

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL
EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª BRIGADA DE
INFANTERIA, JUNIN - 2023**

AUTORES:

Bach. José Alex SAAVEDRA CERVA

ORCID: 0009-0003-7275-9067

Bach. Juan Eder MERA BENAVIDES

ORCID: 0009-0002-3286-7533

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con Mención en Gestión Pública y planeamiento estratégico

ASESOR:

Mag. Milos Arévalo Najar

ORCID: 0009-0006-8709-4274

2024

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 032 – 2024/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veinte (20) días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro, siendo las 12:00 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

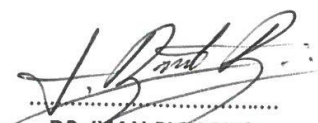
❖	Doctor	IVAN RICARDO BARRETO BARDALES	Presidente
❖	Doctora	LILIANA RODRÍGUEZ SAAVEDRA	Secretario
❖	Maestra	AMELBA SANDRA CALLA HERMOZA	Vocal

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis **N° 032-2024/SIE/DGI/ESGE-EPG** del 08 de noviembre de 2024, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada **“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª BRIGADA DE INFANTERIA, JUNIN – 2023”**, presentado por los Bachilleres **MERA BENAVIDES JUAN EDER y SAAVEDRA CERVA JOSE ALEX**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederte la calificación de APROBADO POR UNANIMIDAD

En mérito del cual, el jurado APRUEBA (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico.

Firmado, en Chorrillos a los veinte (20) días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.


.....
**DR. IVAN RICARDO
BARRETO BARDALES
PRESIDENTE**


.....
**DRA. LILIANA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA
SECRETARIO**


.....
**MG. AMELBA SANDRA
CALLA HERMOZA
VOCAL**

Autorización de Publicación y Uso

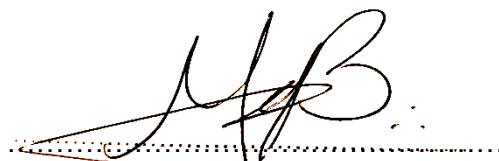
Yo, Bach. José Alex SAAVEDRA CERVA y el Bach. Juan Eder MERA BENAVIDES a través del presente documento autorizamos a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: Relación entre el Liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del Sector Selva de la 31ª Brigada de Infantería, Junín - 2023. presentada para optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico, en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (Renati) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizamos gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Chorrillos 30 de mayo del 2024



JOSE ALEX SAAVEDRA CERVA

DNI 70492024



JUAN EDER MERA BENAVIDES

DNI 70470201


Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Bach. José Alex SAAVEDRA CERVA, identificado con Documento Nacional de Identidad N°70492024, con domicilio real en la Villa militar este block 21 Dpto. 302, provincia de Lima, departamento de Lima, egresado de la Maestría en Ciencias Militares con Mención en Gestión Pública y Planeamiento estratégico; Y el, Bach. Juan Eder MERA BENAVIDES, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 70470201, con domicilio real en la AV. Las Gaviotas 123, provincia de Lima, departamento de Lima, egresado de la Maestría en Ciencias Militares con Mención en Gestión Pública y Planeamiento estratégico de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG) declaramos bajo juramento que:

Somos los autores de la investigación titulada: Relación entre el Liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del Sector Selva de la 31ª Brigada de Infantería, Junín - 2023. Que presento a los 30 días de mayo del año 2024, ante esta institución con fines de optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico.

Dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por los suscritos, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaramos que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas y otros que corresponden a los suscritos o a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaramos conocer y nos sometemos al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

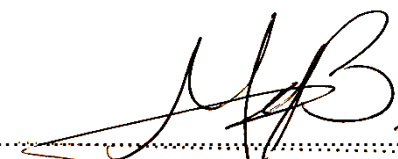
Declaramos bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicados ni copiados. Que no hemos cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximimos de toda responsabilidad a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado y nos declaramos como los únicos responsables.



.....

JOSE ALEX SAAVEDRA CERVA

DNI 70492024



.....

JUAN EDER MERA BENAVIDES

DNI 70470201

Dedicatoria

Este trabajo de tesis es un homenaje a nuestros padres, cuya sabiduría, apoyo y amor han sido fundamentales para nuestro crecimiento y desarrollo. También queremos agradecer a nuestras parejas, que han sido un refugio constante en momentos de estrés y han compartido con nosotros la alegría y la tristeza de este proceso. Su presencia en nuestras vidas ha sido un motor de inspiración y motivación para alcanzar nuestros objetivos.

Índice

Página de Jurado	
Autorización de Publicación y Uso	3
Declaración Jurada de Autoría	4
Dedicatoria.....	5
Resumen	11
Summary.....	12
Introducción.....	13
 CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.2 Justificación de la investigación	16
1.3 Delimitación de la investigación.....	17
1.5 Formulación del problema	18
1.6 Objetivos de la investigación.....	19
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases Teóricas	23
2.3 Definición de términos.....	34
2.4 Hipótesis.....	34
 CAPITULO III: MÉTODO.....	35
3.1 Enfoque de investigación	35
3.2 Tipo de investigación.....	35
3.3 Nivel de investigación	35
3.4 Diseño de investigación.....	35
3.5 Población y muestra.....	35
3.6 Variables de investigación.....	36
3.7 Operacionalización de las variables	37
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
4.1 Análisis descriptivo.....	44
4.2 Análisis inferencial.....	53
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
6.1 Conclusiones	60
6.2 Recomendaciones	63
REFERENCIAS	64
Anexos.....	69

Anexos:

Anexo No 1: Matriz de Consistencia.....	71
Anexo No 2: Instrumentos de recolección de datos.....	71
Anexo No 3: Validación del Instrumento.....	76
Anexo No 4: Confiabilidad del instrumento.....	80
Anexo No 5: Autorización para recolección de datos.....	83
Anexo No 6. Base de Datos.....	87
Anexo No 7: Compromiso ético.....	98
Anexo No 8: Hoja de datos personales.....	100
Anexo No 9: Aporte de la investigación.....	101
Anexo 10: Resultado de similitud.....	104
Anexo 11: CD Conteniendo la tesis en PDF.....	106

Lista de Tablas

Tabla 1: Variable liderazgo transformacional.....	37
Tabla 2: Variables stress laboral.....	38
Tabla 3: Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.....	41
Tabla 4: Prueba de fiabilidad del cuestionario stress laboral	43
Tabla 5: Variable liderazgo transformacional	44
Tabla 6: Dimensión influencia idealizada.....	45
Tabla 7: Dimensión estimulación intelectual	46
Tabla 8: Dimensión consideración individualizada.....	47
Tabla 9: Dimensión inspiración motivacional	48
Tabla 10: variable stress laboral.....	49
Tabla 11: variable stress laboral.....	49
Tabla 12: Dimensión stress primario	50
Tabla 13: Dimensión stress secundario	51
Tabla 14: Dimensión stress terciario.....	52
Tabla 15: Dimensión stress cuaternario.....	53
Tabla 16: Prueba de hipotesis general	54
Tabla 17: Prueba de primera hipótesis específica	55
Tabla 18: Prueba de segunda hipótesis específica.....	56
Tabla 19: Prueba de segunda hipótesis específica.....	57
Tabla 20: Prueba de cuarta hipótesis específica	58

Lista de Figuras

Figura No 1: Gráfico liderazgo transformacional.....	44
Figura No 2: Dimensión influencia idealizada	45
Figura No 3: Dimensión estimulación intelectual	46
Figura No 4: Dimensión consideración individualizada	47
Figura No 5: Dimensión inspiración motivacional	48
Figura No 6: Dimensión stress primario.....	50
Figura No 7: Dimensión stress secundario	51
Figura No 8: Dimensión stress terciario	52
Figura No 9: Dimensión stress cuaternario.....	53

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el stress laboral del personal del militar de la 31 Brigada de Infantería sector. La presente investigación fue elaborada con un enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de alcance correlacional; el diseño escogido fue el no experimental, transversal, prospectivo, el método empleado de investigación fue el deductivo, La población estuvo constituida por el personal militar de las unidades del sector selva de la 31 Brigada, los que hacen un total de 511 personas, la muestra estuvo constituida por 220 personas a quienes se les suministraron los instrumentos denominados, liderazgo transformacional y stress laboral, los mismos que fueron validados y comprobados estadísticamente por las pruebas Alfa de Cronbach, arrojando un resultado de 0.944 y 0,938 respectivamente, lo que demuestra la alta fiabilidad de los instrumentos de medición elaborados para el estudio , Debido a que el coeficiente de correlación de p valor obtenido es 0.000 esto es menor a 0.005, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, concluyendo que las variables de estudio tienen una significativa correlación estadística. En otras palabras, la aplicación del liderazgo transformacional por parte del personal de comandantes de patrullas, bases y batallones reduce el stress laboral del personal subordinado, el presente estudio apertura la posibilidad de la aplicación de este nuevo concepto para su implementación en el ejercicio del don de mando en las dependencias del ejército, lo que impactará positivamente en el rendimiento laboral del personal militar.

Palabras Clave: Liderazgo, don de mando, stress laboral

Summary

The purpose of this research is to determine to what extent transformacional leadership is related to the work stress of the military personnel of the 31st Infantry Brigade sector. The present research was elaborated with a quantitative approach, it was of basic type, of correlational scope; the chosen design was the non-experimental, transversal, prospective, the research method used was the deductive, The population was constituted by the military personnel of the units of the jungle sector of the 31 Brigade, which make a total of 511 people, the sample was constituted by 220 people who were supplied with the instrumento called, transformational leadership and labor stress, the same ones that were validated and statistically verified by Cronbach's Alpha tests, yielding a result of 0.944 and 0.938 respectively, which demonstrates the high reliability of the measurement instruments developed for the study, Because the correlation coefficient of p value obtained is 0.000 this is less than 0.005, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was accepted, concluding that the study variables have a significant statistical correlation. In other words, the application of transformational leadership by the personnel of patrol commanders, bases and battalions reduces the work stress of subordinate personnel, the present study opens the possibility of the application of this new concept for its implementation in the exercise of the gift of command in the dependencies of the army, which would positively impact on the work performance of military personnel.

Keywords: Leadership, gift of command, work stress

Introducción

La guerra es la actividad humana que genera mayores de niveles de stress en comparación a cualquier otra tarea. La vida de miles de hombres puede depender en solo un momento de la correcta decisión de aquellos que ejercen el comando. En la guerra un error, la falla o la negligencia puede significar la pérdida de la vida de los subordinados. Son por estas razones, que uno de los retos a los cuales están permanentemente enfrentados todo el personal militar es el stress laboral o en el caso de la milicia de generarse en operaciones, podría ser denominado stress de combate. Ante este problema, surge la necesidad de la aplicación de nuevos conceptos que tienen la finalidad de un mejor ejercicio del comando, uno de estos, es el liderazgo transformacional. En las unidades de la 31 Brigada de Infantería sector selva, se impartieron charlas de liderazgo transformacional al personal que ejerce el mando en los diferentes niveles de las unidades, procediéndose a realizar posteriormente una encuesta al personal subordinado, con la finalidad de recoger la percepción de este nuevo concepto y si es que al ser aplicados reducen el nivel de stress laboral.

Por tanto, el objetivo del presente estudio de investigación científica fue determinar en qué medida se relacionan el liderazgo transformacional con el stress laboral del personal militar de las unidades de la 31 Brigada de Infantería sector selva en el año 2023

El presente estudio de investigación científica está estructurado en seis capítulos. En el I capítulo, se procedió a describir e identificar la realidad problemática, la que constituye la causa del presente estudio de investigación científica ; en el II capítulo es desarrollada las teorías respectivas que constituyen el marco teórico de la investigación ; el III capítulo hace referencia a la metodología de investigación escogida ; en el IV capítulo se realiza el análisis estadístico descriptivo e inferencial ; en el V capítulo es desarrollada la discusión y análisis de los resultados en relación al capítulo anterior , en el VI capítulo se estipulan las conclusiones de las hipótesis de estudio, procediéndose a realizar las recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Nivel Internacional

Un problema persistente, entre los integrantes de las fuerzas armadas desplegadas para operaciones militares es el stress laboral. La naturaleza de los objetivos de combate, en el que la vida de los integrantes de patrullas y/o unidades desplegadas está muchas veces en inminente riesgo; genera una presión adicional entre los comandantes de los diferentes niveles de unidades militares. Esta variable genera un nivel de tensión permanente con los subordinados, quienes, en la búsqueda del cumplimiento estricto de las órdenes superiores, muchas veces manifiestan diversos cuadros y grados de síntomas de ansiedad que afectan negativamente la potencialidad de un rendimiento laboral óptimo que incrementaría su producción.

Ejércitos de países europeos como el de Inglaterra, con amplia experiencia en operaciones militares convencionales, manifiestan su permanente preocupación por esta variable, que afecta directamente al personal en operaciones y que los conducen inclusive a post trastornos mentales, Investigaciones como la de (Stevelink, et. al., 2018), señalan que desde el año 2001, más de 280 000 miembros del personal de servicio del Reino Unido se desplegaron en Irak y Afganistán, algunos en múltiples ocasiones. Siendo probable que mucho de este personal haya estado expuestos a eventos potencialmente traumáticos. Es esencial garantizar un seguimiento a largo plazo de estas personas para comprender las consecuencias del despliegue, incluso una vez que el personal haya dejado el servicio militar. Por su parte, el centro de estudios de veteranos de guerra en los Estados Unidos, en su informe anual señala que la investigación realizada entre veteranos de Vietnam destacó cómo surgieron preocupaciones sobre el impacto en la salud mental en los años posteriores al conflicto. El paso del tiempo brinda la oportunidad de estudiar qué ha sucedido con quienes han dejado el servicio militar. Más de 19 000 efectivos regulares capacitados abandonan las fuerzas armadas de Estados Unidos anualmente para reanudar la vida civil (Central for disease veterans, 2019), así mismo el informe apunta que estos altos niveles de stress afectaron también el rendimiento del personal en operaciones.

Otras investigaciones nos dicen que, el estrés en militares abarca una amplia gama de aspectos, desde la percepción del estrés hasta los síntomas asociados y las estrategias de afrontamiento. Por ejemplo, un estudio realizado con militares españoles desplegados en misiones internacionales examinó la percepción del estrés sufrida por estos, así como los

síntomas relacionados, concluyendo que un mayor nivel de estrés percibido está vinculado a un mayor malestar psicológico. Además, se ha evidenciado que la exposición a situaciones traumáticas y el entorno laboral son factores de riesgo significativos para el desarrollo de trastorno de estrés postraumático en el personal militar (Rodríguez & Arce, 2016).

Nivel Regional

En los ejércitos hispanoamericanos desplegados en operaciones militares también surge esta preocupación, En Colombia, investigadores como Cortez & Zapata (2022), nos dice que el trastorno de estrés de combate, es la causa de múltiples trastornos mentales y físicos que impactan negativamente en la calidad de vida de quienes padecen esta enfermedad, desarrollando síntomas notablemente específicos tras la exposición de los diversos eventos propios de las operaciones militares. Otros estudios realizados en Colombia analizan los síntomas emocionales y el nivel de estrés en militares colombianos que habían completado el curso de Lanceros de las Fuerzas Militares de Colombia. Los resultados revelaron que aquellos militares que habían pasado por dicho curso presentaban niveles más altos de estrés y síntomas emocionales en comparación con aquellos que no habían completado el curso (Kondo et al. 2020). Asimismo, se identificaron varios factores de riesgo para el estrés laboral en militares de Sudamérica. Entre estos factores se incluyen las largas jornadas de trabajo, la escasez de tiempo para el descanso, la separación del núcleo familiar, las condiciones laborales y los cambios frecuentes de turnos. Estos estresores directamente afectan la salud mental de los militares y pueden tener un impacto significativo en su bienestar general (Pineda et al., 2017).

Nivel Nacional

El estrés laboral en el personal militar del Ejército del Perú, es un desafío de larga data en la institución, con cerca de 150,000 efectivos en el activo en el servicio de las fuerzas armadas, quienes se enfrentan a diversas exigencias en su misión de garantizar la seguridad interna. Uno de los escenarios más críticos es la zona del VRAEM, donde miles de efectivos militares han sido desplegados desde la década de 1980 para neutralizar las amenazas de organizaciones terroristas las cuales están aliadas a organizaciones de narcotraficantes. Durante los últimos 5 años, no menos de 48 militares y policías han fallecido en enfrentamientos, en dicha zona de operaciones militares y muchos más retornan con conmociones o problemas psicológicos permanentes.

La alta tasa de riesgo, contra la integridad física de los militares desplegados en esta zona constituye un factor de estrés adicional, para quienes son asignados a las unidades que desarrollan operaciones militares en esta área de responsabilidad de la 31 Brigada de Infantería. El personal militar debe enfrentar condiciones extremas que alteran su equilibrio físico y mental. Las evaluaciones psicológicas aplicadas a 200 militares que retornaban de operativos en el VRAEM revelaron que el 94% superaba los umbrales de estrés agudo y el 61% cumplía criterios para trastorno de estrés postraumático.

Una de las causas del stress laboral expuesto, es el ejercicio del liderazgo por parte del personal con mando de personal de tropa, delineado por conceptos antiguos de don de mando, si bien es cierto está basado en principios validos de ejercicio del liderazgo, Asimismo, el liderazgo en mención no está considerando diversos factores que contribuyen al estrés, como la falta de ciertos parámetros modernos de liderazgo. Los subordinados han informado sentirse "abandonados a su suerte" frente a la adversidad, y que sus superiores no brindan orientación ni consideran sus opiniones. Esto habría exacerbado el peligro percibido y la frustración con la labor desempeñada. Entonces el ejercicio del liderazgo institucional, no tiene en cuenta nuevos conceptos de mando, una de estas nociones es el liderazgo transformacional, el cual podría constituirse, en una valiosa herramienta que mitigará el stress de combate en el personal militar que labora en el VRAEM. Razón por la cual, como parte del presente estudio se procedió a instruir al personal de jefes de base acerca de esta nueva idea del ejercicio del don de mando, con la finalidad que lo practiquen y poder evaluar al personal posteriormente. Se espera comprender cómo determinados comportamientos de liderazgo, como estimular la creatividad, brindar orientación individualizada y motivar a través de una visión compartida, podrían amortiguar los efectos estresantes generados por las demandas extremas del contexto operativo. Esto permitirá aportar evidencia empírica sobre la relación teórica planteada y profundizar en el entendimiento de esta problemática en el personal militar.

1.2 Justificación de la investigación

1.2.1 Justificación teórica

Desde el plano teórico, esta investigación se justifica en la necesidad de estudiar nuevos tipos de liderazgo que puedan fortalecer el ejercicio del don de mando institucional en los diversos niveles de comando, se trata de encontrar evidencias empíricas y relacionar el liderazgo transformacional con el estrés laboral.

1.2.2 Justificación práctica

Desde el ámbito práctico, esta investigación es importante, para mejorar las condiciones en las que se desempeñan los miembros del ejército. Si se logra evidenciar la influencia positiva que ejerce un liderazgo transformacional sobre el estrés, permitirá realizar las recomendaciones correspondientes al alto mando para optimizar los programas de formación y capacitación de oficiales, priorizando el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional que promuevan el bienestar emocional de del personal militar.

1.2.3 Justificación institucional

Este estudio podría beneficiar al Ejército del Perú, al identificar cómo el liderazgo transformacional puede reducir el estrés ocupacional entre el personal militar. Promover prácticas de liderazgo efectivas podría mejorar el bienestar y la salud mental de los miembros de la institución, aumentar la moral y la eficiencia operativa, y reducir problemas relacionados con el estrés. Además, los resultados podrían guiar el desarrollo de programas de formación en liderazgo, fortaleciendo así la cohesión y eficacia del ejército en el cumplimiento de sus misiones.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación espacial

La presente investigación se enfoca en analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023.

1.3.2 Delimitación temporal

La presente investigación está delimitada en el año 2,023.

1.3.3 Delimitación Social

La investigación se enfoca específicamente en el personal militar de la 31 Brigada de infantería que labora en el sector selva, lo que implica un marco social particular relacionado con la cultura, las dinámicas y las demandas propias del entorno castrense.

1.4 Limitaciones de la investigación.

1.4.1 Limitación geográfica

La investigación se llevará a cabo en el contexto específico del personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, razón por la cual podrían suscitarse ciertos inconvenientes para la aplicación de los instrumentos de medición, debido a la lejanía y problemas de conexión de las bases militares.

1.4.3 Limitación Temporal

El estudio se llevará a cabo durante el año 2023, lo que significa que los resultados estarán asociados a ese periodo específico. Los cambios en el contexto socioeconómico, político o militar posteriores a ese año podrían limitar la generalización de los resultados a otros momentos temporales. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que los hallazgos obtenidos estarán circunscritos a ese periodo en particular.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería, Junín – 2023?

1.5.2 Problemas específicos

¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería, Junín – 2023?

¿En qué medida la estimulación intelectual se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería, Junín – 2023?

¿En qué medida la consideración individualizada se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023?

¿En qué medida la inspiración motivacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023?

1.6 Objetivos de la investigación

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

1.6.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023.

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023.

Determinar la relación entre la inspiración motivacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de infantería, Junín – 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Sefidan, et. al., 2021), en su estudio titulado *Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Perceived Stress in Basic Military Training: A Longitudinal Study of Swiss Armed Forces*; exploró el impacto de los estilos de liderazgo de los superiores en la motivación para el logro, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el estrés percibido de los reclutas durante su entrenamiento militar básico en las Fuerzas Armadas Suizas. El equipo de investigadores trabajó con 525 reclutas masculinos, de una edad promedio de 20.3 años, y realizó evaluaciones tanto transversales como longitudinales en tres momentos clave: al inicio del entrenamiento básico, en la semana 7 y en la semana 11. Los participantes completaron cuestionarios de autoevaluación que abarcaban información demográfica, motivación para el logro, comportamiento de ciudadanía organizacional, estrés percibido y estilos de liderazgo de sus superiores (transformacional, transaccional y *laissez-faire*). Los resultados mostraron que, a lo largo del tiempo, no hubo diferencias significativas en las puntuaciones de motivación para el logro entre el inicio del entrenamiento básico y la semana 11. Sin embargo, los reclutas que experimentaron un liderazgo transformacional más alto (de la semana 7 a la semana 11) obtuvieron las puntuaciones más altas en motivación para el logro, y las puntuaciones más bajas en estrés percibido, todas en la semana 11. Además, se encontraron asociaciones entre la motivación para el logro y el en el inicio del entrenamiento con el liderazgo transformacional y transaccional en la semana 7 y semana 11. El estrés percibido en el inicio del entrenamiento básico se correlacionó únicamente con el liderazgo transformacional, pero no con el liderazgo transaccional, tanto en la semana 7 como en la semana 11. Para concluir, la investigación reveló que el enfoque de liderazgo transformacional impulsó la motivación para alcanzar el éxito y el OCB en los reclutas militares suizos, y los resguardó del estrés, tanto de forma transversal como longitudinal. Estos hallazgos subrayan la relevancia del liderazgo en el entorno bélico y su impacto en el bienestar y desempeño de los soldados durante su formación básica.

Hardy et al. (2020) en su estudio titulado "The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits" publicado en la revista *Leadership Quarterly*, examinaron los efectos de un modelo diferenciado de liderazgo transformacional en los resultados de los seguidores. En el primer estudio,

participaron 484 reclutas de la Royal Marine del Reino Unido, quienes completaron cuestionarios sobre los comportamientos de liderazgo de sus entrenadores y sus propias actitudes hacia el entrenamiento. El resultado del entrenamiento se midió como la finalización exitosa o no finalización del mismo. Los análisis de función discriminante identificaron que fomentar la aceptación de metas grupales, la motivación inspiradora, el modelo de rol apropiado, la consideración individual y la recompensa contingente discriminaron significativamente entre el éxito y el fracaso. Además, se encontró que las variables actitudinales de autoconfianza, resiliencia y satisfacción también discriminaron de manera exitosa entre el éxito y el fracaso. En el segundo estudio, se utilizó un diseño experimental verdadero para examinar la efectividad de una intervención de liderazgo transformacional. Participaron 85 reclutas en el grupo experimental y 67 reclutas en el grupo de control, quienes completaron cuestionarios en las semanas 5 y 15 del entrenamiento de reclutas. Los resultados revelaron que 3 de los 5 comportamientos clave de liderazgo, y todas las variables actitudinales de los reclutas medidas, fueron significativamente mejoradas por la intervención. Este estudio proporciona evidencia de la relación entre los comportamientos de liderazgo transformacional, los resultados psicológicos y de entrenamiento en reclutas militares de élite. Los hallazgos resaltan la importancia del liderazgo transformacional en el contexto militar y su impacto en el éxito del entrenamiento y las actitudes de los reclutas.

Manoppo (2020) en su investigación denominada "El liderazgo transformacional como factor que disminuye la intención de rotación: una mediación del estrés laboral y el comportamiento cívico organizacional ", investigó el efecto del liderazgo transformacional en el estrés laboral, el comportamiento cultural organizacional y la intención de rotación del personal. Los datos se recopilaron a través de encuestas, y el análisis se realizó utilizando instrumentos con dos enfoques. Los resultados revelaron que un mayor liderazgo transformacional se asoció con menores niveles de estrés laboral. Esta relación positiva significativa podría atribuirse a las directrices proporcionadas por los líderes a los enfermeros en las reuniones regulares. Asimismo, se encontró que un mayor liderazgo transformacional se relacionó con una menor intención de rotación, aunque no de manera significativa. Por otro lado, un mayor estrés laboral se asoció con un menor OCB, aunque tampoco de forma significativa. Este estudio aporta originalidad y valor al examinar la relación entre estas variables, especialmente en un contexto como Manado, donde los encuestados provienen de diversas culturas. En este estudio se destaca la importancia del liderazgo transformacional como un factor que reduce la intención de rotación, y muestra cómo el estrés laboral y el OCB influyen en esta dinámica. Estos hallazgos ofrecen información valiosa para comprender mejor cómo el liderazgo impacta en el bienestar de los empleados y su compromiso con la organización.

Ortiz (2015), en su trabajo de maestría presentado en la Escuela Politécnica del Ejército (ESPE) universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí-Ecuador, titulada “Análisis de la planificación curricular por competencias de la asignatura de empleo de FF. AA en el ámbito interno, en la academia de Guerra del Ejército”. Tuvo como propósito principal establecer las particularidades de la planificación micro curricular por competencias y presentar una alternativa de planificación micro curricular por competencias para la materia de Defensa Interna, fundamentada en el modelo educativo de la Dirección de Educación y Doctrina Militar. El enfoque fue cuantitativo; tipo de investigación descriptivo; método hipotético-deductivo; tuvo una población conformado por 70 alumnos nacionales y 03 profesores., se empleó como instrumentos de recolección de datos encuestas a los alumnos y entrevistas a los profesores Las conclusiones de la investigación indican que la implementación del modelo educativo basado en competencias en la educación militar se inicia desde el año 2013, es consecuente a la corriente educativa mundial, al entrar en vigencia, fue necesario un periodo de capacitación al personal de docentes con respecto a la implementación, aplicación y evaluación del modelo educativo basado en competencia que hasta la fecha continúan proporcionando este tipo de capacitación a los nuevos docentes, realizándose en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

(Hertwiz, et. al., 2020), tuvo como propósito examina un modelo de estrés familiar militar, evaluando las asociaciones entre los factores estresantes relacionados con el despliegue (es decir, duración/número del despliegue, síntomas del trastorno de estrés postraumático [TEPT]) y el ajuste de padres, hijos, crianza de los hijos y diádicos entre familias donde uno de los progenitores había estado previamente en Irak o Afganistán durante las recientes guerras. Se reclutaron familias casadas (N = 293) que contaban con al menos un hijo de 4 a 12 años en un estado del medio oeste. Los integrantes del servicio pertenecían al Componente de Reserva (Guardia Nacional o Reservas); los progenitores (N = 253) y/o las madres se habían desplazado (N = 45) en los conflictos más recientes en Medio Oriente. Se recolectaron varias técnicas (observaciones de interacciones entre padres y parejas; encuestas) y diversas acciones digitales tanto en los domicilios de los participantes, como de los padres, hijos y docentes. Los descubrimientos evidenciaron conexiones entre los síntomas de TEPT en madres y padres y una variable específica de ajuste del niño que comprende el informe del maestro, los padres y el niño. Los síntomas de TEPT en las madres, pero no en los progenitores, también se vincularon con el ajuste diádico y las estrategias de crianza; las estrategias de crianza de los hijos, a su vez, se vincularon con la adaptación del infante. Se debaten los resultados en relación a sus repercusiones para la investigación del

estrés familiar militar y las acciones destinadas a respaldar y robustecer a los padres y familias tras el despliegue.

Moore , et. al., (2020), evaluaron la incidencia de diagnósticos de TEPT y las diferencias entre factores demográficos para el servicio miembros entre 2001 y 2017. Los datos sobre 182,400 miembros del servicio activo entre 2001 y 2017 se obtuvieron de la defensa base de datos epidemiológicos médicos y examinados por sexo, edad, rama de servicio, grado salarial militar, estado civil y raza. De 2001 a En 2017, las tasas de incidencia de TEPT en la fuerza activa (por cada 1,000 miembros del servicio) aumentaron constantemente, con un mínimo de 1.24 en 2002 a un máximo de 12,94 en 2016. Los miembros del servicio diagnosticados con mayor frecuencia con TEPT estaban en el Ejército de los EE. UU., con los grados salariales alistados de E-5–E-9, Blanco, casado, hombre y entre 20 y 24 años. Diferencias estadísticamente significativas, $p < .001$, se encontraron entre observados y recuentos esperados en todas las variables demográficas examinadas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Levano, 2018), en su trabajo de investigación, “Afrontamiento del estrés en el personal militar de diferentes unidades hospitalarias del Hospital Militar Central del Perú Crl.. Luis Arias Schreiber” , de naturaleza no experimental, basándose en un diseño descriptivo, estableció como meta principal identificar los estilos de manejo del estrés en el personal militar de tropa hospitalizado en diversas unidades del Hospital Militar Central. Además, se propuso comparar las estrategias de manejo en base a la edad, lugar de origen, nivel de educación, zona de servicio y unidad hospitalaria. Se llevó a cabo un muestreo accidental no probabilístico, con un periodo de referencia del 30 de octubre al 1 de diciembre del 2017 para la utilización del instrumento. La muestra estuvo compuesta por 61 individuos, todos de edad comprendida entre 18 y 25 años. Los hallazgos caracterizan a la muestra, el enfoque más empleado por los participantes es el funcional, y las tácticas más empleadas son: Confrontación activa, Aceptación, Organización y Reinterpretación positiva; en contraste con las menos empleadas: Desahogo, Desvinculación comportamental y Aplicación de sustancias. Además, se detectaron diferencias considerables en algunas estrategias de manejo de situaciones en relación a la edad, nivel educativo, lugar de origen y área de servicio. No se detectaron diferencias relevantes dependiendo de la unidad hospitalaria.

2.2 Bases Teóricas

Teoría de la emoción de James Lange

La teoría es una combinación de teorías desarrolladas por William James, un psicólogo estadounidense, y Carl Lang, un físico danés. Según esta teoría, cuando una

persona es estimulada por un evento (estímulo), el sistema nervioso autónomo reacciona produciendo manifestaciones fisiológicas como aumento del ritmo cardíaco, aumento de la sudoración y aumento de la fuerza muscular de la dificultad, etc. estas reacciones. El resultado de la traducción del cerebro es la emoción. En este sentido, este concepto es similar a la respuesta de "lucha o huida", donde las experiencias físicas preparan a la persona para reaccionar en función de la interpretación que hace el cerebro del evento y de los eventos fisiológicos.

En sus comentarios, durante mucho tiempo trató de proporcionar una explicación simple de su teoría relacionando la teoría con la teoría del sentido común. Dijo que nuestro sentido común es que, si una persona se encuentra con un oso, tendrá miedo y huirá. Según la teoría de Lange, ver a un oso hace que los músculos se contraigan y el corazón late más rápido. Después de estos cambios físicos, hay una sensación de pánico. La frase A es muy fácil de pronunciar: "Mi corazón late rápido porque tengo miedo. Mejor que la declaración B: "Tengo miedo porque mi corazón late más rápido".

Teoría del síndrome de adaptación estándar del stress de Selye

La versión General del Síndrome de estrés de Selye es un modelo que analiza la respuesta de un individuo al estrés a largo plazo que se divide en tres fases principales, el nivel de alarma inicial, la cantidad intermedia de etapa de resistencia y, por último, el nivel de agotamiento (Hayes, 1994). Si el factor estresante persiste, el individuo progresará a través de cada una de las etapas y, a veces, la enfermedad e incluso la muerte pueden afectar. Como modelo de estrés, el síndrome de adaptación general se centra principalmente en la respuesta fisiológica del cuerpo al estrés. Por lo general, no considera otros factores que influyen en la respuesta de una persona al estrés, como sus pensamientos, percepciones o pensamientos, y exactamente cómo estos factores cognitivos y psicológicos impactan en su conexión con el estrés en sí mismo.

La teoría transaccional del estrés y el afrontamiento de Lazarus

La teoría transaccional del estrés y el afrontamiento es el resultado de una investigación realizada por el Dr. Richard Lazarus. Esta investigación comenzó en 1966. Continuó con su investigación y publicó varios libros y artículos. La evaluación cognitiva consiste en una evaluación primaria inicial, una evaluación secundaria y, potencialmente, una reevaluación. La evaluación secundaria implica evaluar las posibilidades en una determinada situación y la capacidad de la persona para afrontarla. El afrontamiento es una continuación de la evaluación descrita anteriormente y puede afectar un cambio en la relación entre una persona y su entorno, o el nivel de estrés emocional que está experimentando. Los factores que influyen tanto en los mecanismos de afrontamiento como de juicio son los rasgos de personalidad, los síntomas de depresión y las influencias sociales.

Teoría del liderazgo gran hombre de Thomas Carlyle

Thomas Carlyle, tenía una visión distinta de la fuerza impulsora de la historia: el Gran Hombre. La historia no es más que la biografía de grandes hombres. Estos individuos excepcionales, nacidos con cualidades inherentes de liderazgo e incluso el favor divino, se elevan para dar forma al curso de los acontecimientos. Carlyle, escribiendo en el siglo XIX, imaginó héroes en varios dominios: reyes, profetas, poetas, sacerdotes y literatos. Cada uno jugó un papel fundamental, no solo por sus acciones, sino también por su carácter y carisma. Estudiar estas figuras ejemplares, según Carlyle, podría encender nuestro propio lado heroico y revelar nuestro potencial de grandeza.

Teoría del modelo de Ralph Stodgill

El modelo de Stodgill, no era una simple lista de cualidades que hacen a un líder. En cambio, enfatizó la interacción entre los rasgos individuales y la situación específica. Analizó cientos de estudios, sin encontrar un conjunto único de rasgos universalmente exitosos. En cambio, la efectividad del liderazgo dependía de factores como las demandas de tareas, la dinámica de grupo y las necesidades de los seguidores. Si bien ciertos rasgos, como la inteligencia o la iniciativa, pueden ser relevantes en algunas situaciones, pueden ser menos importantes en otras. Esto marcó un cambio significativo, alejándose de la idea de 'líderes natos' y hacia una comprensión más matizada del liderazgo como un proceso dinámico y adaptable

2.2.1 Variable liderazgo transformacional

Hay muchas ideas diferentes sobre el liderazgo, porque los líderes tienen características diferentes a las de los no líderes. Aunque gran parte de la investigación actual ha pasado de los enfoques tradicionales basados en la personalidad a la teoría situacional, propone que la esencia del liderazgo se define por las características y circunstancias del mismo. Todas las teorías emergentes se ubican en una de tres perspectivas: liderazgo como proceso o relación, liderazgo como conjunto de atributos, rasgos de personalidad o liderazgo como conducta particular, en términos más amplios, competencias de liderazgo. En las teorías predominantes acerca del liderazgo, se sostiene que, al menos, el liderazgo es un proceso que conlleva la influencia en un conjunto de individuos para alcanzar metas. (Yuki 2013).

El liderazgo ha sido un tema de estudio para los científicos sociales durante gran parte del siglo XX, sin embargo, no ha habido una definición consensuada del mismo). Muchos

autores han estudiado este fenómeno, y algunos han argumentado que no existe una definición consciente de qué es el liderazgo, ningún paradigma dominante para estudiarlo y poco acuerdo sobre las mejores estrategias para desarrollarlo y ejercerlo. Sin embargo, la mayoría de ellos perciben el liderazgo como una forma de dirección en la que una persona puede dar a un grupo de personas que dirige los asuntos de tal manera que influya en el comportamiento de otro individuo o grupo. Por tanto, el liderazgo es un proceso recíproco de influencia social, en el que los líderes y subordinados se influyen mutuamente para lograr los objetivos organizacionales.

Hay muchas ideas diferentes sobre el liderazgo porque los líderes tienen características diferentes a las de los no líderes. Aunque gran parte de la investigación actual ha pasado de los enfoques tradicionales basados en la personalidad a la teoría situacional, sugiere que la naturaleza del liderazgo está determinada por las características y situaciones del liderazgo. Todas las nuevas teorías se enmarcan en una de tres perspectivas: liderazgo como proceso o relación, liderazgo como conjunto de características, rasgos de personalidad o liderazgo como comportamiento específico, en términos más generales, habilidades de liderazgo. En las teorías dominantes sobre el liderazgo, se piensa que el liderazgo es, como mínimo, un proceso que implica influir en un grupo de personas para lograr objetivos. Bass & Avolio (1990), definen el liderazgo como el proceso de influir en las personas para que hagan un esfuerzo por propia voluntad y entusiasmo hacia la obtención de los objetivos del grupo. Por tanto, el liderazgo es una habilidad crítica de gestión, que implica la capacidad de alentar a un grupo de personas hacia un objetivo común. El liderazgo se enfoca en el desarrollo de seguidores, sus necesidades y el desarrollo de su capacidad. Es imperativo que los gerentes que ocupan puestos de liderazgo se centren en el desarrollo del sistema de valores de los empleados, su nivel motivacional y moral con el desarrollo de sus habilidades.

Según Lazarus (2022), la gestión de las organizaciones y su éxito es una relación directa de causa y efecto. Los gerentes definen los valores, la cultura, la tolerancia al cambio y la motivación de los empleados. Crean estrategias de gestión, incluidas la implementación y la eficacia. Cabe señalar que los gerentes se encuentran en todos los niveles de la organización y no se limitan a la dirección. Sin embargo, los líderes exitosos tienen una cosa en común. Influyen en quienes los rodean para aprovechar al máximo los activos de la organización, incluidos sus activos de capital humano más importantes y valiosos. Este éxito se logra y es probable que se mantenga en organizaciones donde el estilo de liderazgo directo se utiliza de manera consistente. El liderazgo es un proceso que implica el uso de influencia no violenta para dar forma a las metas del grupo o de la organización, motivar el comportamiento para lograr las metas y definir la cultura del grupo. A pesar de las muchas definiciones, existen al menos tres definiciones. Los puntos principales de estas definiciones son, primero, que la gestión es un proceso que involucra a ciertas personas (gerentes).

Siempre es un trabajo en una organización. En segundo lugar, a otras personas, ya sean subordinados o empleados, les gusta influir en el jefe. Así, los subordinados formalizan la autoridad del líder permitiendo sus acciones. En tercer lugar, el propósito de la gestión es lograr una meta y un objetivo. Se ha desarrollado una variedad aparentemente infinita de explicaciones, y hay un hilo común que las atraviesa a todas: el concepto de interés. Por lo tanto, los líderes influyen en los demás para ayudar a alcanzar las metas del grupo y de la organización. Sin embargo, cabe señalar que utilizar el estilo de liderazgo adecuado es siempre la clave del éxito organizacional.

Según Wilkinson y Downton (1974), el liderazgo transformacional implica un proceso en el cual un líder ejerce influencia sobre sus seguidores para estimular su desarrollo personal y profesional, fomentando un cambio significativo tanto a nivel individual como organizacional. Este tipo de liderazgo busca crear un impacto profundo y duradero en las personas y en la cultura de la organización. El liderazgo transformacional, se enfoca en impulsar el crecimiento y los intereses de quienes siguen a un líder (Burns, 1978). Según este concepto, los líderes deben actuar como mentores que inspiran a sus subordinados a esforzarse al máximo para lograr los objetivos de la organización (Bass, 1985). En el ámbito militar, adoptar este tipo de liderazgo puede traer múltiples beneficios. En primer lugar, promueve el desarrollo personal y profesional de los subordinados, ayudándoles a alcanzar su máximo potencial. Esto puede resultar en un aumento de la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral entre los miembros del equipo militar (Pedraza, 2013). El líder transformacional inspira a sus seguidores a trascender sus intereses personales en favor de metas y valores compartidos. Utiliza la comunicación efectiva, la empatía y la persuasión para motivar a los demás a superar sus límites y alcanzar su máximo potencial. Además, promueve un ambiente de confianza y colaboración, donde se valora la creatividad, la toma de riesgos y la innovación. Downton destaca que el liderazgo transformacional se basa en la capacidad del líder para desafiar las normas establecidas y promover el cambio positivo en la organización. Esto implica tener una visión clara y comunicarla de manera convincente, involucrando a los seguidores en la construcción y ejecución de esa visión (Downton, 1980).

Según Yukl (2013) en su libro "Leadership in Organizations", el liderazgo transformacional es de vital importancia debido a sus efectos positivos en el desempeño y la efectividad de las organizaciones. Yukl destaca que este estilo de liderazgo tiene la capacidad de influir en el desarrollo y el crecimiento de los seguidores, así como en el logro de metas y resultados destacados. El liderazgo transformacional promueve la motivación intrínseca y el compromiso de los seguidores, lo que a su vez conduce a un mayor esfuerzo y rendimiento en el trabajo. Además, este enfoque de liderazgo fomenta la innovación y la creatividad, ya

que los líderes transformacionales promueven un ambiente en el que se valora la toma de riesgos y se alienta a los seguidores a pensar de manera crítica y buscar nuevas soluciones (Yukl et al., 2019).

Según May et al. (2003), el liderazgo transformacional es especialmente relevante en entornos de cambio y complejidad, donde se requiere una adaptación constante. Este enfoque de liderazgo fomenta la creatividad, la innovación y la capacidad de aprendizaje, permitiendo a las organizaciones enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes. Además, Bass y Avolio (1990) destacan que el liderazgo transformacional puede generar un impacto positivo en la cultura organizacional y en el bienestar de los seguidores. Los líderes transformacionales promueven la confianza, la transparencia y la colaboración, creando un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y comprometidos. Esto, a su vez, puede mejorar la satisfacción laboral, la retención de talento y el rendimiento general de la organización.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Bass (1999), el liderazgo transformacional se compone de cuatro elementos clave. *i) La primera dimensión es la "consideración individualizada", que significa que los líderes se preocupan verdaderamente por las necesidades y aspiraciones de cada uno de sus seguidores, personalizando su enfoque de liderazgo según las características únicas de cada persona. ii) La segunda dimensión es la "estimulación intelectual", donde los líderes promueven la creatividad y el pensamiento crítico en sus seguidores, desafiándolos a cuestionar premisas y a buscar nuevas soluciones. iii) La tercera dimensión es la "motivación inspiracional", que implica que los líderes motivan a sus seguidores a través de una visión clara y cautivadora, comunicando valores y objetivos compartidos que generan entusiasmo y compromiso. Por último, iv) la cuarta dimensión es la "influencia idealizada", donde los líderes se convierten en referentes, mostrando comportamientos éticos, integridad y confianza, ganándose el respeto y admiración de sus seguidores. Estas dimensiones del liderazgo transformacional, según Bass, son esenciales para crear un ambiente donde los seguidores se sientan motivados, inspirados y comprometidos con el logro de los objetivos de la organización.*

. En el contexto militar, el liderazgo transformacional es crucial, ya que inspira a los subordinados a alcanzar metas elevadas y a desarrollar su máximo potencial, lo que resulta fundamental en situaciones de alta exigencia y desafío (Riquelme, 2016). En este entorno, la potencia del grupo es un indicador clave de la efectividad del equipo en el cumplimiento de sus misiones, especialmente cuando las unidades operativas a menudo enfrentan condiciones extremas y situaciones de riesgo. El liderazgo transformacional influye en otros

aspectos relevantes para el desempeño de las unidades militares, como la cohesión grupal y la identificación de grupo, que fortalecen el vínculo entre líderes y seguidores y promueven un ambiente de trabajo colaborativo y motivador (García et al., 2016). En este contexto, el liderazgo transformacional puede desempeñar un papel fundamental al proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la comunicación abierta, la participación, la responsabilidad y la autogestión. Los líderes militares que adoptan un enfoque transformacional pueden ayudar a crear un entorno donde el personal militar se sienta apoyado y motivado, lo que a su vez puede ayudar a reducir el impacto del estrés laboral en su bienestar.

Liderazgo en entornos militares

Según Eisenhower (2017), líder militar y ex presidente de los Estados Unidos, el liderazgo militar se basa en la capacidad de inspirar y guiar a las tropas hacia la consecución de los objetivos estratégicos. Eisenhower creía en la importancia de un liderazgo sólido y efectivo para lograr el éxito en el campo de batalla. Para Eisenhower (2003), el liderazgo militar se caracteriza por la toma de decisiones informadas y valientes, basadas en la evaluación cuidadosa de la información disponible y en una comprensión profunda de la situación. Además, el liderazgo militar implica la capacidad de comunicarse de manera clara y efectiva con las tropas y otros líderes, transmitiendo la visión estratégica y motivando a los soldados a dar lo mejor de sí mismos. Patterson y Eisenhower (1966) también enfatizaba la importancia de la responsabilidad y la integridad en el liderazgo militar. Creía que los líderes militares deben ser ejemplos de ética y valores, y deben asumir la responsabilidad de sus decisiones y acciones. Además, el liderazgo militar implica la capacidad de trabajar en equipo, colaborando con otros líderes y aprovechando las fortalezas individuales para lograr los objetivos comunes. El liderazgo militar, según McChrystal (2011), es de vital importancia para el éxito en el campo de batalla y en la gestión de operaciones militares complejas. McChrystal destaca varias razones por las cuales el liderazgo militar es crucial.

En primer lugar, el liderazgo militar se basa en la toma de decisiones rápidas y efectivas. En entornos militares, las decisiones deben tomarse rápidamente, a menudo con información limitada y en situaciones de alta presión. El liderazgo militar eficaz implica la capacidad de evaluar rápidamente la situación, analizar las opciones y tomar decisiones fundamentadas. Estas decisiones pueden tener un impacto directo en la vida de los soldados y en el éxito de la misión (McChrystal et al., 2020). Otros autores señalan la importancia de mantener un entorno militar óptimo entre militares y policías.

Además, el liderazgo militar fomenta la cohesión y el trabajo en equipo. En un entorno militar, es esencial que los soldados confíen en sus líderes y en sus compañeros de equipo. El liderazgo efectivo fomenta la construcción de relaciones sólidas, la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo. Esto no solo fortalece la unidad y la moral, sino que también mejora la coordinación y la eficacia de las operaciones militares.

Otra razón clave para la importancia del liderazgo militar, según Evans et al. (2015), es la capacidad de adaptación. En el campo de batalla, las circunstancias pueden cambiar rápidamente y los desafíos pueden surgir de manera inesperada. El liderazgo militar eficaz implica la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas situaciones, ajustar las estrategias y tomar decisiones audaces para superar los obstáculos y lograr los objetivos. La adaptabilidad es esencial para mantener la ventaja táctica y enfrentar los desafíos imprevistos.

2.2.2 Variable estrés laboral

El término "estrés" se deriva de la palabra latina "stringere", que significa la experiencia de dificultades físicas, inanición, tortura y dolor. Su forma crónica se denomina 'Agotamiento'. 'El estrés en el lugar de trabajo ha ganado mucha atención recientemente, toda vez que está demostrado haberse convertido en una variable importante en el desempeño de los trabajadores. Habiendo sido reconocida como una enfermedad global debido a su impacto negativo en el bienestar físico, emocional y psicológico de las personas en diversos grupos ocupacionales. El estrés se ha convertido en un problema endémico en la atención médica en casi todos los centros de labores, contribuyendo a desafíos relacionados con la salud que disminuyen la eficiencia y la productividad. El estrés en los empleados es de múltiples factores. La discrepancia entre las necesidades laborales y los recursos a disposición, el exceso de trabajo, el ambiente de trabajo, la experiencia en el trabajo, los conflictos en el trabajo, la condición civil, el nivel de educación, la satisfacción en el trabajo y la ausencia de gratificación fueron algunos de los elementos vinculados de manera significativa con el estrés en el trabajo. entre los empleados de todas las áreas laborales de todos los sectores. (Braga dos Santos, et. al, 2021), señalan que la demanda de respuestas del servicio de seguridad prestado a la sociedad tiene impactos organizacionales y políticos, ya que el ambiente y el proceso de trabajo de los policías militares traen implicaciones importantes para la salud, el bienestar y la productividad de estos profesionales, reflejando directamente en la calidad del servicio de seguridad. En este contexto, la violación del derecho de los policías a condiciones dignas de trabajo representa una forma de violencia en el ambiente laboral, que puede perjudicar el compromiso y el desempeño profesional de estos trabajadores. Los mismos autores apuntan que de acuerdo

con la literatura, los recursos de trabajo, como oportunidades de aprendizaje, buen ambiente y apoyo, ejercen un papel fundamental en el bienestar motivacional de los trabajadores, satisfaciendo sus necesidades psicológicas de competencia y autonomía. Sin embargo, si profesionales satisfechos e involucrados con el trabajo tienden a encarar la actividad laboral como desafiante y divertida, con energía, disposición y motivación, cuando frustrados psicológicamente, estos pueden presentar agotamiento, desánimo y falta de motivación, que generan pérdida de recursos energéticos y afectan la producción laboral, culminando con el desarrollo de patologías asociadas al agotamiento mental. De acuerdo con la literatura, los recursos de trabajo, como oportunidades de aprendizaje, buen ambiente y apoyo, ejercen un papel fundamental en el bienestar motivacional de los trabajadores, satisfaciendo sus necesidades psicológicas de competencia y autonomía. Sin embargo, si profesionales satisfechos e involucrados con el trabajo tienden a encarar la actividad laboral como desafiante y divertida, con energía, disposición y motivación, cuando frustrados psicológicamente, estos pueden presentar agotamiento, desánimo y falta de motivación, que generan pérdida de recursos energéticos y afectan la producción laboral, culminando con el desarrollo de patologías asociadas al agotamiento mental

Según Lazarus (2022), uno de los principales investigadores en el campo del estrés, el estrés laboral se refiere a la respuesta emocional y cognitiva que experimenta una persona cuando percibe que las demandas del trabajo superan sus recursos para hacerles frente. En otras palabras, el estrés laboral se produce cuando una persona percibe que el ambiente de trabajo presenta desafíos, presiones o demandas excesivas que exceden sus habilidades, conocimientos o capacidad para hacerles frente de manera efectiva. Por otro lado, el estrés laboral es un tema ampliamente estudiado en las ciencias del comportamiento. Según Kahn y Boiserie (1992), se puede definir como una respuesta psicofisiológica adversa que surge cuando las demandas laborales superan los recursos o capacidades individuales.

Lazarus y Folkman (1984) sostienen que el estrés en el trabajo no es meramente una reacción automática ante las circunstancias laborales, sino que se ve afectado por la valoración cognitiva que el individuo realiza de la circunstancia. Esta evaluación conlleva determinar si se cuentan con los recursos requeridos para enfrentar las exigencias del trabajo y si se percibe un balance entre las demandas laborales y la habilidad para afrontarlas. El estrés en el trabajo puede presentar diversas formas, tales como síntomas físicos (fatigación, cefaleas), emocionales (ansiedad, irritabilidad) y cognitivos (problemas para enfocarse, pensamientos negativos). Además, el estrés prolongado en el trabajo puede acarrear efectos adversos en la salud física y mental de los individuos, además de afectar su rendimiento laboral y bienestar general (Eysenck, 1985). Maslach y Leiter (2005), subrayan la relevancia de gestionar el estrés en el entorno de trabajo debido a sus impactos a nivel personal y

organizacional. El estrés laboral extendido y mal administrado puede acarrear efectos perjudiciales para la salud y el bienestar de los trabajadores, además de afectar el desempeño y la productividad de la entidad.

El manejo del estrés se vuelve crucial para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Leiter y Maslach (2017) enfatizan la importancia de abordar el estrés desde una perspectiva preventiva, es decir, implementar estrategias y políticas organizacionales que reduzcan las fuentes de estrés y promuevan el bienestar de los empleados.

Además, Maslach y Leiter (2014) destacan la importancia de fomentar el compromiso y el "engagement" de los empleados como una estrategia efectiva para manejar el estrés laboral. El compromiso implica tener una conexión significativa con el trabajo, sentirse motivado y tener un sentido de propósito y satisfacción en las tareas laborales. Promover un entorno de trabajo que fomente el compromiso y la participación activa de los empleados puede ayudar a mitigar el estrés y mejorar el bienestar en general.

De acuerdo con la perspectiva de Karasek (1979), se puede comprender el estrés en el trabajo mediante dos dimensiones fundamentales: las exigencias laborales y la gestión del trabajo. Las exigencias laborales hacen referencia a la magnitud e intensidad de las tareas, los tiempos flexibles, la presión del tiempo y otras demandas que surgen en el ambiente de trabajo. En cambio, el control laboral se refiere a la habilidad del trabajador para tomar decisiones y tener independencia en cómo lleva a cabo sus labores. Estas dos dimensiones se entrelazan, y el estrés en el trabajo puede incrementarse cuando las exigencias son elevadas y el control es insuficiente. Así pues, entender estas dimensiones resulta crucial para reconocer los elementos que generan estrés en el trabajo.

Estrés laboral en entornos militares

Según las investigaciones realizadas por el reconocido psicólogo militar Bartone et al. (2018), el estrés laboral en entornos militares se refiere a la tensión y presión experimentada por los miembros del servicio militar debido a las demandas y condiciones únicas de su trabajo. Bartone ha examinado detenidamente los factores que contribuyen al estrés laboral en este contexto y ha identificado diversas fuentes de estrés. Varios estudios confirman que factores laborales como alta exigencia, escasa autonomía, esfuerzo desproporcionado y ambientes peligrosos constituyen estresores severos, cuyos efectos nocivos podrían reducirse con estrategias apropiadas (Niedhammer et al., 2015).

Una de las principales fuentes de estrés laboral en entornos militares, según Hystad et al. (2011), es la exposición a situaciones de combate y a eventos traumáticos. El enfrentamiento directo con la violencia y la posibilidad de poner en riesgo la vida propia y la

de los compañeros puede generar altos niveles de estrés. Además, las condiciones de trabajo extremas, como el despliegue en áreas hostiles y el aislamiento de la familia y la sociedad civil, también contribuyen al estrés laboral en las fuerzas militares.

Otro factor de estrés importante identificado por Hoopsick et al. (2021) es el liderazgo ineficaz o la falta de apoyo de los superiores. La falta de claridad en las expectativas laborales, la falta de comunicación efectiva y la falta de apoyo emocional por parte de los líderes pueden aumentar la carga de estrés en los militares. Además de estos factores, también han destacado la importancia de la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas asignadas, la falta de recursos adecuados y la dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal como factores que contribuyen al estrés laboral en entornos militares. El desempeño de las tareas propias de un militar puede generar estrés en el personal, el cual puede verse agravado por diversos factores como una alta carga de trabajo, difíciles condiciones de vida, separación de la familia y exposición a situaciones de riesgo. Estos elementos pueden tener consecuencias graves para la salud mental y física del personal militar, incluyendo la aparición de trastornos como el estrés postraumático, depresión y suicidio (Moreno et al., 2001). Uno de los modelos más reconocidos para comprender el estrés es el Job Demand Control propuesto por Karasek (1979). En este enfoque, se argumenta que las condiciones laborales con altas demandas psicológicas y bajas latitudes de decisión generan mayor tensión y desgaste. Además, Siegrist (1996) sugiere que la falta de reciprocidad entre los esfuerzos dedicados y las recompensas recibidas influye en el malestar emocional.

Clasificación de los tipos de stress

Existen diversas clasificaciones de los tipos de stress, pero en la presente investigación tomaremos la clasificación de (Meda & Moreno , 2021), quienes señalan:

- **Estrés primario**

Caracterizado por diversas reacciones fisiológicas del cuerpo, el cual emite diversos mecanismos de defensa para enfrentar lo que juzga como una situación que pone en peligro su integridad.

- **Estrés secundario**

Este tipo de estrés esta caracterizado, debido a que se genera a partir de la experiencia de una segunda persona con la cual el receptor se identifica generando síntomas propios de esta enfermedad.

- **Estrés terciario,**

Caracterizado por la somatización en el cuerpo por situaciones de presión. La compresión afecta su rendimiento laboral pudiendo tornarse en negativo.

- **Estrés Cuaternario**

Este tipo de estrés es caracterizado por la necesidad de adaptación de la persona, por ejemplo, cuando es trasladado a un nuevo destino de trabajo, un despido o una renuncia laboral

2.3 Definición de términos

- Comando y Control: Capacidad militar que unifica las tareas de cada escalón subordinado a un solo comando.
- JDC: Job demandant control laboral del trabajo)
- Sector Selva de la 31 Brigada de Infantería: Sector de responsabilidad de la 31 Brigada de Infantería, que comprende las provincias de Chanchamayo y Satipo.
- VRAEM: Valle del río Apurímac-Ene y Mantaro

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

La influencia idealizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

La consideración individualizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

La inspiración motivacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª brigada de infantería, Junín – 2023.

CAPITULO III: MÉTODO

3.1 Enfoque de investigación

La metodología elegida para este estudio es la cuantitativa, que se basa en la recolección y estudio de datos numéricos para responder a interrogantes de investigación y verificar hipótesis. Este método facilita la obtención de resultados exactos y generalizables, dado que emplea técnicas estadísticas y muestras representativas. Además, ofrece una base firme para la toma de decisiones fundamentadas y el progreso del saber científico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Tipo de investigación

La investigación elegida es de naturaleza básica, que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), se distingue por su enfoque pragmático y dirigido a la solución de problemas específicos en situaciones reales. Este tipo de estudio aspira a producir saber que pueda ser utilizado directamente en la práctica para optimizar situaciones concretas o tomar decisiones basadas en la evidencia recolectada.

3.3 Nivel de investigación

Esta investigación ha optado por el nivel de investigación correlacional. Este método se centra en explorar la correlación estadísticamente significativa entre las variables, en análisis con la finalidad de establecer si hay una relación entre ellas y hasta qué punto. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Diseño de investigación

El diseño de estudio utilizado será el no experimental, de corte transversal y deductivo. No experimental ya que las variables en estudio no serán alteradas, Transversal ya que la recolección de la muestra se llevará a cabo una única vez, Deductivo ya que a partir del resultado de la confirmación de nuestras hipótesis de investigación extraemos las conclusiones de nuestro estudio.

3.5 Población y muestra

Población

En el presente estudio, la población objetivo está compuesta por el personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería en Junín, constituida por 511 hombres. Esta población incluye a los miembros disponibles del personal militar asignados a dicha brigada y que se encuentran desempeñando sus labores en el sector selva durante el año 2023. El número de personas asignadas a esta división asciende a 980 individuos.

Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra utilizando la fórmula para poblaciones finitas, se debe considerar la población objetivo de 980 personas, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra en este caso es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor crítico de la distribución normal estándar correspondiente al nivel de confianza (en este caso, para un nivel de confianza del 95%, Z = 1.96)

p = proporción estimada de la población (en ausencia de una estimación precisa, se puede utilizar p = 0.5 para obtener el tamaño máximo de la muestra)

q = 1 - p

d = margen de error (en este caso, E = 0.05)

N = tamaño de la población (N = 511)

Aplicando estos valores en la fórmula, se obtiene:

$$n = 511 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.95 / (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95$$

$$n \approx 220$$

El tamaño de muestra calculado es de 220 hombres

3.6 Variables de investigación

En el presente estudio, se investigarán dos variables principales: el liderazgo transformacional y el estrés laboral.

Variable Independiente

Se define conceptualmente el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo que se distingue por impulsar la inspiración, la motivación y el crecimiento personal y profesional de los subordinados. Este estilo de liderazgo se enfoca en el cambio de personas y organizaciones, fomentando el cambio positivo y la consecución de objetivos más elevados (Burns, 1978).

Desde el punto de vista operativo, se medirá la variable del liderazgo transformacional mediante escalas o cuestionarios validados que evalúen las distintas dimensiones de este estilo de liderazgo, tales como la consideración personalizada, la estimulación intelectual, la influencia idealizada y la motivación inspiradora.

Variable Dependiente

La variable del estrés laboral se define conceptualmente como una respuesta psicológica y fisiológica negativa ante las demandas y presiones del entorno laboral. Este estrés puede estar relacionado con factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo organizacional (Lazarus, 2022)

Operacionalmente, la variable del estrés laboral se medirá utilizando escalas o cuestionarios validados que evalúen los niveles percibidos de estrés en el contexto laboral. Estos instrumentos pueden incluir ítems relacionados con los síntomas físicos y emocionales del estrés, así como la evaluación subjetiva de la carga laboral y el apoyo social percibido.

3.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1:

Variable liderazgo transformacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Influencia idealizada	Nivel de idealización	1	Totalmente acuerdo (5) De acuerdo (4)
	Nivel de admiración y respeto	2	
	Nivel de inspiración por el superior	3	
Estimulación intelectual	Nivel de estimulación de pensamiento creativo	4	
		5	
	Nivel de estimulación de habilidades	6	

	Nivel de estimulación de resolución de conflictos		Ni acuerdo ni desacuerdo (3)
Consideración individualizada	Nivel de consideración al subordinado	7	En desacuerdo (2) Total, desacuerdo (1)
	Nivel de orientación al subordinado	8	
	Nivel de valoración al subordinado	9	
Inspiración motivacional	Nivel de inspiración para superar conflictos	10	
	Nivel de inspiración para el logro de metas	11	
	Nivel de compromiso con la visión de la institución	12	

Tabla 2*Variables stress laboral*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Estrés primario	Nivel de estrés al trabajo	1	
	Nivel de estrés en el logro de metas	2	
	Nivel de estrés ante recursos limitados	3	
Estrés secundario	Nivel de manejo de estrés en el trabajo	4	Totalmente acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni desacuerdo (3)
	Nivel de manejo de estrés en el desempeño de funciones	5	
	Nivel de sintomatología física ante al estrés	6	
Estrés terciario	Nivel de manejo del estrés por cumplimiento misional	7	En desacuerdo (2) Total, desacuerdo (1)
	Nivel de manejo emocional ante el estrés	8	
	Nivel de superación de situaciones estresantes	9	
Estrés cuaternario	Nivel de equilibrio entre la vida personal y militar	10	
	Nivel de seguridad ante la carrera militar	11	

	Nivel de adaptación ante el cambio	12	
--	------------------------------------	----	--

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos en esta investigación, se utilizará la técnica de cuestionarios distribuidos mediante formulario virtual en la plataforma Google Form. Los cuestionarios serán diseñados y adaptados para su aplicación en línea.

La distribución de los cuestionarios se realizará a través de enlaces compartidos a los participantes del estudio, es decir, al personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería en Junín. Se les proporcionará instrucciones claras sobre cómo acceder al formulario virtual y completar el cuestionario de manera adecuada.

La ventaja de utilizar un formulario virtual es que los participantes podrán responder a los cuestionarios de forma autónoma y en el momento que les resulte más conveniente. Además, se eliminarán las limitaciones geográficas y se facilitará la participación de un mayor número de individuos.

El equipo de investigación se encargará de crear y administrar el formulario virtual, asegurando que esté correctamente estructurado y que todas las preguntas sean claras y de fácil comprensión. Además, se garantizará la confidencialidad de los datos recopilados, ya que no se recopilarán datos personales identificables a través del formulario virtual.

Una vez finalizado el periodo de recolección de datos, se procederá a analizar los datos recopilados utilizando técnicas estadísticas apropiadas. Esto permitirá evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería en Junín, y responder a las hipótesis planteadas en la investigación.

3.8.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable liderazgo transformacional

Encuesta

En la presente investigación emplearemos la técnica de la encuesta para la acopiar la información requerida

Instrumentos

El instrumento empleado será el cuestionario. Para asegurar la validez de nuestra encuesta, sometimos el instrumento a la revisión y juicio de tres expertos en el campo. Estos expertos fueron seleccionados por su amplia experiencia y conocimiento en el área de estudio

de nuestra investigación sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería, Junín.

El objetivo de solicitar la revisión de los expertos fue garantizar que nuestro cuestionario cumpliera con los criterios de validez necesarios para medir de manera precisa y confiable las variables de interés en nuestra investigación. Los expertos evaluaron diferentes aspectos del cuestionario, como la claridad y relevancia de las preguntas, la adecuación de las escalas de medición utilizadas y la exhaustividad del instrumento en abordar los conceptos clave.

Cada experto proporcionó comentarios y sugerencias para mejorar el cuestionario. Estos comentarios fueron analizados cuidadosamente y se realizaron las modificaciones necesarias para abordar las recomendaciones de los expertos. Además, se llevó a cabo una segunda ronda de revisión con los expertos para asegurar que todas las mejoras realizadas cumplieran con los estándares de validez requeridos.

La inclusión de la revisión de expertos en nuestro proceso de validación fortalece la calidad y confiabilidad de nuestro cuestionario. La experiencia y conocimiento de los expertos en el campo nos brindaron una perspectiva externa y objetiva, ayudándonos a identificar posibles problemas y asegurando que nuestro instrumento de medición sea válido y adecuado para la investigación.

Tabla 3: Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,948	12

3.8.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable stress laboral

Encuesta

En la presente investigación emplearemos la técnica de la encuesta para la acopiar la información requerida

Instrumentos

El instrumento empleado será el cuestionario. Para asegurar la validez de nuestra encuesta, sometimos el instrumento a la revisión y juicio de tres expertos en el campo. Estos expertos fueron seleccionados por su amplia experiencia y conocimiento en el área de estudio de nuestra investigación sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería, Junín.

El objetivo de solicitar la revisión de los expertos fue garantizar que nuestro cuestionario cumpliera con los criterios de validez necesarios para medir de manera precisa y confiable las variables de interés en nuestra investigación. Los expertos evaluaron diferentes aspectos del cuestionario, como la claridad y relevancia de las preguntas, la adecuación de las escalas de medición utilizadas y la exhaustividad del instrumento en abordar los conceptos clave.

Cada experto proporcionó comentarios y sugerencias para mejorar el cuestionario. Estos comentarios fueron analizados cuidadosamente y se realizaron las modificaciones necesarias para abordar las recomendaciones de los expertos. Además, se llevó a cabo una segunda ronda de revisión con los expertos para asegurar que todas las mejoras realizadas cumplieran con los estándares de validez requeridos.

La inclusión de la revisión de expertos en nuestro proceso de validación fortalece la calidad y confiabilidad de nuestro cuestionario. La experiencia y conocimiento de los expertos en el campo nos brindaron una perspectiva externa y objetiva, ayudándonos a identificar posibles problemas y asegurando que nuestro instrumento de medición sea válido y adecuado para la investigación.

Tabla 4: Prueba de fiabilidad del cuestionario stress laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,938	,939	12

3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectados los datos a través de los cuestionarios distribuidos mediante formulario virtual, se procederá al procesamiento y análisis de los mismos. Para organizar los datos, se creará una base de datos en formato Excel, donde se registrarán todas las respuestas obtenidas de los participantes.

En cuanto al análisis de los datos, se utilizará el software estadístico SPSS 27, este software es una herramienta eficiente y de fácil uso que permite realizar diversos análisis estadísticos de manera precisa y confiable. Además, es una opción accesible y gratuita, lo que facilita su implementación en la investigación.

En relación con las estadísticas que se emplearán en el tratamiento de los datos, se utilizarán técnicas descriptivas e inferenciales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

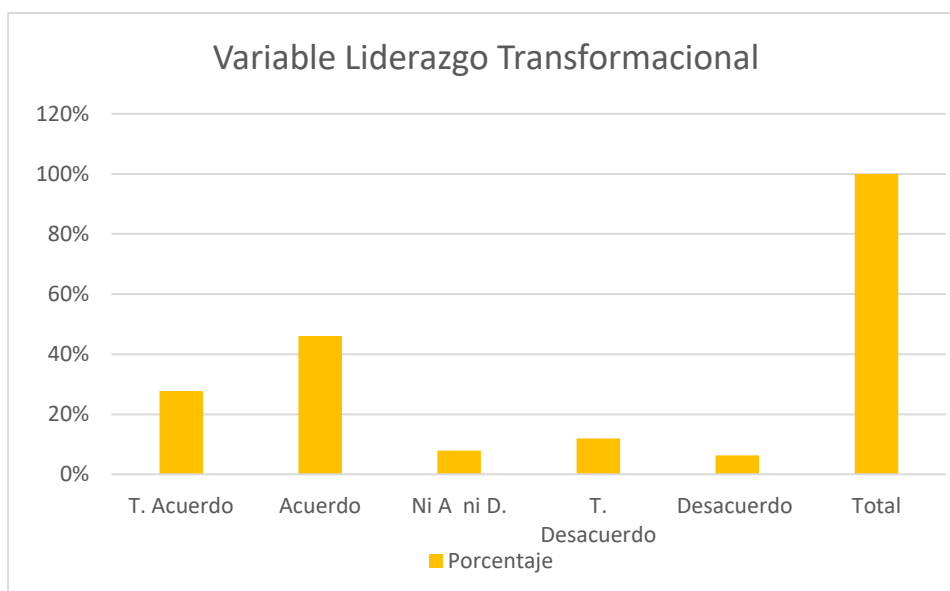
Tabla 5:

Variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	733	0.28	28%
Acuerdo	1215	0.46	46%
Ni A ni D.	208	0.08	8%
T. Desacuerdo	317	0.12	12%
Desacuerdo	167	0.06	6%
Total	2640	1.00	100%

Figura No 1:

Gráfico liderazgo transformacional



Interpretación: Respecto a la variable liderazgo transformacional el 28% de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el estilo de liderazgo transformacional los motiva en mayor proporción, el 46% manifiestan estar de acuerdo, el 8%

se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

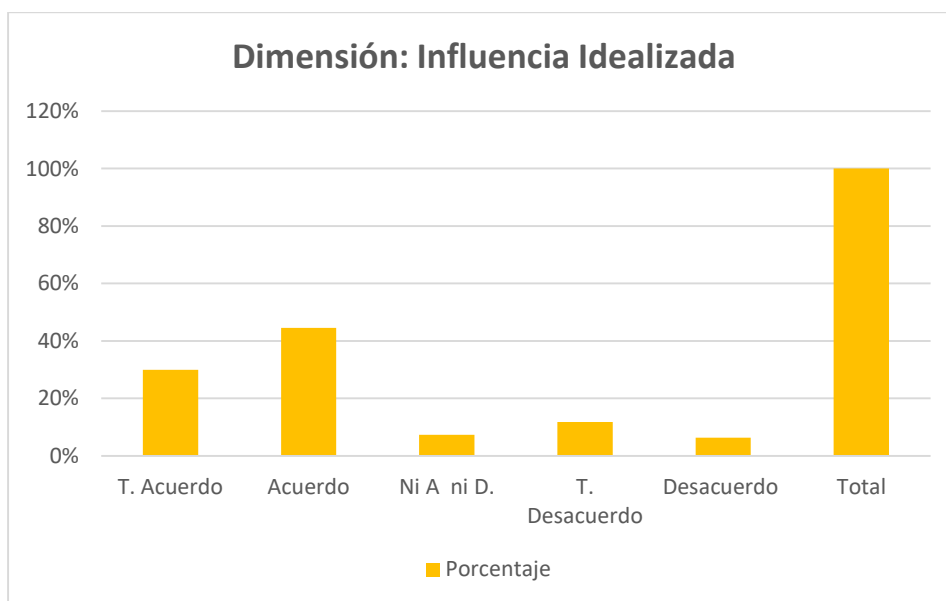
Tabla 6:

Dimensión influencia idealizada

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	198	0.30	30%
Acuerdo	294	0.45	45%
Ni A ni D.	48	0.07	7%
T. Desacuerdo	78	0.12	12%
Desacuerdo	42	0.06	6%
Total	660	1.00	100%

Figura No 2:

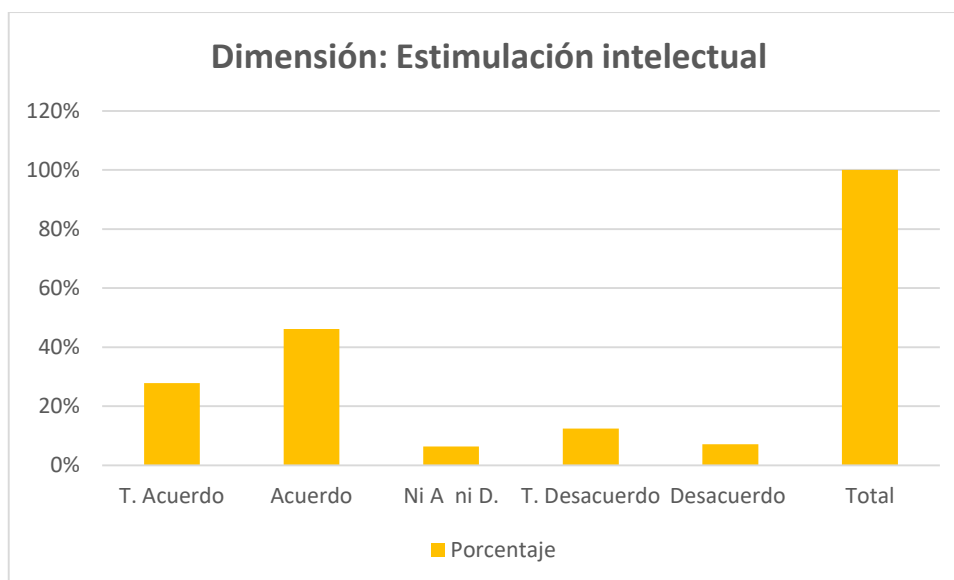
Dimensión influencia idealizada



Interpretación: Respecto a la dimensión influencia idealizada el 30% de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que las características de la influencia idealizada los motiva en mayor proporción, el 45% manifiestan estar de acuerdo, el 7% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 7:*Dimensión estimulación intelectual*

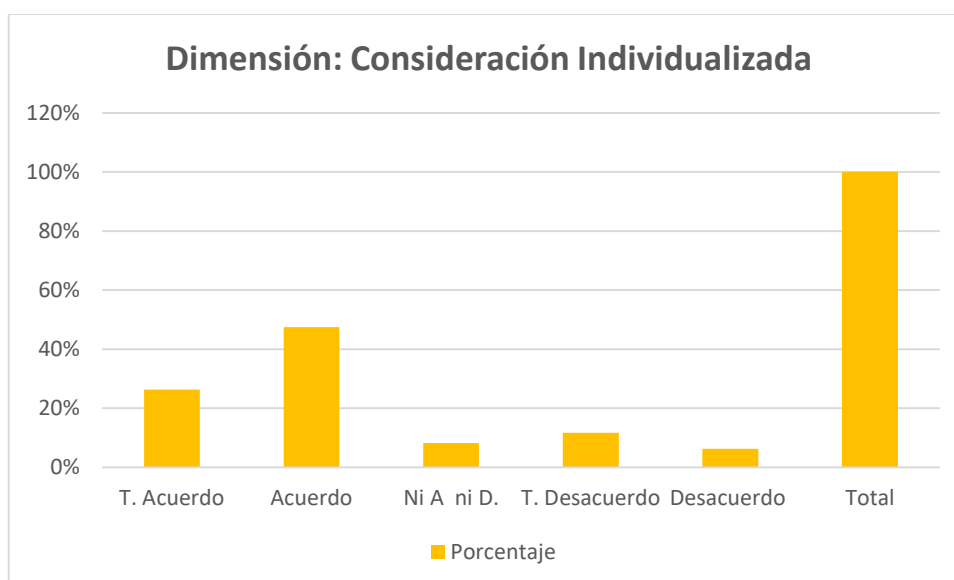
	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	184	0.28	28%
Acuerdo	305	0.46	46%
Ni A ni D.	42	0.06	6%
T. Desacuerdo	82	0.12	12%
Desacuerdo	47	0.07	7%
Total	660	1.00	100%

Figura No 3:*Dimensión estimulación intelectual*

Interpretación: Respecto a la dimensión estimulación intelectual el 28% de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que las características de la estimulación intelectual los motiva en mayor proporción, el 46% manifiestan estar de acuerdo, el 6% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 8:*Dimensión consideración individualizada*

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	175	0.26	26%
Acuerdo	316	0.47	47%
Ni A ni D.	55	0.08	8%
T. Desacuerdo	78	0.12	12%
Desacuerdo	42	0.06	6%
Total	666	1.00	100%

Figura No 4:*Dimensión consideración individualizada*

Interpretación: Respecto a la dimensión consideración individualizada el 26% de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que las características de la consideración individualizada los motiva en mayor proporción, el 47% manifiestan estar de acuerdo, el 8% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo

Tabla 9:*Dimensión inspiración motivacional*

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	176	0.27	27%
Acuerdo	300	0.45	45%
Ni A ni D.	63	0.10	10%
T. Desacuerdo	79	0.12	12%
Desacuerdo	42	0.06	6%
Total	660	1.00	100%

Figura No 5:*Dimensión inspiración motivacional*

Interpretación: Respecto a la dimensión inspiración motivacional el 27% de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que las características de la inspiración motivacional los motiva en mayor proporción, el 45% manifiestan estar de acuerdo, el 10% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 12% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo

4.2.2 Análisis descriptivo de la variable stress laboral

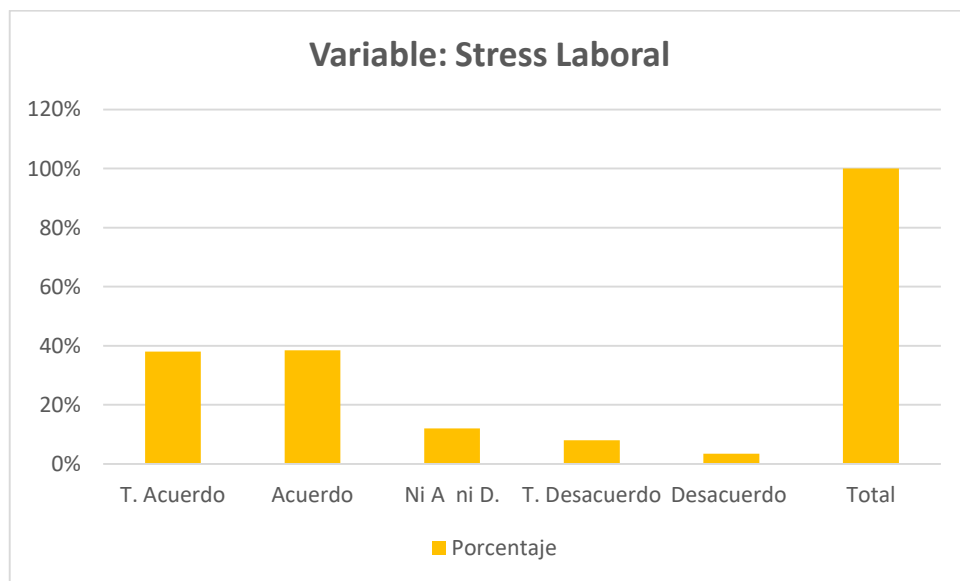
Tabla 10:

Variable stress laboral

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	1003	0.38	38%
Acuerdo	1016	0.38	38%
Ni A ni D.	318	0.12	12%
T. Desacuerdo	212	0.08	8%
Desacuerdo	91	0.03	3%
Total	2640	1.00	100%

Tabla 11:

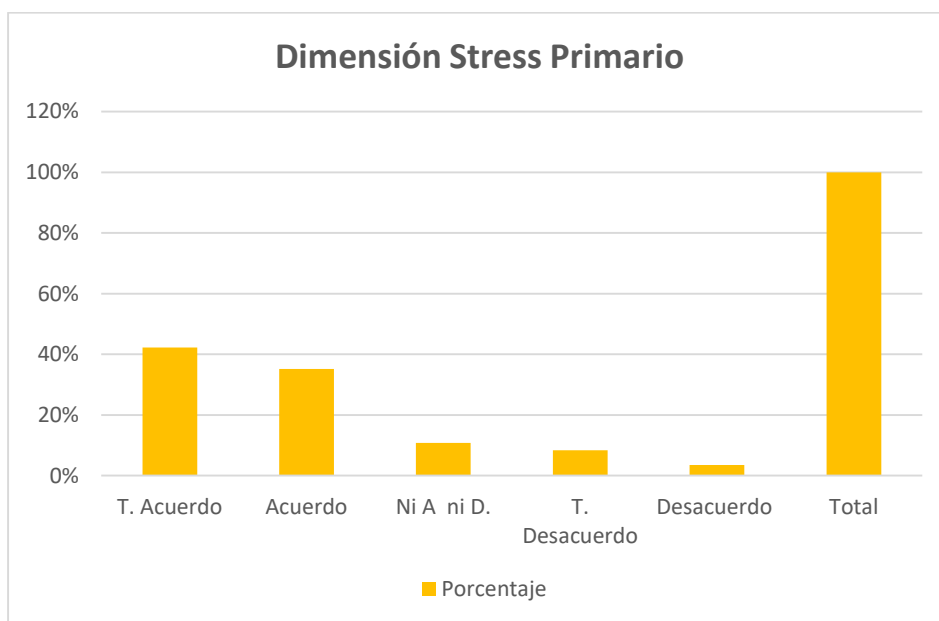
Variable stress laboral



Interpretación: Respecto a la variable stress laboral el 38 % de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el stress laboral es mejor manejado con el estilo de liderazgo transformacional, el 38% manifiestan estar de acuerdo, el 12% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo

Tabla 12:**Dimensión stress primario**

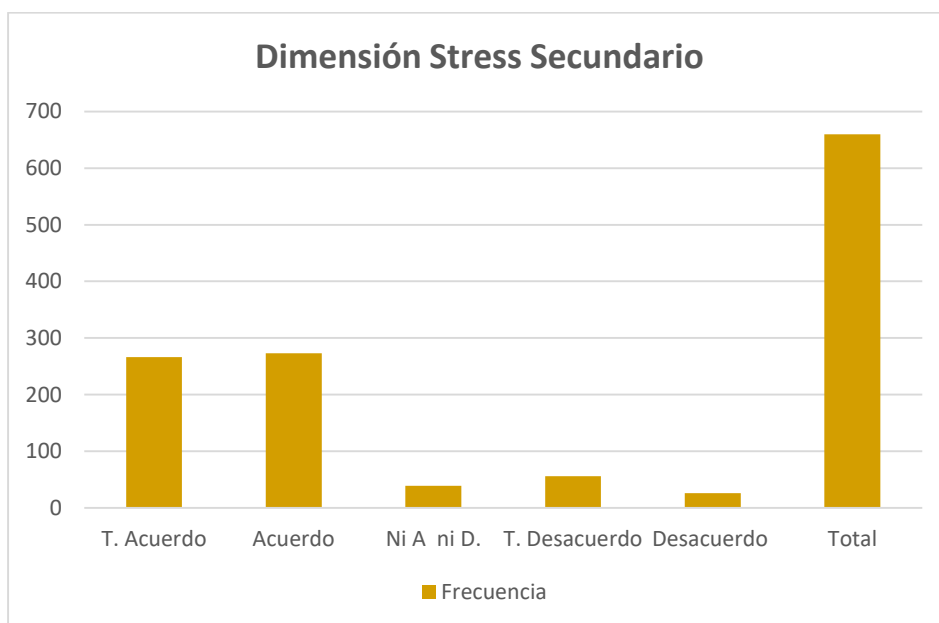
	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	279	0.42	42%
Acuerdo	232	0.35	35%
Ni A ni D.	71	0.11	11%
T. Desacuerdo	55	0.08	8%
Desacuerdo	23	0.03	3%
Total	660	1.00	100%

Figura No 6:**Dimensión stress primario**

Interpretación: Respecto a la dimensión stress primario el 42 % de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el stress primario es mejor manejado con el estilo de liderazgo transformacional, el 35% manifiestan estar de acuerdo, el 11% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 13:*Dimensión stress secundario*

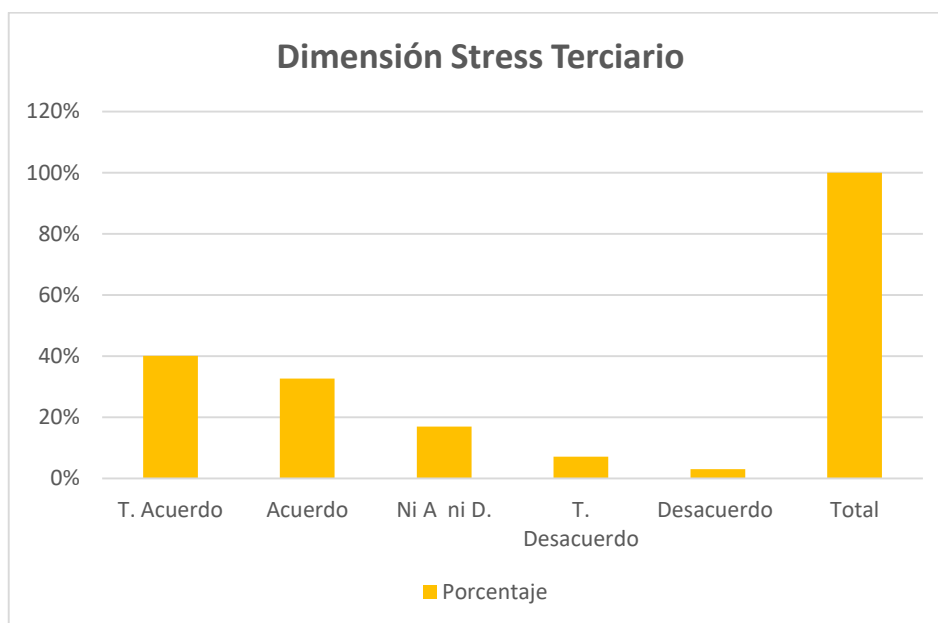
	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	266	40%	40%
Acuerdo	273	41%	41%
Ni A ni D.	39	6%	6%
T. Desacuerdo	56	8%	8%
Desacuerdo	26	4%	4%
Total	660	100%	100%

Figura No 7:*Dimensión stress secundario*

Interpretación: Respecto a la dimensión stress secundario el 40 % de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el stress primario es mejor manejado con el estilo de liderazgo transformacional, el 41% manifiestan estar de acuerdo, el 6% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 14:*Dimensión stress terciario*

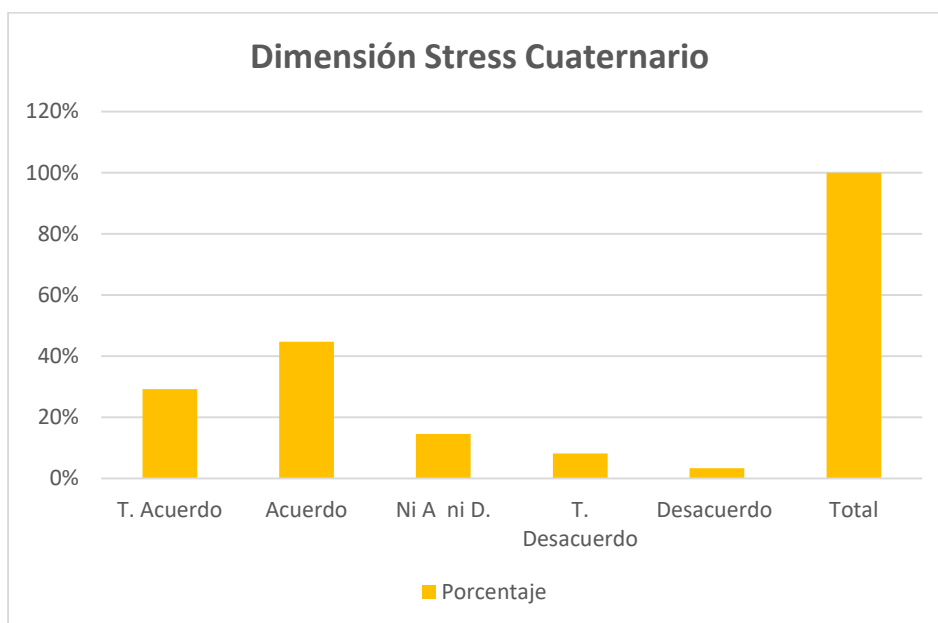
	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	265	40%	40%
Acuerdo	216	33%	33%
Ni A ni D.	112	17%	17%
T. Desacuerdo	47	7%	7%
Desacuerdo	20	3%	3%
Total	660	100%	100%

Figura No 8:*Dimensión stress terciario*

Interpretación: Respecto a la dimensión stress terciario el 40 % de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el stress primario es mejor manejado con el estilo de liderazgo transformacional, el 33% manifiestan estar de acuerdo, el 17% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 15:**Dimensión stress cuaternario**

	Frecuencia	Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	1003	0.38	38%
Acuerdo	1016	0.38	38%
Ni A ni D.	318	0.12	12%
T. Desacuerdo	212	0.08	8%
Desacuerdo	91	0.03	3%
Total	2640	1.00	100%

Figura No 9:**Dimensión stress cuaternario**

Interpretación: Respecto a la dimensión stress cuaternario el 29 % de los encuestados manifestó encontrarse totalmente de acuerdo en que el stress primario es mejor manejado con el estilo de liderazgo transformacional, el 49% manifiestan estar de acuerdo, el 19% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería.

Tabla 16:

Prueba de hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	461,059a	12	,000
Razón de verosimilitud	414,199	12	,000
Asociación lineal por lineal	191,800	1	,000
N de casos válidos	220		
a. 6 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,09.			

Interpretación

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y adoptamos la hipótesis de estudio. De esta manera, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, el liderazgo transformacional tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

4.2.2 Prueba de primera hipótesis específica

Hi: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

H0: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería.

Tabla 17:

Prueba de primera hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	212,455a	16	,000
Razón de verosimilitud	188,193	16	,000
Asociación lineal por lineal	72,893	1	,000
N de casos válidos	220		
a. 12 casillas (48,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.			

Interpretación

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio. Después, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la influencia idealizada tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

4.2.3 Prueba de segunda hipótesis específica

Hi: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

H0: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería.

Tabla 18:

Prueba de segunda hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	498,507 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	429,898	16	,000
Asociación lineal por lineal	192,809	1	,000
N de casos válidos	220		
a. 11 casillas (44,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.			

Interpretación

Dado que el coeficiente de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación. De esta manera, podemos deducir que a un coeficiente de significancia de 0.05, la estimulación intelectual tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

4.2.4 Prueba de tercera hipótesis específica

Hi: La consideración individualizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

H0: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería.

Tabla 19:

Prueba de segunda hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	527,521 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	396,261	16	,000
Asociación lineal por lineal	189,953	1	,000
N de casos válidos	220		
a. 12 casillas (48,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.			

Interpretación

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación. Después, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la consideración individualizada tiene una correlación significativa con el estrés laboral en los militares del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

4.2.5 Prueba de cuarta hipótesis específica

Hi: La inspiración motivacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

H0: La inspiración motivacional no se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería.

Tabla 20:

Prueba de cuarta hipótesis específica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	344,495a	16	,000
Razón de verosimilitud	344,948	16	,000
Asociación lineal por lineal	154,838	1	,000
N de casos válidos	220		
a. 12 casillas (48,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45.			

Interpretación

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio. De esta manera, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la inspiración motivacional tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los resultados revela una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar de la 31 Brigada de Infantería sector selva en Junín, durante el año 2023. Así mismo, los hallazgos indican una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la variable del liderazgo transformacional con las dimensiones de la variable de estrés laboral. El estudio ha demostrado la importancia del liderazgo transformacional en el ejercicio de mando debido a su impacto en la motivación, el desempeño y la adaptación del personal.

Después de la instrucción de liderazgo transformacional impartida a los oficiales comandantes de sección y compañía los mismos que se desempeñaban como jefes de base y patrulla, puestos en práctica sus principios, los encuestados perciben a sus superiores como modelos inspiradores que se preocupan por sus necesidades individuales y los desafían a alcanzar nuevas metas, esta percepción positiva del liderazgo transformacional puede conducir a expectativas y demandas más altas del personal en el entorno laboral, contribuyendo a la disminución del estrés laboral. Las altas expectativas, los desafíos significativos acompañados de una fuerte motivación por parte de los superiores pueden influir en la disminución del estrés laboral entre el personal militar. El liderazgo transformacional es efectivo para inspirar y motivar al personal militar.

La capacidad del personal militar para adaptarse y superar situaciones difíciles o traumáticas es clave para mantener el bienestar emocional y el desempeño laboral. La presión y las demandas constantes del entorno militar pueden requerir una fuerte capacidad de adaptación para manejar el estrés asociado con la presión propia de las operaciones militares.

El estudio ha demostrado la importancia del liderazgo transformacional entre los subalternos, debido a su impacto positivo en la motivación, desempeño y la adaptación del personal.

La percepción de los superiores como modelos inspiradores que se preocupan por las necesidades individuales y desafían a alcanzar metas desafiantes genera un ambiente laboral donde las expectativas y demandas son más altas, esta dinámica puede ser positiva al motivar al personal, pero también puede contribuir a un entorno laboral exigente y estresante, especialmente en el contexto militar donde las demandas por cumplir la misión son significativas (Peñaherrera Zambrano & Salazar Ortiz, 2022). La capacidad de adaptación del personal militar es crucial para enfrentar situaciones difíciles y traumáticas, siendo el liderazgo transformacional un factor determinante en cómo se gestionan estas circunstancias. La

presión constante y las exigencias del entorno militar requieren una fuerte capacidad de adaptación para manejar el estrés asociado con este tipo de liderazgo (García, 2019). En este sentido, el liderazgo transformacional no solo influye en la motivación y el desempeño del personal, sino que también impacta en su capacidad de adaptación y resiliencia ante desafíos laborales. Estos hallazgos subrayan la importancia de un liderazgo inspirador y orientado al desarrollo individual para mantener un equilibrio entre la exigencia laboral y el bienestar emocional en el ámbito militar (García, 2019; Peñaherrera Zambrano & Salazar Ortiz, 2022).

Asimismo, la presente investigación es un punto de inicio, para profundizar en nuevos estudios, mediante métodos experimentales y/o experimentales con la finalidad de experimentar los alcances del liderazgo transformacional en el ejercicio de mando institucional. Si bien es cierto, existen oficiales, técnicos y sub oficiales que aplican este tipo de liderazgo de manera instintiva, es importante difundirlo utilizando el sistema de enseñanza de la institución de manera metódica, con la finalidad que pase a convertirse en una competencia del personal que ejerce el mando en los diferentes niveles institucionales. Personal con menor nivel de stress, estará en condiciones de rendir más en sus respectivos puestos y responsabilidades.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1. Conclusión Objetivo General

Dado que el coeficiente de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación. De esta manera, podemos deducir que a un coeficiente de significancia de 0.05, el liderazgo transformacional tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada Militar.

En relación con el análisis estadístico descriptivo de la variable liderazgo transformacional, el 28% de los participantes expresaron estar completamente de acuerdo en que el estilo de liderazgo transformacional los motiva en mayor medida. El 46% expresó estar de acuerdo, el 8% expresó ni acuerdo ni desacuerdo, el 12% expresó desacuerdo y el 6% expresó total desacuerdo. En el marco de este estudio, se confirma que el liderazgo transformacional aporta beneficios para reducir los niveles de stress del personal de la 31 Brigada de Infantería sector selva.

6.1.2 Primer objetivo específico

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio. Después, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la influencia idealizada tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería. En relación al estudio detallado de la dimensión de influencia idealizada, el 30% de los participantes expresaron estar completamente de acuerdo en que los atributos de la influencia idealizada los motivan en mayor medida. El 45% expresó estar de acuerdo, el 7% expresó no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% expresó estar en desacuerdo y el 6% expresó estar completamente en desacuerdo. En el contexto de la presente investigación confirma que la dimensión influencia idealizada aporta la reducción de los niveles de stress del personal de la 31 Brigada de Infantería sector selva.

6.1.3 Segundo objetivo específico

Dado que el coeficiente de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación. De esta manera, podemos deducir que a un coeficiente de significancia de 0.05, la estimulación intelectual tiene una correlación

significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

En relación al análisis descriptivo de la dimensión de la estimulación intelectual, el 28% de los participantes expresaron estar completamente de acuerdo en que las características de la estimulación intelectual los motiva en mayor medida. El 46% expresó estar de acuerdo, el 6% expresó ni acuerdo ni desacuerdo, el 12% expresó desacuerdo y el 7% expresó total desacuerdo. Dentro del marco de esta investigación, se confirma que la dimensión de la estimulación intelectual es la dimensión de la estimulación intelectual. Ayuda a reducir los niveles de stress del personal de la 31 Brigada de Infantería sector selva.

6.1.4 Tercer objetivo específico

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio. De esta manera, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la inspiración motivacional tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

En relación al análisis descriptivo de la dimensión inspiración motivacional, el 27% de los participantes expresó estar completamente de acuerdo en que los atributos de la inspiración motivacional los inspiran en mayor medida. El 45% expresa estar de acuerdo, el 10% expresa no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% está en desacuerdo y el 6% está completamente en desacuerdo. En el marco de este estudio, se confirma que la dimensión de inspiración motivacional aporta la reducción de los niveles de stress del personal de la 31 Brigada de Infantería sector selva.

6.1.5 Cuarto objetivo específico

Dado que el nivel de significancia es inferior a 0.005, descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de estudio. De esta manera, podemos deducir que a un nivel de significancia de 0.05, la inspiración motivacional tiene una correlación significativa con el estrés laboral en el personal militar del sector selvático de la 31 Brigada de Infantería.

En relación al análisis descriptivo de la dimensión inspiración motivacional, el 27% de los participantes expresó estar completamente de acuerdo en que los atributos de la inspiración motivacional los inspiran en mayor medida. El 45% expresa estar de acuerdo, el 10% expresa no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% está en desacuerdo y el 6% está completamente en desacuerdo. En el marco de este estudio, se confirma que la dimensión

de inspiración motivacional aporta a reducir los niveles de stress del personal de la 31 Brigada de Infantería sector selva.

6.2 Recomendaciones

Con respecto al objetivo general, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de clima laboral que incluyan mediciones específicas de estilos de liderazgo y niveles de estrés percibido por el personal, esto ayudará a identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de liderazgo, para reducir el impacto del estrés laboral. Además, se sugiere implementar programas de desarrollo de liderazgo que enfatizen las habilidades de liderazgo transformacional, como la inspiración, la motivación y la consideración individualizada a fin de fortalecer la capacidad de los líderes militares para liderar de manera efectiva y apoyar a sus equipos en entornos desafiantes.

En segundo lugar, se recomienda proporcionar capacitación en gestión del estrés y técnicas de afrontamiento, de situaciones de presión para líderes militares, con el objetivo de fortalecer su capacidad para apoyar y gestionar efectivamente a sus equipos, considerando la importancia de fomentar una cultura organizacional, que valore el bienestar emocional y físico del personal militar, promoviendo la comunicación abierta y la empatía dentro de las unidades. Esto contribuirá a crear un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. Fomentar un enfoque de liderazgo colaborativo, que promueva la participación y el trabajo en equipo, en lugar de una influencia exclusivamente jerárquica. Además, se sugiere implementar programas de desarrollo de liderazgo que incluyan habilidades de gestión emocional y comunicación efectiva para los superiores militares, lo cual podría ayudar a los líderes a gestionar de manera más efectiva las expectativas y las presiones dentro del entorno militar del VRAEM. Ofrecer programas de formación y desarrollo que fomenten un pensamiento estratégico y creativo, pero también incluyan técnicas de gestión del estrés y bienestar emocional, además, se sugiere promover un equilibrio entre desafíos intelectuales estimulantes y recursos de apoyo adecuados para garantizar un entorno laboral más equilibrado y saludable. Asimismo, se recomienda implementar estrategias de gestión del tiempo y recursos para facilitar la ejecución efectiva de las tareas intelectualmente demandantes.

En tercer lugar, se recomienda establecer canales abiertos de comunicación entre superiores y subordinados para abordar las necesidades individuales y ofrecer orientación personalizada. Implementar programas de apoyo psicológico y emocional para el personal militar que pueda experimentar estrés laboral debido a la alta consideración individualizada. Capacitar a los líderes militares en habilidades de gestión del personal que incluyan estrategias para manejar las expectativas individuales sin aumentar la carga de estrés.

En cuarto lugar, se recomienda fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente en el ámbito militar, por lo cual los líderes deben crear un entorno en el que los subordinados se sientan cómodos expresando sus preocupaciones y necesidades individuales a fin de ayudar a identificar y abordar de manera proactiva las fuentes de estrés laboral. También es importante ofrecer apoyo personalizado es fundamental, ya que los superiores deben reconocer las necesidades únicas de cada miembro del equipo y brindar un soporte adaptado a esas necesidades.

Finalmente, se recomienda establecer planes pilotos de gestión de liderazgo en otras grandes unidades, mediante diseños científicos pre experimentales o experimentales, a fin de establecer planes pilotos para una posterior implementación en el ejército de este nuevo concepto.

REFERENCIAS

Arce, R., Benites, E., y Abuhadba, K. (2021). Liderazgo Organizacional del Ejército en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene Y Mantaro y Su Participación en las Guerras de IV Generación. Escuela Superior de Guerra del Ejército.

Avolio, B. J., y Hannah, S. T. (2020). An enduring leadership myth: ¿Born a leader or made a leader? *Organizational Dynamics*, 49(4). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.08.002>

Bartone, P. T., Krueger, G. P., y Bartone, J. V. (2018). Individual differences in adaptability to isolated, confined, and extreme environments. En *Aerospace Medicine and Human Performance* (Vol. 89, Número 6). <https://doi.org/10.3357/AMHP.4951.2018>

Bass & Avolio B. J., B. M. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. En *The Journal of Academic Librarianship* (Vol. 21, Número 3).

Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. En *Academy of Management Review* (Vol. 12, Número 4). Free Press. https://books.google.com/books/about/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect.html?hl=es&id=NCd-QgAACAAJ

Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>

Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>

Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P. D., y Castro, C. A. (2004). How Leaders Can Influence the Impact That Stressors Have on Soldiers. *Military Medicine*, 169(7), 541–545. <https://doi.org/10.7205/MILMED.169.7.541>

Burns, J. M. (1978). *Leadership*, 1978. Many translations and later editions.

Chenet, M. E., Guzmán, C. L., y Soto, J. E. (2020). Técnicas de investigación científica aplicadas a las ciencias sociales (1a ed.). Soluciones Gráficas S.A.C. <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=110027>

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Downton, J. V. (1980). An Evolutionary Theory of Spiritual Conversion and Commitment: The Case of Divine Light Mission. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 19(4). <https://doi.org/10.2307/1386132>

Dwight D. Eisenhower. (2017). What Is Leadership? - Leadership Skills Training from MindTools.com. Mind Tools.

Eisenhower, D. D. (2003). Atoms for Peace. En *Nuclear News* (Vol. 46, Número 12). <https://doi.org/10.4324/9781315688039-2>

Evans, R., McChrystal, S., Zittrain, J., Rosen, S., Davis, J., Matte, I., Shetty, D., Sternke, J., Mingguang, Z., Watson, G., Watson, A., Snee, R., Hoerl, R., y Kano, N. (2015). *Future of Quality Report: Quality Throughout*. Asq.

Eysenck, H. J. (1985). Stress, appraisal, and coping. *Behaviour Research and Therapy*, 23(6). [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(85\)90087-7](https://doi.org/10.1016/0005-7967(85)90087-7)

García-Guiu, C., Moya, M., Molero, F., & Moriano, J. A. (2016). Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 145-152. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103002.pdf>

García, G. (2019). Liderazgo transformacional en el personal militar perteneciente a una unidad de infantería del Ejército del Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4316>

Gary Yukl. (2013). *Leadership in Organizations (Global Edition)*. En Essex: Pearson.

Gonzales, M., Calle, O., Campos, R., y Eduardo, M. (2023). El Narcotráfico en el VRAEM una Amenaza Naturalizada. *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa - CAEN*, 4(2), 37–56. <https://doi.org/10.58211/RECIDE.V4I2.109>

Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., y Allsopp, A. J. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 20–32. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2009.10.002>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hoopsick, R. A., Homish, D. L., Collins, R. L., Nochajski, T. H., Read, J. P., Bartone, P. T., y Homish, G. G. (2021). Resilience to mental health problems and the role of deployment status among U.S. Army Reserve and National Guard Soldiers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56(7). <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01899-5>

Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., y Bartone, P. T. (2011). Psychological hardiness predicts admission into Norwegian Military Officer Schools. *Military Psychology*, 23(4). <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>

Kahn, R. L., y Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. En *Handbook of industrial and organizational psychology*.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2). <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kondo, A., González, A., y Parrado, L. (2020). Estrés laboral en militares y factores relacionados: revisión de alcance, 2010-2020 [Universidad del Rosario]. https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336_30736

Lazarus, R. (2022). Psychology. En Psychology. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199828340-0294>

Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping - Richard S. Lazarus, PhD, Susan Folkman, PhD. En *Health Psychology: A Handbook*.

Leiter, M. P., y Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. En *Research Companion to Organizational Health Psychology*. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00046>

Leiter, M. P., y Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. En *Burnout Research* (Vol. 5). <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>

Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097/FULL/XML>

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2014). Editorial. En *Burnout Research* (Vol. 1, Número 1). <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.001>

May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D., y Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3). [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(03\)00032-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(03)00032-9)

McChrystal, S., Collins, T., Silverman, D., y Fussell, C. (2020). Team of Teams. En *Team of Teams*. <https://doi.org/10.15358/9783800660513>

Moreno Puebla, R. A., Menéndez López, J. R., & Turró Mármol, C. (2001). Factores psicosociales y estrés en el medio militar. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 30(3), 183-189. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572001000300008&script=sci_arttext

Narváez, V. (2017). Estrés laboral y prevalencia de dispepsia funcional en militares. *Sociedad de Gastroenterología del Perú*, 37(1).

Niedhammer, I., Malard, L., y Chastang, J. F. (2015). Occupational factors and subsequent major depressive and generalized anxiety disorders in the prospective French national SIP study *Environmental and occupational health*. *BMC Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1559-y>

Patterson, J. T., y Eisenhower, D. D. (1966). The White House Years: Waging Peace, 1956-1961. *The Journal of American History*, 52(4). <https://doi.org/10.2307/1894398>

Pedraza, V. (2013). Liderazgo emocional al interior de las Fuerzas Militares. Universidad Militar Nueva Granada.

Peñaherrera, S., & Salazar, W. (2022). El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35355>

Pineda, Lina, Bonilla, Maria (2017). Trastorno de estrés postraumático en personal de las Fuerzas Militares y Policías, revisión sistemática. <https://repository.urosario.edu.co/items/58e09200-f4e4-400c-b8c1-609a539088f4>

Riquelme Castañeda, J. A. (2016). Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:IUGM-Jriquelme>

Rodríguez, F.J., & Arce, R.. (2016). Militares desplegados en misiones internacionales: percepción del estrés y síntomas asociados. *Sanidad Militar*, 72(1), 15-24. Recuperado en 15 de febrero de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712016000100003&lng=es&tlng=es.

Sefidan, S., Pramstaller, M., La Marca, R., Wyss, T., Roos, L., Sadeghi-Bahmani, D., Annen, H., y Brand, S. (2021). Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Perceived Stress in Basic Military Training: A Longitudinal Study of Swiss Armed Forces. *Sustainability* 2021, Vol. 13, Page 13949, 13(24), 13949. <https://doi.org/10.3390/SU132413949>

Stevelinck, Margaret, & Liza , 2018Mental health outcomes at the end of the British The British Journal of Psychiatry 2018 pp 690-697

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *En Journal of occupational health psychology* (Vol. 1, Número 1). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Stanley McChrystal. (2011). Listen, Learn then Lead . En YouTube.

Wilkinson, P., y Downton, J. V. (1974). Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process. *The British Journal of Sociology*, 25(3). <https://doi.org/10.2307/589409>

Veterans, Centers for Disease Control. Health status of Vietnam, The Centers for Disease Control Vietnam Experiencia Study: psychosocial characteristics JAMA 2019

Yammarino, F. J., Spangler, W. D., y Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1). [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90005-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90005-E)

Yukl, G. (2002). Leadership In Organizations (5 th Edition) Gary Yukl Fag : Organisation. *Management*, 7(2).

Yukl, G., Gardner III, W., y Gardner, W. (2019). Leadership in organizations : Gary Yukl, William L. Gardner, III. En *Leadership in Organizations*, EBook.

Anexos

- 1 matriz de consistencia.
2. Instrumentos de recolección de datos.
3. Validación de instrumentos
4. Confiabilidad - Prueba piloto
5. Autorización para la recolección de datos
6. Base de datos
7. compromiso ético
8. Hoja de datos personales
9. aporte de la investigación
10. Reporte de similitud de turnitin
11. CD contenido la tesis en PDF

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo No 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	<p>Hipotesis General</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>			
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la influencia idealizada y el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>La influencia idealizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Estimulación intelectual Consideración individualizada	Idealización Admiración Inspiración Creatividad Habilidades Resolución de conflictos Consideración Orientación Valoración
<p>¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	<p>La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>			
<p>¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la consideración individualizada y el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	<p>La consideración individualizada se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	Estrés laboral	Estrés primario Estrés secundario Estrés terciario Estrés cuaternario	Trabajo Logros metas Recursos Manejo Síntomatología Cumplimiento emocional Manejo situacional Equilibrio Seguridad Adaptación
<p>¿De qué manera la inspiración motivacional se relaciona con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la inspiración motivacional y el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>	<p>La inspiración motivacional se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal militar destacado en el VRAEM, Perú 2023</p>			

ANEXO 2



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo No 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo Transformacional

N/O	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional						
Dimensión: Influencia Idealizada						
1	Mi superior es un modelo a seguir y ejerce una influencia positiva en mis valores y creencias.					
2	Siento admiración y respeto por mi superior debido a su comportamiento ético y moral.					
3	Me siento motivado(a) a seguir el ejemplo de mi superior debido a su carácter inspirador y su capacidad para generar confianza.					
Dimensión: Estimulación Intelectual						
4	Mi superior me anima a pensar de manera creativa y a buscar soluciones innovadoras.					
5	Siento que mi superior me proporciona oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos					
6	Mi superior me desafía a superar mis límites y a buscar soluciones efectivas en mi área de trabajo.					
Dimensión: Consideración individualizada						
7	Siento que mi superior se preocupa por mis necesidades y metas individuales.					
8	Mi superior brinda apoyo y orientación personalizada para ayudarme a alcanzar mis objetivos laborales.					
9	Siento que mi superior valora mi bienestar y me trata con respeto y equidad en el entorno laboral.					
Dimensión: Inspiración Motivacional						
10	Mi superior me motiva a alcanzar metas desafiantes y a superar obstáculos.					
11	Siento que mi superior me inspira y me ayuda a comprender el propósito y el significado de mi labor.					
12	Mi superior comunica una visión clara y emocionante del futuro y me motiva a trabajar en pro de esa visión.					

Cuestionario Stress laboral

N/O	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: Estrés Laboral						
Dimensión: Estrés primario						
1	Siento una presión constante y excesiva en mi trabajo militar.					
2	Experimento dificultades para manejar la carga de trabajo y los plazos ajustados en el ámbito militar.					
3	Me siento abrumado(a) por las demandas constantes y la falta de recursos para hacer frente a ellas en mi labor militar.					
Dimensión: Estrés Secundario						
4	Me afecta emocionalmente la exposición a situaciones estresantes en el entorno militar.					
5	Siento dificultades para desconectar y relajarme después de una misión o ejercicio militar intensos.					
6	Experimento síntomas físicos como cansancio, dolores de cabeza o problemas de sueño debido al estrés laboral militar.					
Dimensión: Estrés Terciario						
7	Me preocupa constantemente por la calidad de mi trabajo militar y el impacto que tiene en la misión y el bienestar de mi equipo.					
6	Siento un peso emocional al lidiar con situaciones difíciles o traumáticas en el entorno militar.					
9	Experimento agotamiento emocional y falta de motivación en mi labor militar debido a la exposición constante a situaciones estresantes					
Dimensión: Cuaternario						
10	Siento dificultades para establecer un equilibrio entre mi vida militar y personal.					
11	Experimento una sensación de inseguridad o falta de control sobre mi carrera militar.					
12	Me siento agobiado(a) por la constante necesidad de adaptarme a cambios y demandas en el entorno militar.					

ANEXO 3



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Anexo No 3: Validación del Instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Carlos Efrain Cordero Tirado
- 1.2. Especialidad del validador: Lic. Psicología
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de Encuesta
- 1.4. Título de la investigación: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª BRIGADA DE INFANTERÍA, JUNIN – 2023
- 1.5. Autor del Instrumento: Mera Benavides, Juan y Saavedra Cerva, José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 00 – 25%	Regular 26 – 50%	Bueno 51 – 75%	Excelente 76 – 100%
1. Claridad	Formulado con lenguaje claro y específico.				91%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%
3. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				90%
4. Consistencia	Basado en aspectos técnico científicos				90%
5. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				90%
6. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico				92%
7. Pertinencia	Es funcional para la investigación				90%
8. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				90%

III. PERTINENCIA DE LOS ITEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

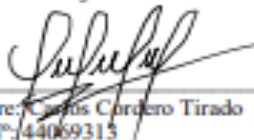
Categorías: Criterios del tribunal constitucional | Vacío legal en la vacancia por incapacidad moral del presidente del Perú

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento es aplicable tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado


 Nombre: Carlos Efrain Cordero Tirado
 DNI N°: 44069315

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: TTE CRL INT Adrianzen Peña Ivan
- 1.2. Especialidad del validador: Maestría en educación con mención en calidad educativa
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de Encuesta
- 1.4. Título de la investigación: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª BRIGADA DE INFANTERÍA, JUNIN – 2023
- 1.5. Autor del Instrumento: Mera Benavides, Juan y Saavedra Cerva, José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 00 – 25%	Regular 26 – 50%	Bueno 51 – 75%	Excelente 76 – 100%
1. Claridad	Formulado con lenguaje claro y específico.				92%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%
3. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				90%
4. Consistencia	Basado en aspectos técnico científicos				90%
5. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				90%
6. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico				90%
7. Pertinencia	Es funcional para la investigación				90%
8. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				91%

III. PERTINENCIA DE LOS ITEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Categorías: Criterios del tribunal constitucional | Vacío legal en la vacancia por incapacidad moral del presidente del Perú

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento es aplicable tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado


 Nombre: ~~JUAN PEÑA~~ ADRIANZEN
 DNI N°: 40785712

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Carlos Manuel Taboada Ruiz
- 1.2. Especialidad del validador: Maestría en ciencias militares (ESGE-EPG)
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de Encuesta
- 1.4. Título de la investigación: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª BRIGADA DE INFANTERÍA, JUNIN – 2023
- 1.5. Autor del Instrumento: Mera Benavides, Juan y Saavedra Serva, José

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 00 – 25%	Regular 26 – 50%	Bueno 51 – 75%	Excelente 76 – 100%
1. Claridad	Formulado con lenguaje claro y específico.				90%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%
3. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				90%
4. Consistencia	Basado en aspectos técnico científicos				90%
5. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				91%
6. Metodología	La estrategia responde al propósito de diagnóstico				90%
7. Pertinencia	Es funcional para la investigación				90%
8. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				92%

III. PERTINENCIA DE LOS ITEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

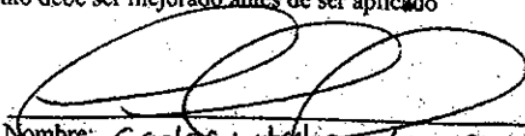
Categorías: Criterios del tribunal constitucional | Vacío legal en la vacancia por incapacidad moral del presidente del Perú

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento es aplicable tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado


 Nombre: Carlos Manuel Taboada Ruiz
 DNI N°: 30782259

ANEXO 4



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Anexo No 4: Confiabilidad del instrumento

Variable Liderazgo Transformacional												
Influencia idealizada			Estimulación Intelectual			Consideración Individualizada			Inspiración Motivacional			SV
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4

Estadísticas de elemento				
	Media	Desv. Desviación	N	Correlación total de elementos
Influencia Idealizada	3,79	,999	220	,526
Estimulación intelectual	3,82	1,077	220	,890
Consideración individualizada	3,74	1,035	220	,889
Inspiración motivacional	3,71	1,092	220	,783

Variable: Estres Laboral												
Est primario			Est Secundario			Est Terciario			Est Cuaternario			SV
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3

Estadísticas de elemento				
	Media	Desv. Desviación	N	Correlación de elementos
Stress primario	4,02	,883	220	,711
Stress secundario	4,17	1,024	220	,841
Stress terciario	3,95	,860	220	,875
Stress cuaternario	3,87	,865	220	,816

ANEXO 5



AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo No 5: Autorización para recolección de datos

Chorrillos, 16 de setiembre de 2024

Oficio N° 453/31° BRIG INF/SEPLANO

Señor General de Brigada Comandante General de la 31° Brig. Inf – Huancayo

Asunto: Autorización de ingreso a las instalaciones de las Unidades del corredor selva de la 31° BRIG INF al My Inf Saavedra Cerva José el My Cab Mera Benavides Juan.

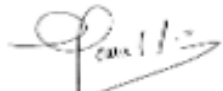
Ref.: a. Reglamento de investigación de la ESGE – EPG
 b. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias Militares
 c. Oficio N° 051 U-26.h.a/09.00

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en relación al documento de la referencia, se brinda la autorización para el ingreso a las instalaciones de las Unidades del Sector Selva al My Inf Saavedra Cerva José y al My Cab Mera Benavides Juan, para realizar su investigación titulada: **"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ES ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31 BRIGADA DE INFANTERÍA, JUNÍN 2023"**.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Dios guarde a Ud.




 O-224893571 - O-
 CARLOS ALFREDO VASQUEZ PANDURO
 Col. Brig
 Comandante General 31a Brig Inf

DISTRIBUCIÓN

ESGE – EP 01

Archivo.....01/02

ANEXO 6



BASE DE DATOS

Anexo No 6. Base de Datos

Variable Liderazgo Transformacional												
Influencia idealizada			Estimulación Intelectual			Consideración Individualizada			Inspiración Motivacional			SV
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3

5	4	4	4	1	1	2	4	4	1	2	2	3
5	5	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	3
5	5	4	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3
2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3
2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3
2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2
1	2	2	1	4	2	2	1	3	1	2	1	2
1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3
3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3
2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3
2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3
2	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2

2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2
1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	1	1	2	4	4	1	2	2	3
5	5	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	3

5	5	4	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3
2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3
2	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3
2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2
1	2	2	1	4	2	2	1	3	1	2	1	2
1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3
3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3
2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3
2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3
2	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2
2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2
1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	1	1	2	4	4	1	2	2	3
5	5	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	3
5	5	4	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2

Variable: Estrés Laboral												
Est primario			Est Secundario			Est Terciario			Est Cuaternario			SV
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3
1	2	4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2
1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2
1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2
1	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
1	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
4	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3

2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2
1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3
3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3
2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3
2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3
2	1	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2
2	1	3	3	2	1	2	2	1	4	2	2	2
1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3
4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3

4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2	2	3
4	4	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2
4	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2
4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	2	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4
5	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	2	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4

5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4
5	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4
5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
5	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4
5	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4
5	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4
5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4

ANEXO 7



COMPROMISO ÉTICO

Anexo No 7: Compromiso ético

Compromiso ético

El presente trabajo de investigación, titulado: Relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31ª Brigada de Infantería, Junín - 2023, se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Ciencias Militares divulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo, Bach. Juan Eder MERA BENAVIDES y Bach. José Alex SAAVEDRA CERVA, egresados de la Maestría en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido, la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.

ANEXO 8



HOJA DE DATOS PERSONALES

Anexo No 8. Hoja de datos personales

GRADO: MAYOR

NOMBRES: JUAN EDER

APELLIDOS: MERA BENAVIDES

EMAIL : jemerab@esge.edu.pe

DIRECCIÓN : Av. las Gaviotas #123, Dpto. "202", Chorrillos-Lima

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JEMERAB', is written over a horizontal dotted line.

GRADO: MAYOR

NOMBRES: JOSE ALEX

APELLIDOS: SAAVEDRA CERVA

EMAIL: jasaavedrac@esge.edu.pe

DIRECCIÓN: Villa militar este, block 21, dpto. 302

CELULAR: 975056955

FIRMA:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by 'asc' in a cursive script.

ANEXO 09



APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Anexo No 9. Aporte de la investigación

9.1 Título del aporte de investigación

Programa de desarrollo de liderazgo transformacional para reducir el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería

9.2. Objetivos del aporte de la investigación

Diseñar e implementar un programa de desarrollo de liderazgo transformacional para reducir el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31a Brigada de Infantería.

9.2.1. Propuesta de la tesis

Se propone un programa de desarrollo de liderazgo transformacional que consta de las siguientes fases:

Diagnóstico inicial: Evaluar los niveles de estrés laboral y las competencias de liderazgo transformacional en el personal militar mediante cuestionarios y entrevistas.

Capacitación en liderazgo transformacional: Realizar talleres y seminarios para capacitar a los oficiales en técnicas de liderazgo transformacional, incluyendo:

Influencia idealizada: Desarrollar una visión inspiradora y ser un modelo a seguir.

Motivación inspiracional: Comunicar expectativas positivas y motivar a los subordinados.

Estimulación intelectual: Fomentar la creatividad y el cuestionamiento de ideas preconcebidas.

Consideración individualizada: Prestar atención a las necesidades individuales y brindar apoyo personalizado.

Implementación de estrategias de gestión del estrés laboral: Desarrollar e implementar estrategias para reducir el estrés laboral, como:

Promover el apoyo social y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

Fomentar el autocuidado y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Implementar técnicas de manejo del estrés, como la relajación y la resolución de problemas.

Seguimiento y evaluación: Realizar un seguimiento continuo del programa y evaluar su impacto en la reducción del estrés laboral y la mejora del desempeño del personal militar.

Ajustar el programa según sea necesario.

9.3. Justificación del aporte

El presente aporte se justifica por la necesidad de mejorar el liderazgo transformacional y reducir el estrés laboral en el personal militar del sector selva de la 31 Brigada de Infantería. Los resultados del estudio realizado evidenciaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en este contexto.

Un liderazgo transformacional efectivo puede inspirar a los subordinados, desafiar ideas preconcebidas, preocuparse por las necesidades individuales y motivar de manera inspiradora, lo que contribuye a reducir el estrés laboral. Por lo tanto, es crucial desarrollar las competencias de liderazgo transformacional en los oficiales para promover un ambiente laboral saludable y mejorar el bienestar del personal militar.

Además, la implementación de estrategias de gestión del estrés laboral, como el apoyo social, la comunicación efectiva y el autocuidado, puede complementar los esfuerzos de liderazgo transformacional y contribuir a un mejor manejo del estrés en el contexto militar.

9.3.1. Lineamientos de implementación para la propuesta

Obtener el apoyo y compromiso de la alta dirección de la 31a Brigada de Infantería para la implementación del programa.

Designar a un equipo responsable del diseño, implementación y seguimiento del programa, conformado por expertos en liderazgo, gestión del estrés y desarrollo organizacional.

Realizar una evaluación inicial para identificar las necesidades específicas de capacitación en liderazgo transformacional y gestión del estrés laboral.

Desarrollar un plan de capacitación adaptado a las necesidades identificadas, incluyendo talleres, seminarios y sesiones de coaching.

Implementar estrategias de gestión del estrés laboral en coordinación con el área de bienestar y salud ocupacional.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para medir el impacto del programa en la reducción del estrés laboral y la mejora del desempeño del personal militar.

Comunicar los avances y resultados del programa a todo el personal militar para fomentar la participación y el compromiso.

Realizar ajustes y mejoras al programa según los resultados de la evaluación y las necesidades cambiantes del personal militar.

ANEXO 10



Reporte de similitud de turnitin



Identificación de reporte de similitud: oid:12350:401887362

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS_MERA_BENAVIDES_SAAVEDRA R
EMITIDA (3).docx**

AUTOR

MERA BENAVIDES

RECuento DE PALABRAS

24891 Words

RECuento DE CARACTERES

114692 Characters

RECuento DE PÁGINAS

107 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.9MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 4, 2024 3:08 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 4, 2024 3:10 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

ANEXO 11



CD CONTENIENDO LA TESIS EN PDF



**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL
EJÉRCITO**

ESCUELA DE POSTGRADO

**Maestría en Ciencias Militares con Mención en
Gestión Pública y Planeamiento Estratégico**



TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL ESTRÉS
LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL SECTOR SELVA DE LA 31ª
BRIGADA DE INFANTERIA, JUNIN – 2023**

AUTORES

**Bach. José Alex SAAVEDRA CERVA
Bach. Juan Eder MERA BENAVIDES**

2024