



Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Análisis de los Niveles de Estrés Laboral en el Personal
Militar Profesional de la III División de Ejército Tarqui.**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Licenciada en Psicología Organizacional

Autora:

Marilyn Lisbeth Saltos Piedra

Director:

Mgt. Carlos Esteban González Proaño

Cuenca - Ecuador

2024

Dedicatoria

A Dios y a la Virgen por nunca dejarme desfallecer cuando el mundo se me ha venido encima miles de veces, por siempre guiarme y protegerme de todo mal.

A mis abuelos Julia Guillermina y Manuel Napoleón, por todo su apoyo incondicional, uno desde el cielo y otro desde la tierra, gracias por desearme siempre lo mejor. Por siempre en mi corazón.

A mi tía Nely, gracias por su apoyo, consejos y palabras de aliento a lo largo de mi vida, siempre tendré presente que sin usted no habría llegado hasta aquí.

A mi tía Oliva, gracias por darme fuerzas con sus palabras y cariño, por sus oraciones y por siempre brindarme su apoyo.

A mi tío Jorge, gracias por su preocupación en mi bienestar y por su ayuda incondicional en los momentos más difíciles.

A mi hermano Guido Mateo, te dedico esta tesis como símbolo de resiliencia, paciencia y perseverancia. Tu compañía, ha sido para mí la fuerza de nunca rendirme en los días más difíciles.

Agradecimiento

Un profundo agradecimiento a todo el personal del Ejército Ecuatoriano, de manera especial al Mayo. Henry Martínez, quien gracias a su ayuda fue posible este trabajo, le agradezco mucho por tomarse el tiempo de ayudarme siempre que necesité. Además quiero agradecerle a la Mayo. Carolina Correa por su amabilidad en todo momento.

A mis profesores, Mgt. Carlos González, Mgt. Isabel Arteaga, Dra. Mónica Rodas, quienes han sido un pilar fundamental en mi formación académica.

A todos mis tíos, mi agradecimiento eterno a cada uno por su paciencia, consejos y por cada gesto de apoyo. Cada uno de ustedes ha sido una pieza clave en este camino.

A todos mis primos, los que me ayudaron y siempre estuvieron para mí. Mil gracias por cada momento compartido y por cada cosa que hicieron por mí.

A mi querido Juan Diego, gracias por enseñarme el valor de una buena amistad, hiciste que los días feos se vuelvan los más alegres desde que nos conocimos, gracias por tanto y por siempre creer en mí.

A mi querido Kevin Paúl, tú sabes lo mucho que has significado en este camino, estoy tan agradecida de haberte conocido. Infinitas gracias por tu apoyo, paciencia y cariño.

Resumen

La medición del estrés laboral en el personal militar es importante para poder prevenir y atender sus consecuencias, ya que afecta negativamente la salud mental y física de los militares, debido a las condiciones extremas a las que están expuestos los uniformados. El objetivo principal de esta investigación fue destacar la importancia que tiene la medición del estrés laboral y su influencia en el rendimiento del personal militar. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó un enfoque cuantitativo de profundidad exploratoria descriptiva, además tuvo una secuencia transversal; la muestra estuvo compuesta por un total de 2037 militares. Los resultados indicaron que los niveles de estrés laboral en el personal uniformado fueron “leves y manejables”. Con los resultados expuestos se concluye implementando un plan de prevención con las actividades, medio de verificación y plazos para así fomentar la participación activa del personal, y conseguir que los niveles de estrés se mantengan o se reduzcan.

Palabras Clave: estrés laboral, personal militar, fuerzas armadas, salud física, salud mental, operaciones militares, prevención

Abstract

The measurement of work stress in military personnel is important in order to prevent and address its consequences, since it negatively affects the mental and physical health of military personnel, due to the extreme conditions to which they are exposed. The main objective of this research was to highlight the importance of measuring work stress and its influence on the performance of military personnel. In order to carry out this research, a quantitative approach of descriptive exploratory depth was applied, in addition it had a cross-sectional sequence, the sample was composed of a total of 2037 military personnel. The results indicated that the levels of work stress in uniformed personnel were “mild and manageable”. With the results presented, the conclusion is to implement a prevention plan with activities, means of verification and deadlines in order to encourage the active participation of personnel, and to ensure that stress levels are maintained or reduced.

Keywords: work stress, military personnel, armed forces, physical health, mental health, military operations, prevention

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de Contenidos	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Índice de Anexos	x
Introducción	1
Capítulo 1 Marco Teórico y Estado del Arte	3
1.1 Definición y Tipos de Estrés.....	3
1.2 Causas del Estrés	4
1.3 Fases del Estrés.....	5
1.4 Síntomas del Estrés.....	6
1.5 Consecuencias del Estrés.....	7
1.6 Técnicas de Prevención para el Estrés.....	7
1.7 Estrés Laboral	8
1.7.1 Tipos de Estrés Laboral.....	9
1.7.2 Factores Estresores.....	10
1.7.3 Síntomas del Estrés Laboral.....	11
1.7.4 Consecuencias del Estrés Laboral para las Organizaciones.....	11
1.7.5 Importancia del Diagnóstico del Estrés Laboral en las Organizaciones	12
1.7.6 Medidas de Reducción del Estrés Laboral	12
1.8 Fuerzas Armadas del Ecuador	13
1.8.1 Escuelas de Formación del Ejército	14
1.8.2 Educación y Entrenamiento Militar	15
1.8.3 Operaciones Militares	17
1.9 Estado del Arte.....	18
Capítulo 2 Metodología.....	21
2.1 Tipo de Investigación.....	21

2.2 Participantes.....	21
2.3 Instrumento.....	21
2.4 Procedimiento.....	23
2.5 Análisis de Datos.....	23
Capítulo 3 Resultados.....	25
3.1 Datos Sociodemográficos.....	25
3.2 Resultado de los Niveles de Estrés Laboral.....	29
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	34
Referencias.....	35
Anexos.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Datos Sociodemográficos del Personal Militar	25
Tabla 2 Actividades de Prevención del Estrés Laboral.....	30

Índice de Figuras

Figura 1	Distribución por Grados Militares	26
Figura 2	Distribución por Sexo	27
Figura 3	Distribución por Edades	28
Figura 4	Resultado Final del Nivel de Estrés Laboral	29

Índice de Anexos

Anexo 1 Cuestionario EAE-S	41
Anexo 2 Hoja de Respuestas EAE-S	42
Anexo 3 Baremos del Test EAE-S	43

Introducción

La Tercera División de Ejército “Tarqui” es el tercer cuartel general del Ecuador y está ubicado en Cuenca; en la actualidad tiene bajo su jurisdicción seis provincias, que cuentan con cuatro brigadas, un batallón logístico y un grupo de caballería. La presente investigación se centra en medir los niveles de estrés del personal militar, teniendo en cuenta que su trabajo es multifacético, puesto que engloba una amplia gama de funciones orientadas hacia la defensa, apoyo y mantenimiento en situaciones de emergencia. Tener bajo control los niveles de estrés laboral es significativo para garantizar la calidad de vida, bienestar y eficiencia en las operaciones militares.

El estrés laboral es un suceso que está en constante crecimiento en las organizaciones, en los entornos laborales competitivos y dinámicos, los trabajadores están sometidos a presiones relacionadas con plazos ajustados, expectativas de rendimiento altas y la necesidad de adaptarse a las estructuras organizacionales de inmediato. Se ha podido evidenciar que las organizaciones carecen de métodos efectivos para medir el estrés laboral, lo que dificulta bastante la aplicación de programas de prevención e intervención.

Dentro de las Fuerzas Armadas, a partir de las condiciones y exigencias de su trabajo, han surgido preguntas fundamentales para la realización esta investigación como, ¿cuál es el nivel de estrés laboral actual en la III División de Ejército Tarqui? y ¿qué estrategias de afrontamiento pueden ayudar a reducir los niveles de estrés laboral en el Fuerte Militar Tarqui?

La presente investigación se encuentra dividida en tres capítulos; en el primer capítulo se abordan diversos temas como el estrés general, sus causas y consecuencias,

tipos, consecuencias del estrés laboral en las organizaciones, medidas de reducción del estrés laboral, las escuelas de formación del ejército y operaciones militares. En el segundo capítulo se aborda la metodología utilizada en la presente investigación, que incluye el tipo de investigación, los participantes, el instrumento que se utilizó, procedimiento de la investigación, como se recopilaron los datos y como se procedió con su análisis.

Finalmente se presentan y analizan los resultados mediante tablas y figuras, concluyendo la investigación con las conclusiones y recomendaciones.

El objetivo general de esta investigación es diagnosticar los niveles de estrés laboral en el personal militar profesional de la III División de Ejército Tarqui. Este diagnóstico permitirá establecer un sustento sólido para el desarrollo de estrategias de prevención basadas en su campo, teniendo en cuenta el cuidado de la salud mental.

Los objetivos específicos que ayudaron al cumplimiento del objetivo general fueron: destacar la importancia que tiene la medición del estrés laboral y su influencia en el rendimiento del personal militar; evaluar los factores de estrés laboral presentes en el entorno del personal militar mediante la herramienta EAE-S, y proponer estrategias de afrontamiento del estrés ante los resultados recopilados.

Capítulo 1 Marco Teórico y Estado del Arte

1.1 Definición y Tipos de Estrés

Según Silva et al. (2020) el estrés no necesariamente tiene que ser considerado como algo negativo en la actualidad, pero claro está de que produce una inestabilidad en los individuos a causa de la presión de diferentes momentos que se atraviesa en la vida. Esto influye totalmente en la autoestima y personalidad de cada uno, procediendo a dar respuestas a estímulos estresores que reflejan la capacidad de adaptación que se puede experimentar. También se dice que el estrés puede ser percibido como un impedimento para realizar actividad física y mejorar la calidad de vida de las personas (Chávez et al., 2020).

Además, Espinoza et al. (2018) manifiestan que el estrés es una condición psicológica y física que altera el estado normal de nuestro cuerpo; genera problemas o cambios notorios en la persona, cuyos efectos inciden en la salud física y mental. Es un proceso natural de nuestro sistema, ya que se genera de una reacción o respuesta de manera inmediata a las condiciones que resultan intimidantes o desafiantes, causando una perturbación emocional en la persona. Las presiones cotidianas de nuestro entorno pueden repercutir totalmente de manera negativa en nuestra salud. Además, de forma general y en base a diferentes autores, existen dos tipos de estrés:

Para Gallego et al. (2018), el eustrés hace referencia a una respuesta tranquila, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente. Algunas situaciones que demuestran el eustrés están relacionadas con acontecimientos cotidianos o naturales tales como enamorarse, el matrimonio, comenzar o finalizar una carrera, entre otras cosas. Es considerado como un “estrés necesario para

nuestra vida” debido a que brinda felicidad al mostrar comportamientos que tienen que ver con satisfacción o diversión. Es un estrés de carácter positivo.

El eustrés mejora la estimulación cognitiva y las actividades de los individuos, ya que se presenta con emociones como preocupación, empatía, impaciencia por conseguir metas o esfuerzos positivos para su vida; es totalmente necesario ya que, sin éste, las personas no se motivarían a realizar ninguna actividad, tendrían de forma frecuente pensamientos negativos y podría presentarse el distrés (Cerezo Reséndiz y Hernández Pozo, 2010).

El distrés es una respuesta negativa ante los factores estresantes, ya sea tanto biológica, física o psicológica, ya que no se puede consumir el exceso de energía desarrollada. Es considerado como el “estrés que debe combatirse” por lo que el cuerpo pasa a un estado de tensión y produce malestar, tristeza y disgusto, que puede ser de larga duración. Es un estrés de carácter negativo (Gallego et al., 2018).

El distrés es muy perjudicial para la salud; el individuo se deja llevar por la ira, además que disminuye su capacidad de aprendizaje y puede tener una baja productividad en sus tareas. (Cerezo Reséndiz y Hernández Pozo, 2010).

1.2 Causas del Estrés

Naranjo (2009) indica como primeras causas del estrés a los agentes estresantes que vienen del ambiente, familia, amigos, estudio, entre otros. En segundo lugar, se encuentra el estrés producido por el mismo individuo, por sus propias características de personalidad y por su forma de enfrentarse o resolver problemas. Puede deberse a las diferentes situaciones vividas de cada persona, que hacen referencia a experiencias traumáticas, molestias cotidianas, estado de desánimo o fracaso.

Dentro de las causas principales de estrés están los acontecimientos más significativos en nuestra vida, los cambios constantes y el control de nuestras decisiones más importantes; este tipo de sucesos incrementa el impacto psicológico del estrés que puede estar presente, generando una mayor vulnerabilidad en las personas (Barquín et al., 2018).

1.3 Fases del Estrés

Según como manifiesta Ávila (2014), el estrés tiene sus fases, ya que el organismo reacciona por diferentes etapas a diversas situaciones que lo provocan. Estas fases son:

Fase de Alarma

El organismo se prepara para producir el máximo de energía que se da cuando se confronta una situación difícil de sobrellevar. Se desencadenan varias reacciones como tensión muscular, agudización de los sentidos, aumento de los latidos cardiacos y elevación del flujo sanguíneo.

Fase de Resistencia

Se activa solamente si el estrés se mantiene ante una situación de alerta, sin que exista relajación; el organismo intenta retornar a su estado normal, conservando las hormonas en situación de alerta permanente.

Fase de Agotamiento

Esta última fase es la que provoca más problemas, ya que se convierte en un estrés crónico y se mantiene durante un largo periodo de tiempo. Esta fase provoca que el organismo se encuentre desbordado y angustiado, es un impacto negativo sobre la salud.

1.4 Síntomas del Estrés

Según Corredor Pulido y Monroy Fonseca (2009), los síntomas del estrés están clasificados en:

- a) Efectos fisiológicos:** como el aumento de la frecuencia cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar, dolores de cuello.
- b) Efectos cognitivos:** como preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión.
- c) Efectos motores:** como hablar rápido, temblores y tartamudeo.
- d) Efectos conductuales:** Los cambios conductuales se presentan por un nivel de estrés elevado; dentro de estos efectos se tiene problemas como la irritabilidad, abuso de sustancias, retraimiento social, procrastinación, cambios alimenticios (Mamani et al., 2007).

Gil Álvarez y Fernández Becerra (2021) indican que, dentro de los síntomas más frecuentes del estrés, y cuya afectación es notoria, están el insomnio, pesadillas, fatiga crónica, angustia, desesperación e incluso puede presentarse depresión. Para la salud es muy importante tener hábitos saludables para controlar nuestro nivel de ansiedad y estrés.

1.5 Consecuencias del Estrés

Según Espinosa et al. (2020), la exposición repetida a situaciones de estrés, desencadena consecuencias posteriores que afectan a nuestro cuerpo y mente. Estas consecuencias pueden ser perjudiciales en la vida del sujeto, pues pueden presentarse como bajo rendimiento escolar o laboral; a nivel laboral también podría presentar un mayor riesgo de accidentabilidad por falta de concentración. Además, puede existir la tendencia a aislarse y evitar interacciones sociales.

1.6 Técnicas de Prevención para el Estrés

Para Daza (2000) las técnicas de prevención ayudan a disminuir el nivel de estrés y sus consecuencias negativas de la mejor manera. Entre las técnicas recomendadas están:

Generales: El objetivo de estas técnicas es incrementar en las personas una serie de recursos personales para afrontar las situaciones estresantes, como un buen estado físico, una dieta adecuada, apoyo social. Estos recursos ayudarán al individuo a soportar las situaciones estresantes de mejor manera.

Cognitivas: El objetivo de estas técnicas es cambiar el pensamiento del individuo de manera positiva, modificando su forma de ver los problemas. Es una técnica que ayuda mucho a controlar la ansiedad, tensión y enfado que los mismos problemas provocan.

Fisiológicas: Se trata de reducir el malestar emocional y físico provocado por los niveles negativos de estrés, a través de técnicas de relajación, control de respiración y meditación.

Conductuales: La finalidad de estas técnicas es promover en el individuo estrategias de comportamiento que le ayuden a afrontar una situación complicada. En estas técnicas se propone un entrenamiento de habilidades sociales, solución de problemas, técnicas de autocontrol.

1.7 Estrés Laboral

Según Fernández (2010) el estrés laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito profesional, ya que puede tener un impacto significativo en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores; puede surgir como resultado de múltiples factores, como las largas horas de trabajo, la presión del tiempo, los conflictos interpersonales y la falta de control sobre las tareas asignadas. Estos factores pueden generar una carga psicológica y emocional en el individuo, que afecta su capacidad para desempeñarse de manera eficiente y su bienestar general.

El estrés laboral se relaciona con la interacción entre el entorno, la organización y el individuo; por lo tanto, su impacto puede variar según la personalidad y la experiencia laboral. Es muy importante destacar que el uso de técnicas como el mindfulness ha demostrado disminuir el estrés y mejorar la calidad del sueño, también ha demostrado la disminución del nivel de cortisol que es la hormona del estrés. Además, se menciona la importancia de abordar el estrés laboral en profesionales expuestos a situaciones traumáticas, a través de estrategias de afrontamiento positivas y basadas en la atención plena para poder solventar los problemas que conducen al estrés laboral (Olaya et al., 2023).

Gabel-Shemueli et al. (2012) encontraron que aquellas personas con una inteligencia emocional más desarrollada tienden a manejar mejor el estrés en el trabajo, sumando a esto aspectos como la edad, el género, el estado civil y la posición dentro de las empresas, que juegan un papel importante en cómo se experimenta para cada uno el estrés laboral.

El negativismo está muy asociado al estrés, es por eso que al optimismo se lo asocia con expectativas positivas de éxito futuro y puede influir en cómo las personas perciben y manejan el estrés laboral. Este enfoque podría ser relevante para entender las dinámicas del estrés, en donde la regulación del eje hipotálamo pituitario adrenal juega un papel importante en la respuesta al estrés y el bienestar psicológico (Puig Pérez et al., 2021). La adecuación de estos conceptos hace ver lo importante que es proporcionar una comprensión más profunda de los mecanismos psicológicos que permitan a los profesionales mantener su bienestar emocional, a pesar de las exigencias de su entorno. Estos estudios proporcionan una base sólida para comprender el estrés laboral y cómo afecta a los trabajadores.

1.7.1 Tipos de Estrés Laboral

Según como manifiesta Posada (2011) existen dos tipos de estrés laboral que puede afectar a los trabajadores:

Estrés Laboral Episódico

El estrés episódico es aquel provocado por situaciones que tienen una corta duración; cuando la persona se enfrenta o resuelve la situación instantáneamente desaparecen todos los síntomas que la originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona participa de un proceso para conseguir un ascenso en su trabajo.

Estrés Laboral Crónico

El estrés crónico es aquel que se presenta de manera más reiterada, cuando una persona es sometida a una situación o agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no pueda manejar este tipo de estrés no desaparecerá en un periodo corto.

1.7.2 Factores Estresores

Según Salamanca Velandia y Garavito Santander (2021), dentro de los factores estresores se tiene varios que afectan de forma intensa al individuo, y que en ocasiones pueden ser incluso invisibles para las personas, ya que a corto plazo pueden afectar el comportamiento y actitudes de las personas, pero cuando la exposición es a largo plazo, pueden ocasionar afecciones en su equilibrio.

Para la autora Zúñiga (2019), los principales estresores laborales son:

- a) Ambiente Físico:** ruido excesivo, vibración, iluminación inadecuada, etc.
- b) Demandas Estresantes del Trabajo:** turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- c) Contenidos del Trabajo:** oportunidad de control, habilidades, complejidad del trabajo, responsabilidad sobre personas.
- d) Estrés por Desempeño de Roles:** conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- e) Relaciones Interpersonales y Grupales:** superiores, compañeros, subordinados, clientes.

f) Organización: aspectos ergonómicos, adaptación a cambios, estructura organizacional, clima organizacional.

1.7.3 Síntomas del Estrés Laboral

Para Buitrago et al. (2021) las estadísticas muestran que el estrés laboral es la primera causa de los problemas de salud de los trabajadores; es por eso que la exposición a situaciones o contextos de estrés laboral afectan en gran cantidad al individuo, por lo que se puede dar complicaciones de tipo físico, como enfermedades cardiovasculares, cefaleas, dificultades musculoesqueléticas, o de tipo mental como depresión, ansiedad y trastornos del sueño.

Además, se pueden dar complicaciones físicas tales como el aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca. A causa de estas afectaciones, se pueden desarrollar enfermedades más complicadas, incluso hasta el cáncer. Dentro de los síntomas conductuales del estrés laboral puede presentarse el consumo de sustancias tales como el tabaco, alcohol y drogas que son nocivas para la calidad de vida del trabajador (Patlán, 2019).

1.7.4 Consecuencias del Estrés Laboral para las Organizaciones

El estrés laboral significa una caída de mucho valor tanto para la organización como para el trabajador, ya que puede afectar económicamente a la empresa, disminuyendo su productividad, pero además afecta la salud del trabajador. En la organización se dan consecuencias graves como la rotación, ausentismo, baja productividad y poca motivación de los colaboradores. Las organizaciones deben poner más atención a sus colaboradores, ya que cada persona tiene un límite emocional; esto permitirá mejorar el clima organizacional

y obtener mayores resultados tanto internos como externos (Salamanca Velandía y Garavito Santander, 2021).

Entre las consecuencias que puede provocar el estrés laboral, está el mayor riesgo de que ocurran accidentes laborales, debido a una disminución en la concentración al realizar algunas tareas. Cuando el individuo está bajo este factor de riesgo, le resulta muy complicado mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (González et al., 2016).

1.7.5 Importancia del Diagnóstico del Estrés Laboral en las Organizaciones

Como menciona Patlán (2019), la medición del estrés laboral dentro de las organizaciones es de suma importancia, puesto que da a conocer si tienen un alto o bajo nivel de estrés dentro del ámbito laboral, por lo que mediante intervenciones oportunas se podrá dar un diagnóstico de esta problemática y facilitarles algunas medidas de prevención o reducción del estrés laboral. Además, se puede reducir de manera significativa el desgaste profesional y los accidentes de trabajo.

Dentro de las empresas ha crecido el interés por el bienestar de los trabajadores para que se sientan cómodos en el puesto de trabajo y puedan rendir mejor. Por tal motivo, se promueve la realización de evaluaciones del nivel de estrés que presentan los trabajadores, para así asignar los recursos necesarios para aplicar estrategias de afrontamiento ante los factores estresores identificados. (García Rubiano y Vélez Botero, 2018).

1.7.6 Medidas de Reducción del Estrés Laboral

Como manifiesta Posada (2011), dentro de las acciones específicas para reducir significativamente el estrés laboral, tanto para el sector público como privado, se incluye el

motivar a los empleados por medio de charlas o talleres de difusión sobre el tema de salud ocupacional, en las cuales se les manifiesta la importancia de contar con una buena salud tanto física como mental para el buen desempeño de las actividades. Las organizaciones deben de tomar en cuenta que aspectos, a veces intrascendentes para los superiores, pueden tener mucho significado para los trabajadores.

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción:

- La generación de un clima organizacional adecuado.
- Motivar a los trabajadores por medio de planes de incentivos, ascensos, modificaciones en los horarios de trabajo, etc.
- Hacer pausas activas para que el personal tenga un pequeño receso en sus actividades, teniendo un mejor rendimiento en las mismas.
- Mejorar los ambientes físicos donde laboran los trabajadores, para que así se mantengan motivados y además teniendo en cuenta sus respectivas medidas de seguridad para cada puesto de trabajo.

1.8 Fuerzas Armadas del Ecuador

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador (FF.AA), está conformado por 3 ramas: el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

El 27 de febrero de cada año se celebra el día del glorioso ejército ecuatoriano, soldados de honor que están totalmente entrenados para servir a la patria con entrega y vocación; su compromiso es proteger y velar por el bienestar del pueblo ecuatoriano. Se encuentran desplegados en todo el territorio, cumpliendo el deber de defender la soberanía e integridad territorial. Los soldados están en la vanguardia sobre los desafíos que ahora se

presentan en el país, mejorando constantemente sus capacidades y operaciones militares para actuar con eficiencia y efectividad. Cuando se ingresa al ejército, se asume un compromiso de valentía, respeto y patriotismo. Es dejar de lado la vida civil para entrar en un mundo de sacrificios, pero de grandes recompensas, poniendo en alto los nombres y apellidos de quien decide ser militar (Ejército Ecuatoriano, 2024).

1.8.1 Escuelas de Formación del Ejército

Arias (2023), menciona que el Ejército Ecuatoriano está compuesto por tres escuelas de formación llamadas:

ESMIL

Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”; el lema de su escuela es “Solo Venciéndote Vencerás”; está ubicada en la capital del Ecuador, Quito, provincia de Pichincha. Aquí es donde se forma el personal oficial del ejército ecuatoriano para la obtención de la Licenciatura en Ciencias Militares, su formación es de 4 años y se gradúan como Subtenientes de arma o servicio, durante su periodo de formación no pueden casarse ni tener hijos, la edad mínima de ingreso es de 18 años y la edad máxima es de 22 años. Además, pueden ingresar mujeres y hombres como especialistas, es decir con una carrera universitaria culminada para el proceso que durará 6 meses y obtendrán el grado de Teniente.

ESFORSE

Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, está ubicada en Ambato, provincia de Tungurahua. Los soldados de tropa se forman por dos años, luego de lo cual reciben el título de Tecnólogo en Ciencias Militares, son soldados de

arma o servicio que pueden ingresar desde los 18 hasta los 21 años, 11 meses, 30 días a la fecha del ingreso. Además, deben de poseer el título de bachiller y mantenerse solteros y sin hijos durante el periodo de formación, la estatura mínima que deben tener los hombres es de 1.65 m. y las mujeres 1.60 m. Por otra parte, también ingresan personas que tengan su carrera universitaria culminada para el proceso de especialistas, el cual toma 6 meses de preparación.

IWIAS

Escuela de IWIAS del Ejército “Crnl. E.M. Gonzalo Barragán”, única escuela del mundo que forma a soldados nativos, está ubicada en la ciudad amazónica llamada Shell, provincia de Pastaza. Los soldados que son más conocidos como “demonios de la selva” se forman por dos años para incorporarse como Tecnólogos en Operaciones Militares en Selva, son soldados de arma de infantería, pueden ingresar solo las personas que han nacido en la región amazónica, deben pertenecer a un pueblo o nacionalidad de la misma y hablar el idioma de su etnia natal. A esta escuela solo ingresan hombres y su estatura mínima es de 1.60 m.

1.8.2 Educación y Entrenamiento Militar

Según Muñoz Gualán y Zambrano Rosales (2020), en la actualidad se evidencia un incremento en el ingreso a las escuelas militares de formación del Ecuador. Desde el proceso de reclutamiento, lamentablemente muchas de las veces, los jóvenes no están preparados para las pruebas académicas, físicas y psicológicas que realizan las diferentes escuelas para su ingreso, el cual tiene como objetivo tener estudiantes capacitados para resolver tareas tanto académicas y físicas de forma idónea y eficiente. Cuando logran

ingresar, la vida de los estudiantes militares está conformada por un intenso entrenamiento físico y una rutina académica que implica horas de estudio teniendo como resultado el logro de un título de tercer nivel y un grado militar. Para ingresar a la carrera militar se debe poseer un conjunto de actitudes y aptitudes tales como:

- Compromiso hacia los principios y valores.
- Vocación hacia el servicio militar.
- Resistencia física.
- Condiciones médicas favorables.
- Control psicoemocional.
- Habilidades y destrezas para trabajar en equipo.

Según Fonseca Rojas y Pasquel Vásquez (2020), para garantizar la defensa de la soberanía e integridad del territorio nacional, el ejército ecuatoriano mediante su educación y formación se capacita siempre con el fin de elevar su nivel académico para tener jóvenes de honor dentro del ejército ecuatoriano.

El entrenamiento militar es una de las fases más importantes para los aspirantes a las carreras militares, además es el método más eficaz para mejorar el rendimiento físico. El principal objetivo es alcanzar un nivel alto para las siguientes fases de entrenamiento. Para los soldados profesionales, los desafíos surgen cuando las diferencias fisiológicas son notorias con el paso del tiempo, a mayor edad existe mayor pérdida de sus capacidades físicas en comparación con los aspirantes. Para el comandante de una unidad militar, el entrenamiento militar significa ejercitar tropas en el campo para que operen como una unidad integrada, en cambio para los planificadores de la preparación militar, tiene como

significado certificar personas tanto honorables y comprometidas totalmente con la patria además de tener una preparación adecuada. Cada persona ve el entrenamiento militar desde su propia perspectiva (Navarrete Enríquez y Veintimilla Corrales, 2021).

1.8.3 Operaciones Militares

Como mencionan Cubides et al. (2021), las operaciones militares requieren una serie de tareas específicas; esto conlleva a que los soldados se vean expuestos a factores estresores tales como la privación del sueño, alteraciones del estado de ánimo y la exigente actividad física. En las diferentes actividades que desempeñará el soldado, se requiere de altos niveles de fuerza muscular, es por ese motivo que un adecuado acondicionamiento físico será importante para la prevención de lesiones musculares, especialmente para la población de nuevo ingreso, donde la reiteración de lesiones ha sido mayor del 40%. Para el éxito en operaciones militares es de suma importancia la condición física, ya que permite una intervención en mejores condiciones tanto fisiológicas, músculo esqueléticas y metabólicas, lo que ayudará a los uniformados a participar en operativos de alto impacto.

Las operaciones militares en conjunto han necesitado casi siempre un alto nivel de apoyo de inteligencia en el contexto de la guerra contra los terroristas. Existe una gran perspectiva por el desarrollo de la inteligencia en un entorno tecnológico muy sofisticado y de acceso ilimitado a la información. Los expertos militares especialistas en defensa indican que los comandantes podrán recibir información mucho más detallada sobre una situación de riesgo, la cual es necesaria para lograr los objetivos propuestos. La inteligencia es una parte fundamental en las operaciones del ejército, para eliminar la iniciativa de amenaza contra el territorio (Acurio Salguero y Ludeña Torres, 2021).

1.9 Estado del Arte

Para el estado del arte se toman en cuenta artículos relacionados con el estrés laboral en el personal sanitario y en dos escuelas policiales; las tres investigaciones han sido desarrolladas en Colombia, Costa Rica y España, respectivamente.

El primer estudio de autoría de Corredor Pulido y Monroy Fonseca (2009) titulado “Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y burnout en personal sanitario”, tuvo como objetivo la descripción y comparación de patrones de conducta, estrés y burnout en el personal asistencial, con datos sociodemográficos en un rango de 20 a 65 años. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo comparativo, a través de la aplicación de dos tests, el EAE-S y el MBI; se seleccionaron en total 90 trabajadores. Los resultados que se encontraron fueron que los médicos casados y en unión libre con un 54.3% presentaron mayores patrones de conducta tipo A, es decir son personas que tienen comportamientos hostiles, de ambición y competitividad; también el estrés se asoció con las personas casadas y en unión libre que tienen más probabilidad de presentar estrés laboral alto y medio y por último de igual manera los médicos con los mismos datos sociodemográficos tienen más probabilidad de presentar burnout. Como conclusión no se encontró una asociación significativa entre los altos niveles de burnout y variables como género y años de experiencia, sin embargo, las mujeres muestran mayor nivel de burnout.

El segundo análisis perteneciente a Blanco-Álvarez y Thoen (2017) titulado “Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses”, tuvo como objetivo determinar si una muestra de policías penitenciarios experimenta estrés laboral y si está relacionado con la presencia de depresión, burnout y ansiedad. La metodología aplicada fue

de tipo correlacional, a través de la aplicación de tres cuestionarios que fueron: la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), así como la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC) y el Cuestionario de Burnout (CBB), mismos que fueron administrados en diferentes prisiones en Costa Rica. La muestra final consistió de 66 oficiales, de los cuales eran 53 hombres y 13 mujeres, con un rango de edad entre los 21 a 60 años, con un promedio de 34 años. En los resultados se evidenció los altos niveles de estrés que están afectando a los oficiales penitenciarios costarricenses, hubo también una comparación de las respuestas basadas en el género, en la cual no hubo diferencias significativas en ninguna de las variables medidas. Sin embargo, en comparación de las respuestas basadas en tener hijos, hay una diferencia en los puntajes de burnout y depresión para aquellos que tienen hijos, ya que reportaron niveles significativamente más altos de depresión. Como conclusión, la muestra informó que, si deja pasar desapercibido el estrés laboral y el burnout, podrían tener graves consecuencias sobre la salud física y mental.

Por último, el tercer estudio analizado tiene la autoría de Olaya et al. (2023) y se titula “Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el estrés laboral en agentes de policía: revisión sistemática”; su objetivo fue describir los efectos de las intervenciones basadas en mindfulness con los principales beneficios psicosociales y físicos sobre el estrés laboral en agentes de policía. La metodología fue una revisión bibliográfica sistemática de la literatura consultada en las bases de datos de Medline, Embase, Scopus, etc. Como resultados se obtuvieron 80 referencias bibliográficas, de las cuales 10 artículos se analizaron y se pudo rescatar que el estrés se trata de un riesgo psicológico, en el que la mayoría de ensayos clínicos resaltaron la intervención a corto plazo, ya que ayuda a no tener un burnout, estrés postraumático, fatiga, etc. Como conclusión se tiene de que las

intervenciones basadas en mindfulness reducen el consumo de varias sustancias, incluido el alcohol y que la intervención puede aumentar la capacidad de los individuos para controlar la ansiedad por el consumo de sustancias.

Capítulo 2 Metodología

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que la Escala de Apreciación del Estrés Sociolaboral (EAE-S), es una escala cuyos resultados se presentan de forma numérica. La investigación fue de profundidad exploratoria descriptiva, donde se realizó un estudio nunca antes hecho y también porque se detalla y precisa la situación que se va a investigar. Igualmente tuvo una secuencia transversal, por la recopilación de datos en un solo momento del tiempo y además porque se escogió una muestra de la población.

2.2 Participantes

La Tercera División de Ejército Tarqui cuenta con aproximadamente más de 4000 personas. La presente investigación tomó una muestra no probabilística de esta población, exactamente de 2037 militares. Anteriormente se iba a tomar una muestra de 150 militares, pero por cuestiones organizacionales de parte del Jefe del Departamento de Seguridad Integrada se tomó una mayor muestra para una mejor precisión en los resultados de la presente investigación.

2.3 Instrumento

Fernández Seara y Mielgo Robles (1992) el instrumento que se empleó en la presente investigación fue la Escala de Apreciación del Estrés específicamente la Escala de Estrés Socio-Laboral “EAE-S”. Su función principal es el estudio del estrés en el ámbito laboral. Esta herramienta va dirigida a los trabajadores de entre 20 a 60 años de edad. La escala consta de 50 enunciados divididos en tres ámbitos:

Trabajo en sí mismo: Las tareas y funciones que el trabajador tiene que realizar.

Contexto Laboral: Factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo.

Relación del sujeto con el trabajo: Vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo.

Para responder cada ítem, el sujeto deberá marcar SI, siempre que el acontecimiento expresado en el ítem haya sido experimentado por el sujeto, caso contrario deberá marcar la opción NO. En los ítems a los que se respondió con un SÍ, se debe señalar la intensidad con la que le afectó el acontecimiento expresado, siendo “0” NADA, “1” UN POCO, “2” MUCHO y “3” MUCHÍSIMO. Por último, tiene que indicar si todavía le está afectando; si es así deberá seleccionar la letra “A” o si le ha dejado de afectar seleccionará la letra “P”.

Para obtener los resultados, primero se debe evidenciar que todas las contestaciones “SI” vayan seguidas de las marcas correspondientes en la columna “TIEMPO”, en la cual se obtendrá los valores parciales de la intensidad en “A” y en “P” sumando los puntos de intensidad (1, 2 o 3) con que se haya calificado cada respuesta positiva. Si no se hubiera señalado ninguno de los valores de “INTENSIDAD” se considera como 0. La puntuación directa total es igual a la suma de ambos valores de A y P que se obtuvo en la intensidad, luego de lo cual, el total podrá transformarse en centil.

La interpretación de la puntuación total de intensidad obtenida determinará los niveles de estrés según la tabla de baremos; para la escala S las puntuaciones son: Estrés leve y manejable (27-53), estrés moderado (54-60) y estrés grave, menos manejable (61-117).

2.4 Procedimiento

Para realizar esta investigación se procedió redactando la solicitud de autorización dirigida al Comandante General de la Tercera División de Ejército Tarqui para la realización de la aplicación del test al personal militar, en efecto se tuvo la aprobación y posteriormente el Jefe del Departamento de Seguridad Integrada del Fuerte Militar Tarqui se encargó de definir la población para el desarrollo de la investigación.

Una vez obtenidos los permisos necesarios, se inició la recolección de datos aplicando la herramienta EAE-S digitalmente, la cual se envió para su aplicación netamente al personal de la III División de Ejército Tarqui. Cada militar completó el test de manera individual, lo que proporcionó los resultados de cada uno sobre el nivel de estrés al que podrían estar expuestos.

El objetivo principal de esta investigación fue diagnosticar los niveles de estrés que tiene el personal militar y como este influye en su rendimiento laboral, personal y social llegando a repercutir de manera significativa en su vida.

Sustentando los resultados obtenidos, se entregó una propuesta para implementar un plan de prevención, que fue presentada a la nueva Jefa del Departamento de Seguridad Integrada para su consideración.

2.5 Análisis de Datos

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando una plataforma virtual, específicamente a través de la creación de una encuesta utilizando Forms App. Esta herramienta se empleó con el objetivo de facilitar la participación de los miembros de la III División de Ejército

Tarqui, permitiendo que los uniformados puedan responder de manera accesible garantizando la confidencialidad; la encuesta fue enviada a la unidades a través del link por el sistema de gestión documental y archivo de las Fuerzas Armadas llamada “CHASQUI” y de forma paralela se usó el aplicativo del Fuerte Militar Tarqui llamada SMSAPP-III DE; posteriormente se realizó la tabulación en Excel en donde se logró describir los resultados mediante tablas y figuras.

Capítulo 3 Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de la Escala de Apreciación del Estrés Sociolaboral (EAE-S), que incluyen los datos sociodemográficos de la población estudiada como el grado, sexo y edad de los uniformados, así como los resultados de los niveles de estrés encontrados. Los resultados se presentarán en forma de figuras estadísticas, con su respectiva interpretación.

3.1 Datos Sociodemográficos

Tabla 1

Datos Sociodemográficos del Personal Militar

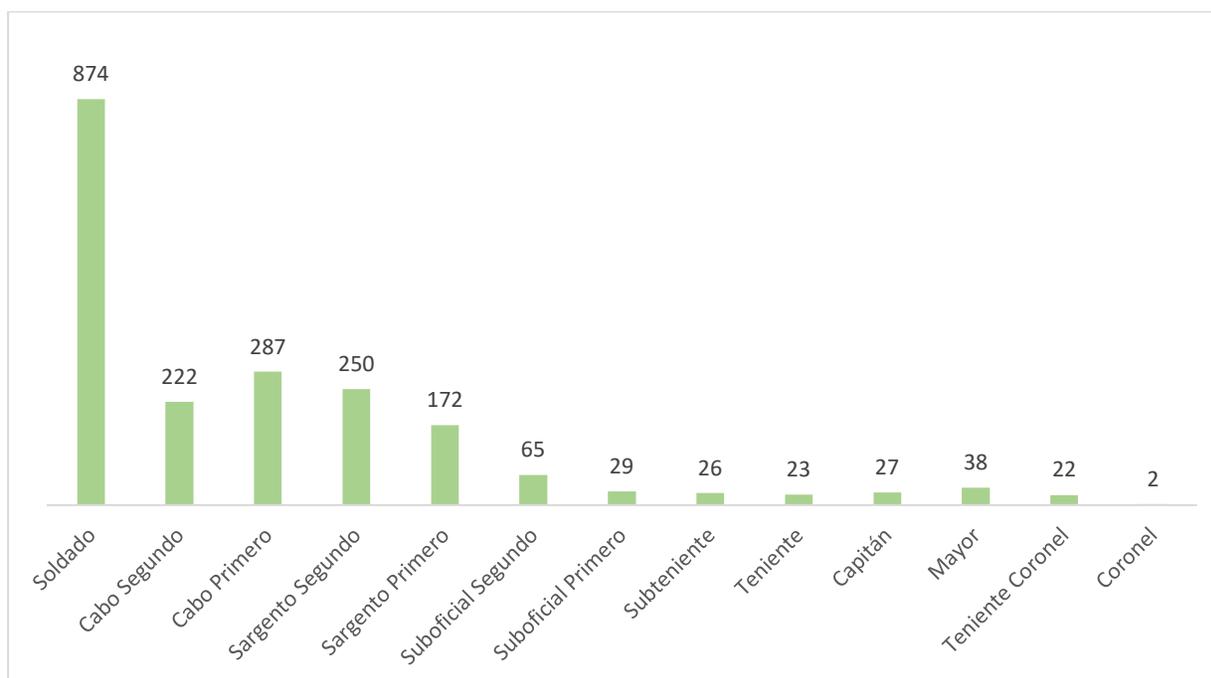
	Datos	N	%
Grados Militares	Soldado	874	44%
	Cabo Segundo	222	11%
	Cabo Primero	287	15%
	Sargento Segundo	250	12%
	Sargento Primero	172	8%
	Suboficial Segundo	65	3%
	Suboficial Primero	29	1%
	Subteniente	26	1%
	Teniente	23	1%
	Capitán	27	1%
	Mayor	38	2%
	Teniente Coronel	22	1%
	Coronel	2	0%
	Total	2037	100%
	Sexo	Masculino	1949
Femenino		88	4%
Total		2037	100%
Rangos de Edad	20-30	1023	50%
	31-40	534	26%
	41-50	426	21%
	51-60	54	3%
	Total	2037	100%

Como se puede observar en la tabla 1, el personal militar de la Tercera División de Ejército Tarqui se encuentra clasificado en una gran cantidad de grados, sexo y rangos de edad que serán interpretados a través de figuras.

3.1.1 Grados Militares

Figura 1

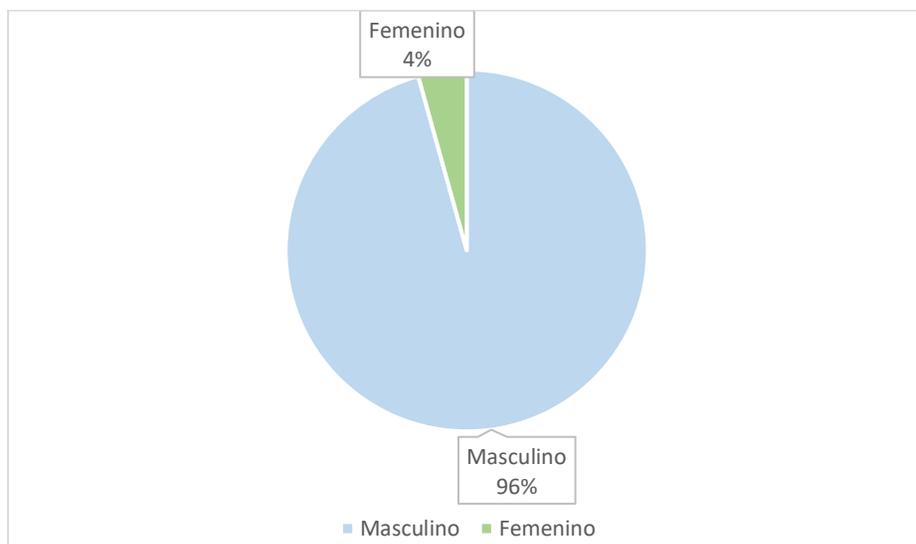
Distribución por Grados Militares



Como se puede observar en la figura 1, la muestra analizada se clasifica en un total de 13 grados militares, predominando como era de suponer los Soldados con un porcentaje del 44%. Entre otros grados que tienen un porcentaje representativo están los Cabos y Sargentos de Primero y Segundo grado.

3.1.2 Sexo

Figura 2
Distribución por Sexo

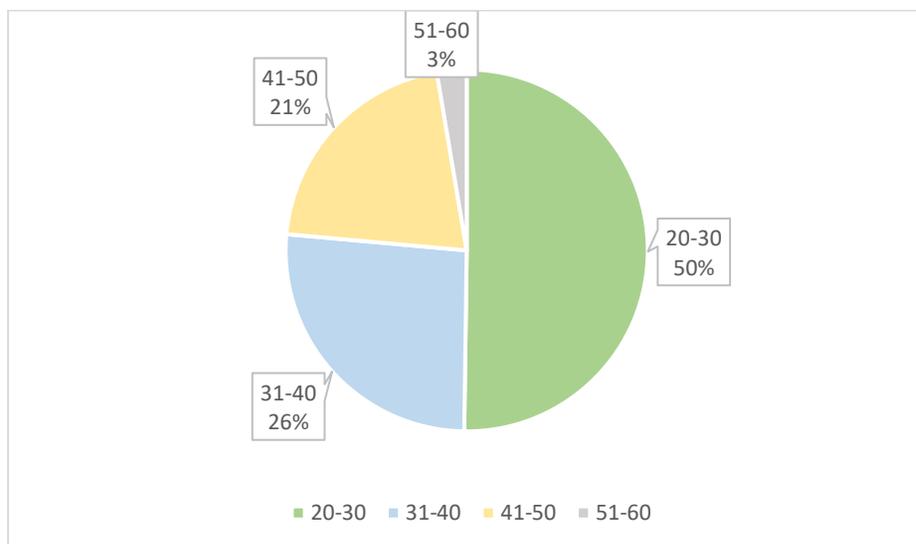


Como se observa en la figura 2, la población analizada está formada en su gran mayoría (96%) por personal masculino.

3.1.3 Rangos de Edad

Figura 3

Distribución por Edades

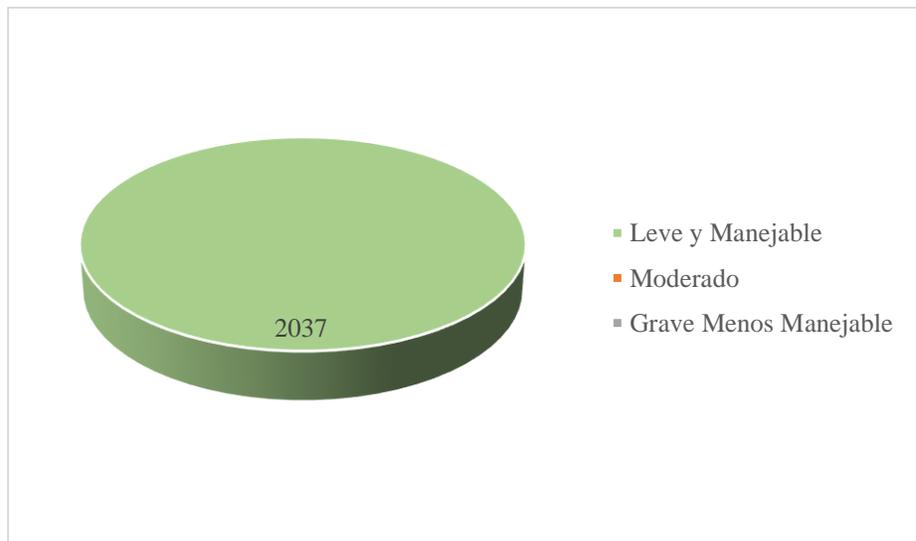


Como se observa en la figura 3, la mitad de la muestra analizada tiene un rango de edad comprendido entre los 20 a 30 años. Sin embargo, es importante destacar los porcentajes de la muestra que se encuentra entre los 31 a 50 años.

3.2 Resultado de los Niveles de Estrés Laboral

Figura 4

Resultado Final del Nivel de Estrés Laboral



Como se observa en la figura 4, el 100% de la muestra analizada se ubica en un nivel leve y manejable de estrés, pese a que la ubicación de las puntuaciones obtenidas por los participantes en la investigación fluctuó entre los percentiles 5 y 40. Ante estos resultados, se procedió a la elaboración de un plan de prevención del estrés.

3.3 Plan de Prevención

Luego de haber analizado los resultados de los niveles de estrés laboral del personal militar de la Tercera División de Ejército Tarqui, se procedió a crear un plan de prevención del estrés laboral, que incluye una serie de actividades para seguir manteniendo un nivel de estrés bajo dentro de la institución.

Tabla 2

Actividades de Prevención del Estrés Laboral

Objetivos Específicos	Actividades	Medio de Verificación	Responsable	Plazo
Promover el bienestar en el entorno laboral.	Incorporar ejercicios de respiración consciente en la rutina diaria para reducir la ansiedad y el estrés.	Observación directa. Registro de Participantes.	Jefe Departamental de cada Área	Corto Plazo
Promover un ambiente colaborativo y solidario para mejorar el bienestar emocional.	Organizar reuniones para compartir ideas y experiencias del campo laboral entre grados superiores e inferiores promoviendo el aprendizaje mutuo.	Cronograma de reuniones. Registros de Asistencia.	Jefe del Departamento de Talento Humano	Corto Plazo
Organizar campeonatos deportivos en el lugar de trabajo para motivar al personal.	Realizar ejercicios al aire libre y practicar deportes para aliviar la tensión y fortalecer el estado físico.	Material audiovisual para las redes sociales.	Jefe del Área de Operaciones - Cultura Física	Mediano Plazo

Desarrollar estrategias de afrontamiento a las situaciones de estrés por parte del personal militar.

Brindar capacitación para fortalecer la mentalidad y técnicas para adaptarse a situaciones difíciles enfocadas en el cuidado de la salud mental.

Cronograma de talleres.

Encuestas.

Jefa del Departamento de Seguridad Integrada

Mediano plazo

Conclusiones

Concluyendo con el estudio realizado, se ha podido destacar que las organizaciones que se preocupan por realizar evaluaciones del estrés en sus trabajadores, obtienen un mejor rendimiento y productividad, ya que al realizar periódicamente este tipo de estudios disminuye la rotación, ausentismo y desmotivación por parte del personal. Además, aumenta el compromiso hacia su trabajo.

Dentro de las Fuerzas Armadas, la medición del estrés laboral alcanza una mayor importancia, pues el trabajo al que están expuestos los militares, son altamente exigentes y peligrosos; si no se tienen evaluaciones periódicas, el estrés puede causar incapacidad de toma de decisiones, errores operativos, incluso poner en riesgo la seguridad tanto individual como del equipo. Se tienen que ejecutar intervenciones psicológicas efectivas y promover un ambiente de apoyo, para evitar problemas mayores en su salud mental como un trastorno de estrés postraumático, síndrome de burnout o depresión grave.

Como se presentó en el último capítulo de la investigación, los resultados obtenidos de la medición del estrés laboral en el personal militar fueron “leves y manejables”. Este resultado no garantiza que no puedan existir riesgos para el bienestar de los uniformados en el futuro, ya que las misiones y condiciones de trabajo a las que están sometidos pueden cambiar. Por ende, aunque el estrés actual sea manejable, es imprescindible seguir con un plan de prevención para preservar su salud tanto física y mental.

Por último, es evidente el predominio del personal masculino en el ejército; a pesar de que las mujeres ahora cuentan con una mayor accesibilidad, pueden seguir persistiendo barreras estructurales como la desigualdad en los cargos, roles de combate y

entrenamientos. Las mujeres integrantes desempeñan una amplia gama de funciones en las áreas de logística y de apoyo, en el área de salud como médicas, enfermeras y paramédicas, como instructoras y formadoras dentro de las academias militares y en la defensa civil. Su participación ha ido en constante crecimiento, pero aún forman una parte mínima de la población militar.

Recomendaciones

Se recomienda integrar las actividades del plan de prevención en el horario de entrenamientos o antes de iniciar las operaciones, con el propósito de no alterar el tiempo del personal. Así también se estará impulsando una cultura de autocuidado e importancia tanto en la salud mental como física.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del estrés laboral; estas ayudarán a seguir manteniendo un nivel de estrés favorable y así evitar eventos agravantes.

Se recomienda involucrar a los oficiales superiores y generales en las diferentes actividades y evaluaciones que se realizan dentro de las instalaciones militares, para así fomentar una cultura de participación de todo el personal.

Se recomienda realizar mediciones del estrés laboral en cualquier tipo de organización; como se ha demostrado en la fundamentación teórica de esta investigación, el no preocuparse de esta problemática puede tener consecuencias graves el trabajo y cumplimiento de metas en las organizaciones.

Referencias

- Acurio, R. y Ludeña, L. (2021). Análisis del empleo en el ámbito interno del sistema de inteligencia militar. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/29018/1/T-ESPE-052156.pdf
- Arias, S. (2023). Física en bachillerato general unificado e impacto en el ingreso a las escuelas militares, Ecuador. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-FisicaEnBachilleratoGeneralUnificadoElImpactoEnElIn-9297307.pdf
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
- Barquín, R., Medina, M. y Albéniz, G. (2018). El uso de estrategias de afrontamiento del estrés en personas con discapacidad intelectual.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179855924004>
- Blanco-Álvarez, T. y Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476754919003>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>

Cerezo, S. y Hernández, M. (2010). Comparación de indicadores psicológicos y fisiológicos en mujeres hipertensas y enfermeras normotensas.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79915029005>

Chávez, Ania., Gallegos, J., Hernández, M., Lopez, J., Castor, C., Álvarez, M., Meza, C., Romo, T., González, R y Góngora, E. (2020). Estrés percibido y felicidad en adultos mexicanos según estado de salud-enfermedad.

<https://www.redalyc.org/journal/1342/134265182001/134265182001.pdf>

Corredor, M. y Monroy, J. (2009). Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y burnout en el personal sanitario.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772009000100008&lang=es

Cubides, J., Castro, L., y García, A. (2021). Comparación del acondicionamiento físico en alumnos de tres escuelas del Ejército Nacional de Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862021000200498&lang=es

Daza, F. (2000). Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_438.pdf/0ee9ad78-a9a4-45d6-8ae6-56ad64bf3129

Ejército Ecuatoriano. (2024). Reseña Histórica. <https://ejercitoecuadoriano.mil.ec/>

Espinosa, J., Hernández, J., Rodrigue, J., Chacín, M. y Bermúdez, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico.

<https://www.redalyc.org/journal/559/55969798011/html/>

Espinoza, A., Pernas, I. y González, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697

Fernández, J. y Mielgo, M. (1992). Manual Escalas de Apreciación del Estrés.

Fernández, P. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>

Fonseca, D. y Pasquel, N. (2020). Incidencia de la planificación estratégica en la formación militar que imparte la Escuela Superior Militar (ESMIL) Eloy Alfaro con prospectiva al 2030. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22803/1/T-ESPE-044006.pdf

Gabel-Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, R. y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>

Gallego, Y., Gil, S. y Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ces.edu.co/bitstream

m/handle/10946/4229/Revisi%3%b3n%20te%3%b3rica%20de%20eustr%3%a9s%20y%20distr%3%a9s%20definidos%20como%20reacci%3%b3n%20hacia%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20relaci%3%b3n%20con%20las%20estrategias%20de%20afrentamientopdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. y Vélez, H. (2018). Exploración de las características psicométricas del inventario de estrés ocupacional OSI para el contexto colombiano.

<https://www.redalyc.org/journal/4975/497555219012/497555219012.pdf>

Gil, J. y Fernández, C. (2021). El estrés académico, estresores, síntomas y estrategias de afrontamiento en residentes de Estomatología General Integral.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100016

González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C. y Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732016000100001&script=sci_arttext)

[50732016000100001&script=sci_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732016000100001&script=sci_arttext)

Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en Emergencia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/lenovo/Downloads/bacag,+543-1811-1-CE.pdf

Muñoz, G. y Zambrano, E. (2020). Pruebas de ingreso como predictores del rendimiento académico en los aspirantes a soldados del Ejército. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/lenovo/Downloads/
Dialnet-PruebasDeIngresoComoPredictoresDelRendimientoAcade-7716116.pdf

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf

Navarrete, L. y Veintimilla, H. (2021). Análisis de la afectación de la sobrecarga física en el entrenamiento militar y su impacto de acuerdo a la edad para mejorar la capacidad física del soldado. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/27061/1/T-ESPE-017343.pdf

Olaya, A., Benavides, A., Delgado, J. y García, L. (2023). Efectos de las intervenciones basadas en mindfulness sobre el estrés laboral en agentes de policía: revisión sistemática. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602023000400008&lang=pt

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20y%20la%20medici%C3%B3n,problem%C3%A1tica%2C%20sino%20tambi%C3%A9n%20del%20dise%C3%B1o

- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384.pdf
- Puig, S., Aliño, M., Duque, A., Cano, I., Martínez, P., Almela, M. y García, M. (2021). Optimismo disposicional y estrés: claves para promover el bienestar psicológico. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/778/77868003005/77868003005.pdf
- Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515570056015>
- Silva, M., López, J. y Columba, M. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/67462875008.pdf
- Zúñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317/14574>

Anexos

Anexo 1

Cuestionario EAE-S

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados



1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no está# preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Su futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

Anexo 2
Hoja de Respuestas EAE-S

Nº 202

E A E
Hoja de respuestas



Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
 Estudios/Título académico _____
 Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

	SI	NO	Intensidad				Tiempo			SI	NO	Intensidad				Tiempo	
1.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	28.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
2.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	29.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
3.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	30.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
4.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	31.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
5.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	32.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
6.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	33.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
7.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	34.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
8.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	35.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
9.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	36.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
10.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	37.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
11.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	38.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
12.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	39.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
13.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	40.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
14.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	41.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
15.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	42.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
16.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	43.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
17.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	44.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
18.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	45.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
19.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	46.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
20.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	47.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
21.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	48.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
22.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	49.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
23.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	50.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
24.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	51.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
25.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	52.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
26.	SI	NO	0	1	2	3	A	P	53.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
27.	SI	NO	0	1	2	3	A	P									

En A = Número de SI

Total =

En P =

A = Puntuaciones en Intensidad

Total = Centí =

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Frey Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si se presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Daganzo, 15 cpdo.; 28002 MADRID - Madrid, Iberia, M. 14000 - 1000



Anexo 3

Baremos del Test EAE-S

4.5. BAREMOS

A partir de las puntuaciones totales en intensidad obtenidas por los sujetos que forman cada uno de los grupos normativos se han elaborado los baremos en puntuaciones centiles para cada escala. Se presentan en

la Tabla 5; en el cuerpo de la tabla aparecen puntuaciones directas totales en intensidad y en las columnas externas (DERECHA e IZQUIERDA), las puntuaciones centiles correspondientes.

Tabla 5. Baremos en intensidad total

Centil	Escala G	Escala A	Escala S	Escala C	Centil
99	120-123	116-118	112-117	93-97	99
95	106	112	105	88	95
90	97	103	100	81	90
80	85-90	95	93	75	90
75	77	89	82	70	75
70	69 ⁶⁹	84	75	64	70
65	62 ⁶⁸	77	68	60	65
60	57	70	65	55	60
55	54	65	61	50	55
50	51	60	57	46	50
45	47	56	53	42	45
40	43	53	50	39	40
35	40	49	46	35	35
30	36 ³⁵	46	43	32	30
25	33 ²⁸	38-41	39	28	25
15	27	32	35	21	15
10	22	28	31	17	10
5	19	23	27	12	5
Med.	51,5	60,8	57,7	46,2	Med.
D.t.	16,3	14,7	15,6	13,8	D.t.

