



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS
LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA
ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA**

Autores:

Bach. Rojas Sosa Jose Armando
ORCID:0000-0002-5937-8855

Bach. Uribe Bermejo Darwin Nixon
ORCID:0000-0001-8169-8946

Asesor:

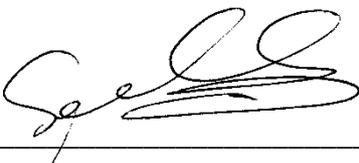
Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel
ORCID:0000-0002-7667-0807

**Línea de Investigación
Comunicación y Desarrollo Humano**

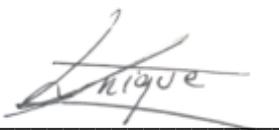
**Pimentel – Perú
2023**

REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS
LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE
LAMBAYEQUE, 2021

APROBACIÓN DEL JURADO



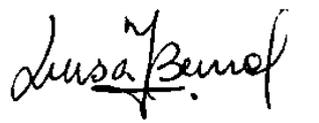
Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel
Asesor metodológico



Dra. Karla Elizabeth López Ñiquen
Presidente del jurado de tesis



Mg. Maria Celinda Cruz Ordinola
Secretario del jurado de tesis



Mg. Luisa Paola de los Milagros Bernal Marchena
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Uribe Bermejo Darwin Nixon	DNI: 72932891	
Rojas Sosa Jose Armando	DNI: 74045271	

Pimentel, 13 de febrero de 2023.

DEDICATORIA

Por mi parte, Rojas Sosa Jose Armando, agradezco A Dios, por darme la constancia de seguir adelante; A mis padres, quienes son mi ejemplo a seguir y mi apoyo para la formación de mi vida profesional. De la misma manera, a todas las personas que participaron en el desarrollo de los resultados y a la institución que nos brindaron su apoyo y confianza, durante el transcurso del proyecto de investigación.

Por mi parte, Uribe Bermejo Darwin Nixon, agradezco A Dios, por la salud y tranquilidad; A mis padres y familiares, quienes han sido mi principal apoyo incondicional para la formación de mi vida profesional. De la misma manera, agradecer a la institución castrense que nos brindó su total apoyo y confianza, asimismo agradecer a todas las personas que nos brindaron su sabiduría, además de su respaldo y orientación durante el transcurso del proyecto de investigación.

AGRADECIMIENTO

Por mi parte, Roja Sosa Jose Armando, mi más profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a realizar la presente investigación. Así como también a nuestro asesor, por la loable labor que ejecuta, por asumir con firmeza la ardua responsabilidad de guiar nuestro trabajo. De la misma manera quiero agradecer a todos los profesionales quienes nos dieron siempre sus palabras sinceras de aliento y confianza.

Por mi parte, Uribe Bermejo Darwin Nixon, agradezco a todas aquellas personas que contribuyeron a realizar la presente investigación. Entre los cuales destaca nuestro asesor, por la excelente labor que realiza, por asumir la responsabilidad de orientarnos y guiar nuestra investigación. De la misma manera a todos aquellos profesionales que nos brindaron orientación durante el proceso y a quienes nos dieron siempre sus palabras sinceras de aliento.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad investigar sobre la regulación emocional y estrés laboral en el personal militar del ejército del Perú teniendo el objetivo de determinar la relación de regulación emocional y el estrés laboral. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 274 personas de ambos sexos (220 de manera virtual y 54 presencial). Para la recolección de datos se han utilizado como instrumentos de medición la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Como resultados tenemos que se encontró que existe relación entre la regulación emocional y el estrés laboral en el personal castrense de la 7ª BRIG INF ($Rho=,359^{**}$; $p<.01$) con una varianza compartida de 12.8% ($r=128$) entre ambas variables de estudio. Se concluye que la regulación emocional y el estrés laboral son variables con relación significativa positiva que inciden en los mecanismos de ajuste y equilibrio laboral psicológico en el personal militar.

Palabras Clave: Ajuste Emocional, Estrés Laboral, Personal Militar.

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate emotional regulation and work stress in military personnel of the Peruvian army with the objective of determining the relationship between emotional regulation and work stress. This research was developed under a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design. We worked with a non-probabilistic sample of 274 people of both sexes (220 virtually and 54 in person). For data collection, the Difficulties in Emotional Regulation Scale (DERS-E) and the ILO-WHO Work Stress Scale were used as measurement instruments. As results, it was found that there is a relationship between emotional regulation and work stress in the military personnel of the 7th INF BRIG ($Rho=,359^{**}$; $p<.01$) with a shared variance of 12.8% ($r=128$) between both study variables. It is concluded that emotional regulation and work stress are variables with a significant positive relationship that affect the mechanisms of adjustment and psychological work balance in the personnel.

Keywords: Emotional Adjustment, Job Stress, Military Personnel.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.	9
1.2. Antecedentes de estudio.	10
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1. Teoría sobre regulación emocional	18
1.3.2. Teorías que sustentan el estrés laboral.....	20
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación e importancia del estudio.	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.	24
II. MATERIAL Y MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación.	25
2.2. Población y muestra.	25
2.3. Variables y operacionalización.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	28
2.6. Criterios éticos.....	29
2.7. Criterios de rigor científico.....	29
III. RESULTADOS	31
3.1. Tablas y figuras.	31
3.2. Discusión de resultados.	36
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
4.1. CONCLUSIONES.....	38
4.2. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En la sociedad actual, diferentes regiones del mundo están viviendo una de las pandemias más devastadoras para la vida humana, por lo que diferentes autoridades han propuesto distintas estrategias para hacerle frente a este terrible mal, y en la mayoría de los países recomiendan el encarcelamiento como medida preventiva. , cerrando desde las instituciones educativas hasta la más pequeña de las empresas, todo esto permite el desarrollo del trabajo en modalidad virtual, aumentando las tensiones en todo el mundo; Es preocupación de quienes trabajan en el Ministerio de Salud cómo regular las emociones humanas, ya que gran parte de las pérdidas humanas se deben al aumento del estrés de la televisión y las redes sociales sobre lo que sucede en el mundo.

A nivel internacional se realizó una análisis en la base de datos de Scopus y se podemos expresar que los contenidos de las publicaciones de estas variables se dio en una progresión enorme donde en años anteriores se publicaban menos de 15 artículos por año, puesto que en el año 2021 se publicó más de 50 artículos y ya en el año 2022 se ha generado el registro de 28 artículos puesto que el país con mayor interés y por ende el que mayor publicaciones tiene es Estados Unidos, luego le sigue Alemania, y en ello el mayor porcentaje de documentos fueron artículos, obteniendo un 76% del total, seguido del 13% de revista y el resto en menor cantidad los demás documentos (Scopus, 2022)

En el entorno laboral actual, un aspecto específico e importante de la crisis actual destaca la necesidad urgente de proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo habitual. Para ello, se han adoptado diferentes medidas en diferentes países con el objetivo común de garantizar una vuelta al trabajo segura y saludable sin poner en peligro la salud humana, por lo que la clasificación de los accidentes y enfermedades profesionales es más flexible. relacionados con el COVID-19 y tomar acciones inmediatas para hacer frente a los diversos escenarios de riesgo asociados a la epidemia actual. (por ejemplo, prevención de enfermedades mentales), entre otras posibles medidas inmediatas, CEPAL y UNESCO (2020).

Mihailovic et al. (2022), manifiesta que uno de los desafíos del siglo XXI es la alta enfermedad mental. Desde una perspectiva biopsicosocial, la personalidad de un

individuo es un factor importante de vulnerabilidad-resiliencia que comprende cuatro rasgos de temperamento (es decir, la personalidad de una persona) y tres rasgos de carácter de autorregulación. Tajeu et al. (2022), manifiesta también que el estrés laboral es una causas más perjudiciales para el desempeño del personal.

En el Perú se evidencia que la mayoría de empresas se están preocupando por capacitar al talento humano y de ello una causas es el aumento de estrés laboral que tiene cada institución o empresa como lo expresa Mejia et al. (2019), el estrés laboral es un problemas más frecuentes entre los seres humanos, donde su repercusión acarrea distintas consecuencias en el ámbito laboral. Asimismo, de seguir así, donde se da la menor importancia en salud mental ya que esto puede desprenderse problemas serios Rojas y Izaguirre (2020), expresa que la ausencia en la parte laboral es un problema de distintos índoles y mucho más generado en el estrés donde se registran distintos hechos de salud mental.

Para ello, se implementó el desarrollo de la investigación que responde a la problemática que se investigó con relación a la regulación emocional y estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021, donde se evidencia. Por consiguiente, son escasas las investigaciones que analizan el objeto de estudio en la población castrense, debido a esto, existe la necesidad de conocimiento sobre el tema, hay limitados estudios en población militar y más aún, el análisis del objeto de estudio en tiempos de pandemia es nulo, al existir una necesidad, se busca suplir ese vacío teórico con la presente investigación. Hoy en día, la séptima brigada de infantería de Lambayeque alberga a personal castrense encargado de una hacer frente al contexto actual de la pandemia COVID-19, asimismo, destaca su instrucción militar, no olvidando el hecho de que muchas veces están expuestos a situaciones de riesgo, entrenamientos, toda esta problemática enfocada ha conllevado a plantearnos preguntas relacionadas al objeto de estudio.

1.2. Antecedentes de estudio.

A nivel internacional

Mousavi et al. (2021) Investigación de la relación entre la regulación cognitiva de las emociones y el ajuste emocional con el estrés y la tensión nerviosa. Objetivo: El estrés es uno de los grandes problemas sociales y médicos de nuestro tiempo. En

general, el estrés es un factor que cambia constantemente nuestro equilibrio físico y mental, y al causar problemas psicológicos, reduce nuestra eficiencia en varios aspectos de la vida: la vida, el trabajo, la familia y la sociedad. El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre la regulación emocional y la regulación cognitiva emocional bajo estrés. Métodos: El estudio se realizó mediante el método de correlación descriptivo utilizado en el año 2021. La población del censo incluyó a 227 enfermeras de los hospitales militares y navales de Shiraz. Con base en la fórmula de Cochran, 143 enfermeros fueron seleccionados para la muestra. Se eligió un método de muestreo simple disponible. La medida para este estudio fue un cuestionario estandarizado utilizando una escala de Likert de 5 puntos que van desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo". El coeficiente de confianza alfa del cuestionario se calculó en 0,88 y su valor (cuantitativo) fue aconsejado por un experto. Se utilizó la prueba de Spearman para el análisis de datos y el programa SPSS-22 para el análisis estadístico. Resultados: Los resultados obtenidos indican que el nivel de ajuste emocional de la variable independiente que regula la percepción de la emoción, el estrés y la ansiedad es de $4,76 \pm 1,06$, $4,23 \pm 1$, respectivamente 11 y $4,81 \pm 1,08$. El coeficiente de correlación de Spearman entre la adaptación emocional y el estrés fue de -0,57 y la adaptación cognitiva a la emoción y el estrés fue de -0,46 en un nivel significativo ($p < 0,05$). Conclusión: En base a los resultados obtenidos en el estudio, se puede concluir que el estrés y la tensión nerviosa en las enfermeras se reduce al aumentar la capacidad de adaptación y regulación de la percepción de las emociones. Las enfermeras pueden aumentar su capacidad para hacer frente al fracaso aumentando el control emocional, construyendo buenas relaciones y comprensión con los demás, y reduciendo el estrés y la ansiedad.

Nathan et al. (2017) En su investigación titulada "Evaluación del impacto de los síntomas de estrés postraumático en la red del modo por defecto en estado de reposo en una muestra de lesión cerebral traumática leve crónica de militares". El objetivo de este trabajo es examinar cómo el estrés postraumático influye en la red de modo por defecto libre de tareas en sujetos con LCTM crónico. Los sujetos de control (N = 44) fueron comparados con sujetos con LCTM crónico con síntomas de estrés postraumático (PTSS) bajos (N = 58, PTSD Checklist-Versión Civil [PCL-C] total < 30), medios (N = 124, PCL-C total = 31-49) y altos (N = 105, PCL-C total ≥ 60). Los

resultados indican diferencias significativas en el área 10 de Brodmann para todos los grupos de sujetos con LCTM, indicando potenciales trastornos relacionados con la LCTM. Los efectos del PTSS se observaron en el cíngulo anterior y el parahipocampo, lo que sugiere posibles alteraciones relacionadas con la regulación, codificación y recuperación de la memoria. Los resultados generales indican la presencia de patrones de conectividad aberrantes entre los controles y los sujetos con LCTM crónico con PTSS bajo, medio y alto. Además, los resultados sugieren una alteración de la atención relacionada con una red de regiones cerebrales involucradas en la regulación emocional y la codificación de la memoria, en lugar de una respuesta relacionada con el miedo. En conjunto, los resultados sugieren que estas regiones forman una red que podría ser un objetivo para futuras investigaciones relacionadas con el TEPT y la LCTM crónica. Además, el uso de medidas clínicas, estudios de imágenes basados en tareas o imágenes multimodales podría ayudar a dilucidar más los correlatos neurales específicos del TEPT y la LCTM.

Kaczurkin et al. (2017) en su estudio sobre “Estrategias de regulación cognitiva de las emociones asociadas a los criterios del trastorno de estrés postraumático del DSM-5”. El propósito de este estudio fue determinar si las estrategias de regulación cognitiva y emocional predicen grupos específicos de síntomas de TEPT según los criterios del Manual Estadístico y Diagnóstico de los Trastornos Mentales, 5ª Ed. (DSM-5; Asociación Estadounidense de Psiquiatría, 2013) (Pensamiento Intrusivo y evitación, cambios negativos en la cognición, el estado de ánimo y la hiperactividad). Los participantes incluyeron 365 miembros en servicio activo con TEPT que buscaban tratamiento. Los grupos cognitivos negativos y los cambios de humor se asociaron con disfunción cognitiva: autopercepción más negativa, percepción negativa del mundo y autoculpabilidad, y catástrofe ($R^2 = 0,519$). El grupo de trastorno cognitivo negativo y trastorno del estado de ánimo no mostró una fuerte relación con culpar a los demás, posiblemente debido a la naturaleza compleja de culparse a sí mismo y a los demás en este grupo. El patrón de TEPT se relaciona principalmente con la deportación. Finalmente, el grupo de pensamientos intrusivos se asoció con desastre ($R^2 = 0,211$), indicando una asociación entre recuerdos frecuentemente intrusivos e interpretación excesivamente negativa de esos recuerdos.

Mirman et al. (2021) La huella de la adversidad infantil en el procesamiento emocional en adultos jóvenes de alto funcionamiento. Las experiencias adversas en la infancia (ECA) han sido reconocidas como factores de riesgo para el aumento de las complicaciones de la salud mental en la edad adulta, específicamente aumentando la susceptibilidad a desarrollar psicopatología tras la exposición al trauma. Sin embargo, se sabe poco sobre el impacto de las ACEs leves en la población de alto funcionamiento. En este estudio se seleccionaron cuarenta participantes de un grupo de 366 paracaidistas militares altamente seleccionados utilizando el "cuestionario de trauma infantil" de autoinforme, y se clasificaron en dos grupos de 20 cada uno, con y sin ECA. Se obtuvieron mediciones conductuales antes y en el momento álgido de un período de entrenamiento intensivo de combate, incluyendo la evaluación de la ansiedad, la depresión y la función ejecutiva. En el primer momento se realizó una resonancia magnética funcional que incluía una tarea de percepción de rostros emocionales negativos. Las mediciones psicométricas y cognitivas revelaron niveles más altos de ansiedad y síntomas depresivos, y más dificultades en el funcionamiento ejecutivo en el grupo de ECA en la línea de base. Se encontró un tiempo de reacción más lento a la presentación de caras emocionales en el grupo ACE. Se encontró una menor activación en respuesta a los estímulos de caras emocionales negativas en este grupo en las áreas visuales secundarias bilaterales, la ínsula anterior izquierda, el córtex parietal izquierdo y las regiones motoras y sensoriales primarias izquierdas. Por el contrario, Se encontró una activación más fuerte en el grupo ACE en la corteza prefrontal derecha (VlPfc). No hubo diferencias significativas entre los grupos en la amígdala. En conclusión, las experiencias infantiles adversas leves producen secuelas a largo plazo en el bienestar psicológico y el neurocircuito, incluso en la población de alto funcionamiento. Las regiones cerebrales moduladas por el trauma infantil pueden instigar mecanismos de evitación que amortiguan los efectos emocionales y cognitivos del estrés intenso.

White et al. (2018) en su investigación sobre “El aumento del control cognitivo y la reducción de la interferencia emocional se asocian con la reducción de la gravedad de los síntomas del TEPT en una muestra expuesta al trauma: Un estudio longitudinal preliminar”. Los individuos con trastorno de estrés posttraumático (TEPT) muestran déficits en el reclutamiento de regiones neuronales asociadas al

control cognitivo. En cambio, los individuos expuestos a un trauma (TEI) muestran un mayor reclutamiento de estas regiones. Mientras que muchos individuos que experimentan un trauma muestran algunos síntomas de TEPT, relativamente pocos desarrollan TEPT. A pesar de esto, ningún trabajo ha examinado la relación entre los cambios en los síntomas de TEPT y los cambios en el funcionamiento neural en TEIs longitudinalmente. Este estudio examinó los correlatos neurales de los cambios en los niveles de síntomas de TEPT en los TEI. Veintiún miembros del servicio militar completaron la tarea de stroop afectivo mientras se sometían a fMRI a los 2 meses de regresar del despliegue y a un segundo escaneo 6-12 meses después. Se excluyeron los participantes con TEPT o depresión en la línea de base. La mejora de los síntomas del TEPT se asoció con un mayor aumento de la respuesta a los estímulos negativos incongruentes en relación con los congruentes en el córtex cingulado anterior dorsal y en la circunvolución frontal inferior/ínsula anterior y un aumento de la respuesta BOLD a lo largo del tiempo a los estímulos emocionales en relación con los neutros en el córtex parietal inferior. La mejora de los síntomas del TEPT no se asoció con cambios en la respuesta de la amígdala a los estímulos emocionales. En resumen, los datos actuales indican que los TEIs que se vuelven más capaces de reclutar regiones implicadas en el control cognitivo muestran mayores reducciones en los niveles de síntomas de TEPT.

A nivel nacional

Bautista (2020) Influencia de la regulación emocional sobre estrategias de afrontamiento durante una pandemia entre estudiantes de la Universidad de Lima. El objetivo de este estudio fue determinar si existe un efecto significativo de la regulación emocional en las estrategias de afrontamiento del estrés pandémico en estudiantes de la Universidad de Lima. La muestra estuvo compuesta por 333 estudiantes (74,8% mujeres) de 18 a 29 años ($M = 22,2$; $DT = 2,94$), jóvenes que cursaban de 3 a 8 ciclos universitarios. Se utilizó el cuestionario de manejo del estrés (COPE) y el cuestionario de regulación emocional (ERQ), ambos validados en Perú. Los resultados mostraron que la regulación emocional tuvo un efecto significativo y mínimo en algunas estrategias de afrontamiento. Aunque el estudio se realizó en un contexto diferente debido a la COVID-19, varios estudios anteriores han mostrado resultados similares.

Fuentes (2019) en su estudio sobre “Estrés laboral y regulación emocional en profesionales de salud mental”. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de regulación emocional en personal de salud mental de hospitales psiquiátricos. Además, se investigaron las diferencias en la adopción de estrategias de regulación del estrés y las emociones según la edad, el género y la ocupación. Una muestra de 25 médicos, 40 enfermeras y 45 técnicos respondieron el Cuestionario de Salud para Empleados de Wolfgang Healthcare, traducido al español por Palacios, Moran y Paz (2014); Cuestionario de Ajuste Emocional de Gross y John (ERQP) adaptado por Gargurevich y Matos para Perú. Se encontró que el estrés laboral está asociado con el uso de la estrategia de revalorización y se revelaron diferencias en el uso de esta estrategia entre hombres y mujeres. En el grupo de mujeres se encontró relación entre estrés y estrategias represivas, y en el grupo de hombres estrés y hablar demasiado. Se tienen en cuenta las diferencias ocupacionales. No hubo resultados significativos para la edad. Suponga que los resultados corresponden a la función de cada profesión.

Según Sánchez (2017), en su investigación sobre la Prevalencia de estrés laboral y los factores que se asocian en el personal asistencial de una entidad sanitaria. En dicha investigación el objetivo fundamental fue precisar la prevalencia entre el estrés laboral y los diferentes factores relacionados al personal de atención asistencial. Mediante la metodología e investigación cuantitativa, observacional, transversal, analítica; con una muestra de 99 participantes, se obtuvo que el 68% manifiesta síntomas de estrés laboral y que hay mayor presencia de este en el personal mayor de 30 años de edad a diferencia de los de menor edad, influye además la cantidad de atenciones por día y el tiempo de experiencia con el que cuentan, así se puede decir que el 71% de estrés disminuye en trabajadores con menos de 29 meses de servicio en dicha sede de trabajo. En conclusión, se encontró que el estrés laboral prevalece en los trabajadores del centro asistencial de salud.

Chang et al. (2022) estudio denominado, Estrés en el trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores de la institución financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima et al., 2021 El objetivo del estudio fue describir la relación entre el estrés en el trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores. Estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional de 102 trabajadores evaluados mediante el Inventario de Estrés Laboral de la OIT y la OMS, muestra de 80

trabajadores que experimentan estrés laboral mediante la escala de estrés SPSS v.25 basada en síntomas y tratamiento. Llegó a la siguiente conclusión estableciendo una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y su impacto en la salud en los trabajadores de Coopac “Finansol” en Lima y provincia – 2021 ($p=0,043 < 0,05$).

Londoño (2022) en su estudio sobre “estrés y habilidades sociales en soldados de la 2da división del ejército en amenaza a la salud del cuervo - 19 Rímac 2022”. Su objetivo es revelar la relación entre el estrés y las habilidades sociales. El diseño utilizado fue transversal, no experimental, el tipo de estudio fue descriptivo-correlativo. La muestra estuvo compuesta por 100 militares, oficiales, técnicos y suboficiales de ambos sexos. El estudio utilizó herramientas Burnout and Maslach (MBI) de lenguaje C. Maslach, S. E. Jackson (1986) y Arnold B. Los resultados de la lista de verificación de habilidades sociales mostraron que el personal militar tenía niveles moderados de estrés (68%), y para el uso de habilidades sociales, el 89% indica un uso excelente o bueno. La relación entre las variables de estrés y las habilidades sociales militares es indirecta y ligeramente negativa, con Rho de Spearman = -0,301.

A nivel regional

García (2022) en su investigación titulado “Clima organizativa y actividades profesionales de los militares - Batallón de Servicio 7 de la Brigada de Infantería 7 - Lambayeque”. Tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del Centro Penitenciario N° 7 del MCMV, ubicado en el Departamento de Lambayeque, 2021. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacionado. La muestra utilizada fue: 103 integrantes de las Fuerzas Armadas Voluntarias, Batallón de Servicio 7, Lambayeque. Se utilizó un cuestionario que cubría tanto el entorno organizacional como el desempeño laboral. Al observar los resultados de la encuesta para obtener el coeficiente de Pearson, podemos concluir que existe una relación entre las dos variables de prueba $r_{xy} = 0,500$ y el resultado es mayor que 0, es decir, existe una correlación directa positiva. En última instancia, mejora la estructura organizativa ecológica de los empleados y aumenta su eficiencia.

Coronado y Coronado (2020) en su investigación titulado “Autocuidado del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital II – 1 MINSA de Lambayeque, 2019”. Este estudio cualitativo basado en un estudio de caso tiene como propósito analizar y comprender el autocuidado de las enfermeras en el servicio de ambulancia hospitalaria II - 1 MINSA de Lambayeque 2019. Utilice una entrevista semiestructurada para obtener información sobre una muestra de 10 enfermeras de emergencia. Luego de analizar la información, se descifran las actuaciones por temática; crear subcategorías y luego las siguientes: Evidencia de la necesidad de autocuidado para sobrevivir; demostrar una necesidad de autocuidado psicosocial; indica el autoservicio de la necesidad de integración. Mientras tanto, al final, las enfermeras profesionales cuidan su salud física comiendo bien, realizando actividades físicas diarias y, en la mayoría de los casos, manteniendo horas de sueño adecuadas; Asimismo, mantienen buenas relaciones interpersonales y su dimensión espiritual se relaciona con la religión y la felicidad.

Silva (2022) Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque. Los empleados que trabajan en organizaciones de salud son una de las seis industrias más estresantes, pero no todos los trabajadores de la salud desarrollan el mismo nivel de estrés y sin signos de ropa profesional; Teniendo en cuenta esto, el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo estresante y efectivo del personal administrativo del Departamento de Salud de Lambayeque, 2021. La cantidad del proyecto no se usa inapropiada con el rendimiento en el que la población se crea entre los 595 personal administrativo; El uso de muestras para la población final que consta de 233 proveedores de información recibieron una encuesta para ambas variables. El principal hallazgo es que el estrés laboral tiene una alta correlación negativa de -0.835 con un nivel de significación bidireccional de 0.000; Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo en el manejo de su salud de Lambayeque. Se constató que la frecuencia de estrés laboral del equipo directivo es regular - 44,6% y el nivel superior de capacidad de trabajo - 45,9%.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teoría sobre regulación emocional

Teoría de la auto-regulación según Fernández-Álvarez et al. (2018) "un proceso creado por pensamientos, sentimientos y acciones autogenerados que se planifican y ajustan en ciclos para lograr una meta personal" (p. 6).

Según la teoría de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP), Martins et al. (2021) expresa que es una encuesta cuantitativa de un grupo de población en particular que recopila información sobre lo que las personas saben, cómo se sienten y cómo se comportan en relación con un tema en particular (p. 5).

Teoría del apego de John Bowlby Según Martins et al. (2021) manifiesta que es una teoría que representa la dinámica a largo plazo de las relaciones entre las personas. Su principio de mayor importancia es que para un desarrollo social y emocional normal, los niños deben establecer relaciones con al menos un cuidador principal (p. 2).

Definición sobre regulación emocional.

Según Gómez y Calleja (2017) definen a la regulación emocional es el proceso por el cual las personas modulan las emociones para lograr sus objetivos, empleando la adaptación del medio y promoviendo su propio bienestar como así también el de su entorno social, siendo este un fenómeno psicológico muy complejo. En la regulación emocional, las personas emplean diversas estrategias, como pueden ser el modificar sus emociones o el contexto en el que se encuentran, además de la apreciación y de sus experiencias subjetivas o su expresión de las mismas.

De esta manera, lo que hace que la regulación emocional sea un proceso intencionado con el fin de modificar las emociones experimentadas las cuales varían a su vez en el factor cognitivo y conductual, además del plano intrínseco y extrínseco con respecto a las metas personales y las metas sociales que pueden afectar como un proceso individual o colectivo, ya sea de forma consciente o automática en el proceso de generación de las emociones para el cambio o la mejora de la respuesta emocional propia o ajena. (TTE. Olano, E., comunicación personal, 12 de julio del 2021).

Gómez & Calleja (2017), manifiesta ante ello se dice que el proceso de las emociones va en función de: 1) generar estrategias, 2) el tipo de estrategia, si es cognitiva, conductual o mixta, 3) el propósito de las mismas, si son individuales o colectivas (sociales), y 4) en base a las características de los individuos, si son jóvenes, adolescentes, o niños, etc.

La regulación emocional es el conjunto de los pensamientos, las conductas y los sentimientos de las personas a través de estrategias que generen una reapreciación cognoscitiva y supresivas que favorezcan el entorno personal y social del individuo, en las cuales también pueden ser beneficiosas las estrategias de reenfocamiento, el rechazo, la aceptación, la expresión y la inhibición para una adecuada regulación emocional en las personas (Gómez y Calleja, 2017).

Características sobre regulación emocional

Según Enciso (2020) expresa que en su estudio de Gross y Thompson, existen tres características:

Primero: la emoción que surge cuando una persona se expone a una situación y encuentra que esto es relevante para sus metas, dependerá de si sus metas son consistentes a largo plazo o temporal o puede ser de carácter general.

Segundo: las emociones son multifacéticas, son hechos que cubre todas las áreas del cuerpo humano, tales como: Experiencia, comportamiento, conocimiento, actividad motora relacionada con la respuesta emocional.

En tercer lugar: Las emociones tienen una cualidad importante que puede ser: bloqueado o regulado de manera diferente en términos de lo que una persona hace.

Según Advíncula (2018) Existen 3 tipos de regulación emocional .

La habilidad de reevaluación cognitiva; Esta es una táctica para regular las emociones que consiste en cambiar el significado de un evento para cambiar sus efectos emocionales.

Tipo preventivo; elegir las situaciones en las que la persona se encuentra revelar.

Tipo mental; cambiar de opinión a otra cosa irritante (p. 13).

1.3.2. Teorías que sustentan el estrés laboral

Teoría Gestalt según Noguera (2020) Se describe la homeostasis como el proceso que hace el cuerpo mantener el equilibrio y, por lo tanto, la salud cuando las condiciones cambian. (p. 39)

Teoría de la congruencia, según Noguera (2020) Hay muchas expectativas comunes entre hombres y las mujeres están directamente relacionadas con los roles de género en los que descansan, los estándares son descriptivos y variados, según se sea hombre o mujer, cuyos comportamientos, según su conformismo, pueden provocar orgullo o vergüenza. (p. 55)

La Teoría de Betty Neuman, según Noguera (2020) es un modelo de enfermería de persona integral, asimilando cuidadosamente este concepto de atención holística del paciente, junto con un enfoque de sistemas abiertos, reconociendo que la enfermería es un enfoque de persona integral. (p. 99)

Características del estrés laboral

Según Londoño (2019) es estrés laboral puede prevenir de cualquier situación, por ejemplo, las tarea, el jefe, clima, relaciones interpersonales, Incertidumbre, miedo, Percepción negativa de uno mismo y de las decisiones tomadas, miedo a perder el control y al error, dificultad para aprender, pensar y concentrarse. Esto puede causar angustia y depresión, entre otras cosas (p. 9).

Tipos de estrés laboral

Estrés laboral episódico: Ocurre en el momento adecuado por una razón obvia. Cuando esta causa desaparece, la tensión también desaparece. Los efectos de este estrés en el trabajo son leves y generalmente desaparecen cuando el estrés cede.

Estrés crónico: Son peligrosos porque duran mucho tiempo y sus efectos son acumulativos. Esto se debe a la exposición a largo plazo al estrés y a diversos factores en el entorno laboral. Puede ser un mal ambiente de trabajo, ser acosado por alguien o alguien cercano a ti, o una situación laboral inestable. Chiang et al. (2018, p. 3).

Definición de estrés laboral.

El estrés, es reconocido como un fenómeno contemporáneo por su alto impacto social y vinculado fuertemente en el contexto laboral Álvarez et al. (2017), la cual ha generado proporciones abismales en la población laboral de profesionales que están encargados de brindar soporte o ayuda a otros e inclusive aún más a personal que se encarga de estar en contacto constante con otras personas. Por estos motivos, el estrés ha llamado la atención por un fuerte interés empírico y a su vez teórico debido a que todas las personas deben tener la necesidad de aprender a prevenirlo y también a controlarlo ya que de no hacerlo esto supone un riesgo latente a la salud física y mental, ya que de conocerlo y ejecutar las medidas de manera correcta pone en práctica acciones adecuadas de afrontamiento y prevención saludable contra el estrés para así gozar de un estilo de vida satisfactorio y adecuado.

Según Folkman et al. (Álvarez et al., 2017) afirman que la presencia del estrés aparece cuando el individuo ha logrado identificar o ha sido capaz de percibir situaciones o encuentros amenazantes de su entorno, los cuales exceden la capacidad habitual de los recursos de afrontamiento del sujeto, de este modo, el individuo procede a la valoración cognitiva del hecho acontecido y un natural proceso de afrontamiento, valorando así la calificación de la situación, si esta es beneficiosa o si es dañina, y cómo esta puede repercutir en su autoestima del individuo.

Por consiguiente, el estrés se define como una respuesta física y mental de eventos que amenacen al sujeto o que le generan tensión alguna, lo cual resume al estrés como la tensión generada por un desequilibrio entre la demanda ambiental y de las capacidades del sujeto para ajustarse al mismo, por lo tanto, se manifiesta en las personas mediante las acciones, las emociones y los pensamientos que son expresados negativamente en factores como la depresión, la hostilidad y la ansiedad. (Álvarez et al., 2017).

Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008, citado por Álvarez et al, 2017), afirma que, en el ámbito laboral, es donde se pueden generar más aspectos abrumantes y exigentes para la organización, ya sea el ambiente o el contenido, lo cual puede producir un patrón de diversas reacciones psicológicas, o emocionales y conductuales, así también como cognitivas que indiquen que el sujeto padece de estrés laboral.

Por consiguiente, (Gallardo, 2019) menciona que las personas que padecen de estrés son afectadas por las condiciones individuales de las personas, tales como la edad, el estado civil, sexo, y la capacitación de estos, además de las condiciones laborales como el ambiente de trabajo y la seguridad, el volumen de los insumos del trabajo y las condiciones en el entorno como las políticas de la empresa y el crecimiento económico también afectan en el estrés laboral de los trabajadores.

La regulación emocional está presente en distintos ámbitos, incluido en el ámbito laboral, en la cual indica que existe presencia de las emociones en el lugar de trabajo, a la cual se le denomina *emotional labor* o en español es más comúnmente conocida como *trabajo emocional*, en la cual se refleja el manejo de las emociones para generar una manifestación psicocorporal públicamente observable en el entorno de trabajo dando como resultado la regulación emocional en el estrés laboral frente al contexto de la persona Hochschild (1983). De igual forma, se aplica la teoría de la regulación emocional al concepto de acción emocional en el proceso de regulación emocional completa y expresión emocional ante el estrés laboral, la identificación, así como el procesamiento emocional; regulación emocional en beneficio de la organización. conocimiento de que en las situaciones actuales donde los estresores son generalizados, se puede penetrar la regulación emocional, que afecta significativamente el desempeño laboral (Kim & Chang, 2018).

1.4. Formulación del problema.

¿Cómo se relaciona la regulación emocional y estrés laboral en el personal de una entidad militar de Lambayeque, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La justificación de la presente investigación se justificó por relevancia teórica, practica, metodológica y social donde dicho estudio nos permite ahondar en la búsqueda de diversas teorías, paradigmas, definiciones y conceptos de ambas variables de estudio, en la relevancia practica la investigación desarrolló conocimientos que contribuyan a resolver el vacío teórico y sirva de base a futuras investigaciones habiendo sido el interés principal demostrar la relación que existe entre la regulación emocional en el estrés laboral en el personal militar del EJERCITO del Perú creando así un entorno favorable para la institución que estos

representan ya que han sido uno de los diferentes sectores más afectados durante la pandemia para que de esta manera nos permitan ampliar el conocimiento y la identificación de los temas antes mencionados en favor de una adecuada salud mental.

Además, se justificó por relevancia metodológica donde generó conocimiento válido y confiable y de esta manera contribuir a vivenciar de manera óptima y eficaz el entorno laboral del personal de la 7A Brigada De Infantería EP-Lambayeque a través de actividades evaluativas y de recolección de datos teniendo en cuenta la problemática evidenciada en beneficio de la población que integra la Institución militar.

Finalmente se justificó por relevancia social que permitió identificar y obtener información adecuada para la entidad militar mediante la cual se podrá conocer la influencia actual del estrés laboral y la regulación emocional en el desempeño laboral en el que se encuentra el personal militar, la información remitida permitirá la elaboración de planes de acción en favor del personal militar y el desarrollo de las diferentes herramientas que sean necesarias para poder prevenir las diversas consecuencias del estrés y de esta manera sirva además como un punto de inicial para la elaboración de investigaciones próximas de los diferentes puntos decisivos que se identifiquen.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general:

HA: La regulación emocional se relaciona positivamente con el estrés laboral en el personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

Hipótesis Específicas:

H1: El descontrol emocional se relaciona de manera positiva directa el estrés laboral en personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

H2: La interferencia cotidiana se relaciona de manera positiva con el estrés laboral en personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

H3: La desatención se relaciona de manera positiva con el estrés laboral en personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

H4: La confusión emocional se relaciona de manera positiva con el estrés laboral en personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

H5: El rechazo emocional se relaciona de manera positiva con el estrés laboral en personal castrense de una entidad militar de Lambayeque, 2021.

H6: Los niveles de regulación emocional en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021, es alta.

H7: Los niveles de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021. Es baja.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación de la regulación emocional y el estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la falta de control emocional y los niveles de estrés laboral en integrantes de la unidad militar en Lambayeque, 2021.

- Determinar la relación intervención diaria y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

- Determinar la relación confusión emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

- Determinar la relación rechazo emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

- Determinar la relación desatención emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

- Determinar los niveles de regulación emocional en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021

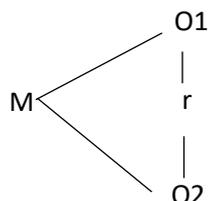
- Determinar los niveles de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, donde según Rojas (2021), dice que es esta investigación realiza un informe detallado sobre el objeto en estudio y sus características, empleando el método correlacional por ser una investigación no experimental midiendo las variables de estudio (p. 20).

El diseño de la investigación fue no experimental, según, Cahuana y Huaman (2021), indica que está basada en variables que se dan sin perjudicar ni alterar al objeto a investigar (p.19).



Dónde:

M: muestra

O1: Observación V1

O2: Observación V2

r: Coeficiente de correlación

2.2. Población y muestra.

Población

Según Garibay (2021), la población es el total de individuos que conforma un espacio, siendo parte fundamental de la investigación, por ser la selección a estudiar (p.15). La población definida para la presente investigación estuvo conformada por 274 personas, diferenciados por sexo, edad, y rangos de una institución Castrense de Lambayeque.

La muestra queda establecida por la misma cantidad de población, es decir 274 personas, donde el muestreo realizado fue el no probabilístico.

2.3. Variables y operacionalización.

Variable 1: Regulación emocional

Definición conceptual: Según Gómez y Calleja (2017) manifiestan que la regulación emocional es el proceso por el cual las personas modulan las emociones para lograr sus objetivos, empleando la adaptación del medio y promoviendo su propio bienestar como así también el de su entorno social.

Definición Operacional: La variable regulación emocional se midió con los resultados obtenidos en la Escala de Dificultad Reguladora de las Emociones, versión española (DERS-E). Se encarga de evaluar diferentes aspectos de la desregulación de las emociones humanas y las deficiencias en estas habilidades, y permite medir las dificultades en la regulación emocional.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés laboral, es un conjunto de reacciones de carácter emocional, que involucra un proceso cognitivo, además de conductual y fisiológico de las personas en su entorno laboral. (Hernandez y Reidl, 2012).

Definición Operacional: La variable estrés laboral se mide por los resultados obtenidos con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson, considerando: clima organizacional, estructura organizacional, área organizacional, tecnología, influencia del líder, inconsistencia y apoyo grupal.

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Regulación emocional	Descontrol emocional	6	Intervalo
	Interferencia cotidiana	5	
	Desatención emocional	5	
	Confusión emocional	3	
	Rechazo emocional	7	
Estrés laboral	Clima Organizacional	4	Intervalo

Estructura organizacional	4
Territorio organizacional	4
Tecnología	3
Influencia del líder	3
Falta de cohesión	4
Respaldo del grupo	3

Fuente: Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la técnica de la encuesta la misma que me permitió proporcionar un análisis del fenómeno de estudio, la cual se encargó de recepcionar información, y luego registrarla y se procedió con su análisis. Además, se aplicó el instrumento del cuestionario de ambas variables.

Para la prueba piloto se realizó a 274 militares de la 7ª BRI. INF. – Lambayeque 2021.

Tabla 2 técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumento	Descripción
Encuesta	Escala de Dificultad Reguladora de las Emociones, versión española (DERS-E).	Se encarga de evaluar diferentes aspectos de la desregulación de las emociones humanas y las deficiencias en estas habilidades, y permite medir las dificultades en la regulación emocional.
	Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson,	considerando: clima organizacional, estructura organizacional, área

organizacional, tecnología,
influencia del líder,
inconsistencia y apoyo grupal.

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Para este estudio, se identificaron evidencias de relevancia de contenido y evidencias de confiabilidad de consistencia interna. Las propiedades psicométricas mostraron que se obtuvo un coeficiente Omega-McDonald alto, valores que van desde 0.338 en la calificación hasta .776 en la dimensión global, lo que indica que el instrumento tiene signos de confianza. Asimismo, se observaron valores aceptables de adecuación muestral con $KM > .9$ y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($p < .01$).

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para el tratamiento de datos obtenidos y análisis estadísticos se trabajó con el programa SPSS v.25.0 (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales), y Microsoft Excel 2019 ya que permite procesar operaciones complejas mediante la utilización de diferentes datos, fundamentalmente numéricos, siempre puedan organizarse ordenadamente en forma de tabla (Contreras, 2014).

Primero se revisó en forma crítica cada uno de los instrumentos considerados aplicados para verificar si la totalidad de los ítems han sido examinados de manera correcta y se codificó cada evaluación en la cual se comparará con los dos instrumentos de medición y se elaborará la tabla de datos obtenidos de acuerdo a la operacionalización considerada de ambas variables de estudio.

Luego, se determina la validez del elemento de prueba y se calcula la confiabilidad entre instrumentos para la muestra de estudio dentro de la muestra de prueba. Además, se utilizó baremo con el objetivo de obtener correctamente los análisis posteriores ordenados a medida de rangos. Además, las puntuaciones obtenidas se convirtieron en puntajes generales y puntajes específicos teniendo en consideración las dimensiones de cada instrumento aplicado.

Se revisó la calidad de la base de datos. Para el análisis descriptivo se utilizará Microsoft Excel 2019, se determinará la frecuencia, porcentaje, media y

desviación estándar para cada variable y sus dimensiones correspondientes de cada test, las cuales serán presentadas en gráficos de barras y tablas ordenadas según los resultados obtenidos.

Para el análisis correlacional, ambas variables de medición fueron tratadas (sin ser manipuladas) y los resultados obtenidos se esperan certeros independientemente del tipo de variable (categórica o cuantitativa) (Price, Jhangiani, & Chiang, 2017). Es por ello que se utilizará el paquete SPSS v.25.0 (Statistical Product and Service Solutions) ya que es una poderosa herramienta de procesamiento de datos y análisis estadístico (Bisquerra 1989), Luego, se realizó una prueba estándar utilizando la prueba de Kolgomorov-Smirnov para determinar la corrección de la distribución de índices paramétricos o no paramétricos, para elegir el puntaje estadístico correcto para la prueba de hipótesis, por esta razón si el puntaje es paramétrico se empleará el coeficiente de regresión lineal.

2.6. Criterios éticos.

Este estudio se considera original y en todo caso debe evitarse el plagio o la falsificación de resultados. Con autorización de la 7ª Brigada De Infantería de EP-Lambayeque. Y autorización correspondiente del uso formal de instrumentos de medición, destacando de manera primordial la ética profesional el no perjudicar a quienes intervienen de la investigación, presentando un consentimiento informado oportuno para participar en la misma. Siguiendo los lineamientos de la declaración de la convención de Helsinki para mantener informado al grupo participante del estudio. También estipula que cualquier investigación y/o experimentación en seres humanos debe realizarse de acuerdo con tres principios éticos básicos de respeto por las personas y búsqueda de la bondad y la integridad para el beneficio final. Investigar y también reducir daños y errores en el proceso (Asociación Médica Mundial, 2015).

2.7. Criterios de rigor científico.

Es fundamental que los participantes que intervienen en nuestra investigación mantengan su integridad; por lo que los datos obtenidos fueron procesados de manera confidencial manteniendo en todo momento su estado de anonimidad. En cuanto a los resultados se manejaron con el cuidado correspondiente al interpretar

la información obtenida, siguiendo el procedimiento de datos comprobables y cuantitativos.

Asimismo, demostrando la confiabilidad en el proceso de medición para demostrar la precisión y exactitud de la investigación, haciendo el uso correcto de la validez para demostrar el grado en que los instrumento miden las variables en este presente proyecto, y, por último, denotando Objetividad en el propósito de la medición, para definir y delimitar el objeto de estudio para la transparencia de los resultados (Albarrán y Vivas, 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras.

Objetivo general: Determinar la relación de la regulación emocional en el estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

Tabla 02: Coeficiente de correlación Rho Spearman entre regulación emocional y estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

		Estrés laboral
Regulación emocional	Rho Spearman	,359**
	Sig. (bilateral)	,001
	r ²	128
	d	Mediano
	N	274

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r², coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

El análisis inferencial de la correlación entre las variables de regulación emocional y el estrés laboral mostró que el valor de $p > 0,05$; por lo que se asume la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación directa estadísticamente significativa con el tamaño medio del efecto ($Rho = 0,359^{**}$; $p < 0,01$) con una varianza total de 12,8 % ($r^2 = 128$) entre la regulación emocional y el estrés laboral, lo que demuestra que existe un efecto de la regulación emocional sobre el estrés laboral en miembros de la unidad militar de Lambayeque, 2021.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación entre la falta de control emocional y los niveles de estrés laboral en integrantes de la unidad militar en Lambayeque, 2021.

Tabla 03: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la falta de control emocional y el estrés laboral en la unidad militar de Lambayeque.

		Estrés laboral
Descontrol emocional	Rho Spearman	,264**
	Sig. (bilateral)	,001
	r ²	0.69
	d	Pequeño

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r^2 , coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

El análisis diferencial sobre la correlación entre la variable falta de control emocional y la variable estrés en el trabajo mostró que el valor de $p > 0,05$; por lo tanto, se toma la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con el tamaño medio del efecto ($Rho = 0.264^{**}$; $p < 0.01$) con una varianza total de 06,9% ($r^2 = 069$) entre control emocional y estrés laboral. Esto sugiere que la falta de control emocional está relacionada con el estrés laboral entre los miembros de la unidad militar de Lambayeque.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación intervención diaria y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

Tabla 04: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la intervención diaria y la carga de trabajo en la unidad militar de Lambayeque.

		Estrés laboral
Intervención diaria	Rho Spearman	,332 ^{**}
	Sig. (bilateral)	.001
	r^2	274
	d	Mediano
	N	274

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r^2 , coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

En el análisis inferencial de la correlación entre la medición del ruido diario y la variable estrés en el trabajo se encontró un valor de p-valor $> ,05$; por lo tanto, asumimos la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con el tamaño medio del efecto ($Rho = 0,332^{**}$; $p < .01$) con una variación global del 11 % ($r^2 = 110$) entre la intervención diaria y el estrés laboral. De esta forma, se ha demostrado que la interferencia diaria sí contribuye al estrés laboral en la unidad militar de Lambayeque.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación confusión emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021

Tabla 05: Coeficiente de correlación de Ro Spearman entre confusión emocional y estrés laboral en la unidad militar de Lambayeque.

		Estrés laboral
Confusión emocional	Rho Spearman	,357**
	Sig. (bilateral)	.001
	r ²	127
	d	Mediano
	N	274

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r², coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

En el análisis lógico de la correlación entre el parámetro de desorientación emocional y la variable estrés en el trabajo se encontró un valor de $p > ,05$; por tanto, se asume la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa directa con el tamaño medio del efecto (Rho = 0,357 **; $p < .01$) con una varianza total del 12,7% ($r^2 = 127$) entre confusión emocional y estrés laboral. Esto demuestra que la desorientación emocional realmente contribuye al estrés de trabajar en la unidad militar en Lambayeque.

Objetivo Específico 04: Determinar la relación rechazo emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

Tabla 06: Coeficiente de correlación de Ro Spearman entre rechazo emocional y estrés laboral en la unidad militar de Lambayeque.

		Estrés laboral
Rechazo emocional	Rho Spearman	,324**
	Sig. (bilateral)	,001
	r ²	104

	d	Mediano
	N	274

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r², coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

El análisis inferencial sobre la correlación entre la medida de rechazo emocional y la variable estrés en el trabajo mostró una $p > 0,05$; por lo tanto, se asume la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación directa estadísticamente significativa con el tamaño medio del efecto ($Rho = 0,324^{**}$; $p < 0,01$) con una varianza total del 10,4 % ($r^2 = 104$) entre rechazo emocional y estrés laboral. Esto sugiere un vínculo entre el rechazo emocional y el estrés de trabajar en la unidad militar en Lambayeque.

Objetivo específico 05: Determinar la relación desatención emocional y las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

Tabla 07: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre desatención emocional y estrés laboral en miembros de la unidad militar en Lambayeque.

		Estrés laboral
Desatención emocional	Rho Spearman	-,001
	Sig. (bilateral)	,989
	d	Trivial
	N	274

Rho Spearman: Coeficiente de correlación de Spearman; Sig.: significancia; r², coeficiente de determinación; d: tamaño de efecto; N: muestra.

En el análisis inferencial de la correlación entre la medida de abandono emocional y la variable estrés en el trabajo se encontró p-valor $< 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que no existe una relación estadísticamente significativa directa de la magnitud del efecto trivial ($Rho = -.001^{**}$; $p < .01$) con la varianza total del efecto ($r^2 = -0.001$) entre desperdicio y estrés laboral. Como tal, se ha demostrado que no existe una relación significativa entre la desatención emocional y los niveles de estrés laboral en la unidad militar de Lambayeque.

Objetivo específico 06: Determinar los niveles de regulación emocional en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

		Regulación Emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi Nunca	167	60,9	60,9	60,9
	Algunas Veces	104	38,0	38,0	98,9
	La mitad de las veces	1	,4	,4	99,3
	La mayoría de las veces	1	,4	,4	99,6
	Casi siempre	1	,4	,4	100,0
Total		274	100,0	100,0	

En el análisis de los niveles de regulación emocional se obtiene que la mayoría de los encuestados responden al válido de CASI NUNCA, el 38% responden al válido de ALGUNAS VECES, y solo el 4% responden CASI SIEMPRE, por lo que se deduce que existe una regulación emocional baja en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

Objetivo específico 07: Determinar los niveles de estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

		Estrés Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Nunca	1	,4	,4	,4
	Rara vez	2	,7	,7	1,1
	Ocasionalmente	68	24,8	24,8	25,9
	Algunas veces	67	24,5	24,5	50,4
	Siempre	136	49,6	49,6	100,0
Total		274	100,0	100,0	

En el análisis de los niveles de estrés laboral se observa que el 49,0% de los encuestados responden al válido de SIEMPRE, el 24,8% responde al válido OCASIONALMENTE, el 24,5 responde al válido de ALGUNAS VECES, el 7% responde al válido RARA VEZ, y solo el 4% responde al válido NUNCA, por lo que se deduce que el nivel de estrés laboral es alto en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

3.2. **Discusión de resultados.**

Este estudio se realizó para determinar la relación entre la regulación emocional y el estrés laboral de los militares de la unidad militar en Lambayeque, 2021. Los resultados obtenidos del análisis lógico de la correlación entre las dos variables estudiadas, valor de $p < 0,05$, lo que significa que existe una relación directa y estadísticamente significativa con el tamaño medio del efecto ($Rho = 0,359^{**}$; $p < 0,01$) y la variabilidad global 12,9% ($r=0,129$) entre la regulación emocional y el estrés laboral.

Así, se demostró que la regulación emocional incide significativamente en el estrés laboral de los soldados de la entidad militar en Lambayeque. Asimismo, denotar que el valor científico en el presente estudio radica en disponer una de las primeras medidas en la región acerca de la regulación emocional en el contexto castrense de la 7ª BRIG INF¹. A diferencia de muchas investigaciones en las cuales sus evidencias métricas dejan olvidados a un sector tan importante como es nuestras instituciones militares y el personal que lo representa.

Tal como se hizo mención en nuestro marco teórico, Jeung, Kim y Chang exponen que en las situaciones modernas donde el estrés es generalizado, esto significa que la capacidad de regular las emociones en el ámbito laboral puede verse significativamente perjudicada, lo que explica que la teoría de la regulación emocional emociones en el concepto de trabajo emocional durante la plena regulación emocional y la expresión emocional de cara al trabajo estrés para determinar cómo funciona la regulación emocional en beneficio de la organización, en este caso en la unidad militar Lambayeque.

Podemos afirmar entonces que es de consideración identificar la relación entre la regulación emocional y estrés laboral debido a que este último puede llegar a ser perjudicial para la entidad castrense si se llegase a desarrollar en gran medida, no obstante el desempeño también dependerá de la capacidad de los efectivos militares al mantener una adecuada regulación de sus emociones asimismo también hay que saber identificar si son extrínsecas o intrínsecas ya que hay situaciones en las que coexisten conjuntamente, fomentar y mantener las emociones beneficiosas y controlar las emociones dañinas. García (2022).

Esto nos permitió denotar la relación en la medida que las personas que laboren, evalúen cognitivamente y respondan emocionalmente ante determinadas circunstancias van a desarrollar estrategias de afrontamiento que se enfoquen en afrontar el problema y desarrollen ajuste psicosocial, lo cual nos permitió comprobar que las variables de investigación se encuentran relacionadas. (Jeung, Kim y Chang, 2018).

En cuanto al análisis que se realizó para conocer los niveles de estrés laboral se obtiene que la mayoría del personal militar de la entidad castrense de Lambayeque tienen un nivel de estrés laboral alto.

De acuerdo a los niveles de regulación emocional se obtienen que la mayoría de los encuestados responden al válido de CASI NUNCA, y solo el 4% responden CASI SIEMPRE, por lo que se deduce que la existe una regulación emocional baja en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

De acuerdo con lo mencionado por Nathan et al. (2017) En su investigación titulada “Evaluación del impacto de los síntomas de estrés postraumático en la red del modo por defecto en estado de reposo en una muestra de lesión cerebral traumática leve crónica de militares”. Los resultados generales indican la presencia de patrones de conectividad aberrantes entre los controles y los sujetos con LCTM crónico con PTSS bajo, medio y alto. Esto permitió conocer los niveles en que se encontraban los encuestados de acuerdo a las variables de estudio.

Por consiguiente se demuestra así que si existe correlación entre la regulación emocional y estrés laboral en el grupo militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021, denotando que el descontrol emocional si presenta relación en el estrés laboral, así como también la interferencia en la vida diaria tiene un efecto significativo en el estrés laboral, Por cierto, la desorientación emocional también incide en el estrés laboral, y existe una relación entre el rechazo emocional y el estrés laboral en el personal militar, sin embargo, la negligencia emocional y la medición del estrés laboral, se demostró que no existe asociación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Se estableció que existe relación estadísticamente significativa entre la relación de la variable independiente regulación emocional en la variable dependiente de estrés laboral en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque, 2021.

La dimensión de descontrol emocional y las dimensiones de estrés laboral percibido tienen una relación estadísticamente significativa en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

La dimensión de interferencia cotidiana y las dimensiones de estrés laboral percibido tienen una relación estadísticamente significativa en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

La dimensión de confusión emocional y las dimensiones de estrés laboral percibido tienen una relación estadísticamente significativa en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

La dimensión de rechazo emocional y las dimensiones de estrés laboral percibido tienen una relación estadísticamente significativa en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

La dimensión de desatención emocional y las dimensiones de estrés laboral percibido no tienen una relación estadísticamente significativa en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.

Según el factor de género, el personal masculino presentó un nivel más elevado de estrés laboral en relación al personal femenino, con un puntaje promedio de 33% frente a 27% respectivamente.

En el análisis de los niveles de estrés laboral se observa que el 49,0% de los encuestados responden al válido de SIEMPRE, y solo el 4% responde al válido NUNCA, por lo que se deduce que el nivel de estrés laboral es alto en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

Los niveles de regulación emocional se obtienen que la mayoría de los encuestados responden al válido de CASI NUNCA, y solo el 4% responden CASI SIEMPRE, por

lo que se deduce que la existe una regulación emocional baja en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque.

Se puede concluir que la regulación emocional tiene un impacto significativo en el estrés laboral, y de igual manera se concluyó que el personal militar cuenta con mecanismos para contrarrestar la regulación emocional, y crear un manejo adecuado frente a los estresores en el ambiente laboral, ya que los resultados globales mostraron que el estrés afecta al rendimiento.

4.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda que en las instituciones militares implementen capacitaciones orientadas al desarrollo de mecanismos y estrategias para el afrontamiento de estrés laboral en fin de un mejor desempeño laboral.

Se recomienda a los profesionales militares de la salud mental, el seguimiento permanente del ambiente laboral y emocional del personal militar mediante la inclusión de técnicas y procedimientos relativos al seguimiento psicológico.

Se recomienda al personal militar el involucramiento efectivo en el proceso de recibir información y aptitudes por parte del área de psicología de la entidad militar.

Para futuras investigaciones, se propone trabajar con una escala de observación con la finalidad de contrastar los resultados obtenidos con base en los instrumentos empleados para obtener información con una precisión mayor.

Se recomienda a la comunidad científica, desarrollar una nueva investigación de tipo comparativa con una muestra mayor y un mayor número de unidades militares participantes de la región Lambayeque que permitan ampliar el conocimiento en relación a las variables tratadas, comparadas en otras unidades militares.

REFERENCIAS

- Advíncula Coila, C. P. (2018). *Regulación emocional y bienestar psicológico en estudiantes universitarios*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12666>
- Albarrán, L. & Vivas, Y. (2014). Validez y Confiabilidad. Universidad Yacambu: Venezuela. Recuperado de <https://es.slideshare.net/arqluziutet/validez-y-confiabilidad-32651461>.
- Asociación Médica Mundial (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos.
<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Álvarez, P., Jofré, B., Pérez, W., & Reyes, D. (2017) SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (SQT) y estrés. Revista iberoamericana de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.10203/pdf_1
- Bautista, H. (2020). *Influencia de la regulación emocional sobre las estrategias de afrontamiento al estrés ante la situación de pandemia en universitarios de Lima*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11237>
- Bisquerra Alzina, R. (1989). Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD. Barcelona: PPU.
- Bolivar Melo, L. (2021). Habilidades emocionales en los procesos administrativos del personal militar de la II División del Ejército durante la COVID – 19, Rímac 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84091>
- Cahuana Huaman, L. M., y Huaman Cuaresma, E. (2021). Autoestima y Rendimiento Académico en estudiantes de 5to Año de Secundaria de la Gran Unidad Escolar Miguel Grau, Abancay, 2019. *Universidad Autónoma de Ica*.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/1064>
- CEPAL, N., y UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>

- Chang Pariapaza, M. M., Chang Pariapaza, R. P., y Miranda Minaya, H. (2022). El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias-2021. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11219>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., Rivas Escobar, P. A., Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Coronado Maco, M. A., y Coronado Raymundo, M. L. (2020). *Autocuidado del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital II – I MINSA de Lambayeque, 2019*. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8772>
- Ejército del Perú (2020). La Labor Del Ejército Del Perú En El Contexto Del Covid-19. Publicación especial del Ejército del Perú. <https://ceep.mil.pe/wp-content/uploads/2020/06/La-labor-del-Ejercito-Peruano-en-el-contexto-del-COVID-19-web.pdf>
- Enciso Ortiz, R. (2020). Regulación emocional y desgaste laboral en trabajadores de un establecimiento de salud del centro poblado de Mollepata, Ayacucho -2020. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18162>
- Fernández-Álvarez, J., Molinari, G., Colombo, D., Díaz-García, A., Riva, G., y Botella, C. (2018). *La regulación emocional como factor transdiagnóstico en psicoterapia: Luces y sombras de un campo en desarrollo*. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/180447>
- Fuentes Mejía, M. L. (2019). *Estrés laboral y regulación emocional en profesionales de salud mental*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15469>
- García Fiestas, J. P. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de tropa—Batallón de Servicio N°7 de la 7ma Brigada de Infantería—Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78139>

- García-Guirao, N. M. (2022). El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio. *Proyecto de investigación*: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/117505>
- Garibay Huamán, B. D. (2021). La cultura tributaria y las obligaciones tributarias en las MYPES del sector abarrotero en el distrito de Ayacucho. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63786>
- Gómez, O.; Calleja, N. (2017) REGULACIÓN EMOCIONAL. Revista iberoamericana de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-RegulacionEmocional-6642552.pdf>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: current status and future prospects, psychological inquiry. An international journal for the advancement of psychological theory
- Hochschild, A.R. (1983). The managed heart: commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). Estrés y trabajo : una perspectiva gerencial. México: Editorial Trillas.
- Jeung, D.Y., Kim, C., & Chang, S.J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei Medical Journal*. <http://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
- Kaczurkin, A. N., Zang, Y., Gay, N. G., Peterson, A. L., Yarvis, J. S., Borah, E. V., Dondanville, K. A., Hembree, E. A., Litz, B. T., Mintz, J., Young-McCaughan, S., Foa, E. B., y The, S. S. C. (2017). Cognitive Emotion Regulation Strategies Associated With the DSM-5 Posttraumatic Stress Disorder Criteria. *Journal of Traumatic Stress*, 30(4), 343-350. Scopus. <https://doi.org/10.1002/jts.22202>
- Londoño Cossio, E. R. (2022). Estrés y habilidades sociales en militares de la II División del ejército durante la emergencia sanitaria covid-19 Rímac, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89632>
- Londoño Ardila, L. F. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria

- Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60.
- Martins, C. R., Neiva, A. C. L., Bahia, A. F., Oliveira, C. X., Cardoso, M. I. S., y Abreu, J. N. S. (2021). Salud mental parental y regulación emocional infantil durante la pandemia de COVID-19. *Psicologia: teoria e prática*, 23(1), 01-19. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPC1913554>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Mihailovic, M., Garcia, D., Amato, C., Lindskär, E., Rosenberg, P., Björk, E., Lester, N., Cloninger, K. M., y Cloninger, C. R. (2022). The personality of newly graduated and employed nurses: Temperament and character profiles of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 4. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2021.100058>
- Mirman, A., Bick, A. S., Kalla, C., Canetti, L., Segman, R., Dan, R., Ben Yehuda, A., Levin, N., y Bonne, O. (2021). The imprint of childhood adversity on emotional processing in high functioning young adults. *Human Brain Mapping*, 42(3), 615-625. Scopus. <https://doi.org/10.1002/hbm.25246>
- Mousavi, S. A., Alvani, J. A., y GhasemiPanah, M. (2021). Investigating the Relationship between Cognitive Emotion Regulation and Emotional Adjustment with Stress and Nervous Tension. *Journal of Military Medicine*, 23(9), 757-763. Scopus. <https://doi.org/10.30491/JMM.23.9.757>
- Nathan, D. E., Bellgowan, J. A. F., French, L. M., Wolf, J., Oakes, T. R., Mielke, J., Sham, E. B., Liu, W., y Riedy, G. (2017). Assessing the Impact of Post-Traumatic Stress Symptoms on the Resting-State Default Mode Network in a Military Chronic Mild Traumatic Brain Injury Sample. *Brain Connectivity*, 7(4), 236-249. Scopus. <https://doi.org/10.1089/brain.2016.0433>

- Noguera Mena, H. G. (2020). Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica, 2018: Una experiencia de sistematización. *Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica*. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/80441>
- OIT (2020). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral 2020*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Rojas, V. M. N. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2a Edición*. Ediciones de la U.
- Rojas-Pimentel, J., y Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), 71-77.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Scopus. (2022). *Scopus—Analizar resultados de búsqueda*.
<https://www.scopus.com/term/analyzer.uri?sid=874c306f4c6a5721e2cb353afa077876&origin=resultslist&src=s&s=TITLE-ABS-KEY%28WORK+STRESS+AND+EMOTIONAL+REGULATION%29&sort=plf-f&sdt=b&sot=b&sl=51&count=637&analyzeResults=Analyze+results&txGid=81835fbaa4be603e106f047f28b7b1d7>
- Sánchez K. (2017). Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Silva (2005). Regulación emocional y psicopatología: el modelo de: vulnerabilidad/resiliencia. Universidad Mayor: Temuco.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v43n3/art04.pdf>
- Silva Rojas, A. L. M. (2022). Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque.

Repositorio Institucional - UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79924>

Tajeu, G. S., Juarez, L., Williams, J. H., Halanych, J., Stepanikova, I., Agne, A. A., Stone, J., y Cherrington, A. L. (2022). Development of a Multicomponent Intervention to Decrease Racial Bias Among Healthcare Staff. *Journal of General Internal Medicine*, 37(8), 1970-1979. Scopus.

<https://doi.org/10.1007/s11606-022-07464-x>

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2–3), 25–52. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5834.1994.tb01276.x>

White, S. F., Costanzo, M. E., Thornton, L. C., Mobley, A. M., Blair, J. R., y Roy, M. J. (2018). Increased cognitive control and reduced emotional interference is associated with reduced PTSD symptom severity in a trauma-exposed sample: A preliminary longitudinal study. *Psychiatry Research - Neuroimaging*, 278, 7-12. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.psychresns.2018.06.006>

ANEXOS

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DERS-E

(Escala de dificultades en la regulación emocional adaptada al español)

Nombre:					Edad:	
Sexo:	M	F	Rango		Unidad	

Instrucciones: A continuación, le pedimos que indique la frecuencia con que se aplican estas afirmaciones según la escala que aparece a continuación.

Casi Nunca	Algunas Veces	La mitad de las veces	La mayoría de las veces	Casi Siempre
1	2	3	4	5

Descontrol emocional					
1. Percibo con claridad mis sentimientos.	1	2	3	4	5
2. Presto atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
3. Vivo mis emociones como algo desbordante y fuera de control.	1	2	3	4	5
4. No tengo ni idea de cómo me siento.	1	2	3	4	5
5. Tengo dificultades para comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
Interferencia cotidiana					
6. Estoy atento/a a mis sentimientos.	1	2	3	4	5
7. Doy importancia a lo que estoy sintiendo.	1	2	3	4	5
8. Estoy confuso/a sobre lo que siento.	1	2	3	4	5
9. Cuando me encuentro mal, reconozco mis emociones.	1	2	3	4	5
10. Cuando me encuentro mal, me enfado conmigo mismo/a por sentirme de esa manera.	1	2	3	4	5
Desatención emocional					
11. Cuando me encuentro mal, me da vergüenza sentirme de esa manera.	1	2	3	4	5
12. Cuando me siento mal, tengo dificultades para completar trabajos.	1	2	3	4	5
13. Cuando me encuentro mal, pierdo el control.	1	2	3	4	5
14. Cuando me siento mal, me resulta difícil centrarme en otras cosas.	1	2	3	4	5
15. Cuando me encuentro mal, me siento fuera de control.	1	2	3	4	5
Confusión emocional					
16. Cuando me encuentro mal, me siento avergonzado/a conmigo mismo/a por sentirme de esa manera.	1	2	3	4	5
17. Cuando me encuentro mal, me siento como si fuera una persona débil.	1	2	3	4	5
18. Cuando me encuentro mal, me siento culpable por sentirme de esa manera.	1	2	3	4	5
19. Cuando me encuentro mal, tengo dificultades para concentrarme.	1	2	3	4	5
20. Cuando me encuentro mal, tengo dificultades para controlar mi comportamiento.	1	2	3	4	5
Rechazo emocional					
21. Cuando me encuentro mal, me irrito conmigo mismo/a por sentirme de esa manera.	1	2	3	4	5
22. Cuando me encuentro mal, empiezo a sentirme muy mal sobre mí mismo/a.	1	2	3	4	5
23. Cuando me encuentro mal, pierdo el control sobre mi comportamiento.	1	2	3	4	5

24. Cuando me encuentro mal, tengo dificultades para pensar sobre cualquier otra cosa.	1	2	3	4	5
25. Cuando me encuentro mal, mis emociones parecen desbordarse.	1	2	3	4	5

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Nombre:					Edad:		
Sexo:	M	F	Rango		Unidad		

Instrucciones: A continuación, le pedimos que indique la frecuencia con que se aplican estas afirmaciones según la escala que aparece a continuación.

NUNCA	RARA VEZ	OCACIONALMENTE	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS		1	2	3	4	5
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
6	Mi supervisor no me respeta.					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
20	La organización carece de dirección y objetivo.					
21	Mi equipo me presiona demasiado.					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24	La cadena de mando no se respeta.					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

TABLAS ESTÁNDARES.

MATRIZ DE CONSISTENCIA	
TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Regulación emocional y estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021
AUTORES	Bach. Rojas Sosa Jose Armando Bach. Uribe Bermejo Darwin Nixon
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Comunicación y Desarrollo Humano
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	¿Cuál es la influencia de las dificultades de la regulación emocional en el estrés laboral en el personal de una entidad militar de Lambayeque, 2021?
OBJETIVO	Determinar la relación de las dificultades de la regulación emocional en el estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021.
ENFOQUE	Cuantitativo
DISEÑO	No Experimental / Transversal
VARIABLES	
VARIABLE INDEPENDIENTE	Regulación emocional
VARIABLE DEPENDIENTE	Estrés laboral
DIMENSIONES	
VARIABLE INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Descontrol emocional • Interferencia cotidiana • Desatención emocional • Confusión emocional • Rechazo emocional
VARIABLE DEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión • Respaldo del grupo
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
INSTRUMENTO 1	Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E).
INSTRUMENTO 2	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad de las puntuaciones de regulación emocional y estrés laboral en el personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl.	Sig.
Rechazo Emocional	,172	274	,001
Descontrol Emocional	,207	274	,001
Interferencia Emocional	,167	274	,001
Desatención Emocional	,108	274	,001
Confusión Emocional	,211	274	,001
REGULACIÓN EMOCIONAL	,146	274	,001
Clima organizacional	,095	274	,001
Estructura organizacional	,078	274	,001
Territorio organizacional	,144	274	,001
Tecnología	,093	274	,001
Influencia del líder	,131	274	,001
Falta de cohesión	,112	274	,001
Respaldo de grupo	,142	274	,001
ESTRÉS LABORAL	,076	274	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Ho: Las puntuaciones de regulación emocional y estrés laboral siguen una distribución normal.

Criterios estadísticos

Si p-valor <05; se rechaza la Ho.

Si p-valor >05; se rechaza la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho.

Interpretación: En el análisis inferencial de la prueba de normalidad mediante el coeficiente Kolmogorov Smirnov se observa que las puntuaciones de Regulación Emocional y Estrés Laboral, con sus dimensiones respectivas, tienen un p-valor<.05, por tanto, se rechaza la Ho. De tal manera las puntuaciones siguen una distribución no normal, lo cual conlleva a utilizar un estadígrafo no paramétrico de Correlación de Spearman.

INVENTARIOS

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE DIFICULTADES EN LA REGULACIÓN EMOCIONAL ADAPTADA AL ESPAÑOL (DERS-E).

1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

En la presente investigación se empleó como instrumento psicométrico de recolección de datos de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E). La elaboración original de la presente escala tiene indicadores de consistencia interna de $\alpha=.93$, en cuanto a la fiabilidad de test-retest en un periodo de 4 a 8 semanas es de $\rho=.88$, $p<.01$ y en cuanto a la validez predictiva con los comportamientos que tienen asociación con la desregulación emocional (Gratz y Roemer, 2004, como se citó en Guzmán, 2014). Asimismo, la escala que es la original está conformada por seis subescalas las cuales están divididas en unos 36 ítems los cuales son: el Acceso limitado a estrategias de regulación con 8 ítems, la Falta de aceptación emocional con 6 ítems, las Dificultades en el control de impulsos con 6 ítems, la Interferencia en conductas dirigidas a metas con 5 ítems, la Falta de claridad emocional con 5 ítems, y la Falta de conciencia emocional con 6 ítems (Hervás y Jódar, 2008, como se citó en Guzmán, 2014), al ser adaptada a la versión en español se le redujeron los ítems bajándole de 36 a 28 ítems y en los cuales solo se consideraron sólo 5 subescalas, ya que los factores denominados como Acceso limitado a estrategias de regulación y Dificultades en el control de impulsos se unieron en una única escala denominada Descontrol emocional.

Las subescalas presenten en el test son los siguientes: interferencia cotidiana, descontrol emocional, desatención emocional, rechazo emocional y confusión emocional. La escala responde en formato Likert con las puntuaciones de 1 es igual a casi nunca y 5, casi siempre, en donde el mayor puntaje obtenido es el que indica más dificultades. La adaptación a la versión en español de la escala DERS-E tuvo un buen nivel de consistencia interna la cual es entre $\alpha=.73$ y $\alpha=.71$ y una buena fiabilidad test-retest en un periodo de 6 meses donde $\rho=.74$, $p<.001$. (Guzmán et al, 2014).

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido del DERS-E se realizó mediante juicio de expertos, conformado por 5 expertos con trayectoria en la carrera de psicología, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 1

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) en la población militar de la 7ª BRIG INF Lambayeque.

DIMENSION	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV AIKEN	P	UV AIKEN	P	UV AIKEN	P
PROMEDIO		1	.032	1	.032	1	.032
	10	1	.032	1	.032	1.00	.032
	11	1	.032	1	.032	1.00	.032
RECHAZO	18	1	.032	1	.032	1.00	.032
EMOCIONAL	19	1	.032	1	.032	1.00	.032
	20	1	.032	1	.032	1.00	.032
	23	1	.032	1	.032	1.00	.032
	24	1	.032	1	.032	1.00	.032
DESCONTROL	3	1	.032	1	.032	1.00	.032
EMOCIONAL	13	1	.032	1	.032	1.00	.032
	17	1	.032	1	.032	1.00	.032
	22	1	.032	1	.032	1.00	.032
INTERFERENCIA	12	1	.032	1	.032	1.00	.032
EMOCIONAL	16	1	.032	1	.032	1.00	.032
	15	1	.032	1	.032	1.00	.032
	21	1	.032	1	.032	1.00	.032
	1	1	.032	1	.032	1.00	.032
DESATECIÓN	2	1	.032	1	.032	1.00	.032
EMOCIONAL	6	1	.032	1	.032	1.00	.032
	7	1	.032	1	.032	1.00	.032
	9	1	.032	1	.032	1.00	.032
	4	1	.032	1	.032	1.00	.032
CONFUSIÓN	5	1	.032	1	.032	1.00	.032
EMOCIONAL	8	1	.032	1	.032	1.00	.032
	14	1	.032	1	.032	1.00	.032
	25	1	.032	1	.032	1.00	.032

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presenta tabla se aprecia que los ítems de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de un valor puntuado de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.2. Índice de homogeneidad de los ítems.

Para el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, et al.,2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 2

Correlación ítem test de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

DIMENSIONES	Ítems	rit	p
RECHAZO EMOCIONAL	10	0.583	.001
	11	0.469	.001
	18	0.790	.001
	19	0.737	.001
	20	0.765	.001
	23	0.763	.001
	24	0.767	.001
	3	0.490	.001
DESCONTROL	13	0.679	.001
EMOCIONAL	17	0.642	.001
INTERFERENCIA	22	0.669	.001
	12	0.657	.001
	16	0.657	.001
	15	0.732	.001
DESATENCIÓN	21	0.753	.001
	1	0.570	0.168
	2	0.493	0.151
	6	0.605	0.258
	7	0.617	0.034
CONFUSIÓN	9	0.459	0.391
	4	0.725	.001
	5	0.715	.001
	8	0.813	.001
	14	0.643	.001
	25	0.670	.001

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) ejercida en personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque. presentan coeficiente de correlación desde .459 a .813, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.2.3 Evidencia basada en la estructura interna del Instrumento

Tabla 3

Prueba de adecuación muestral de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,917
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2159,220
	gl	300
	Sig.	,000

En la presenta tabla se observa valores aceptables de adecuación muestral dado el $KMO >.9$ y la prueba de esfericidad de Bartlet es significativa ($p<.01$)

Tabla 4

Varianza total explicada de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,643	46,571	46,571	11,222	44,886	44,886	8,859	35,434	35,434
2	2,818	11,272	57,843	1,314	5,256	50,142	3,655	14,620	50,054
3	1,595	6,381	64,224	2,253	9,011	59,153	2,275	9,098	59,153
4	,948	3,793	68,016						
5	,830	3,319	71,335						
6	,785	3,140	74,475						
7	,702	2,807	77,282						
8	,683	2,734	80,016						
9	,588	2,352	82,368						
10	,542	2,166	84,534						
11	,512	2,049	86,583						
12	,447	1,790	88,373						
13	,374	1,498	89,871						
14	,336	1,346	91,217						
15	,307	1,229	92,446						
16	,290	1,158	93,604						
17	,267	1,068	94,673						
18	,245	,982	95,655						
19	,218	,872	96,526						
20	,194	,776	97,302						
21	,167	,667	97,969						
22	,164	,655	98,624						
23	,134	,537	99,161						
24	,122	,489	99,650						
25	,088	,350	100,000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

En la tabla 4 se identifica que, de acuerdo al método de análisis de componentes principales, el 59,153 de la variabilidad total explicada por la presencia de dos dimensiones

Tabla 5

Matriz de componente rotado de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

	Matriz de factor rotado^a		
	Factor		
	1	2	3
RE18	,795	,132	-,144
IE21	,795	,334	-,106
IE16	,781		
RE20	,773	,296	
DE22	,753	,258	-,113
RE23	,752	,385	
RE24	,743	,356	
IE15	,741	,350	,141
RE19	,738	,311	-,161
DE17	,709	,253	-,163
DE13	,695	,422	,102
CE14	,694	,352	-,183
CE25	,688	,395	
IE12	,664	,248	
RE11	,588		
RE10	,557	,272	
CE8	,343	,866	-,131
DE3	,290	,720	
CE5	,403	,695	
CE4	,384	,664	
DES7	,171		,720
DES6			,680

DES1	-,128		,658
DES2			,579
DES9			,555

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En la presente tabla se observa que de acuerdo al método de extracción de análisis de componentes principales se identifica las 3 dimensiones.

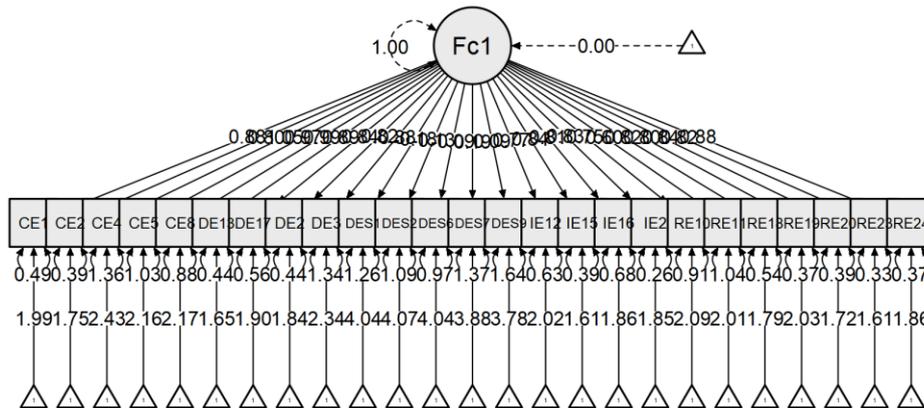
Tabla 6

ANALISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

<i>MODELO</i>	<i>A. Absoluto</i>		<i>A. Comparati</i>		<i>A. Parsimoni</i>
	<i>X2/gl</i>	<i>SRM</i>	<i>RMSE</i>	<i>IFI</i>	<i>TLI</i>
		<i>R</i>	<i>A</i>	<i>vo</i>	<i>oso</i>
Unidimension	4028.86	0.098	0.000	1.001	1.001
al	9				0.855
Factor model	270.950		0.000	0.927	1.000

En la presente tabla se aprecia el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) ejercida en personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque, y que debido a que el modelo original no se ajusta se ha visto pertinente promover un modelo unidimensional el cual tiene por resultado promedios adecuados en valores de SRMR con .098 y RMSEA con .000.

Figura 1



1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega McDonald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 7

Coeficiente de confiabilidad Omega de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional (DERS-E) hacia la Investigación EACING en población militar de la 7ª BRIG INF.

DIMENSIONES	Nº Reactivos	McDonald´s	IC 95%
Descontrol emocional	4	0.796	0.694 - 0.743
Interferencia cotidiana	4	0.854	0.779 - 0.817
Desatención emocional	5	0.776	0.652 - 0.718
Confusión emocional	5	0.885	0.844 - 0.846
Rechazo emocional	7	0.895	0.839 - 0.867

En la tabla 7. Se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyos valores oscila desde .776 en la valoración hasta .895 en la dimensión global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad

Tabla 8

Frequentist Scale	N° Reactivos	McDonald's	IC 95%
DERS-E	25	0.943	0.920-0.959

En la tabla 8. Se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyo valor es de 0.943 en la valoración global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con alta evidencia de confiabilidad

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

1.4. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Para medir estrés laboral se empleó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, de los autores Ivancevich & Matteson del año 1989 ya que es un instrumento validado por la OIT en conjunto con la OMS, Su finalidad es detectar el estrés laboral y predecir las posibles fuentes de riesgo psicosocial y sobre todo identificar posibles oportunidades de mejora en la organización. Esta escala es una de las más utilizadas en Latinoamérica y hay un gran interés en adaptar a la realidad de cada país. Fue adaptado en Perú en el año 2013, la cual puede ser aplicada de manera individual o grupal a personas mayores de 18 años. Cuenta con 25 ítems y la duración de la prueba es de 10 a 15 min. La prueba consta de siete dimensiones de las cuales son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Este instrumento tiene siete dimensiones que son; clima organizacional 4 ítems (1, 10, 11 y 20) con un rango de estrés de 4 a 28, estructura organizacional 4 ítems (2, 12, 16 y 24) con un rango de estrés de 4 a 28, territorio 3 ítems (3, 15 y 22) con un rango de estrés de 3 a 21, tecnología 3 ítems (4, 14 y 25) con un rango de estrés de 3 a 21, influencia del líder 4 ítems (5, 6, 13 y 17) con un rango de estrés de 4 a 28, falta de cohesión 4 ítems (7, 9, 18 y 21) con un rango de estrés de 4 a 28, respaldo de grupo 3 ítems (8, 19 y 23) con un rango de estrés de 3 a 21. Tiene 7 alternativas con respuestas; 1 = Nunca, 2 = Raras Veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas Veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente, 7 = Siempre. En los resultados finales están los niveles de estrés; bajo nivel de estrés en puntos 154.

Esta escala validada por OIT y la OMS fue adaptada en nuestro país, en una investigación de 203 trabajadores en una empresa telefónica cantidad que se tomó como muestra. Que lo componían de la siguiente forma; el área de atención al cliente 89 integrantes, el área de ventas compuesta por 114 integrantes. Obteniendo confiabilidad Alfa de Cronbach = 0.972 de consistencia interna y la validez de constructo y a su vez que del contenido (Suarez, 2013, citado en Mendoza, 2020).

Para fines del presente estudio se determinará la evidencia de validez de contenido y evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

1.5. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.5.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS se realizó mediante juicio de expertos, conformado por 5 expertos con trayectoria en la carrera de psicología, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 1

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en la población militar de la 7ª BRIG INF Lambayeque

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

DIMENSION	ITEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		COHERENCIA	
		UV	P	UV	P	UV	P
		AIKEN		AIKEN		AIKEN	
PROMEDIO		1	.032	1	.032	1	.032
CLIMA	1	1	.032	1	.032	1	.032
ORGANIZACIONAL	10	1	.032	1	.032	1	.032
	11	1	.032	1	.032	1	.032
	20	1	.032	1	.032	1	.032
ESTRUCTURA	2	1	.032	1	.032	1	.032
ORGANIZACIONAL	12	1	.032	1	.032	1	.032
	16	1	.032	1	.032	1	.032
	24	1	.032	1	.032	1	.032
TERRITORIO	3	1	.032	1	.032	1	.032
ORGANIZACIONAL	8	1	.032	1	.032	1	.032
	22	1	.032	1	.032	1	.032
TECNOLOGÍA	4	1	.032	1	.032	1	.032
	14	1	.032	1	.032	1	.032
	25	1	.032	1	.032	1	.032
INFLUENCIA DEL	5	1	.032	1	.032	1	.032
LÍDER	6	1	.032	1	.032	1	.032
	13	1	.032	1	.032	1	.032
	17	1	.032	1	.032	1	.032
FALTA DE	7	1	.032	1	.032	1	.032
COHESIÓN	9	1	.032	1	.032	1	.032
	18	1	.032	1	.032	1	.032
	21	1	.032	1	.032	1	.032
RESPALDO DE	8	1	.032	1	.032	1	.032
GRUPO	19	1	.032	1	.032	1	.032
	23	1	.032	1	.032	1	.032

En la presenta tabla se aprecia que los ítems de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de un valor

puntuado de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.5.2. Índice de homogeneidad de los ítems

Para el análisis de homogeneidad de los ítems se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido (Abad, et al.,2006), para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 2

Correlación ítem test de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

DIMENSIONES	Ítems	rit	P
CLIMA ORGANIZACIONAL	1	0.041	0.022
	10	0.257	.001
	11	0.205	.001
	20	0.187	.001
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	2	0.466	0.003
	12	0.423	.001
	16	-0.223	.001
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	24	0.540	.001
	3	0.275	.001
	15	0.637	.001
TECNOLOGÍA	22	0.602	.001
	4	0.502	.001
	14	0.666	.001
INFLUENCIA DEL LÍDER	25	0.644	.001
	5	0.401	.001
	6	0.462	0.491
	13	0.473	.001
FALTA DE COHESIÓN	17	-0.089	.001
	7	0.162	0.330
	9	0.084	0.144
	18	0.210	.001

	21	0.270	.001
RESPALDO DE GRUPO	8	0.576	.001
	19	0.602	.001
	23	0.462	.001

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; p: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS ejercida en personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque. presentan coeficiente de correlación desde -.089 a .666, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.2.3 Evidencia basada en la estructura interna del Instrumento

Tabla 3

Prueba de adecuación muestral de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,907
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2151,904
Bartlett	gl	300
	Sig.	,000

En la presente tabla se observa valores aceptables de adecuación muestral dado el KMO >.9 y la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ($p < .01$)

Tabla 4

Varianza total explicada de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

VARIANZA TOTAL EXPLICADA			
Factor	Autovalores iniciales	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación

	% de		% de		% de		Total	% de	
	Total	varianza	acumulado	Total	varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	11,201	44,802	44,802	6,353	25,413	25,413	8,43	33,744	33,744
2	2,749	10,995	55,797	5,281	21,123	46,536	2,49	9,980	43,724
3	1,215	4,861	60,658	2,243	8,974	55,509	2,00	8,002	51,726
4	1,141	4,565	65,223	,738	2,951	58,460	1,70	6,803	58,529
5	1,102	4,406	69,629	,711	2,845	61,305	,694	2,775	61,305
6	,919	3,678	73,307						
7	,863	3,451	76,758						
8	,710	2,841	79,599						
9	,648	2,593	82,192						
10	,550	2,199	84,391						
11	,478	1,913	86,305						
12	,472	1,886	88,191						
13	,409	1,636	89,827						
14	,378	1,512	91,339						
15	,334	1,336	92,675						
16	,305	1,218	93,893						
17	,283	1,131	95,024						
18	,278	1,110	96,134						
19	,202	,810	96,944						
20	,183	,733	97,677						
21	,160	,641	98,318						
22	,135	,541	98,860						
23	,108	,432	99,291						
24	,093	,374	99,665						
25	,084	,335	100,000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

En la tabla 4 se identifica que, de acuerdo al método de análisis de componentes principales, el 61,305 de la variabilidad total explicada por la presencia de 5 dimensiones.

Tabla 5

Matriz de componente rotado de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS en el personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque.

	MATRIZ DE FACTOR ROTADO				
	Factor				
	1	2	3	4	5
CO1	-,104	,816	-,160	,108	,097
EO2	-,117	,777	-,060	-,159	-,073
TO3	,218	-,083	,376	,107	-,047
T4	,367	-,244	,203	,225	-,173
IL5	,464	-,119	,316	,335	-,142
IL6	,031	,507	-,038	-,035	-,181
FC7	-,042	,528	,066	,044	,089
RG8	,375	-,441	,408	,155	-,058
FC9	-,059	,440	-,003	,009	,344
CO10	,514	-,064	,127	,037	,222
CO11	,278	,070	,063	,713	,060
EO12	,584	-,047	,261	,226	,080
IL13	,539	-,048	,736	-,001	,406
T14	,714	-,181	,206	,185	-,069
TO15	,676	,114	,512	,220	-,150
EO16	,560	-,067	,282	,598	-,078
IL17	,680	-,240	,125	,296	-,004
FC18	,688	-,122	,222	,400	-,077
RG19	,836	-,161	-,072	,276	,240
CO20	,728	-,052	,340	,256	,120
FC21	,894	-,044	,141	,137	,043

TO22	,789	-,192	,272	,160	-,122
RG23	,738	,103	,383	,146	-,094
EO24	,897	-,057	,174	,071	-,088
T25	,824	-,048	,216	,047	-,310

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

En la presente tabla se observa que de acuerdo al método de extracción de análisis de componentes principales se identifica las 5 dimensiones.

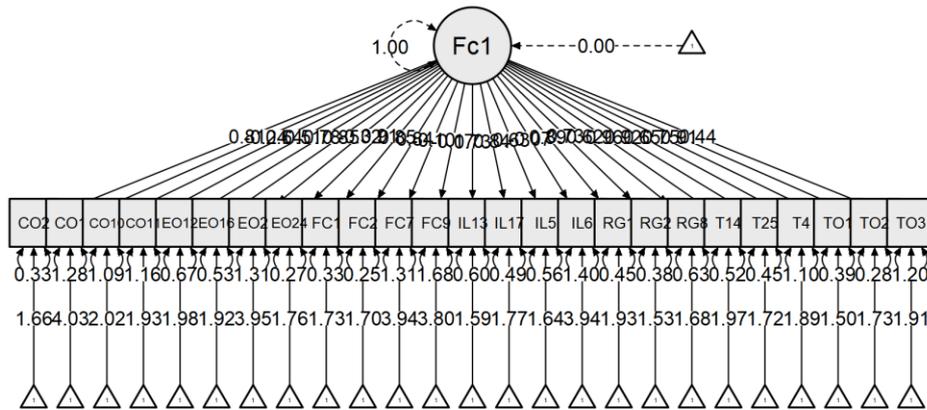
Tabla 6

ANALISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO

<i>MODELO</i>	<i>B. Absoluto</i>		<i>B. Comparati</i>		<i>B. Parsimoni</i>	
	<i>X2/gl</i>	<i>SRM</i>	<i>RMSE</i>	<i>IFI</i>	<i>TLI</i>	<i>PNFI</i>
Unidimension	3384.58	0.094	0.000	1.006	1.007	0.847
al	7					
Factor model	255.994		0.000	0.917	1.000	

En la presente tabla se aprecia el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS ejercida en personal militar de la 7ª BRIG INF de Lambayeque, y que debido a que el modelo original no se ajusta se ha visto pertinente promover un modelo unidimensional el cual tiene por resultado promedios adecuados en valores de SRMR con .094 y RMSEA con .000.

Figura 1



1.6. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.6.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega McDonald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 7

Coeficiente de confiabilidad Omega de la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS hacia la Investigación EACING en población militar de la 7ª BRIG INF.

DIMENSIONES	Nº Reactivos	McDonald's	IC 95%
CLIMA ORGANIZACIONAL	4	0.468	0.371 - 0.270
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	4	0.609	0.524 – 0.328
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	3	0.722	0.663 - 0.592
TECNOLOGÍA	3	0.776	0.724 - 0.712
INFLUENCIA DEL LÍDER	4	0.580	0.391 - 0.364

FALTA DE COHESIÓN	4	0.338	0.083 – 0.178
RESPALDO DE GRUPO	3	0.733	0.670 – 0.657

En la tabla 7. Se observa que la escala de actitud hacia la investigación científica obtuvo alto coeficiente Omega Mc Donald, cuyos valores oscila desde .338 en la valoración hasta .776 en la dimensión global, lo cual evidencia que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad.

DOCUMENTOS ILUSTRATIVOS

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Lambayeque, 06 de octubre del 2021

Quien suscribe:

TTE CRL Alarcón Amaro Wilder
Director – Centro Médico Militar “Divino niño del milagro de Eten”

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de la tesis de investigación, denominada:

REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021

Por el presente, el que suscribe, Alarcón Amaro Wilder, representante legal de la empresa: Centro Médico Militar “Divino niño del milagro de Eten”, **AUTORIZO** a los estudiantes: Uribe Bermejo Darwin Nixon con DNI N° 72932891 y Rojas Sosa Jose Armando con DNI N° 74045271, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología y autores del trabajo de investigación denominado: “REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021” al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Investigación enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



TTE. CRL WILDER ALARCÓN AMARO
DIRECTOR DEL CENTRO MÉDICO MILITAR-LAMBAYEQUE
O-204172716 - O+
WILDER G. ALARCON AMARO
TTE CRL EP
DIRECTOR DEL CMMB 7ª Brig Inf

Ilustración 1: Permiso para aplicación de instrumento de recolección de datos.

Pimentel, domingo, 30 de mayo del 2021

INSTITUCIÓN (a):
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OIT

Asunto: Solicito autorización para emplear su Adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en un proyecto de investigación.

Estimada Señor (a):

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional a nombre de la Universidad Señor de Sipán, FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y a la vez presentarnos como estudiantes del **10mo** ciclo de la Escuela Académico Profesional de **PSICOLOGÍA**, **URIBE BERMEJO DARWIN NIXON** con código **2162800075**, identificado con DNI: **72932891**, y **ROJAS SOSA JOSE ARMANDO** con código **2151810190** identificado con DNI: **74045271** para brindarnos su autorización para emplear su Adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en un proyecto de investigación denominado "**REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021**", El cual será desarrollado y ejecutado en la **7ª BRIGADA DE INFANTERIA DEL EJERCITO DEL PERÚ-LAMBAYEQUE**.

Respetando sus derechos de autor, dicha aprobación estará consignada en el proyecto de investigación como material de evaluación psicométrico y tiene la finalidad de medir los niveles de estrés laboral en el personal Militar de dicha entidad Castrense. Para ello, solicitamos su autorización para los fines correspondientes de la investigación.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Cordialmente,



Uribe Bermejo Darwin Nixon
Practicante Pre Profesional III

Rojas Sosa Jose Armando
Practicante Pre Profesional III

Ilustración 2: Permiso para la aplicación del Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS.

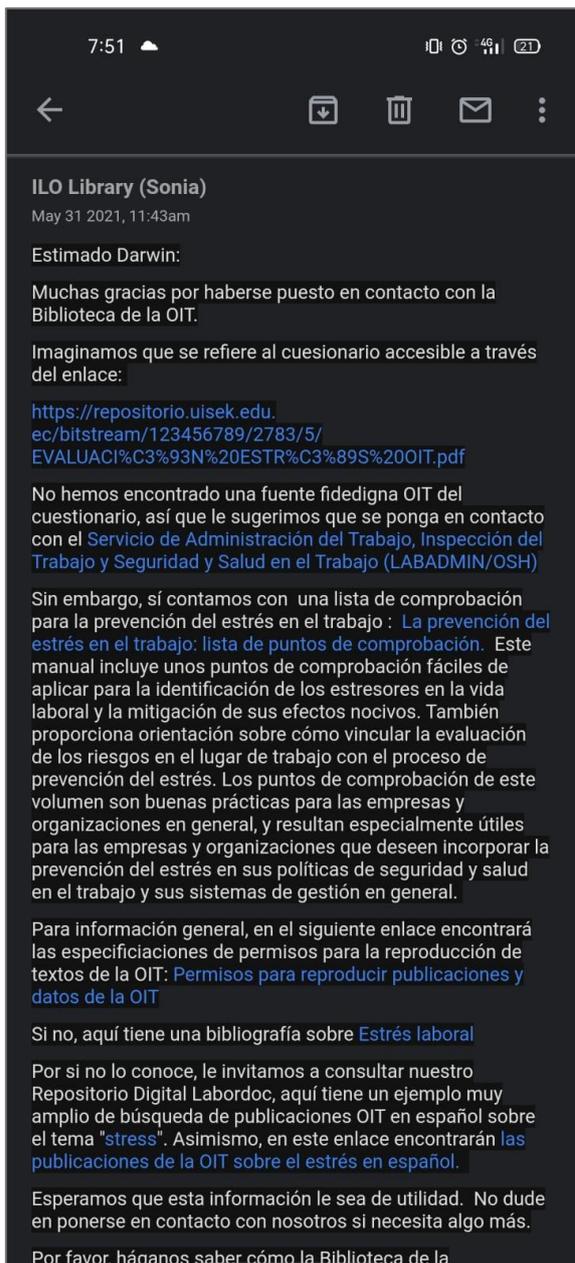


Ilustración 3: Respuesta de la OIT-OMS a la solicitud de aplicación del cuestionario de estrés laboral OIT-OMS.

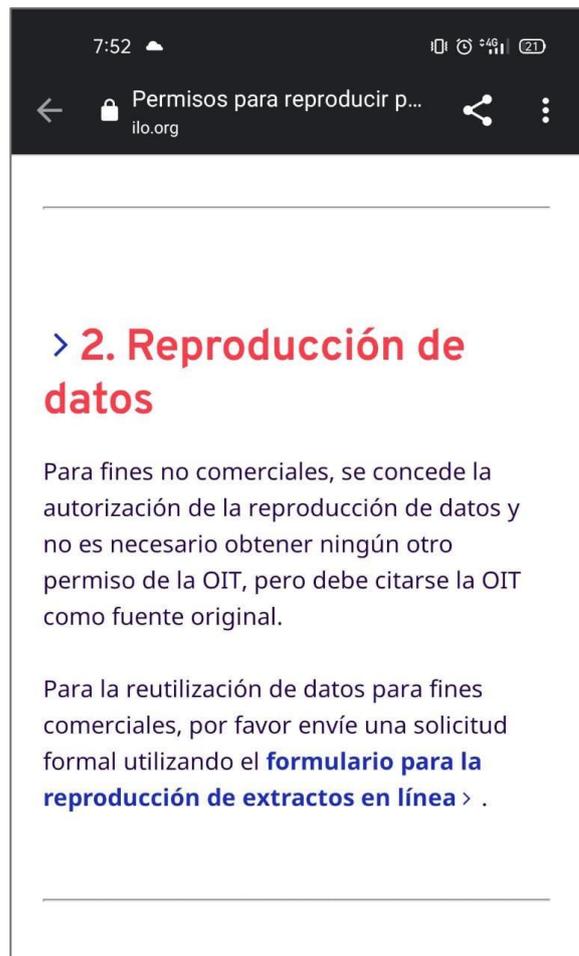


Ilustración 4: Permiso para la reproducción de datos de la OIT-OMS.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimentel, domingo, 30 de mayo del 2021

Señor (a):

Mónica Guzmán Gonzales
Universidad Católica del Norte
Chile

Asunto: Solicito autorización para emplear su versión Adaptada al Español de la Escala de Dificultades de Regulación Emocional (DERS-E).

Estimada Señor (a):

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional a nombre de la Universidad Señor de Sipán, FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y a la vez presentarnos como estudiantes del **10mo** ciclo de la Escuela Académico Profesional de **PSICOLOGÍA, URIBE BERMEJO DARWIN NIXON** con código **2162800075**, identificado con DNI: **72932891**, y **ROJAS SOSA JOSE ARMANDO** con código **2151810190** identificado con DNI: **74045271** para brindarnos su autorización para emplear su versión Adaptada al Español de la Escala de Dificultades de Regulación Emocional (DERS-E) en un proyecto de investigación denominado "**REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021**", El cual será desarrollado y ejecutado en la **7ª BRIGADA DE INFANTERIA DEL EJERCITO DEL PERÚ-LAMBAYEQUE**.

Respetando sus derechos de autor, dicha aprobación estará consignada en el proyecto de investigación como material de evaluación psicométrico y tiene la finalidad de medir los niveles de Regulación Emocional en el personal Militar de dicha entidad Castrense. Para ello, solicitamos su autorización para los fines correspondientes de la investigación.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Cordialmente,



Uribe Bermejo Darwin Nixon
Estudiante de Psicología

Rojas Sosa Jose Armando
Estudiante de Psicología

Ilustración 5: Permiso para la aplicación del DERS-E Adaptado al español.

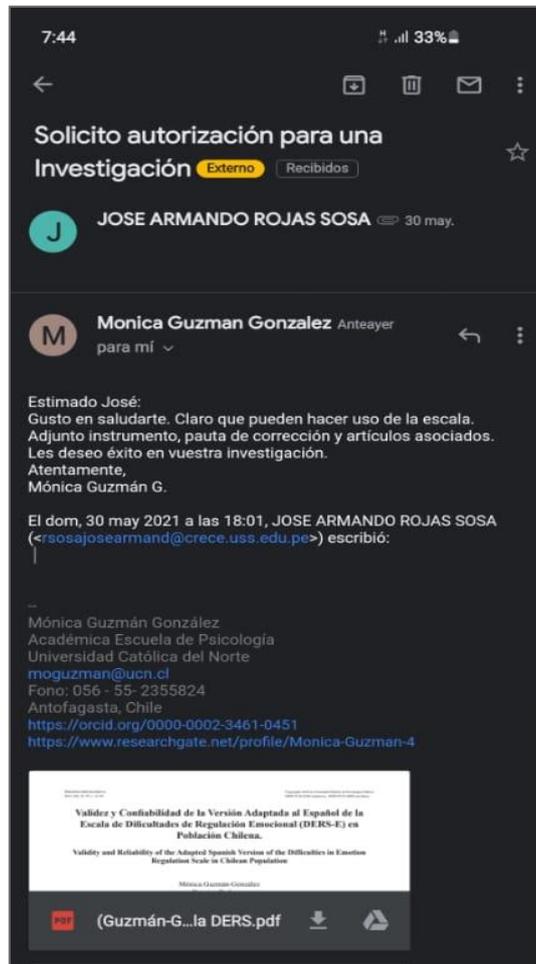


Ilustración 6: Respuesta de la solicitud de permiso de aplicación del DERS-E adaptado al español.

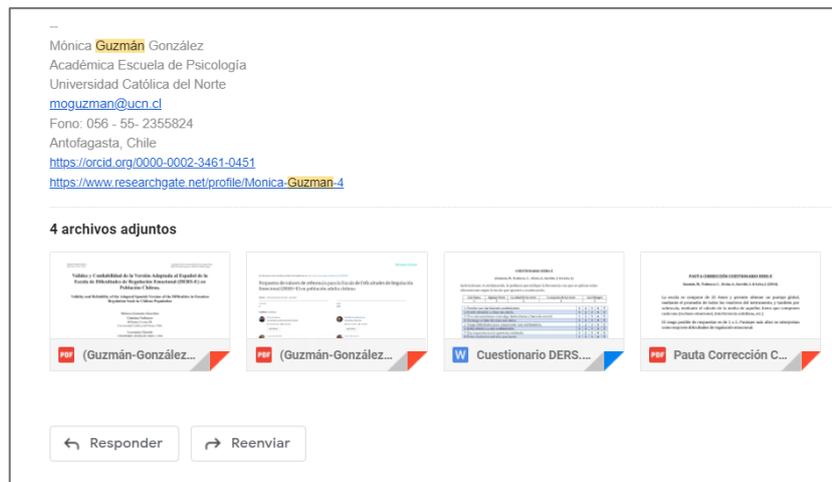


Ilustración 7: Documentos de respuesta a la solicitud de permiso para aplicación del DERS-E adaptado al español.

EVIDENCIAS.

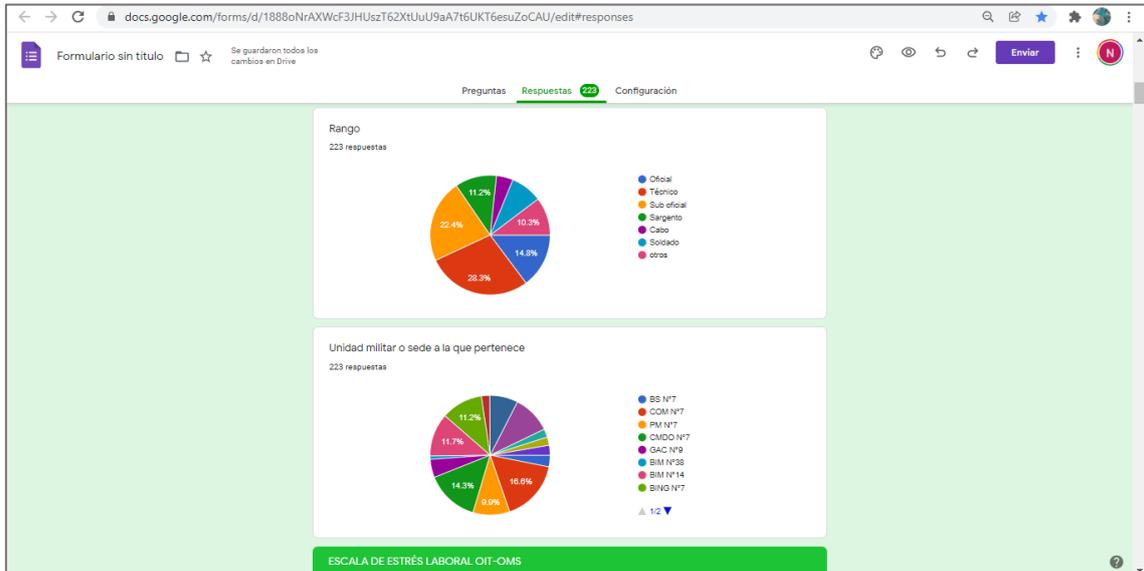


Ilustración 8: Cuestionario Google Forms.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente CONSENTIMIENTO INFORMADO, está dirigido a usted para darle a conocer el trabajo que se realizará como parte de la investigación REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021; de los estudiantes Rojas Sosa Jose Armando y Uribe Bermejo Darwin Nixon, de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma y responsable. Por lo tanto, usted decidirá si participará o no del proceso de investigación con la finalidad de obtener datos en favor de su institución. Si usted acepta participar de la presente investigación deberá firmar el documento mencionado. Todo ello dentro del marco ético y confidencial que regula el comportamiento de los profesionales de psicología. Así como usted decide participar en esta investigación, también puede decidir retirarse cuando lo crea conveniente, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar. Los fines de esta investigación son estrictamente académicos y en beneficio de la institución. La información que el estudiante proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos planteados; dichos objetivos, tienen el propósito de obtener y analizar datos con respecto a la correlación de la regulación emocional y estrés laboral del personal castrense.

Justicia. La participación en estas sesiones no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno.

FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, _____ con DNI _____ de _____ años he aceptado voluntariamente la invitación para participar de la investigación REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021. Me han informado claramente sobre los responsables del trabajo, y a qué institución pertenecen. También sé, que la información que proporcionaré es estrictamente confidencial, y solo será utilizada para los fines académicos requeridos. Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que la participación es voluntaria, sujeta a mi consentimiento. La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier

momento puedo retirarme si así lo deseo. Y como prueba que entendí lo que me han explicado, firmo el presente documento. Firma:

Fecha: _____

Firma de los investigadores:



Rojas Sosa Jose Armando



Uribe Bermejo Darwin Nixon

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Lambayeque, 06 de octubre del 2021

Quien suscribe:

TTE CRL Alarcón Amaro Wilder
Director – Centro Médico Militar “Divino niño del milagro de Éten”

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de la tesis de investigación, denominada:

REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021

Por el presente, el que suscribe, Alarcón Amaro Wilder, representante legal de la empresa: Centro Médico Militar “Divino niño del milagro de Éten”, **AUTORIZO** a los estudiantes: Uribe Bermejo Darwin Nixon con DNI N° 72932891 y Rojas Sosa Jose Armando con DNI N° 74045271, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología y autores del trabajo de investigación denominado: “REGULACIÓN EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MILITAR DE UNA ENTIDAD CASTRENSE DE LAMBAYEQUE, 2021” al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Investigación enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.


TTE. CRL. WILDER ALARCON AMARO
DIRECTOR DEL CENTRO MEDICO MILITAR-LAMBAYEQUE
O -204172716 - O+
WILDER G. ALARCON AMARO
TTE CRL EP
DIRECTOR DEL CMMB 7ª Brig Inf