



Capital psicológico, entusiasmo laboral y estrés en personal militar ecuatoriano

Juan Andrés Escalante Guachamín¹
Santiago David Vásquez Hidalgo²
José David Urgacha Litago³

Resumen

La profesión militar es estresante, pudiendo afectar a la calidad de vida y eficacia profesional del individuo, si no es sobrellevada adecuadamente, y por ello, es muy importante conocer el capital psicológico con el que cuenta el profesional. Esta investigación evalúa el capital psicológico, el entusiasmo laboral y el estrés en 211 militares de Ecuador de unidades administrativas y operativas. El diseño de la investigación es transversal. En comparación con otras poblaciones, los militares muestran mayor capital psicológico y menor estrés. En las unidades operativas hay mayor capital psicológico, entusiasmo laboral y menor estrés que en las administrativas. Hay correlación positiva entre capital psicológico y entusiasmo laboral, y negativa del estrés con el capital psicológico y con el entusiasmo laboral. Esta investigación contribuye a la preparación psicológica y educación militar.

Palabras clave: Estrés; Psicología ocupacional; Educación militar; Capital psicológico; Desarrollo de recursos humanos; Personal militar.

Resumo

A profissão militar é estressante e pode afetar a qualidade de vida e a eficácia profissional do indivíduo, caso não seja gerenciada adequadamente. Por isso, é fundamental conhecer o capital psicológico do profissional. Esta pesquisa avalia o capital psicológico, o engajamento no trabalho e o estresse em 211 militares do Equador pertencentes a unidades administrativas e operacionais. O desenho do estudo é transversal. Em comparação com outras populações, os militares apresentam maior capital psicológico e menor nível de estresse. Nas unidades operacionais, observa-se um maior capital psicológico, maior engajamento no trabalho e menor estresse em relação às unidades administrativas. Há uma correlação positiva entre capital psicológico e engajamento no trabalho, e uma correlação negativa entre o estresse, o capital psicológico e o engajamento no trabalho. Este estudo contribui para a preparação psicológica e a formação militar.

Palavras-chave: Estresse; Psicologia ocupacional; Educação militar; Capital psicológico; Desenvolvimento de recursos humanos; Pessoal militar.

¹ Magister en Investigación em psicología. E-mail: juanskalante@gmail.com

² Magister en Neurociencias. E-mail: santyv93@gmail.com

³ PhD en Psicología. E-mail: urgacha@yahoo.es





En las últimas décadas se ha dado cambios en los paradigmas sociales, demandando mayor preparación y exigencia en el personal militar, con la finalidad de cumplir la misión de defensa territorial, al igual que en cumplimiento de la demanda de integración y servicio a la sociedad. La milicia desempeña cada vez un rol más importante a nivel social, por cuanto es necesario “el desarrollo de nuevas competencias y habilidades en todos los niveles de las instituciones” (pp.890) (Norena- Chávez & Guevara Moncada, 2021). Debido a las características singulares que presenta el desempeño de la profesión militar, son varias las investigaciones que han puesto en relevancia el componente psicológico en los militares y en su formación (Cabrera García et al., 2016; Camacho Zambrano & Contreras Ortiz, 2012; Díaz Rosillo et al., 2020; Husain-Talero, 2018; Norena- Chavez et al., 2021; Norena- Chávez & Guevara Moncada, 2021; Norena-Chavez et al., 2022; Perilla Toro & Cabrera Cabrera, 2018; Vandergriff, 2019).

El militar se emplea laboralmente en contextos atípicos, tal como son las operaciones de control de ámbito interno y externo, control de armas y municiones o patrullajes de exploración y confrontación con grupos armados en zonas de difíciles accesos. Por otro lado, naturaleza polifuncional del militar en jornadas de trabajo extendidas, turnos rotativos de guardia y amenazas continuas de enfrentamientos violentos en zonas de conflicto o situaciones de crisis, ponen al militar en escenarios de permanente estado de alerta, aumentando el estrés percibido. Marinho et al. (2018) afirma que la propia naturaleza de la milicia y su desempeño laboral, la convierte en una profesión significativamente estresante.

La constante exposición a situaciones adversas y alta probabilidad de tener confrontaciones o conflictos hostiles, pueden desequilibrar la estabilidad emocional del militar, afectando su calidad de vida y

desempeño laboral. Sin embargo, los recursos personales del individuo juegan un papel central en la dinámica entre las demandas laborales y las reacciones psicológicas. Así, por ejemplo, si el militar no tiene los recursos personales para afrontar la situación estresante, se puede presentar un conjunto de síntomas que afectan la calidad de vida, salud física y mental (Sadir et al., 2010). Por lo que se puede concluir que los síntomas de estrés es producto del desequilibrio entre los factores de estresores y la capacidad resolutive del individuo.

Las competencias personales cada vez son más estudiadas dentro de los fenómenos organizacionales, debido a que se presentan como ‘amortiguadores’ que reducen el impacto de los factores estresores, generando una ventaja competitiva sostenible que contribuyen a mejorar los resultados laborales en términos de éxitos e innovación (Taştan & Davoudi, 2015). Dentro de este contexto, el capital psicológico es un estado psicológico de desarrollo positivo, conformado por cuatro subdimensiones -optimismo, resiliencia, esperanza y autosuficiencia- que otorgan competencias adaptativas al individuo y promueven conductas que se disponen a mejorar el desenvolvimiento interpersonal y la productividad organizacional, como es el caso del entusiasmo laboral.

La comprensión de los recursos humanos en la milicia es cada vez de mayor interés. Un aspecto clave es el estudio de los recursos personales, factores protectores ante el estrés, al igual que los factores promotores de entusiasmo laboral. La identificación dinámica de estos fenómenos psicológicos permite generar intervenciones de entrenamiento psicológico militar con el fin de mitigar los efectos del estrés percibido, mejorar la calidad de vida y aumentar su efectividad laboral, generando una ventaja competitiva, así como, prevenir cuadros psicopatológicos y mejorar la intervención psicológica.





Este trabajo tiene como objetivo estudiar la relación entre los recursos personales del militar, como el capital psicológico; las reacciones adversas como el estrés y los estados positivos dentro de las organizaciones como el entusiasmo laboral, mediante la teoría de conservación de los recursos (Hobfoll, 1989). Este estudio ofrece pistas para generar programas de entrenamiento psicológico, que pueden ser implementadas dentro de los módulos de formación militar, ya que las habilidades personales pueden ser modificadas y potenciadas mediante intervenciones formativas cortas (Luthans et al., 2007a).

Marco Teórico

En los últimos años ha sido de creciente interés el estudio de los fenómenos organizacionales debido a la importancia que representa el factor humano. La teoría de conservación de los recursos (Hobfoll, 1989) aporta un marco teórico para estudiar la relación entre los recursos personales -capital psicológico-, comportamientos positivos de ciudadanía organizativa -entusiasmo laboral- y reacciones negativas para la salud -estrés-, es decir, la dinámica entre factores de riesgo y protección en una institución.

Teoría de conservación de recursos

La teoría de conservación de recursos (COR) plantea la necesidad del individuo por preservar sus recursos personales para enfrentarse adecuadamente a factores estresores. Desde esta teoría, el estrés es producto del desequilibrio entre las demandas contextuales y los recursos personales. Siguiendo esta línea, Hobfoll et al. (1998) describen dos principios centrales en la teoría: el principio de Primacía de pérdida de recursos, postulando que se requiere mayor esfuerzo psíquico ante la pérdida de recursos en comparación con la ganancia de recursos, es decir, la pérdida de recursos tiene un impacto mayor que la ganancia de recursos; y el

principio de la Inversión de recursos, proponiendo que se requiere mayor esfuerzo psíquico para protegerse ante la pérdida de recursos y recuperarse de los mismos que para generar nuevos recursos.

Según plantea el COR, existe una tendencia exponencial en donde los individuos con recursos personales adecuados podrán enfrentarse ante el factor estresor e invertir sus recursos, generando mayores recursos y prediciendo futuras ganancias, lo cual produce un 'ciclo de ganancias'. En su contraste, cuando no hay los recursos personales suficientes, el individuo tiende a perderlos con mayor facilidad y los recursos restantes se redireccionan a conductas defensivas, mas no a la creación de nuevos recursos que aumenten su capacidad resolutive, generando una 'espiral de pérdidas' (Pedrero, 2003).

En concordancia con lo que plantea el COR, nos permite concluir que los factores estresores dentro del contexto laboral de la milicia se encuentran mediados y regulados por los recursos personales, como el capital psicológico, y ante la óptima gestión de estas variables se puede generar éxito en el afrontamiento y en consecuencia producirse percepción de satisfacción laboral, salud y aumento de recursos futuros (Rodríguez-Carvajal & Rivas-Hermosilla, 2011). Por el contrario, si el individuo tiene pocos de recursos personales, puede fracasar en el afrontamiento ante los factores estresores, desencadenando cuadros de estrés y eventuales pérdida de recursos.

Estrés

El estrés es una reacción normal ante los estímulos internos o externos, generando respuestas cognitivas, afectivas, conductuales y fisiológicas. El estrés agudo es transitorio y adaptativo, ya que en dosis moderadas prepara al individuo para enfrentarse a situaciones peligrosas. La intensidad del estrés percibido depende de la valoración cognitiva que otorgue





el individuo al estímulo estresor (Moscoso, 2010), dando relevancia a rasgos de personalidad como el optimismo, resiliencia, esperanza y autosuficiencia. Naranjo-Pereira (2009) menciona que el estrés es producto de la interacción entre el individuo y su entorno, es decir entre los recursos personales y las demandas ambientales. Sin embargo, cuando el estímulo estresor es constante, supera los mecanismos de resolución del individuo y puede generar estrés crónico, lo cual conlleva al deterioro de la salud, calidad de vida y detrimento del desempeño profesional (Duval et al., 2010).

En este contexto, se presentan las características laborales como factores estresores constantes, poniendo a prueba los recursos personales del individuo. Cuando las demandas laborales producen pérdidas, superiores a las ganancias, el síntoma del estrés afecta al individuo, sin distinción de sus capacidades personales (Karam et al., 2019). No obstante, Pedrero (2003) asegura que los recursos personales pueden funcionar como amortiguadores, reduciendo o previniendo el malestar psicológico en situaciones potencialmente estresantes. En consecuencia, el capital psicológico toma relevancia ya que, al existir estresores constantes, propios de la naturaleza de la profesión militar, es necesario el desarrollo de recursos personales que permitan tener éxito en el afrontamiento ante las demandas laborales.

Capital Psicológico

El capital psicológico es un constructo de orden superior, ya que está compuesto por cuatro dimensiones que interactúan dinámicamente (Azanza et al., 2014), dotando al individuo de rasgos que pueden ser estimulados y desarrollados (Luthans et al., 2007a): el optimismo, la resiliencia, la esperanza y la autoeficiencia.

El optimismo se refiere a la tendencia o predisposiciones a inferencias positivas,

basado en creencias estables positivas acerca de situaciones actuales o futuras, así como la creencia de que los eventos adversos son pasajeros. El optimismo ha demostrado ser un factor de protección ante sentimientos de vulnerabilidad, síntomas de ansiedad, depresión y problemas de salud en general, ya que se encuentra directamente relacionado con mejoría en la calidad de vida y satisfacción vital (Costa-Requena et al., 2014). Las tendencias cognitivas y conductuales mediante las cuales el individuo afronta las situaciones estresantes están influenciadas por el optimismo, determinando la capacidad adaptativa del individuo (López- Pell et al., 2007).

Resiliencia es la capacidad del individuo de enfrentarse a un factor estresor, aprender del mismo y generar mejores recursos a partir de dicha experiencia, proyectándose positivamente al futuro. El aprendizaje activo a partir de la adversidad produce funcionamiento adaptativo sano que proyecta al máximo nivel el desarrollo del individuo. Serrano - Nortes et al. (2021) identificaron relación entre optimismo y resiliencia con bienestar psicológico, mientras que Turner et al. (2020) obtuvieron correlaciones negativas entre resiliencia y estrés en deportistas. La resiliencia en militares toma un punto central, ya que la naturaleza de la profesión militar es significativamente estresante, debido al permanente estado de alerta (Marinho et al., 2018) que implica las condiciones y situaciones de trabajo a las que se ve enfrentado.

Esperanza es un estado de motivación positiva, proporciona recursos necesarios para alcanzar el objetivo determinado (Snyder, 2002), permitiendo interiorizar la capacidad y habilidad para efectuar la tarea, así como visualizar diversas estrategias para la consecución del acto y seleccionar la más idónea para sus fines. Snyder (2002) asegura que la predisposición positiva moviliza





diversas competencias personales que aumentan la probabilidad del éxito y reducen el malestar psicológico en caso del fracaso, ya que permite visualizar vías alternas. La esperanza esta correlacionada positivamente con conductas positivas en el contexto organizacional como el compromiso, rendimiento y satisfacción (Luthans, et al., 2007b).

Autoeficiencia es la creencia en las capacidades de sí mismo, influyendo en la cognición y conducta, lo cual permite redireccionar sus recursos personales para la ejecución del objetivo (Bandura, 1997). La autoeficiencia es desarrollada mediante varios factores. Primero, se encuentra configurada por las experiencias previas de éxito en situaciones similares o comparables de alguna manera con la situación actual. Segundo, experiencias vicarias, lo que refiere a la valoración de las características de otra persona que ha tenido éxito de determinada situación, características que son calificadas como homólogas a las del individuo, lo cual genera expectativas de éxito. Tercero, la persuasión verbal sobre las características de sí mismo, ayuda a reforzar la autoconfianza y motivación, generando mayor resistencia y perseverancia en la ejecución del acto. Por último, los estados de ánimo y la interpretación de estos direccionan la motivación e influyen en la auto percepción de las capacidades del sujeto.

La profesión militar enfrenta al individuo ante situaciones potencialmente traumáticas (Hernández- Varas et al., 2019), por lo que es necesario que el militar desarrolle recursos personales adecuados, como el capital psicológico, se presentan como factores protectores antes situaciones estresantes, permitiendo alcanzar un óptimo nivel desempeño, como es el caso del entusiasmo laboral.

Entusiasmo Laboral

Los estados mentales en el contexto laboral están influenciados por factores individuales y contextuales, lo cual genera tendencias cognitivas y conductuales, determinando el desempeño laboral de los trabajadores. Así pues, el entusiasmo laboral comprende tres dimensiones independientes e interrelacionadas que direccionan las conductas institucionales. En primer lugar, la Absorción refiere a la capacidad de centrar el foco de atención en una determinada función laboral, inhibiendo los estímulos externos y generando sensaciones placenteras durante su ejecución. En segundo lugar, la Dedicación, refiere al sentimiento de identificación con el rol laboral que desempeña, generando mayor implicación. Por último, Vigor es la fortaleza mental, resiliencia, persistencia y energía que presenta el individuo ante la ejecución de una tarea (Salanova et al., 2000).

El entusiasmo laboral está relacionado con la capacidad autocritica, feedback (retroalimentación) e insight (instrospección), aumentando la proactividad y productividad (Salanova & Schaufeli, 2009), así como la autoeficacia, reforzando las conductas positivas (Llorens & Salanova, 2014). De forma complementaria, el entusiasmo laboral presenta correlaciones negativas con el estrés, por tanto Salanova et al. (2000) lo ha considerado como el estado contrario al síndrome de burnout.

Capital psicológico, entusiasmo laboral y estrés

El capital psicológico, al ser un constructo de segundo orden, faculta al individuo a proponerse metas claras, medios de resolución concretos y prácticos al alcance de su capacidad resolutive, generando aprendizaje de la experiencia y asumiendo los fracasos como parte de un proceso de crecimiento activo. En consecuencia, está relacionado con fenómenos que se producen dentro de la dinámica organizacional, así por el ejemplo,





Avey et al. (2009) observa en una muestra de policías, que a mayor capital psicológico mayor bienestar psicológico, mejor desempeño laboral y menos cuadros sintomatológicos exacerbados. El capital psicológico también está relacionado negativamente con el estrés y con la rotación de personal (Çelik, 2018). Es decir, elevados niveles de capital psicológico generan mayor estabilidad laboral y mejora su desempeño profesional. Hernández et al. (2016) por su parte, menciona la relación con el entusiasmo laboral, mientras que Liu et al. (2019) evidencia la vinculación con la satisfacción de la vida.

Los individuos con competencias personales y flexibilidad cognitiva tienden a presentar interacciones sociales adecuadas y conductas positivas dentro del contexto laboral, mejorando el clima organizacional y demostrando mayor productividad en la institución (Luthans et al., 2010). En los estudios de Mesurado & Laudadio (2019) se afirma que la resiliencia, permite al individuo identificar obstáculos, valorar creencias contraproducentes a sus objetivos, superar los problemas y aprender de ellos. El optimismo por su parte, predispone positivamente al individuo, mientras que la autosuficiencia permite confiar en la capacidad personal de tener éxito ante cualquier situación.

El entusiasmo laboral por su parte, ha sido considerado como el polo opuesto del burnout (García- Iglesias et al., 2021), dentro de un continuum donde interactúan las características personales y las demandas laborales (Montgomery et al., 2015). Sin embargo en las investigaciones de Marques-Pinto et al. (2018) se demuestra la coexistencia de los fenómenos, por lo cual Hernández et al. (2016) define al entusiasmo laboral y al burnout como dos variables independientes con correlaciones negativas entre sí. Por otro lado, García- Iglesias et al. (2021) señalan que la relación entre entusiasmo laboral y burnout representa “una amplia variabilidad entre las

distintas muestras y las variables para cada estudio” (pp.18), poniendo en relevancia diversos factores, tales como la resiliencia y autoeficacia (Giménez- Espert et al., 2020) o contextuales como las demandas laborales (Solms et al., 2019).

A partir del estado del arte, se puede concluir que existen ciertas relaciones entre las variables de interés, sin embargo, hasta el momento no se ha evidenciado una investigación que vincule y determine la relación entre las tres variables simultáneamente y menos aún en población militar, cuya naturaleza laboral es atípica.

La tesis central de este trabajo es identificar la naturaleza de las relaciones entre las variables mencionadas, aportando una visión más sólida de los fenómenos organizacionales. Para lo cual, este estudio tiene como objetivo investigar la relación que existe entre recursos personales como el capital psicológico y fenómenos organizacionales como el entusiasmo laboral y el estrés, aportando mayor comprensión dentro del contexto militar.

En primer lugar, este estudio ofrece pistas importantes sobre la condición psíquica del militar mediante hipótesis descriptivas. En segundo lugar, aporta información sobre la influencia de las condiciones laborales mediante hipótesis comparativas entre grupos. Por último, explora la relación que existe entre las variables de interés mediante hipótesis correlacionales.

Hipótesis descriptivas

H1: El personal militar presenta capital psicológico alto.

H2: El personal militar tiene bajos índices de estrés percibido.

H3: En el personal militar existe un alto nivel de entusiasmo laboral.

Hipótesis de diferencias entre grupos





H4: Existe mayor capital psicológico en unidades operativas que en administrativas.

H5: Hay mayor entusiasmo laboral en unidades operativas que en administrativas.

H6: Hay índices de estrés más elevados en unidades operativas que en administrativas.

Hipótesis de correlación

H7: Existe relación positiva entre capital psicológico y entusiasmo laboral

H8: Existe relación negativa entre capital psicológico y estrés.

H9: Existe relación negativa entre entusiasmo laboral y estrés.

Metodología

Este estudio se desarrolla siguiendo un enfoque metodológico de diseño descriptivo, de tipo correlacional y corte transversal.

Para el análisis estadístico se empleó el programa estadístico Jamovi 1.6.23 (Jamovi, 2021). En primer lugar, las hipótesis descriptivas fueron desarrolladas mediante estadística descriptiva (tablas de frecuencia, media, desviación típica, asimetría y curtosis). Posteriormente, para comprobar las hipótesis de comparación entre grupos, se procedió a comprobar los supuestos de normalidad y homogeneidad en la muestra, lo cual permitió definir que el estadístico necesario sería la prueba no paramétrica de Welsch. Por último, las hipótesis de correlación entre variables fueron realizadas mediante correlaciones, por medio de la prueba no paramétrica de Spearman.

Procedimiento

Previo al comienzo del estudio se recibió la aprobación del comité de Ética de la Universidad de la Rioja y la autorización del jefe del centro de salud responsable de la jurisdicción en la cual se realizó la muestra de

participantes. Debido a la elevada movilidad y múltiples funciones de diferente naturaleza que cumplen los militares se utilizó el corte transversal. Para minimizar la posible presencia de variables extrañas en la recogida de datos, se generó un cronograma en el cuál todos los participantes se encontraban en las mismas condiciones laborales. Para el personal de unidades operativas, se aplicó los instrumentos en primera semana en destacamentos militares, mientras que, para el personal de unidades administrativas, se requirió que estén cumpliendo operaciones militares de ámbito interno.

Posteriormente se realizó el acercamiento con los participantes que accedieron a integrar la muestra de investigación para firmar el consentimiento informado. Se aseguró la confidencialidad de la información, anonimato, así como la opción de abandonar la investigación si así lo deciden. Para el levantamiento de información, los instrumentos y el cuestionario sociodemográfico fueron enviados vía WhatsApp y fue resuelto por los participantes en espacios designados para el hecho, asegurando igualdad de condiciones y reduciendo los distractores. Para evitar algún tipo de sesgo por el orden de los instrumentos, se los envió individualmente y en orden aleatorio a los participantes.

Instrumentos

Los datos primarios de investigación se dibujan a través de cuatro fuentes principales: tres tests psicológicos tipo Likert y un cuestionario sociodemográfico. Para la valoración del capital psicológico positivo se utilizó el Test OREA (Meseguer-de Pedro et al., 2017), que evalúa los componentes de optimismo, resiliencias, esperanza y autoeficacia, haciendo uso de situaciones laborales cotidianas, lo que permite valorar a militares en diferentes funciones. El test OREA valora mediante una escala tipo Likert





con cuatro opciones, que va desde 1 (totalmente incierto) hasta 4 (totalmente cierto). Consta de 12 ítems, 3 por cada componente, aportando un puntaje máximo de 48 puntos. Test fue validado en población española. La fiabilidad fue comprobada mediante el Coeficiente de fiabilidad compuesta (CFC) cuyos índices fueron adecuados: optimismo =.73, resiliencia =.75, esperanza =.89 y

autoeficacia =.82, en cumplimiento del acuerdo de Hair et al. (2006) para validez convergente, superando el 50% de explicación de la variable latente para cada ítem.

Para valorar el entusiasmo laboral se utilizó el Utrecht Work Entusiasmo laboral Scale (UWES, Schaufeli et al., 2006) que valora tres dimensiones: Absorción, dedicación y vigor, mediante 9 ítems, siendo 3 para cada componente. UWES-9 utiliza una escala tipo Likert desde 0 (nunca) hasta 5 (siempre), lo que arroja una puntuación máxima de 45. El UWES-9 fue validado con 14.521 personas de 10 países diferentes, demostrando consistencia interna de las puntuaciones de las escalas por sobre .70, mientras que el alfa de Cronbach total de la escala satisface el valor más estricto de .80 (Schaufeli et al., 2006). UWES-9 también ha sido validado en población latinoamericana en diversos estudios (Hernández et al., 2016; Rodríguez- Montalbán et al., 2014).

Los datos del estrés percibido se obtuvieron mediante el Percived Stress Scale (PSS-14), desarrollado por Cohen et al. (1983) y traducido al castellano por Remor & Carrobes (2001). PSS-14 está compuesta por tres experiencias del estrés: considerar la situación como sobrecargada, impredecible o incontrolable y es valorado mediante 14 ítems en una escala de tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 4 (muy a menudo). Para su calificación se tiene que invertir los ítems 4, 5,

6, 7, 9, 10 y 13 y la interpretación final implica que, a mayor puntaje, mayor estrés percibido. Las preguntas están enfocadas al último mes y aportan una apreciación con 2 meses de validez. La confiabilidad relacionada con la consistencia (coeficiente alfa) fue de .81, mientras que la correlación test- retest fue de .73 ($P = .000$).

Para la recogida de datos socio demográficos, se utilizó un cuestionario ad hoc, que consta de información como: edad, arma/ servicio, años de servicio, tiempo (años) en unidades operativas, función (administrativa/ operativa), estado civil, soltero geográfico, cursos académicos realizados en el último año, cursos militares realizados (paracaidista, comando, open river), curso de promoción en el último año.

Participantes

La muestra empleada para esta investigación fue obtenida mediante técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia debido a la alta rotación y movilización que tiene los militares. Se tomo en consideración dos unidades militares: una unidad era operativa ($n=140$) y la otra fue administrativa, pero con funciones operativas ($n=71$).

Los criterios de inclusión para el presente estudio fueron: ser militar en servicio activo de tropa (soldados, cabos y sargentos), encontrarse al momento de la evaluación sin impedimento físico, sin ninguna restricción en el ejercicio laboral (ej. No portar armamento), aceptar el consentimiento informado, pertenecer a la nómina de 'orgánicos' de las unidades de interés o encontrarse 'prestando servicios' por más de 6 meses. Por otro lado, y a fin de obtener los datos con el mayor nivel de control, se excluyó a militares que presenten algún tipo de restricciones en el desenvolvimiento laboral, antecedentes de





cuadros psicopatológicos diagnosticados o condiciones médicas incapacitantes; encontrarse en terapia psicológica en durante los últimos 3 meses o ingerir medicinas que puedan alterar el sistema nervioso en el último mes.

La muestra tiene un predominio del grupo etario de entre 20 a 25 años, con el 26.54%, seguido por el grupo de 26 a 30 años con el 20.38%. La media general de la muestra es de 33 años ($SD=8.54$). El grado más prevalente es el de Soldado con el 28.44% y el tiempo de servicio más común es de 1 a 5 años. El 55% están casados, mientras que el 45% están solteros, divorciados o viudos. El 74% son solteros o están en condición de 'solteros geográficos', es decir que no reside con sus familias. El 82% pertenece a un 'Arma', siendo formados precisamente para funciones operativas, lo cual se corrobora ya que el 81% desempeña funciones operativas. Más de la mitad de la muestra (60%) ha realizado cursos de preparación militar en el último año y solo el 25% a realizado cursos académicos en el último año lo cual demuestra el nivel de preparación operativa de la muestra.

Resultados

En primer lugar, se realiza el estudio de las hipótesis descriptivas, para ello se comparan los resultados obtenidos en el estudio con otras muestras, para así conocer si los valores son altos o bajos, ya que no existen baremos comparativos.

Como se puede observar en la tabla 1, al analizar la media ($M=42.2$) y el intervalo de confianza (IC, 95%: 43.1 – 41.3) del capital psicológico en militares, se puede evidenciar que es superior a la obtenida en el estudio original del test OREA de Meseguer-de Pedro et al. (2017), así como tres muestras

adicionales (Fernández- Valera et al., 2020a'; Fernández- Valera et al., 2020b; Meseguer-de Pedro et al., 2021). La media ($M=41.57$) de la quinta muestra (Meseguer-de Pedro et al., 2021), si bien se encuentra dentro del intervalo de confianza, pero sigue siendo inferior a la media de nuestra muestra, confirmando que el capital psicológico medio del militar es alto (Tabla 2).

La media obtenida en estrés ($M=19.9$; CI 95%: 20.9 – 18.9) es inferior al encontrado en tres muestras diferentes presentadas en el estudio original del reactivo (Cohen et al., 1983), al igual que en otras tres muestras de dos estudios adicionales (González- Ramírez & Landero- Hernández, 2007; Vinaccia- Alpli et al., 2021) (Tabla 1). Por lo tanto, en comparación con dichas muestras, no se evidencia que el estrés sea alto en la muestra militar.

En cuanto al entusiasmo laboral, la media ($M=36$; CI 95%: 37.1 – 34.9) obtenida en militares es superior solo a una de las tres muestras que presenta el estudio original del instrumento (Pujol-Cols & Arrigada, 2018) y solo a una de las dos muestras presentadas en la investigación de Hernández et al. (2016) e inferior a la muestra presentada por Rodríguez et al. (2014). Concluyendo que la media de entusiasmo laboral obtenida en militares es superior dos de las seis muestras comparadas, e inferior a 4 (Tabla 1). De estos resultados no se puede apoyar la hipótesis de que, en general, el entusiasmo laboral sea alto en los militares, aunque sí lo es respecto a dos grupos (sindicato de defensoría social y a una muestra de profesionales de salud). Presentan más entusiasmo estudios con muestras de población comerciante de alimento, docente superior y de profesional de salud.



Tabla 1
Comparación de los resultados con otros estudios

Autor		OREA	PSS-14 ₉	UWES-
Presente estudio	Media (SD)	42.2 (6.5)	19.9 (7.6)	36 (8.5)
	Intervalo de Confianza-CI (95%)	41.3-43.1	18.9-20.9	34.9-37.1
(n)	Muestra	Edad M (SD)	M (SD)	M (SD)
Meseguer et al. (2017)	Trabajadores (338)	8.4	39.5*(4.9)	
	Trabajadores (354)	3.3	36.6(1.3)	41.6 (4.9)
	Trabajadores (235)	2.8	39.7(1.5)	39.0*(6.5)
Fernández et al. (2020b)	Trabajadores (568)	8	23.4(3.8)	32.5*(10.8)
	Trabajadores (195)	3.0	37.5(1.8)	40.2*(5.8)
Cohen et al. (1983)	Universitarios (332)		9.1(2.8)	23.2*(7.3)
	Universitarios (114)	4	20.7(4.4)	23.7*(7.8)
	Programa reducción tabaco (54)	1.6	38.4(1.6)	25*(8)
González y Landero (2007)	Universitarios (365)	6	20.5(3.6)	21.9*(7.0)
Vinaccia et al. (2021)	PPL hipertensión (25)		52.5	32.4*(5.9)
	No PPL hipertensión (25)		58.5	30.3*(6.1)
Pujol & Arraigada (2018)	Comerciante alimento (173)			37.5*(2.3)
	Sindicato de defensoría social (224)			29.1*(3.9)
	Docente superior (245)			39.4*(0.2)
Hernández et al. (2016)	Profesionales de salud (249)	12	43(12)	39.0*(1)
	Profesionales de salud (226)	12	42(12)	28.9*(0)

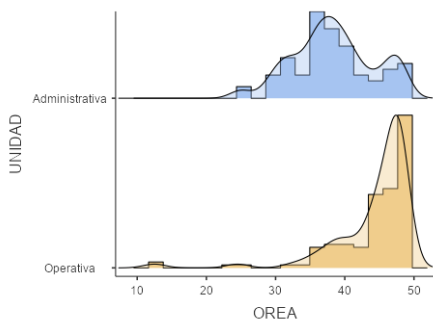
Rodríguez et al. (2014)	Trabajadores (2796)	4)	37(10.5)	41.4*(3.5)
-------------------------	---------------------	----	----------	------------

Nota: * <math><0.05</math>, respecto al presente estudio. En color se han resaltado los resultados de los estudios que están apoyando la hipótesis del presente estudio.

Fuente: Elaboración propia

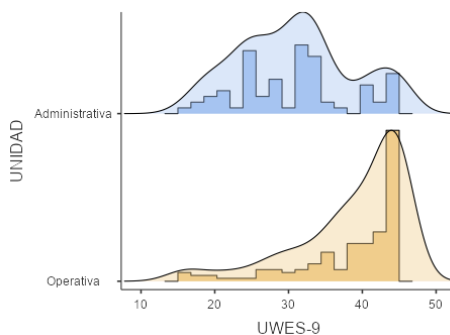
En segundo lugar, y siguiendo el orden de las hipótesis, se realizan la comparación entre militares en puestos administrativos y en operativos. Al analizar las curvas de densidad por grupos (Figuras 1, 2 y 3), se pueden observar marcadas diferencias en las medias de los instrumentos y distribución de las puntuaciones, las cuales son estadísticamente significativas (tabla 2). En las gráficas se observa un “efecto techo” en la unidad operativa militar en los tests OREA y UWES-9, por lo que, teóricamente, sin ese limitante, las medias serían más elevadas.

Figura 1. Curva de densidad test OREA



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Curva de densidad test UWES-9



Fuente: Elaboración propia

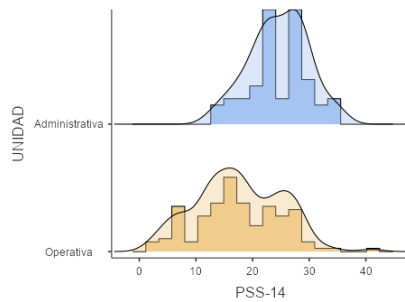


Figura 3. Curva de densidad test PSS-14
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Diferencias por Unidades

Estadístico	D	UNIDA	ORE	UWE	PSS-
		A	S-9	14	
<i>M (SD)</i>	Administrativa	Admini (5.8)	38.3 (7.76)	30.9 (5.08)	24.6
	Operativa	Operati (5.93)	44.2 (7.59)	38.6 (7.56)	17.5
IC media (inf-sup)	Administrativa	Admini 39.6	36.9 – 32.7	29.1 – 25.8	23.4 –
	Operativa	Operati 45.2	43.2 – 39.8	37.3 – 18.3	16.2 –
Shapiro- Wilk (<i>p</i>)			< .001	< .001	0.137
Prueba de Levene (<i>p</i>)			0.279	0.645	< .001
Test de Welch			< .001	< .001	< .001
Cohen's d			-1.02	-1.01	1.11



A partir de los resultados obtenidos de los instrumentos en la muestra de militares mediante el test de Shapiro-Wilk se observa que las puntuaciones en los Test OREA y UWES-9 tienen valores significativos (<0.001) por tanto no tienen una distribución normal. Mientras que, al aplicar el Test de Levene se observa que el PSS-14 es significativo (<0.001) demostrando que no existe igualdad de varianzas (Tabla 2). Ante el incumplimiento de supuestos, se utiliza la prueba robusta para comparar medias Test de Welch, que determina que existe diferencias entre medias estadísticamente significativas (<0.001) en los reactivos OREA, UWES-9 y PSS-14, con tamaños de efecto grandes (Tabla 2).

Tal como describe la tabla 2, se puede observar que la media de capital psicológico en unidades operativas (44.2) es superior a las unidades administrativas (38.3), cuya diferencia es estadísticamente significativa ($p=<0.001$) con tamaño de efecto alto (-1.02). De igual manera, el entusiasmo laboral es superior en unidades operativas (38.6) que en unidades administrativas (30.9), con una diferencia significativa ($p=<0.001$) y tamaño de efecto alto (-1.01). Por último, se evidencia que el estrés es superior en unidades administrativas (24.6) que en unidades operativas (17.5), con una diferencia estadísticamente significativa ($p=<0.001$) y tamaño de efecto alto (1.11).

En tercer lugar, al analizar las correlaciones entre los instrumentos mediante la prueba no paramétrica de Spearman, se muestra la relación positiva y significativa (0.259, $p<0.001$) entre OREA y UWES-9, es decir entre capital psicológico y entusiasmo laboral. Relación negativa y significativa (-0.199, $p=0.004$) entre el reactivo OREA y PSS-14, es decir entre capital psicológico y estrés. Así como, relación negativa y significativa (-0.266, $p<0.001$) entre UWES-9

y PSS-14, es decir entre entusiasmo laboral y estrés.

Discusión

Estudios previos han señalado que los factores de riesgo que implican la milicia, demanda constantes estados de alerta, lo cual la convierte en una profesión altamente estresante (Marinho et al., 2018). Por tanto, el estudio de los fenómenos organizacionales en militares toma relevancia, ya que la interacción entre los recursos personales y demandas laborales, pueden generar conductas de ciudadanía organizacional como el entusiasmo laboral, o presentar reacciones nocivas para el individuo, como es el estrés. La literatura actual ha realizado acercamientos a las variables de interés, así por ejemplo Pedrero (2003) asegura que los recursos personales funcionan como amortiguadores, lo cual reduce o previene el malestar psicológico en situaciones potencialmente estresores. De igual forma, Avey et al. (2009) sugiere una relación positiva entre capital y bienestar psicológico. Çelik (2018) por su parte, afirma que el capital psicológico tiene relación negativamente con el estrés. En los estudios de Hernández et al. (2016) se evidencia relación entre capital psicológico con el entusiasmo laboral, mientras que Liu et al. (2019) evidencia la vinculación con satisfacción de la vida. Sin embargo, no se ha encontrado un estudio que vincule las tres variables de interés y mucho menos, en poblaciones cuyo desempeño laboral es atípico y altamente estresante, como la milicia. Por tal motivo el objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación entre capital psicológico, entusiasmo laboral y estrés en militares de dos unidades, una operativa y otra administrativa.

El primer momento de la investigación aportó valiosa información respecto a la condición psíquica del militar mediante hipótesis descriptivas: la primera y segunda hipótesis fueron aceptadas (alto nivel de





capital psicológicos, y bajo en estrés), mientras que la tercera (alto nivel de entusiasmo laboral) fue rechazada.

Los resultados de la investigación indican que la media del capital psicológico en nuestra muestral de militares es elevada en referencia a la media de las muestras proporcionadas en la investigación original de creación y validación del reactivo utilizado (Meseguer-de Pedro et al., 2017), y otras poblaciones (Fernández- Valera et al., 2020a; Fernández- Valera et al., 2020b; Meseguer-de Pedro et al., 2021). Este resultado puede ser explicado por el constante entrenamiento físico y mental que tiene el militar, lo cual lo preparará para tolerar situaciones de fatiga mental y física, mientras busca el cumplimiento de la misión asignada, generando una amplia gama de recursos personales. Resultados que concuerdan por los descritos por Labarca & Estaba (2010), quienes hallaron altos índices de recursos personales en militares, destacando la inteligencia emocional en directores y jefes de dependencias en el comando general del Ejército Nacional Bolivariano. Sewell (2011) por su parte, menciona la importancia de la resiliencia en el personal militar para la consecución de las misiones y reducir los riesgos psicosociales inherentes a la profesión militar (García & Bardera, 2013). Por otro lado, en el estudio de Gossweiler (2017), identificó bajos niveles de inteligencia emocional en cadetes de la Escuela Naval Militar de Bolivia. Resultados congruentes con los presentados por Cando- Aldás & Moreta-Herrera (2022), quienes hallaron incidencias entre los niveles de fatiga mental y física sobre la autoeficacia en cadetes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Ante estos hallazgos, se pone de relevancia la teoría de Conservación de recursos (Hobfoll, 1989) como parte de la formación del futuro militar, buscando una preparación integral, tanto en el ámbito físico, académico y entrenamiento en aspectos psicológicos, debido a que altos niveles de

autoeficacia pueden ayudar a amortiguar y reducir los niveles de fatiga mental y física, previniendo el malestar psicológico (Pedrero, 2003), reduciendo el estrés (Çelik, 2018) y mejorando el bienestar psicológico (Avey et al., 2009), ya que el militar deberá enfrentarse a situaciones que los mantenga en situaciones de alerta, dentro de contextos hostiles, pero también en actividades de ámbito interno que vinculen al militar con la sociedad o apoyo humanitario.

Otro hallazgo importante fueron los bajos niveles de estrés en militares. Resultados que coinciden con los presentados por Rodríguez- Carvajal & Rivas- Herмосilla (2011), mismo que sugiere que los recursos personales influyen en la dinámica entre los factores estresores y el éxito o fracaso en su afrontamiento. Es decir, los altos niveles de capital psicológico encontrados en militares, pueden ayudar a mejorar la gestión de las situaciones estresantes, previniendo y reduciendo los niveles de estrés. Conclusión similar a la que llegó Schlichting et al. (2014) en donde afirma que la presencia de adecuados recursos personales ayudan a enfrentar el estrés en oficiales militares, lo cual produce buenos estados de salud y mejora su capacidad funcional. Meseguer-de Pedro et al. (2017) complementa la información afirmando que la presencia constante de factores estresores, pueden generar malestar en el individuo, pese a tener óptimos recursos personales, es por ello por lo que se pone de relevancia el constante proceso de entrenamiento psicológico militar, así como campañas de promoción de salud mental.

Contrariamente a lo esperado, la investigación no ha demostrado niveles elevados de entusiasmo laboral en militares, pese a presentar altos índices de capital psicológico y bajo nivel de estrés. Resultados que pueden deberse la presencia de numerosos factores de riesgo laboral. Marinho et al. (2018) en sus investigaciones con la policía militar de Brasil, sugiere que la profesión





militar es significativamente más estresante que un trabajo civil, debido a ciertos factores propios de la profesión militar. De igual manera Arenas- Ortiz & Andrade- Jaramillo (2013) menciona que la presencia de factores de riesgo influye negativamente sobre el entusiasmo laboral. Los resultados exponen que pueden existir bajos niveles de estrés y aun así presentarse bajo entusiasmo laboral. En su contraste, pueden existir altos niveles de estrés y entusiasmo laboral, ante lo cual Shimazu & Schaufeli (2009) aseguran que el entusiasmo laboral es contrario, pero no excluyente del estrés laboral, ya que la presencia de uno de ellos, no implica necesariamente la ausencia del otro.

En el segundo momento de la investigación, se obtuvo información sobre la influencia de las condiciones laborales mediante comparativas entre unidades operativas y administrativas: se aceptan la cuarta y quinta hipótesis (mayor capital psicológico y entusiasmo militar en unidades operativas), mientras que se rechaza la sexta (más estrés en unidades operativas).

Este estudio arrojó mayores niveles de capital psicológico en unidades operativas que en unidades administrativas. Fenómeno que puede ser explicado por la Autoeficacia (Bandura, 1997) ya que, la creencia en las propias capacidades personales le permite al individuo reorganizarse para la óptima ejecución de metas. La Autoeficacia se desarrolla mediante la observación y entrenamiento en situaciones similares. Dentro del contexto militar, las unidades operativas se desenvuelven en situaciones que requieren de protocolos operativos establecidos y sistematizados, por tanto, aunque las situaciones cambien, siempre se aplica el mismo procedimiento. De igual manera se puede observar que el 60% del personal militar en unidades operativas ha realizado cursos de especialización o perfeccionamiento en el último año, así como jornadas de

entrenamiento físico y mental permanente en escenarios potencialmente hostiles.

Los resultados obtenidos muestran que hay más entusiasmo laboral en unidades operativas que en unidades administrativas. Dentro del contexto militar, es importante mencionar que este resultado puede ser producto del proceso de militarización, ya que se enfoca precisamente para el desempeño operativo, realizando ejercicio y prácticas en simulaciones de escenarios hostiles. En consecuencias, las operaciones militares son ámbitos conocido para el militar, dándole sensación de familiaridad y alta competencia, incrementando su auto eficiencia. Como ha predicho por Bandura (1997), las situaciones familiares, en donde el individuo ha tenido éxito en el afrontamiento previamente, o ha podido presenciar éxitos de una tercera persona (aprendizaje vicario), refuerza la creencia en las propias capacidades, a la par que va normalizando los escenarios.

Sorprendentemente, se encontró más niveles de estrés en unidades administrativas, que en unidades operativas. Parece ser posible que las actividades administrativas o burocráticas, no son ámbitos de pleno dominio para el militar, lo cual genera factores estresores debido a la baja autoeficiencia. Resultados que pueden ser corroborados en los descriptivos de la muestra, ya que casi el 75% de la misma no ha recibido capacitaciones o cursos académicos en el último año. La falta de capacitación y pericia en ámbitos burocráticos puede generar incomodidad, inconformidad y estrés debido a los bajos niveles de autoeficiencia en estas competencias laborales (Grau Gumbau et al., 2012). Estos resultados son similares a los presentados por Marinho et al. (2018), quien asegura que las actividades monótonas, que demandan concentración constante se presentan como factores estresores en el colectivo policial.

En el tercer momento de la investigación, se explora la relación que existe entre las variables de interés mediante





hipótesis correlacionales. Tal como demuestra esta investigación, existe relación positiva entre capital psicológico y entusiasmo laboral. Resultados similares a los encontrados por Luthans et al. (2010) quien sugiere que los recursos personales como la flexibilidad cognitiva y habilidades sociales generan conductas positivas dentro de los contextos laborales. Hernández et al. (2016) corroboran nuestros resultados al encontrar relación entre entusiasmo laboral y capital psicológico.

De acuerdo con nuestras hipótesis, se determinó que existe relación negativa entre capital psicológico y estrés. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Çelik (2018) en 719 empleados de un sector turístico de Turquía. Así mismo, Grau Gumbau et al. (2012) encuentra relaciones negativas entre el estrés y la autoeficacia, sugiriendo que la autoeficacia (sub dimensión del capital psicológico) es un modulador del estrés, amortiguando y previniendo los efectos negativos del mismo. De la misma manera, la resiliencia también ha presentado relaciones negativas con el estrés (García-Rojas et al., 2021).

Los resultados del estudio muestran que existe relación negativa entre el estrés y el entusiasmo laboral. Estos resultados concuerdan con los encontrados en 400 trabajadores de empresas privadas (Sanchez-Fernandez & Padilla- Vásquez, 2020), 323 operarios del sector minero (Saavedra- López & Zavaleta- Ramos, 2021) y en 148 trabajadores en entidades públicas (Montoya Guillen & Silva Avalos, 2019). Al parecer, las conductas de ciudadanía organizacional como el entusiasmo laboral, están relacionadas con recursos personales como el capital psicológico (Hernández et al., 2016), ayudando a mejorar la satisfacción de la vida (Liu et al., 2019) y previniendo cuadros nocivos para la salud, como el estrés.

Los recursos personales son elementos subjetivos que ayudan al individuo a enfrentarse ante las demandas contextuales,

internas o externas. De tal manera que, una persona que no tenga recursos personales suficientes, fracasará en el afrontamiento ante factores estresores, generando “espirales de pérdidas”. En su contraste, individuos con bastos recursos personales, tendrán éxito al enfrentarse a los estresores, e incluso conseguirán productos valiosos de esta experiencia, generando “ciclos de ganancia”.

Un hallazgo inesperado fue que en la valoración del capital psicológico mediante el test OREA se presentó efecto techo, debido que el 27.49% de la muestra obtuvieron el puntaje máximo. Sorprendentemente se encontró un fenómeno similar a valorar entusiasmo laboral mediante el test UWES-9, ya que el 22.27% de la muestra consiguieron puntajes máximos. De manera complementaria, cabe destacar que los individuos que obtuvieron puntajes altos en el test OREA tienden a puntuar alto en el test UWES-9. Por último, es importante mencionar que, el efecto techo se presenta únicamente en unidades operativas.

La presente investigación tiene como limitación el diseño utilizado, ya que, al ser de corte transversal, se omite información circunstancial que se puede alterar los niveles de estrés o entusiasmo laboral en los militares. Así, por ejemplo, la muestra recabada en unidades administrativas se realizó una semana después de haberse presentado un Estado de excepción a nivel nacional, por lo cual el personal militar tuvo que desempeñar funciones que no corresponden a su empleo cotidiano en su unidad, mientras que la unidad operativa, por la naturaleza de su desempeño profesional, continuó con sus actividades laborales normales. De manera complementaria, otra limitación radica en los instrumentos utilizados, ya que presentaron efecto techo en la población militar.

Estos hallazgos ponen de relevancia la necesidad de continuar investigando la población militar ya que, al ser una población cuyo desempeño es de alto riesgo, es propensa





a deteriorar su calidad de vida. En consecuencia, es necesario generar programas de entrenamiento psicológico que ayuden reducir y prevenir cuadros de estrés que puedan alterar el equilibrio emocional del individuo. Tal como se mencionó en la literatura previa, existen ciertas falencias o desequilibrios en la regulación emocional en las etapas formativas del futuro militar, probablemente por el proceso de adaptación a la vida castrense de la milicia, en consecuencia, es importante incluir módulos de entrenamiento psicológico militar dentro de la malla curricular del futuro militar.

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que el personal militar tiene un estado adecuado de recursos personales, lo que le permite tener éxito en el afrontamiento antes situaciones estresantes, siendo estas, dos condiciones importantes para el óptimo desempeño del profesional en situaciones de crisis. Se puede concluir relaciones positivas entre el capital psicológico y entusiasmo laboral y relaciones negativas de estas variables con el estrés.

Futuras investigaciones deberán hacer uso de diseños y métodos de mayor complejidad, tal como estudios longitudinales con muestreos probabilísticos. Tomando en consideración el efecto techo que se presentó en dos de los tres reactivos utilizados y en contexto con la naturaleza de la profesión militar, en futuras investigaciones podría ser posible crear test propio de la milicia, que se adapten a las necesidades y particularidades de esta población. Por último, sería interesante continuar investigando el capital psicológico como modulador de otras variables organizacionales y con otras poblaciones militares, como las femeninas.

Conclusión

Esta investigación ha demostrado la relación que existe entre el capital psicológico, entusiasmo laboral y estrés y como estas

variables interactúan dentro del colectivo militar. Los nuevos resultados aportados se suman al creciente interés de la literatura científica sobre el rol mediador del capital psicológico en fenómenos organizacionales como el entusiasmo laboral, así como sobre efectos nocivos como el estrés percibido. En términos prácticos, permite generar programas de entrenamiento psicológico militar que sean inmersos dentro del proceso formativo de los futuros militares, así como, en cursos de ascenso, especialización y perfeccionamiento. De las aproximaciones conseguidas, las implicaciones prácticas permitirán formar militares con mayores niveles de recursos personales que les permita cumplir las misiones en situaciones potencialmente hostiles en cabal cumplimiento de la misión constitucionalmente asignada, así como desenvolverse de manera prosocial en el desempeño del ámbito interno nacional, aportando a la sociedad y mejorando la imagen institucional.

Bibliografía

- Arenas- Ortiz, F., & Andrade- Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo: Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.





- <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *New York: Freeman*.
- Cabrera García, V. E., Cuervo Ríos, J., Martínez Castro, Z., & Cabrera Campos, M. A. (2016). Estrategias de afrontamiento frente al divorcio en personas de las Fuerzas Militares de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova, 14(7)*, 129-148. <https://doi.org/10.21830/19006586.7>
- Camacho Zambrano, C. M., & Contreras Ortiz, I. M. (2012). Observatorio de equidad de género para el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino de la ESMIC. *Revista Científica General José María Córdova, 10(10)*. <https://doi.org/10.21830/19006586.234>
- Cando- Aldás, L., & Moreta- Herrera, R. O. (2022). Fatiga física y mental y su relación en la auto eficiencia académica en estudiantes en formación militar del Ecuador. *Revista de educación, 25*, 541-556.
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 28(68)*, 67-75.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). Una medida global del estrés percibido. *Revista de Salud y Comportamiento Social, 24*, 385-396.
- Costa-Requena, G., Cantarell-Aixendri, M. C., Parramon-Puig, G., & Serón-Micas, D. (2014). Optimismo disposicional y estrategias de afrontamiento en pacientes con trasplante renal. *Revista Nefrología, 34(5)*, 605-610.
- Díaz Rosillo, A., Lescano López, G. S., & Paz Palacios, W. R. (2020). Relación entre valores universales y compromiso académico en cadetes del Ejército y la Marina de Perú. *Revista Científica General José María Córdova, 18(31)*, 495-521. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.609>
- Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría, 48(4)*, 307-318. <https://doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006>
- Fernández- Valera, M. M., Soler- Sánchez, M. I., & Meseguer-de Pedro, M. (2020a). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología, 13(3)*. <https://reviberopsicologia.iber.edu.co/article/view/1969>
- Fernández- Valera, M., Meseguer-de Pedro, M., De Cuyper, N., García- Izquierdo, M., & Soler- Sánchez, M. I. (2020b). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology, 11*, 1698. <https://doi.org/doi:10.3389/fpsyg.2020.01698>
- García- Iglesias, J. J., Gómez- Salgado, J., Fagundo- Rivera, J., Romero- Martín, M., Ortega- Moreno, M., & Navarro- Abal, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública, 95*: 5.





- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957726>
- García, M., & Bardera, M. (2013). Programación de la preparación psicológica. *Revista Ejército*, 863, 42-48.
- García-Rojas, K., Salazar-Salvatierra, E., Barja-Ore, J., García-Rojas, K., Salazar-Salvatierra, E., & Barja-Ore, J. (2021). Resiliencia y estrés percibido en estudiantes de Obstetricia de una universidad pública de Lima, Perú. *Revista de la Fundación Educación Médica*, 24(2), 95-99. <https://doi.org/10.33588/fem.242.1117>
- Giménez- Espert, M., Prado- Gascó, V., & Soto- Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8:566896. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- González- Ramírez, M., & Landero- Hernández, R. (2007). Factor Structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a Sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 199-206.
- Gossweiler, L. (2017). *Inteligencia emocional y toma de decisiones de mando en cadetes de la Escuela Naval Militar* [Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/10991/GZLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grau Gumbau, R., Salanova Soria, M., & Peiró Silla, J. M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 311-321.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis. Upper Saddle River*, 6.
- Hernández, C. I., Llorens, S., Rodríguez, A. M., & Dickinson, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 89-100.
- Hernández- Varas, E., Labrador Encinas, F. J., & Méndez Suárez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-254. <https://doi.org/doi:10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Schwarzer, R., & Chon, K. K. (1998). Disentangling the stress labyrinth: Interpreting the meaning of the term stress as it is studied in health context. *Anxiety, Stress and Coping*, 11, 181-212.
- Husain- Talero, S. (2018). La mujer uniformada en la fuerza pública colombiana: Un estudio sobre su liderazgo. En A. Fernández Osorio & E. Latorre Rojas. (Eds.), *En: La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 93-116). Bogotá D.C.: Sello Editorial ESMIC. https://www.academia.edu/38373499/Cap%C3%ADtulo_4_La_mujer_uniformada_en_la_fuerza_p%C3%BAblica_colombiana_un_estudio_sobre_su_liderazgo





- Jamovi. (2021). *The jamovi project* (1.6) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>
- Karam, J., Parra, C., Urrego, G., & Castillo, C. (2019). Estrés en el colegio. Dos variables para reflexionar. *Tesis Psicológica: Revista de la Facultad de Psicología*, 14(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7150889.pdf>
- Labarca, F., & Estaba, R. (2010). Inteligencia emocional como herramienta gerencial para la toma de decisiones de los directores del comando general del Ejército Nacional Bolivariano. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerencias*, 7(2), 63-80.
- Liu, T., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Llorens, S., & Salanova, M. (2014). Loss and Gain Cycles? A longitudinal study about Burnout, Engagement and Self-efficacy. *Burnout Research*, 1(3-11). <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.001>
- López- Pell, A. F., Kasanzev, A., & López, M. B. (2007). Efectos terapéuticos positivos a través del aumento del optimismo. *Ciencias Psicológicas*, 1(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v0i1.569>
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Norman, S. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. *Positive Organizational Behavior*, 9-24. <https://doi.org/doi:10.4135/9781446212752.n2>
- Marinho, M. T., Souza, M. B. C. A. de, Santos, M. M. A., Cruz, M. A. de A. da, & Barroso, B. I. de L. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: Revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 6. <https://doi.org/10.18554/refacs.v6i0.3132>
- Marques- Pinto, A., Jesus, É., Mendes, A., Fronteira, I., & Roberto, M. (2018). Nurses' Intention to Leave the Organization: A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement. *Spanish Journal of Psychology*.
- Meseguer-de Pedro, M., Fernández- Valera, M. M., García- Izquierdo, M., & Soler- Sánchez, M. (2021). Burnout, Psychological Capital and Health during COVID-19 Social Isolation: A Longitudinal Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1064. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031064>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler- Sánchez, M. I., Fernández- Valera, M.-M., & García-





- Izquierdo, M. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: Diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 33(3), 713-721.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multilevel analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burn Res*, 2(2), 71-79. <https://doi.org/doi:10.1016/j.burn.2015.06.001>
- Montoya Guillen, N., & Silva Avalos, K. (2019). *Engagement y estrés de los trabajadores de la UGEL N°02 y UGEL N° 03, Trujillo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45625>
- Moscoso, M. (2010). Impacto del estrés crónico en la salud del individuo: Avances en psico-oncología. *Colegio de Psicólogos del Perú*, 9(1).
- Naranjo-Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- Norena- Chavez, D., Céliz Kuong, J. O., & Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.732>
- Norena- Chávez, D., & Guevara Moncada, R. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908. <https://doi.org/10.21830/19006586.817>
- Norena-Chavez, D., Guevara, R., & Gómez de la Torre, M. (2022). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de oficiales del Ejército peruano. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(39), Art. 39. <https://doi.org/10.21830/19006586.865>
- Pedrero, E. (2003). Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias. *Psicología.com*, 7(2). <file:///C:/Users/User/Downloads/ModelodeconservacindelosrecursosdeHobfollsupotencialaplicacinaltratamientode drogodependencias.pdf>
- Perilla Toro, L. E., & Cabrera Cabrera, L. J. (2018). Caracterización del liderazgo militar desde una perspectiva de género. En A. Fernández Osorio & E. Latorre Rojas. (Eds.), En: *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 67-91). Bogotá D.C.: Sello Editorial ESMIC. https://www.academia.edu/38373494/Cap%C3%ADtulo_3_Caracterizaci%C3%B3n_del_liderazgo_militar_desde_una_perspectiva_de_g%C3%A9nero





- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, *16*(2), 31-45. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv>
- Remor, E., & Carrobles, J. A. (2001). Versión española de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14): Estudio psicométrico en una muestra VIH+. *Ansiedad y Estrés*, *7*, 195-201.
- Rodríguez- Carvajal, R., & Rivas- Herмосilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*, 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez- Montalbán, R., Martínez- Lugo, M., & Sánchez- Cardona, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, *13*(4), 1255-1266. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu>
- Saavedra- López, A., & Zavaleta- Ramos, M. (2021). *Engagement y estrés laboral en el trabajo en colaboradores del sector minero* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74773>
- Sadir, M., Bignotto, M., & Lipp, M. (2010). Stress e qualidade de vida: Influência de algumas variáveis pessoais. *Paidéia*, *20*(45), 73-81. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100010>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. *WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables*. <http://www.want.uji.es/download/el-engagement-en-el-trabajo-cuando-el-trabajo-se-convierte-en-pasion/>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *16*, 117-134. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Sanchez- Fernandez, K., & Padilla- Vásquez, M. (2020). *Engagement y Estrés Laboral en colaboradores de una Empresa Privada de Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45814/Sanchez_FKG-Padilla_VMLDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-national Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schlichting, A., Cascaes, F., Valdeni, M., Gonçalves, E., Barbosa, P., & Da Silva, R. (2014). The occupational stress affects the health conditions of military police officer. *Revista Cubana de Medicina Militar*, *43*(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572014000300004
- Serrano - Nortes, E., Gómez Díaz, M., & Reche García, C. (2021). Resiliencia y





- optimismo en gimnasia rítmica. *Retos*, 41, 581-588.
- Sewell, G. (2011). Cómo la inteligencia emocional puede influir positivamente. *Military Review*, 0(4), 1-7.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement. *Jap J Stress Sci*, 24(3), 181-187.
- Snyder, C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Solms, L., Van Vianen, A., Theeboom, T., Koen, J., De Pagter, A., & De Hoog, M. (2019). Keep the fire burning: A survey study on the role of personal resources for work engagement and burnout in medical residents and specialists in the Netherlands. *British Medical Journal Open*, 9(11).
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An Examination of the Relationship between Leader-member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 23-32.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.862>
- Turner, M. J., Jones, M. V., Whittaker, A. C., Laborde, S., Williams, S., Meijen, C., & Tamminen, K. A. (2020). Editorial: Adaptation to Psychological Stress in Sport. *Frontiers in Psychology*, 11, 2199.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02199>
- Vandergriff, D. E. (2019). La mente y el espíritu son armas decisivas. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(28), 847-868.
- <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.518>
- Vinaccia- Alpli, S., Florez- Jaramillo, E., & Espitia- Medina, A. (2021). Calidad de vida, estrés percibido y bienestar subjetivo en hombres hipertensos privados y no privados de la libertad. *Gaceta médica de Caracas*, 129(3), 547-562.
<https://doi.org/10.47307/GMC.2021.129.3.3>

