

**FUERZA AÉREA DEL PERÚ**  
**ESCUELA DE OFICIALES**



**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA Y AUTOEFICACIA EN PERSONAL  
MILITAR DEL GRUPO AÉREO N°42 – IQUITOS, 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS–ADMINISTRACIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

**PRESENTADO POR:  
BR. CAP. FAP. ANAHUI MIRANDA PIERRE JHONATAN**

**ASESOR:  
DRA. PALIZA CHAMPI MERCY NOELIA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN AEROESPACIAL**

**LIMA - 2023**

### **Dedicatoria:**

Dedico este trabajo el cual he realizado con mucho amor y dedicación a mi madre que es el motor y motivo de todos mis logros, así como también a todas las personas que intervinieron en la realización de esta tesis.

### **Agradecimientos:**

Agradezco profundamente a Dios, por ser la luz que ilumina cada paso en mi carrera y todos los acontecimientos de mi vida diaria.

A mi familia, por ser un ejemplo de guía y valores, por apoyarme en cada decisión que he tomado y estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A mi asesor de tesis y todas las personas que participaron en mi crecimiento y mejoramiento para este trabajo que se ha realizado con mucho empeño, dedicación y amor.

A la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, por darme la oportunidad de incrementar mis conocimientos e incidir en la excelencia profesional.

# ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi

## CAPÍTULO I: DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento de la situación problemática.	13
1.2 Formulación del problema.	15
1.2.1 General	15
1.2.2 Específicos	15
1.3 Objetivos.	16
1.3.1 General	16
1.3.2 Específicos	16
1.4 Justificación e importancia.	17

## CAPÍTULO II: DEL MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.	18
2.1.1 Internacionales	18
2.1.2 Nacionales	22
2.2 Bases teóricas.	24
2.3 Definición de términos básicos.	35

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis.	36
3.1.1 Hipótesis General	36
3.1.2 Hipótesis Específicas	36
3.2 Definición de variables.	37

3.3	Conceptualización de variables.	37
-----	---------------------------------	----

#### CAPÍTULO IV: DEL MARCO METODOLÓGICO

4.1	Enfoque, alcance o tipo y diseño de investigación.	39
4.2	Operacionalización.	39
4.3	Población, muestra y muestreo.	40
4.4	Técnicas e instrumentos de colección de datos.	45
4.5	Técnica de procesamiento y análisis de datos.	47

#### CAPÍTULO V: DE LOS RESULTADOS

5.1	Validez y confiabilidad de los instrumentos.	49
5.2	Previsión y análisis de los resultados.	56
5.3	Prueba de hipótesis.	58
5.4	Discusión de resultados.	65

#### CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1	Conclusiones.	70
6.2	Recomendaciones y sugerencias.	71

	Referencias	72
--	-------------	----

	Anexos	78
--	--------	----

	Matriz de consistencia.	79
--	-------------------------	----

	Matriz de instrumento.	81
--	------------------------	----

	Instrumentos. Cuestionario de la variable “1” y “2”.	82
--	--	----

	Consentimiento informado.	84
--	---------------------------	----

	Ficha de datos.	85
--	-----------------	----

	Base de datos.	86
--	----------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de variables.	40
Tabla 2:	Distribución de la población.	41
Tabla 3:	Distribución de la muestra.	42
Tabla 4:	Distribución de los participantes en la investigación.	43
Tabla 5:	Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida.	50
Tabla 6:	Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Calidad de Vida.	51
Tabla 7:	Confiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida.	51
Tabla 8:	Baremo para el Confiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida.	52
Tabla 9:	Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.	53
Tabla 10:	Análisis factorial exploratorio de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.	54
Tabla 11:	Consistencia interna de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.	55
Tabla 12:	Baremo para la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.	55
Tabla 13:	Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para calidad de vida.	56
Tabla 14:	Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para autoeficacia.	57
Tabla 15:	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables	57

estudiadas.

Tabla 16:	Comparación de la media de calidad de vida con el criterio esperado.	58
Tabla 17:	Comparación de la media de autoeficacia con el criterio esperado.	60
Tabla 18:	Correlación entre calidad de vida y la expectativa de eficacia.	61
Tabla 19:	Correlación entre calidad de vida y la expectativa de resultado.	62
Tabla 20:	Correlación entre calidad de vida y autoeficacia.	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Distribución de la muestra según género.	43
Figura 2:	Distribución de la muestra según estado civil.	44
Figura 3:	Distribución de la muestra según tiempo de servicio.	44
Figura 4:	Comparación de la media de calidad de vida con el criterio esperado.	59
Figura 5:	Comparación de la media de autoeficacia con el criterio esperado.	60
Figura 6:	Correlación entre calidad de vida y la expectativa de eficacia.	61
Figura 7:	Correlación entre calidad de vida y la expectativa de resultado.	63
Figura 8:	Correlación entre calidad de vida y autoeficacia.	64

## RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 178 militares FAP, obtenidos por muestreo probabilístico. Se empleó el Cuestionario de Calidad de Vida de Mezzich y la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10 de Baessler y Schwarzer. Los hallazgos indicaron que existe una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre calidad de vida y autoeficacia ( $\rho = .594$ ;  $p < .001$ ). Por otro lado, la correlación entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia fue directa, moderada y estadísticamente significativa ( $\rho = .564$ ;  $p < .001$ ). Finalmente, se halló una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa entre calidad de vida y expectativa de resultado ( $\rho = .596$ ;  $p < .001$ ). Las implicancias de los hallazgos son discutidas. Finalmente, se presenta el porcentaje de similitud empleando el Turnitin para el presente estudio.

### Turnitin tesis

---

#### ORIGINALITY REPORT

---

<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

**Palabras clave:** Autoeficacia, Calidad de vida, Personal militar, Fuerza Aérea.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between quality of life and self-efficacy in military personnel from Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. A quantitative approach was followed, with a non-experimental and correlational design. The sample consisted of 178 FAP soldiers, obtained by probabilistic sampling. The Mezzich Quality of Life Questionnaire and the Baessler and Schwarzer Professional Self-Efficacy Scale AU-10 were used. The findings indicated that there is a direct, moderate and statistically significant correlation between quality of life and self-efficacy ( $\rho = .594$ ;  $p < .001$ ). On the other hand, the correlation between quality of life and efficacy expectancy was direct, moderate, and statistically significant ( $\rho = .564$ ;  $p < .001$ ). Finally, a direct, moderate and statistically significant correlation was found between quality of life and expected outcome ( $\rho = .596$ ;  $p < .001$ ). The implications of the findings are discussed. Finally, the percentage of similarity is presented using the Turnitin for the present study.

### Turnitin tesis

---

ORIGINALITY REPORT

---

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

**Keyword:** Air Force, Quality of life, Self-efficacy, Military personnel.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las instituciones están orientadas a un mundo globalizado y competitivo donde su personal necesita de una participación activa. Estos cambios han transformado el enfoque de recursos humanos, puesto que han logrado que ésta se reoriente hacia una preocupación de que el personal adquiera competencias que permitan un futuro profesional óptimo (Portocarrero, 2015). Es por ello por lo que se debe tomar en cuenta que en la actualidad las demandas laborales no son las mismas a las que se enfrentaban las instituciones anteriormente, pues existe una necesidad de responder a nuevas tendencias, así como el avance de nuevas tecnologías que demandan desempeñarse con eficacia, sin dejar de lado la calidad de vida del personal.

Es bien sabido que el factor más importante dentro de una organización, son los trabajadores. Por ello, cada organización debe invertir el tiempo necesario en buscar hacer que el entorno empresarial y el clima laboral sean agradables y estimulantes para que su personal se mantenga concentrado, no solo en su labor, sino también comprometido con su institución (Aguilar, 2016). En tal sentido, el entorno militar es similar a un ambiente organizacional, entendiendo esa similitud como el ser eficiente en el cumplimiento de las misiones en el campo de batalla, como en una empresa, significaría conseguir los mejores resultados y en el menor tiempo posible (Durán, 2020).

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021, permitirá a la institución contar con una línea de base, a partir de la cual, dirigir esfuerzos en el desarrollo del recurso

humano y prevenir variables que puedan afectar el desempeño de los efectivos. Del mismo modo, le permitirá a la Fuerza Aérea, formular propuestas dirigidas a fortalecer las competencias de su personal, y, de este modo, optimizar su productividad en la institución.

La estructura del informe se organiza del siguiente modo:

El primer capítulo está referido al problema de estudio, en este se hace una breve delimitación del problema de estudio y se formulan las interrogantes de investigación, los objetivos y las hipótesis.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos.

El tercer capítulo está referido a las hipótesis y definición de variables. En el capítulo IV se presenta el marco metodológico, en este se abordan aspectos como el diseño que se ha utilizado, las variables de estudio, la población y muestra de estudio. Se presenta, además, los respectivos instrumentos de recolección de información, así como aspectos de valides y confiabilidad de estos, entre otros aspectos.

El quinto capítulo tiene que ver con la presentación y discusión de los resultados. El sexto capítulo tiene que ver con las conclusiones del estudio y las respectivas sugerencias. Finalmente, el séptimo capítulo tiene que ver con la ética en la investigación.

# **CAPÍTULO I: DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 Planteamiento de la situación problemática**

El Grupo Aéreo N° 42 es una base militar de la Fuerza Aérea del Perú, ubicada en Iquitos y extiende sus operaciones a toda la región de Loreto. Su rol principal es asegurar el transporte de pasajeros y carga en la zona de la Amazonía peruana, uniendo a los pueblos ubicados en las localidades fronterizas de los ríos Putumayo o Yavarí; asimismo, realiza evacuaciones aeromédicas, para atender a los pobladores en casos de emergencias; también realiza el traslado de profesores, policías y personal de las diferentes entidades públicas o comerciantes para llegar a sus puntos de destino, hacia zonas alejadas como: poblados del río Putumayo, Estrecho, Güeppi y poblados del río Yavarí, como Colonia Angamos (Fuentes, Guerra & Pinedo, 2019).

Las dificultades a las que se encuentran sometidas el personal militar que sirve en la selva peruana, se caracterizan por vivir bajo un clima tropical con alta humedad y lluvias torrenciales con tormentas eléctricas que influyen directamente en el desarrollo de las operaciones aéreas, ocasionando a veces la cancelación de vuelos o el regreso de las aeronaves al punto de partida. Asimismo, se presenta un invierno seco y lluvia abundante en la mayor cantidad de meses al año con la característica de ser húmedo debido a la elevada concentración del vapor de agua en el aire. La temperatura promedio en el año es de 27 grados centígrados y baja llega hasta los 10 grados centígrados cuando existe la presencia de friajes como es el caso

del mes de junio. Estas condiciones ponen en riesgo la seguridad operacional requerida, por ejemplo, cuando la nubosidad limita la visibilidad de los pilotos que dificultan o no permiten la realización de aproximaciones para aterrizar (SENAMHI, 2019 como se citó en Fuentes et al., 2019).

A pesar de todas las condiciones manifestadas, los militares tienen una misión que cumplir y muchas veces arriesgan su vida para lograr sus objetivos. Estas misiones constituyen, para el personal militar, una alta exigencia física y emocional por lo que requieren constantemente entrenamiento físico e instrucción en cuanto al manejo y operatividad de las unidades a su cargo, intensificándose el estrés relacionado con el trabajo. A ello, se le suma que, en la actualidad, el personal militar debe enfrentarse al riesgo de contraer el COVID-19, al encontrarse expuestos cuando realizan las actividades que les ha encomendado el Estado.

Los militares peruanos están formados bajo valores institucionales necesarios que permitan mantener los estándares organizacionales de su institución armada, los cuales son la vocación al servicio, disciplina, integridad y el compromiso a la excelencia (Ministerio de Defensa, 2020).

A pesar de que lo mencionado en el párrafo anterior, constituye una característica común de los militares, el Banco Mundial (2020) reportó una disminución en el personal castrense a nivel global, principalmente en los ejércitos de los países en vías de desarrollo. Particularmente, en el caso del Perú, la cantidad de bajas de efectivos fue de 40,000 en los últimos diez años, lo cual causaría serios problemas en cuanto al cumplimiento de las funciones que se le otorga a las FF.AA.

Es aquí en donde radica la importancia de contar con un estudio que evalúe el cómo cada militar, percibe su éxito laboral ya que éstos deben orientar todos sus esfuerzos a asumir con compromiso, responsabilidad y optimismo cada reto y cambio que enfrente la institución, a su vez contar con un deseo de superación que les permita llevar y cumplir con éxito cada misión encomendada con la finalidad de buscar la excelencia institucional, pero sin dejar de lado su calidad de vida; sin embargo, la mayoría de los estudios en los que se ha relacionado la calidad de vida y la autoeficacia, han sido realizados en el ámbito civil, no hallándose estudios de este tipo en la población militar.

Bajo las condiciones descritas en los párrafos precedentes, en el presente estudio se pretende indagar cómo es la calidad de vida que tiene el personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos y qué nivel de autoeficacia presentan, así como la relación que existe su calidad de vida y autoeficacia.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 General**

- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?

### **1.2.2 Específicos**

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?

- ¿Cuál es el nivel de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 General**

- Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

#### **1.3.2 Específicos**

- Describir el nivel de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
- Describir el nivel de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
- Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

- Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

#### **1.4 Justificación e importancia**

Justificación teórica: El estudio propuesto permitirá determinar la influencia de la calidad de vida sobre la autoeficacia en personal del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021; además, brindará información que servirá de base para futuras investigaciones vinculadas al tema; es decir, contribuirá a conformar un cuerpo teórico en el campo de la investigación sobre calidad de vida en una unidad militar y su vínculo con la autoeficacia del personal involucrado.

Justificación práctica: La presente investigación es importante debido a que los hallazgos contribuirán para establecer elementos de juicio para el Alto Mando de la institución militar, permitiéndoles ordenar la implementación de programas para fortalecer la calidad de vida y la autoeficacia del personal militar de la FAP.

Justificación metodológica: La presente investigación ofrecerá información valiosa sobre la determinación de evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos de medición de las variables calidad de vida y autoeficacia en personal de la Fuerza Aérea del Perú, y permitirá su empleo en nuestra institución.

## **CAPÍTULO II: DEL MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

A continuación, se presentan una serie de estudios relacionados con el tema, tanto a nivel nacional como internacional.

#### **2.1.1 Internacionales**

No se han hallado trabajos de investigación que hayan relacionado la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar de la Fuerza Aérea del Perú, ni en militares de otras instituciones a nivel internacional; sin embargo, con respecto a las variables de estudio relacionadas con otras, se han encontrado los siguientes estudios:

Lautner (2019) investigó la relación entre sueño, autoeficacia, confianza y su efecto sobre el desempeño en cadetes de reserva de una unidad de entrenamiento de la Armada Estadounidense. Empleó un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 84 cadetes (30 mujeres y 54 varones), entre 18 a 25 años. Los instrumentos empleados fueron el Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh, la Escala de Somnolencia de Epworth, la Medida de Cantidad de Sueño, la Escala de Autoconfianza, la Escala de Autoeficacia y la Escala de Desempeño Físico de la Armada. Los datos de las variables fueron analizados con correlaciones y análisis de regresión. Los datos indicaron que los cadetes con una pobre calidad de sueño

son menos eficaces en el desempeño de sus capacidades. Asimismo, se sugiere explorar el papel del efecto mediador que cumplen cantidad y calidad de sueño sobre la autoeficacia y el desempeño.

Tucker (2019) realizó un estudio con la finalidad de investigar el impacto de las decisiones del líder operativo fomentando la autoeficacia, para lo cual empleó un juego de guerra. El diseño de investigación fue cuasi-experimental con dos grupos. La muestra estuvo conformada por 100 participantes (50 instructores de la Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército de los Estados Unidos y 50 jugadores de mesa recreativos civiles). Se empleó una encuesta para medir la autoeficacia, la cual fue validada. Los resultados indicaron que algunos participantes tenían suficiente eficacia para actuar; sin embargo, la mayoría de ellos no logró alinear la autoeficacia con la habilidad. La desalineación se presta a decisiones demasiado agresivas o acciones dóciles, ninguna de las cuales es efectiva. La experiencia sigue siendo la herramienta más eficaz para desarrollar la confianza y la habilidad. La reintroducción de la autoeficacia en la doctrina del Ejército proporciona a los supervisores otra herramienta para crear tomadores de decisiones completos. Los líderes versados en la autoeficacia podrían armonizar las experiencias indirectas, la persuasión verbal y la excitación emocional para generar confianza en los subordinados.

Boe et al. (2018) investigaron la relación entre el autoconcepto académico, la autoeficacia académica y la adquisición autoinformada de ciertas habilidades y capacidades militares específicas. El diseño de investigación fue correlacional. La muestra estuvo constituida por 141 cadetes de la Academia Militar Noruega

(Ejército), la Real Academia Naval Noruega y la Real Academia de la Fuerza Aérea Noruega. Los instrumentos empleados fueron una Escala de Autoeficacia Académica, Una Escala de Autoconcepto Académico y la Escala de Habilidades y Capacidades Militares. Los resultados indicaron que el autoconcepto académico percibido se relacionaba positivamente con la autoeficacia. Asimismo, se halló que la autoeficacia se relacionaba positivamente con la capacidad de afrontamiento individual autoinformado, cooperación en situaciones difíciles y motivación para el logro.

Fúnez (2018) realizó un estudio con la finalidad de analizar la calidad de vida relacionada con la salud y la resiliencia en soldados españoles. El diseño de investigación empleado fue descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 397 soldados (5.8% Oficiales, 18.1% Suboficiales y 76.1% tropa). Los instrumentos empleados fueron un Cuestionario Sociodemográfico, el Cuestionario de Calidad de Vida SF-36 y la Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC). Los datos indicaron que los militares presentaron mejor calidad de vida relacionada con la salud en lo referente a la salud global física y salud global mental que la población civil. Los soldados no tuvieron índices superiores de resiliencia. El tiempo de permanencia en las Fuerzas Armadas influyó en la calidad de vida relacionada con la salud. La resiliencia se relacionó significativamente con las respuestas personales, excepto en la respuesta de "conciliación familiar". La edad, el género y vivir en pareja no influyeron en la resiliencia ni en la calidad de vida relacionada con la salud.

Ferreira et al. (2016) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la calidad de vida laboral y las creencias generales de autoeficacia en la Policía Militar del Distrito Federal de Brasilia. El diseño de investigación fue correlacional y enfoque cuantitativo. Se utilizó el Inventario de Evaluación de la Calidad de Vida Laboral y la Escala de Autoeficacia General. Los participantes fueron 1027 policías militares (895 hombres y 114 mujeres), con un tiempo promedio de servicio de 16 años. Los resultados mostraron que no existen correlaciones sólidas y significativas entre la calidad de vida laboral y la autoeficacia. De ello se desprende que no se puede promover la calidad de vida en el trabajo centrándose solo en el individuo.

Hudson (2016) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre inteligencia emocional y autoeficacia en líderes militares. Este estudio fue de tipo correlacional. La muestra estuvo constituida por 60 militares (30 Oficiales y 30 Suboficiales). Los instrumentos empleados fueron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law y la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem. Los resultados indicaron que existe una relación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia de los líderes; es decir que, cuanto mayor es la inteligencia emocional de un líder, mayor es su autoeficacia.

### **2.1.2 Nacionales**

No se han hallado trabajos de investigación que hayan relacionado la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar de la Fuerza Aérea del Perú, ni en militares de otras instituciones a nivel nacional; sin embargo, con respecto a las variables de estudio relacionadas con otras, se han encontrado los siguientes estudios:

Rojas (2020) realizó un estudio con la finalidad de determinar si existe correlación inversa entre los estresores familiares y la calidad de vida en soldados de un cuartel de La Libertad. La investigación siguió un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos empleados fueron la Encuesta Peruana de Estresores Familiares (EPESA) y el Test de calidad de vida. La muestra fue constituida por 100 soldados de una unidad del Ejército del Perú. Los datos indicaron que los principales estresores familiares fueron discusión, enfermedades, drogas y cambio importante en casa. La calidad de vida de los soldados estuvo afectada en las dimensiones física, emocional, social, relaciones interpersonales, aficiones y vacaciones. Además, se halló una relación inversa y estadísticamente significativa entre la calidad de vida y los estresores familiares.

Jara (2016) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre los estresores familiares y la calidad de vida de postulantes al servicio militar voluntario de la Marina de Guerra del Perú. El diseño de investigación fue correlacional. La muestra estuvo constituida por 101 postulantes con edades menores a 20 años. Los instrumentos empleados fueron la Encuesta Peruana de

estresores psicosociales del adolescente (EPESA) y el Cuestionario de Calidad de vida de Mezzich. Los resultados indicaron que no existe relación estadísticamente significativa entre los estresores familiares y la calidad de vida de postulantes al servicio militar voluntario de la Marina de Guerra del Perú.

Chuquipoma y Retuerto (2012) realizaron un estudio con la finalidad de identificar la relación entre el bienestar psicológico subjetivo-material y la calidad de vida, en el personal militar de la Séptima Brigada de Infantería de Lambayeque. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. La muestra fue de 86 soldados comprendidos entre 18 y 25 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes. Los resultados indicaron la existencia de una relación positiva y significativa entre bienestar psicológico subjetivo y calidad de vida. Además, se halló una relación positiva y significativa entre bienestar material y calidad de vida.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Calidad de vida**

Se define como una medida de la capacidad de una persona para funcionar física, emocional y socialmente dentro de su entorno a un nivel consistente con sus propias expectativas (Church, 2004).

La calidad de vida como entidad científica apareció por primera vez en la literatura hace cuatro décadas. Junto con el esfuerzo por definirla en la práctica no solo como la ausencia de enfermedad sino también como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

La calidad de vida cobra cada vez más importancia y es visto en el contexto de la salud. La consideración de la calidad de vida en la medicina incluye la noción de buena salud, el mantenimiento de las funciones mentales, emocionales e intelectuales, así como la capacidad de participar en las actividades familiares, las actividades laborales y el medio ambiente (Heinrichs, Hanlon & Carpenter, 1990).

Ryan y Burrell (2012) mencionan que la calidad de vida se refiere a la salud y el bienestar de un individuo, a menudo en un contexto organizacional. Desde un enfoque ecológico de la calidad de vida en el ejército se resalta su naturaleza compleja y dinámica, así se enfatiza cómo los miembros del servicio, sus familias y las instituciones interactúan de maneras que pueden afectar la calidad de vida. Del mismo modo, se destacan factores físicos y psicológicos que afectan la salud y el

bienestar de los militares, además de los impactos sociales y económicos de la vida militar, tanto en el individuo como en la familia, donde el significado y la utilidad de la comunidad, tanto local como institucional cobran una importancia significativa, destacando las interacciones formales de apoyo entre el miembro militar, la familia y sus comunidades.

La adaptación de los soldados al entorno militar incluye tres componentes: la pereza del soldado, el entorno militar y el tiempo. El entorno militar se caracteriza por normas establecidas de comportamiento, costumbres, hábitos y actitudes predominantes con una clara tendencia a permanecer inalteradas. Se espera que un soldado que se adapta al entorno militar abandone sus hábitos, actitudes, creencias y normas de comportamiento ya adoptados en las nuevas condiciones de vida. Por tanto, la adaptación de los soldados al entorno militar es un proceso unidireccional y plagado de mayores problemas que en otros entornos sociales. El proceso de adaptación de los soldados al entorno militar es un proceso continuo que existe durante la estancia de los soldados en su unidad. Cubre todo el período de servicio militar y no puede ser limitado en el tiempo, porque cada día se plantean al soldado tareas nuevas y más difíciles, y cada cambio en la vida del soldado requiere un nuevo ajuste (Dedic, 2003).

Se observaron dos períodos críticos de ajuste de los soldados al entorno militar, cuando ocurren los mayores problemas de ajuste: al inicio del servicio militar, inmediatamente después de la llegada de los soldados a la unidad y al final del servicio militar, antes del alta del ejército. La finalización del entrenamiento militar es, en un sentido militar, un período significativo de servicio, después del

cual un soldado es entrenado para aplicar los conocimientos adquiridos (Dedic, 2003).

Alrededor del 80% de los soldados se ajustan al entorno militar dentro de un mes de servicio militar. Asimismo, la causa más significativa de frustración de los soldados durante el período de adaptación al entorno militar es el problema de establecer relaciones interpersonales con otros soldados, debido a que la camaradería facilita que se adapten al entorno militar (Dedic, 1998).

El rol profesional de cada soldado es que, habiendo pasado por el colectivo militar, participando activamente en todas las formas de vida militar, logre las habilidades profesionales que debe aplicar en caso de una posible guerra (Dedic, 2003).

La vida de los soldados en la unidad se desarrolla a partir de la interacción de factores intrapsíquicos, así como roles interpersonales y profesionales que se entrelazan, pero a la vez separados. Los trastornos en una de estas áreas de funcionamiento se reflejan en la comparación en otras áreas, y los problemas en cada una de estas áreas de funcionamiento dan como resultado el problema de adaptación de los soldados al entorno militar. La calidad de vida de los soldados durante el servicio militar implica la capacidad de (de acuerdo con las habilidades intrapsíquicas) que incluyen la buena salud, las funciones mentales, emocionales e intelectuales, participar en actividades profesionales que el entorno militar le propone al individuo, así como la capacidad de participar en la sociedad, tanto en el ámbito militar como con sus familias (Dedic & Kostic, 2001).

### **2.2.2 Autoeficacia**

La autoeficacia puede definirse como la creencia del individuo en su capacidad para motivarse, regular los recursos cognitivos y delinear cursos de acción para tener éxito en algo que se propone emprender (Bandura, 1977).

La autoeficacia es definida como la creencia de la persona en su habilidad para llevar a cabo o afrontar con éxito una tarea específica. De este modo, la autoeficacia puede desempeñar un papel importante no sólo en cómo te sientes contigo mismo, sino en tu actitud y posibilidades para alcanzar con éxito tus objetivos en la vida (Bandura, 1997 como se citó en Calderón-De la Cruz, Domínguez-Lara & Arroyo-Rodríguez, 2018).

Los individuos que creen en sus habilidades construyen escenarios prospectivos de éxito y, así, anticipan las mejores actuaciones (Bandura, 1989).

Inicialmente, la investigación sobre la percepción de la autoeficacia se ha mantenido centrada en la relación con la motivación, la acción y el estímulo afectivo. Posteriormente, buscaron esclarecer la relación del constructo con los procesos de pensamiento y las influencias psicosociales. De esta manera, fue posible comprender cómo la percepción de autoeficacia aumenta o deteriora el funcionamiento de la cognición de diversas formas (Bandura, 1989).

En un estudio realizado en Portugal, con 116 trabajadores sociales, se identificó una relación positiva significativa entre la autoeficacia y el bienestar en el trabajo (Pinto, 2009). La autoeficacia podría entenderse tanto en dominios específicos como en términos de confianza general frente a nuevas demandas y situaciones.

La autoeficacia de un individuo no es inflexible, ni los niveles de confianza se aplican de manera uniforme a todas las habilidades. La eficacia vincula la confianza con una habilidad. Un individuo puede tener un alto grado de eficacia en el baloncesto, pero un grado relativamente bajo de confianza en tocar el piano. El vínculo entre la percepción y la capacidad influye en si un individuo intentará realizar una tarea. Una confianza baja generalmente indica que las personas no lograrán completar la tarea e intentarán evitar la situación (Betz, 2004). Debido a que la autoeficacia es fluida dentro de los individuos, Albert Bandura y otros investigadores abogan por alinear la habilidad y la eficacia de uno. La desalineación puede llevar a que las personas restrinjan su potencial o se coloquen en situaciones más allá de sus capacidades (Bandura & Locke, 2003).

A medida que los individuos avanzan en sus vidas, la autoeficacia evoluciona. La experiencia brinda la oportunidad más significativa para la eficacia de uno, ya que proporciona retroalimentación inmediata. La reproducción de entornos complejos brinda oportunidades para que las personas prueben sus ideas, una noción similar al concepto de experimentación activa de Lewin (Bandura, 1977). La observación, conocida como aprendizaje indirecto, también determina la eficacia de uno. Al observar a los demás, los individuos pueden identificar facilidad

o dificultad en el cumplimiento de la tarea (Bandura & Locke, 2003). La persuasión verbal proporciona otro mecanismo para afectar la eficacia mediante el uso del lenguaje para implicar la eficacia de las habilidades de una persona (Bandura, 1977). Finalmente, la excitación emocional o psicológica puede cambiar temporalmente la autoeficacia, ya que las emociones impactan la confianza durante la ejecución de la tarea (Bandura, 1977).

Anteriormente, la autoeficacia ocupaba una posición insignificante dentro del desarrollo de los líderes del Ejército. Desde 2006 hasta 2012 la doctrina definió oficialmente la autoeficacia. El concepto contenía tres líneas que regurgitaban datos de *The Encyclopedia of Human Behavior* (U.S. Department of the Army, 2006).

La institución ignoró en gran medida el concepto. En la edición de 2012 de la *Publicación de referencia doctrinal del ejército estadounidense (ADRP) 6-22*, rescindió el término (U.S. Department of the Army, 2012). Actualmente, la doctrina asume que la experiencia, junto con la formación institucional y el autodesarrollo, crea experiencia. Los líderes superiores, que presuntamente son expertos, son responsables de desarrollar subordinados eficaces. Sin embargo, el avance no equivale a experiencia. Medir la autoeficacia de uno, especialmente a medida que los líderes avanzan de las tácticas a las operaciones, puede indicar la efectividad de los líderes en sus deberes durante la guerra.

### **2.2.3 Normatividad**

Entre las normas relacionadas con la presente investigación se encuentran las siguientes:

#### **Normatividad de bienestar:**

- La Ordenanza FAP 150-8, establece las normas y procedimientos para regular las actividades generales de bienestar del Personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea.
- El Decreto Ley N° 19846 del 26-12-1972, que unifica el Régimen de Pensiones Militar y Policial, sus modificatorias y Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-DE-CCFA del 17-12-1987, norma el otorgamiento de Pensiones y Compensaciones al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, por servicios prestados al Estado.
- El Decreto Supremo N° 213-90-EF del 19-07-1990, aprueba las remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones del Personal Militar y Policial, entre los que se encuentra el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios.
- El Decreto Supremo N° 018-69/GU del 29-04-1969, regula el pago de la Indemnización por Cesación a favor del Personal Militar que pasa a la Situación de Retiro, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en dicha norma.
- Los Decretos Supremos N° 039 y 040-97-DE/CCFFAA del 25-06-1997, regulan el derecho del Personal Militar al pago del Fondo de Seguro de Retiro por años aportados.

- El Decreto Supremo N° 037-2001-EF del 09-03-2001, establece los montos a otorgarse por concepto de Asignación por Combustible a favor del Personal Militar pensionista que por ley corresponde.
- El Decreto Supremo N° 026-84-MA del 26-12-1984, la Resolución Suprema N° 0300-85-MA/CG del 08-07-1985, el Decreto Ley N° 25755 del 01-10-92, la Resolución Ministerial N° 213 DE/SG que aprueba la Directiva N° 2001-MD-OGA/2 de enero 2001, regulan el pago del Seguro de Vida a favor del Personal Militar invalidado o fallecido en acción de armas, acto, consecuencia u ocasión del servicio.
- El Decreto Supremo N° 023-2005-DE/EP del 12-09-2005, que modifica el artículo 19° del Reglamento de la Fuerza Armada N° 12-1 aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-76-CCFA del 15-10-1976, modificado por el Decreto Supremo N° 005-DE/CCFFAA del 29-01-1998, establece los porcentajes de desvalorización para la cancelación de vehículos puestos al servicio de los Oficiales Generales, Coroneles o Capitanes de Navío que pasen a la Situación de Retiro por las causales de límite de edad en el grado, enfermedad o incapacidad sicosomática con un porcentaje de desvalorización ascendente al 90%; y por las causales de cumplimiento de 35 años de servicio y renovación con un porcentaje de desvalorización ascendente al 100%.
- El Decreto Supremo N° 294-1986/EF del 29 de agosto de 1986, establece, entre otros, que el Personal Militar y Civil de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional que sean cambiados de empleo dentro del territorio nacional o hayan pasado a la Situación de Disponibilidad o Cesación Temporal y Retiro o Cesación Definitiva, siempre que se encuentren prestando servicios en una guarnición

diferente a la de su residencia habitual, tendrán derecho a los siguientes viáticos: pasajes, flete por bagaje, gastos de instalación e indemnización de viaje.

- La Resolución N° 061 CCFFAA-PM-LE-87 del 08-05-1987 establece que el Personal de Oficiales Generales tienen derecho a contar con un chofer profesional de servicio interno y un trabajador del hogar; así como los Oficiales del grado de Coronel con un chofer de servicio interno; asimismo la Resolución N° 0940 CGFA-CP del 24-05-2002, establece el uso del equivalente a una remuneración mensual del servidor de la categoría STA y SAA, para atender los gastos que genere el servicio de chofer y/o mayordomo respectivamente.
- La Ordenanza FAP 77-3 vigente y su modificatoria 77-3A, considera la asignación de vehículos a favor del Personal de Oficiales Generales y Coroneles.

#### **Normatividad de sistema de salud:**

- La Ordenanza FAP 150-2 vigente, regula los Beneficios Asistenciales para el Personal FAP y sus familiares.
- La Ordenanza FAP 170-13 vigente, establece los viáticos para el Personal FAP dentro del territorio nacional.
- La Ordenanza FAP 35-34, establece beneficios del personal militar que pasa a la situación de retiro y/o disponibilidad.
- La Ordenanza FAP 160-10 vigente, establece el “Sistema de Sanidad de la FAP” con la finalidad de permitir una mejor cobertura y utilización de los servicios de salud, en provecho del Personal Militar FAP y sus familiares directos.

- La Ordenanza FAP 150-8, establece otorgar salud integral de calidad al Personal Militar en situación de actividad, disponibilidad y retiro y sus familiares directos, a través de los establecimientos de salud del Sistema de Sanidad de la FAP (SISAN), en base a estudios económicos financieros pertinentes y los recursos disponibles, de acuerdo con las Políticas de Salud del Estado.

**Normatividad de colegios:**

- La Ordenanza FAP 150-8, establece proporcionar educación de calidad en las modalidades de educación básica regular y especial, en los niveles de inicial, primaria y secundaria, a través de la Dirección de Administración de los Centros Educativos FAP (DIACE), a los hijos del Personal Militar en situación de actividad, disponibilidad y retiro.
- La Ordenanza FAP 150-8, establece promover y suscribir, a través de la DIBIE y en coordinación con el COEDU, convenios con Colegios, Universidades, Institutos Tecnológicos Superiores y otros; dirigidos al Personal Militar en situación de actividad, disponibilidad y retiro; y Personal Civil FAP en actividad o cesantía; así como a sus familiares directos respectivos, con el fin de obtener tarifas preferenciales y facilidades de pago para cursar estudios en los diferentes niveles.
- La Ordenanza FAP 150-8, establece proponer e implementar la normativa específica para otorgar los beneficios establecidos para los hijos del personal calificado como Defensor de la Patria, del personal fallecido o discapacitado en cumplimiento del deber, en los centros de formación profesional, técnico y de educación básica regular en la Institución, según corresponda.

**Normatividad de viviendas:**

- La Resolución Ministerial N° 1025-2008-DE/SG del 24-09-2008, establece normas de procedimiento para la verificación del traslado del Personal Militar en retiro que fija residencia en un lugar distinto a la localidad donde tuvo su último domicilio en Situación de Actividad.
- La Ordenanza FAP 150-3 vigente, establece las normas y procedimientos que regulen el uso de las viviendas de servicio de los Conjuntos Habitacionales de la Fuerza Aérea para el Personal de Oficiales, Técnicos y Suboficiales en Situación de Actividad.
- La Ordenanza FAP 20-36 vigente, establece la “Organización de la Dirección de Bienestar”, asignándole como misión “atender en forma permanente las necesidades de bienestar del Personal FAP y sus familiares directos, mediante la administración de los servicios de vivienda, recreación y asistencial, incluyendo el apoyo psicológico y atención al personal con discapacidad”.

**Normatividad de evaluación de comportamiento organizacional:**

- La Directiva FAP 35-3, establece las disposiciones generales y específicas que regulen el cumplimiento de las relaciones interpersonales del Personal Militar FAP.
- La Ordenanza FAP 35-4, establece las normas y procedimientos que deben observarse para la formulación y evaluación de la Foja de Notas y Conceptos del Personal Subalterno de la FAP.
- La Ordenanza FAP 35-20, Determina los casos y señala los procedimientos a seguir para el otorgamiento de una nueva EFA o ÉFA adicional al personal subalterno de la FAP.

### 2.3 Definición de términos básicos

- Autoeficacia: La autoeficacia es definida como la creencia de la persona en su habilidad para llevar a cabo o afrontar con éxito una tarea específica. De este modo, la autoeficacia puede desempeñar un papel importante no sólo en cómo te sientes contigo mismo, sino en tu actitud y posibilidades para alcanzar con éxito tus objetivos en la vida (Bandura, 1997 como se citó en Calderón-De la Cruz, Domínguez-Lara & Arroyo-Rodríguez, 2018).
  
- Calidad de vida: Se define como una medida de la capacidad de una persona para funcionar física, emocional y socialmente dentro de su entorno a un nivel consistente con sus propias expectativas (Church, 2004).
  
- Expectativa de eficacia: Se refieren a los juicios subjetivos (creencias) sobre las capacidades personales de control de la situación (Calderón-De la Cruz et al., 2018).
  
- Expectativa de resultado: Se refieren a las creencias personales sobre las consecuencias de las capacidades personales (o carencia de ellas) para manejar la situación Calderón-De la Cruz et al., 2018).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS**

### **3.1 Hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis General**

- Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

#### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

- Existe un nivel promedio de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
- Existe un nivel promedio de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

### **3.2 Definición de variables**

Como variables de estudio se han establecido las siguientes:

#### **Variable Independiente: Calidad de vida**

Definición operacional:

Se define operacionalmente como el puntaje obtenido por el personal del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021 en el Cuestionario de Calidad de Vida de Mezzich (Robles et al., 2010).

#### **Variable Dependiente: Autoeficacia**

Definición operacional:

Se define operacionalmente como el puntaje obtenido por el personal del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021 en la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10 (Calderón-De la Cruz et al., 2018).

### **3.3 Conceptualización de variables**

Como variables de estudio se han establecido las siguientes:

**Variable Independiente: Calidad de vida**

Definición conceptual:

Se define como una medida de la capacidad de una persona para funcionar física, emocional y socialmente dentro de su entorno a un nivel consistente con sus propias expectativas (Church, 2004).

**Variable Dependiente: Autoeficacia**

Definición conceptual:

La autoeficacia es definida como la creencia de la persona en su habilidad para llevar a cabo o afrontar con éxito una tarea específica. De este modo, la autoeficacia puede desempeñar un papel importante no sólo en cómo te sientes contigo mismo, sino en tu actitud y posibilidades para alcanzar con éxito tus objetivos en la vida (Bandura, 1997 como se citó en Calderón-De la Cruz et al., 2018).

## CAPÍTULO IV: DEL MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 Enfoque, alcance o tipo y diseño de investigación

1° Enfoque: Cuantitativo.

2° Tipo: No experimental.

3° Diseño: Correlacional.

Considerando lo expuesto por Hernández et al. (2014, p. 157), el presente estudio sigue un “diseño no experimental, transeccional correlacional, ya que éstos se limitan a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales”.

**M**  $\left. \begin{array}{l} O_x \\ r \\ O_y \end{array} \right\}$  Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, los subíndices “x,y,” en cada “O” indica las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x,y), y finalmente la “r” hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas.

### 4.2 Operacionalización

A continuación, se presenta la Tabla 1 de Operacionalización de las variables.

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

Variables de estudio:	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativas	Escala de medición
Calidad de vida	----	Puntaje obtenido en la variable.	1 al 10.	Escala del 1 al 10, donde 1=Deficiente. 10=Excelente.	Intervalo
Autoeficacia	Expectativa de eficacia	Puntaje obtenido en la dimensión.	2, 4, 5, 7, 9.	Escala Likert del 0 al 7, donde 0= Nunca. 1= Pocas veces. 2= Algunas veces. 3= Cierto. 4= Frecuentemente. 5= La mayoría de las veces. 6= Siempre.	Intervalo
	Expectativa de resultado	Puntaje obtenido en la dimensión.	1, 3, 6, 8, 10.		

**4.3 Población, muestra y muestreo****4.3.1 Población**

La población del personal militar del Grupo Aéreo N° 42-Iquitos, para el presente estudio, está constituida por 360 efectivos militares, distribuidos según su grado, tal como se muestra en la Tabla 2.

**Tabla 2***Distribución de la población*

Grado	<i>f</i>	%
Oficiales	60	16.7
Técnicos y Suboficiales	163	45.3
Tropa	137	38.0
Total	360	100.0

Nota: *f* = Frecuencia.

#### 4.3.2 Muestra y muestreo

Con respecto a la muestra, el diseño muestral es probabilístico. La muestra quedó conformada por 178 efectivos seleccionados aleatoriamente, cuya distribución se muestra en la Tabla 3. Esta muestra fue calculada empleando la fórmula para la determinación de muestras finitas; es decir, cuando se conoce el tamaño de la población.

$$n = \frac{(Z\alpha^2) * (P * Q) * N}{(N-1)*E^2+(Z\alpha^2)*(P*Q)}$$

Donde:

N= Tamaño de la muestra.

Z $\alpha$ = Nivel de confianza para un error de tipo I al 95% de confianza.

P= Proporción de pilotos con la característica a estudiar (se asume la máxima posible).

Q = 1- P.

N= Tamaño de la población.

E= Error.

Reemplazando:

n= 178.

$Z\alpha=1.96$ .

P= 0.5

Q = 0.5

N= 360.

E= 0.0523.

### **Tabla 3**

#### *Distribución de la muestra*

Grados	<i>f</i>	%
Oficiales	21	11.8
Técnicos y Suboficiales	67	37.6
Tropa	90	50.6
Total	178	100.0

Nota: *f* = Frecuencia.

En la Tabla 4 se presentan las características de los participantes en la presente investigación. Se aprecia que la mayoría de los participantes en el estudio son de sexo masculino (82.6%), solteros (75.8%) y con 1 a 5 años de servicio (46.6%).

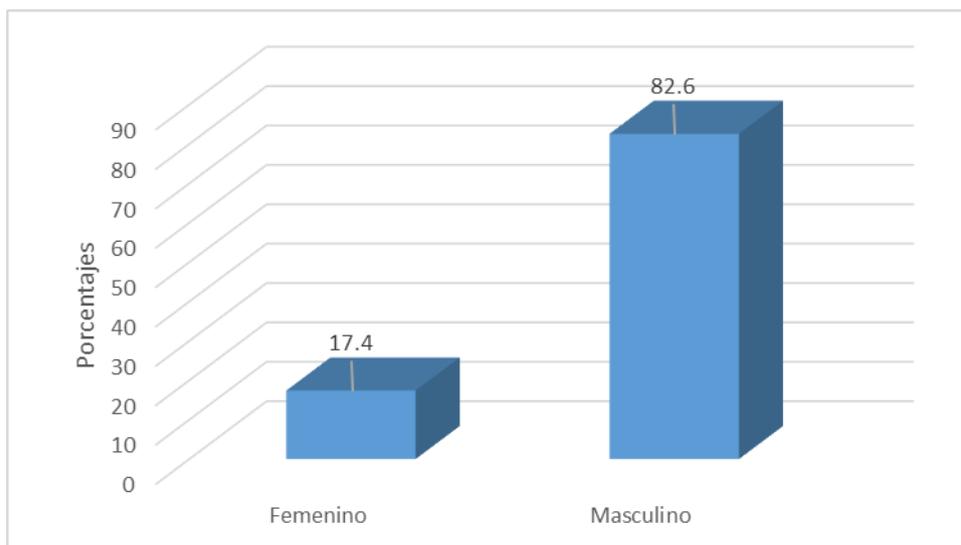
**Tabla 4**

*Distribución de los participantes en la investigación*

Variables	Fr.	%
Sexo		
Femenino	31	17.4
Masculino	147	82.6
Estado civil		
Soltero	135	75.8
Casado o conviviente	43	24.2
Tiempo de servicio		
Menos de 1 año	34	19.1
De 1 a 5 años	83	46.6
De 6 a 10 años	27	15.2
De 11 a 15 años	15	8.4
De 16 a 20 años	5	2.8
De 21 a 25 años	4	2.2
De 26 a 30 años	9	5.1
Más de 30 años	1	0.6
Total	178	100.00

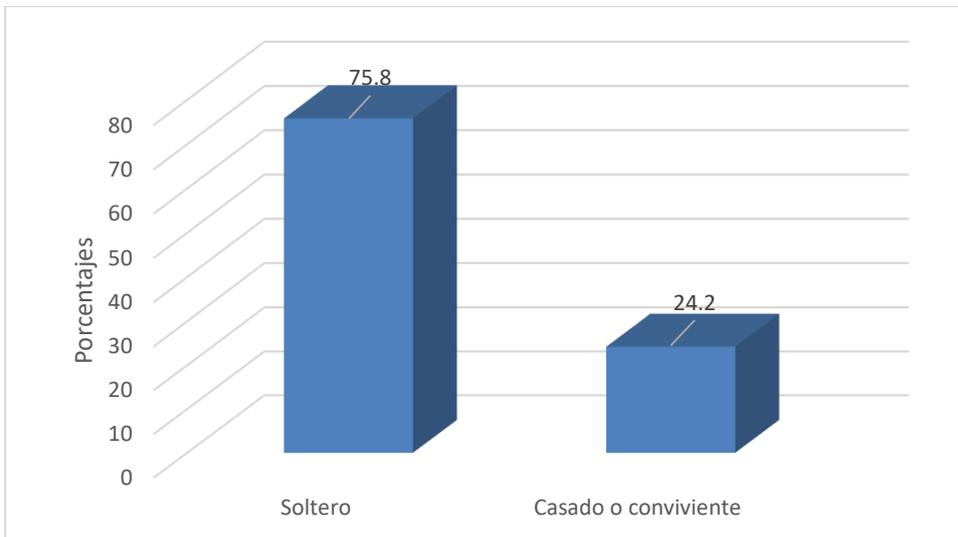
**Figura 1**

*Distribución de la muestra según género*



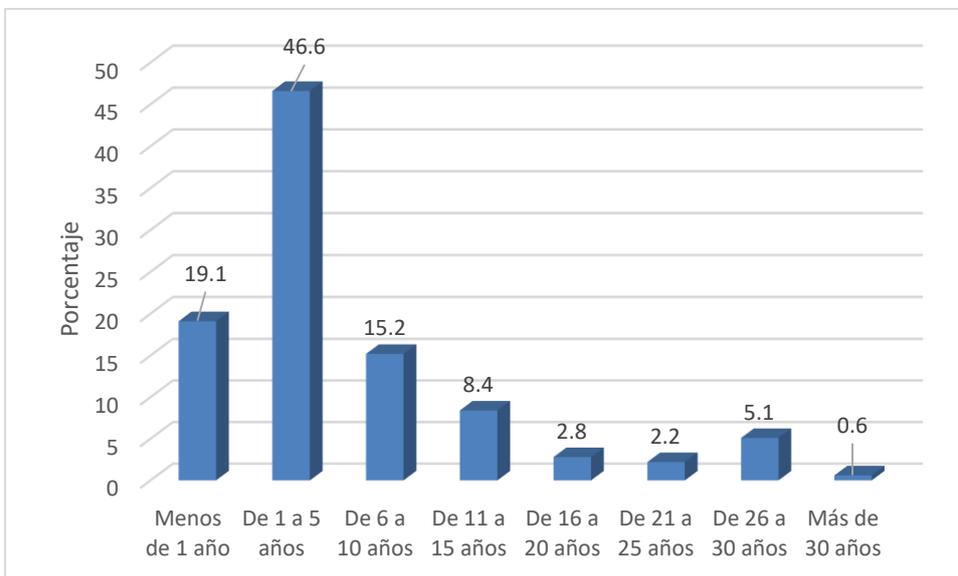
**Figura 2**

*Distribución de la muestra según estado civil*



**Figura 3**

*Distribución de la muestra según tiempo de servicio*



#### 4.4 Técnicas e instrumentos de colección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta (Alarcón, 2013). A continuación, se describen cada uno de los instrumentos.

##### **Cuestionario de Calidad de Vida**

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento:

<b>Nombre</b>	: Cuestionario de Calidad de Vida.
<b>Autor(es)</b>	: Mezzich.
<b>País</b>	: Estados Unidos.
<b>Año</b>	: 2002.
<b>Adaptación en el Perú</b>	: Robles et al.
<b>Año</b>	: 2010.
<b>Objetivo</b>	: Evaluar la calidad de vida.
<b>Número de dimensiones</b>	: Es unidimensional.
<b>Número de ítems</b>	: 10.
<b>Escala</b>	: Likert
<b>Número de alternativas</b>	: Escala del 1 al 10.
<b>Puntuación</b>	: Del 1 al 10.
<b>Validez</b>	: Validez de constructo basada en análisis factorial exploratorio.
<b>Confiabilidad</b>	: Basada en la estructura interna (Alpha de Cronbach).

En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento, Robles et al. (2010) determinaron la evidencia de validez mediante un análisis factorial exploratorio con rotación varimax. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin mostró un índice de .87, la prueba de Bartlett obtuvo un coeficiente de  $p < .001$ . El scree test sugirió una solución de cuatro factores que explicaron el 73.5% de la

varianza total. Todos los ítems mostraron un factor de carga superior a .30, con un rango de .31 a .90. Con respecto a la confiabilidad, se determinó mediante el análisis de la consistencia interna calculando el Alfa de Cronbach, siendo aceptable ( $\alpha = .87$ ).

### Escala de Autoeficacia Profesional AU-10

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento:

<b>Nombre</b>	: Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.
<b>Autor(es)</b>	: Baessler y Schwarzer.
<b>País</b>	: Estados Unidos.
<b>Año</b>	: 1996.
<b>Adaptación en el Perú</b>	: Calderón-De la Cruz et al.
<b>Año</b>	: 2018.
<b>Objetivo</b>	: Evaluar las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión.
<b>Número de dimensiones</b>	: Dos (expectativa de eficacia y expectativas de resultado).
<b>Número de ítems</b>	: 10.
<b>Escala</b>	: Likert.
<b>Número de alternativas</b>	: Siete (nunca, pocas veces, algunas veces, cierto, frecuentemente, la mayoría de las veces y siempre).
<b>Puntuación</b>	: Del 0 al 6.
<b>Validez</b>	: Basada en el contenido con ocho jueces expertos y también validez basada en la estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio.
<b>Confiabilidad</b>	: Basada en la consistencia interna, mediante el coeficiente Omega de McDonald.

Calderón-De la Cruz et al. (2018) analizó la validez mediante criterio de ocho jueces expertos los cuales respondieron que el cuestionario es aplicable y

adaptable al contexto peruano. El análisis estructural se realizó con el método de análisis factorial confirmatorio, con el cual se obtuvieron magnitudes adecuadas ( $SB-\chi^2(27) = 51.731$ ;  $CFI = .950$ ;  $RMSEAIC\ 90\% = .096$  [.055 - .135];  $SRMR = .076$ ) y estadísticamente significativos ( $p < 0.01$ ). Sobre la confiabilidad, se determinó mediante la consistencia interna a través del coeficiente Omega de McDonald, siendo aceptable ( $\omega = .827$ ).

#### **4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se procedió a aplicar los instrumentos al personal de militar del Grupo Aéreo N° 42-Iquitos, mediante un formulario online, elaborado mediante la herramienta Google-forms, la cual fue enviada por correo electrónico con las indicaciones correspondientes. Esta forma de recolección de datos se implementó debido a las medidas de distanciamiento social determinadas por el gobierno peruano.

Se les indicó que la prueba es anónima y que deberían llenar la ficha de datos personales y el instrumento, previo a ello se les solicitó que marquen el consentimiento informado, para cumplir con las consideraciones éticas de toda investigación con seres humanos. El tiempo de aplicación de los instrumentos fue de aproximadamente 15 minutos. Luego de aplicados los instrumentos, se procedió a calificarlos utilizando un procedimiento de control de calidad de la información recolectada. Posteriormente se elaboró una base de datos, en el programa estadístico IBM SPSS Statistics, versión 25 (Quezada, 2018).

Los cálculos estadísticos que se emplearon en la presente investigación son los siguientes:

- Análisis factorial exploratorio (Muñiz, 2018).
- Análisis de consistencia interna con Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad del instrumento (Muñiz, 2018).
- Test de Shapiro-Wilk para determinar si la distribución de los datos es normal (Siegel & Castellan, 1995).
- Estadística descriptiva (Pardo & San Martín, 2015): medidas de tendencia central (media) y medidas de variabilidad (desviación estándar y coeficiente de variación).
- Prueba de correlación de Spearman, para identificar la correlación entre las variables estudiadas (Pérez, 2014).

Los resultados se analizaron con un nivel de significancia de  $p < .05$ .

## **CAPÍTULO V: DE LOS RESULTADOS**

### **5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **5.1.1 Validez y confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida**

Para el presente estudio, se validó nuevamente el instrumento debido a que no existen antecedentes de las propiedades de medición de esta prueba con el personal militar de la FAP.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los ítems: media, desviación estándar, coeficiente de asimetría y coeficiente de curtosis (Hair et al., 2005). Se empleó el criterio de valores superiores +/- 1.5 como evidencia de ausencia de distribución normal (Forero et al., 2009). Asimismo, se evaluó la homogeneidad de los ítems mediante las correlaciones ítem-test corregidas (Elosua, 2003).

En la Tabla 5, se observa que la mayor media la obtuvo el ítem 10; asimismo, la media más baja fue obtenida por el ítem 7. Por otro lado, se observa que todos los ítems presentan elevados coeficientes de asimetría y curtosis, al estar por encima de +/- 1.5 (Forero et al., 2009). Con respecto a la homogeneidad, se retuvieron los ítems que obtuvieron un coeficiente de correlación superior a 0.20 (Kline, 1998); es decir, todos los ítems.

**Tabla 5***Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Calidad de Vida*

Ítems	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>g<sub>1</sub></i>	<i>g<sub>2</sub></i>	<i>r<sub>itc</sub></i>
Ítem 1	8.21	2.25	-1.65	2.34	.58
Ítem 2	8.87	1.65	-2.12	4.85	.83
Ítem 3	9.08	1.56	-2.65	8.14	.79
Ítem 4	9.12	1.40	-2.38	6.54	.68
Ítem 5	9.16	1.38	-2.55	7.86	.75
Ítem 6	8.76	1.60	-1.60	2.63	.77
Ítem 7	8.19	2.07	-1.32	1.16	.51
Ítem 8	8.99	1.53	-2.46	7.11	.76
Ítem 9	8.96	1.39	-1.85	3.67	.80
Ítem 10	9.17	1.39	-2.63	7.95	.76

Nota: *M* = Media; *DE* = Desviación estándar; *g<sub>1</sub>* = Asimetría; *g<sub>2</sub>* = Curtosis; *r<sub>itc</sub>* = Correlación item-test corregida.

Se evaluó la evidencia de validez mediante un análisis factorial exploratorio, obteniendo unos índices de bondad de ajuste adecuados con un valor de *KMO* igual a .899 que se encuentra dentro de los parámetros esperados. Asimismo, se obtuvo un  $X^2 = 1333$ ;  $p = .000$ , lo que deja en evidencia la pertinencia del análisis factorial. En la Tabla 6 se aprecia los resultados del análisis factorial del Cuestionario de Calidad de Vida, que presenta una estructura factorial unidimensional, extraída mediante el Análisis de Autovalores, las cuales explican el 58.6% de la varianza total. Además, se empleó el método de Mínimos Residuales y rotación Oblimin. Se aprecia que todos los ítems obtuvieron cargas factoriales mayores a .30, por lo que no se descartó ninguno. De esta manera se confirmó la estructura original del instrumento, compuesta por una sola dimensión.

**Tabla 6***Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Calidad de Vida*

Ítems	Factor
	1
Ítem 2	.877
Ítem 3	.839
Ítem 9	.835
Ítem 10	.811
Ítem 5	.798
Ítem 6	.797
Ítem 8	.785
Ítem 4	.722
Ítem 1	.591
Ítem 7	.519
% V.E. Total	58.6%

Nota: % V.E. Total = Porcentaje de varianza explicada total.

Para determinar la confiabilidad de consistencia interna de las puntuaciones del Cuestionario de Calidad de Vida, se emplearon los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de Mac Donald, los cuales se presentan en la Tabla 7. Se obtuvieron coeficientes superiores a .70, lo cual indica una buena confiabilidad de consistencia interna del instrumento.

**Tabla 7***Confiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Calidad de Vida*

Factores	$\alpha$	IC95%	$\omega$	IC95%
Calidad de Vida	.920	.900 - .936	.920	.903 - .938

Nota:  $\alpha$ = Coeficiente Alfa de Cronbach;  $\omega$ = Coeficiente Omega de McDonald; IC95%= Intervalo de confianza al 95%.

Luego se procedió a construir un baremo mediante percentiles, el cual se muestra en la Tabla 8.

**Tabla 8***Baremo para el Cuestionario de Calidad de Vida*

Pc	Calidad de Vida
5	60
10	72
15	77
20	82
25	85
30	86
35	88
40	89
45	90
50	91
55	93
60	94
65	96
70	97
75	99
80	100
85	100
90	100
95	100

Nota: Pc= Percentil.

### **5.1.2 Escala de Autoeficacia Profesional AU-10**

Para el presente estudio, se validó nuevamente el instrumento debido a que no existen antecedentes de las propiedades de medición de esta prueba con el personal militar de la FAP.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los ítems: media, desviación estándar, coeficiente de asimetría y coeficiente de curtosis (Hair et al., 2005). Se empleó el criterio de valores superiores +/- 1.5 como evidencia de ausencia de distribución normal (Forero et al., 2009). Asimismo, se evaluó la

homogeneidad de los ítems mediante las correlaciones ítem-test corregidas (Elosua, 2003).

En la Tabla 9, se observa que la mayor media la obtuvo el ítem 3; asimismo, la media más baja fue obtenida por el ítem 1. Por otro lado, se observa que los ítems presentan bajos coeficientes de asimetría y curtosis, al ser menores de +/- 1.5 (Forero et al., 2009). Con respecto a la homogeneidad, se retuvieron solamente los ítems que obtuvieron un coeficiente de correlación superior a 0.20 (Kline, 1998); es decir todos.

**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10*

Ítems	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>g1</i>	<i>g2</i>	<i>r<sub>itc</sub></i>
Ítem 1	4.21	1.81	-0.69	-0.79	.64
Ítem 2	4.67	1.57	-1.08	0.29	.79
Ítem 3	5.05	1.37	-1.42	1.16	.77
Ítem 4	4.80	1.45	-1.11	0.14	.84
Ítem 5	4.77	1.44	-0.95	-0.23	.88
Ítem 6	4.74	1.49	-0.99	-0.04	.78
Ítem 7	4.85	1.44	-1.15	0.58	.85
Ítem 8	4.81	1.45	-1.10	0.42	.83
Ítem 9	4.72	1.47	-1.08	0.41	.86
Ítem 10	4.86	1.44	-1.24	0.67	.79

Nota: *M* = Media; *DE* = Desviación estándar; *g1* = Asimetría; *g2* = Curtosis; *r<sub>itc</sub>* = Correlación ítem-test corregida.

Se evaluó la evidencia de validez mediante un análisis factorial exploratorio, obteniendo unos índices de bondad de ajuste adecuados con un valor de *KMO* igual a .939 que se encuentra dentro de los parámetros esperados. Asimismo, se obtuvo un  $X^2 = 1899$ ;  $p = .000$ , lo que deja en evidencia la pertinencia del análisis factorial. En la Tabla 10 se aprecia los resultados del análisis factorial de la Escala de

Autoeficacia Profesional AU-10, que presenta una estructura factorial unidimensional, extraída mediante el Análisis Paralelo de Horn (Peres-Neto et al., 2005), que explica el 72.2% de la varianza total. Además, se empleó el método de Máxima Verosimilitud y rotación Oblimin. Se aprecia que todos los ítems obtuvieron cargas factoriales mayores a .30, por lo que no se descartó ninguno. De esta manera se confirmó la estructura unidimensional del instrumento.

**Tabla 10**

*Análisis factorial exploratorio de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10*

Ítems	Factor
	1
Ítem 7	.916
Ítem 9	.911
Ítem 8	.902
Ítem 10	.890
Ítem 5	.885
Ítem 4	.858
Ítem 6	.836
Ítem 2	.812
Ítem 3	.795
Ítem 1	.666
% V.E. Total	72.2%

Nota: % V.E. = Porcentaje de varianza explicada; % V.E. Total = Porcentaje de varianza explicada total.

Para determinar la confiabilidad de consistencia interna de las puntuaciones de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10, se emplearon los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de Mac Donald, los cuales se presentan en la Tabla 11. Se obtuvieron coeficientes superiores a .70, lo cual indica una buena confiabilidad de consistencia interna del instrumento.

**Tabla 11***Consistencia interna de la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10*

Factores	$\alpha$	IC95%	$\omega$	IC95%
Autoeficacia	.960	.951 - .969	.960	.951 - .969

Nota:  $\alpha$ = Coeficiente Alfa de Cronbach;  $\omega$ = Coeficiente Omega de McDonald; IC95%= Intervalo de confianza al 95%.

Luego se procedió a construir un baremo mediante percentiles, el cual se muestra en la Tabla 12. Se consideraron la dos dimensiones del instrumento original, a pesar del resultado unidimensional de análisis factorial, sólo con fines de contrastar las hipótesis planteadas inicialmente.

**Tabla 12***Baremo para la Escala de Autoeficacia Profesional AU-10*

Pc	Expectativa de eficacia	Expectativa de resultado	Autoeficacia
5	11	11	20
10	14	15	30
15	15	16	31
20	18	18	35
25	19	19	37
30	21	21	43
35	24	22	45
40	24	24	49
45	25	25	50
50	25	25	51
55	27	26	53
60	27	27	54
65	29	28	56
70	29	29	58
75	30	30	60
80	30	30	60
85	30	30	60
90	30	30	60
95	30	30	60

Nota: Pc= Percentil.

## 5.2 Previsión y análisis de resultados

Se puede apreciar en la Tabla 13, las medias, desviaciones estándar y coeficientes de variación de la variable calidad de vida. Se aprecia que el puntaje obtenido ubica a la muestra dentro de una tendencia a un nivel bajo (percentil 35). Por otro lado, el coeficiente de variación está indicando la existencia de una dispersión aceptable en las puntuaciones.

**Tabla 13**

*Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para calidad de vida*

Variable	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>CV</i>
Calidad de vida	88.51	12.55	14.18

Nota: *M* = Media; *DE* = Desviación estándar; *CV* = Coeficiente de variación.

Se puede apreciar en la Tabla 14, la media, desviación estándar y coeficiente de variación de la variable autoeficacia y sus dimensiones. Se aprecia que el puntaje obtenido en la dimensión expectativa de eficacia ubica a la muestra en un nivel en una tendencia hacia un nivel bajo (por debajo del percentil 35). Por su parte, el puntaje obtenido en la dimensión expectativa de resultado ubica a la muestra en una tendencia hacia un nivel bajo (por debajo del percentil 40). Por último, el puntaje en la variable autoeficacia ubica a la muestra dentro de una tendencia a un nivel bajo (por debajo del percentil 40). Por otro lado, los coeficientes de variación están indicando la existencia de una dispersión elevada en las puntuaciones de todas las dimensiones y en el puntaje total.

**Tabla 14***Medias, desviaciones estándar y coeficiente de variación para autoeficacia*

VARIABLES	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>CV</i>
Expectativa de eficacia	23.81	6.64	27.88
Expectativa de resultado	23.67	6.42	27.14
Autoeficacia	47.49	12.86	27.08

Nota: *M* = Media; *DE* = Desviación estándar; *CV* = Coeficiente de variación.

Para poder elegir la estadística para comprobar las hipótesis formuladas, se realizó una prueba de bondad de ajuste, para determinar si sus puntuaciones se aproximaban a una distribución normal. La Tabla 15, presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smornov (K-S). Se observa que todas las variables estudiadas tienen puntajes que no se aproximan a una distribución normal ( $p < .001$ ). Por lo tanto, se deberá emplear estadísticas no paramétricas, en este caso la prueba de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 15***Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables estudiadas*

VARIABLES	K-S	P
Calidad de vida	.180 ***	.000
Expectativa de eficacia	.176 ***	.000
Expectativa de resultado	.162 ***	.000
Autoeficacia	.165 ***	.000

Nota: \*\*\*  $p < .001$

### 5.3 Prueba de hipótesis

**Hipótesis específica 1:** Existe un nivel promedio de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

En la Tabla 16 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 1: Existe un nivel promedio de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se tomó como criterio de prueba que el valor de la media debía ser significativamente igual que el valor del percentil 50 correspondiente al puntaje total de calidad de vida, según el baremo percentilar ( $P_{C50} = 91$  puntos). Al comparar el promedio obtenido con el criterio señalado, empleando la prueba  $t$  para una muestra, se observa que existen diferencias significativas ( $p < .01$ ); es decir, el puntaje obtenidos por la muestra está significativamente por debajo del promedio, lo que a su vez indica que los datos se encuentran en un nivel bajo, no probándose así la primera hipótesis.

**Tabla 16**

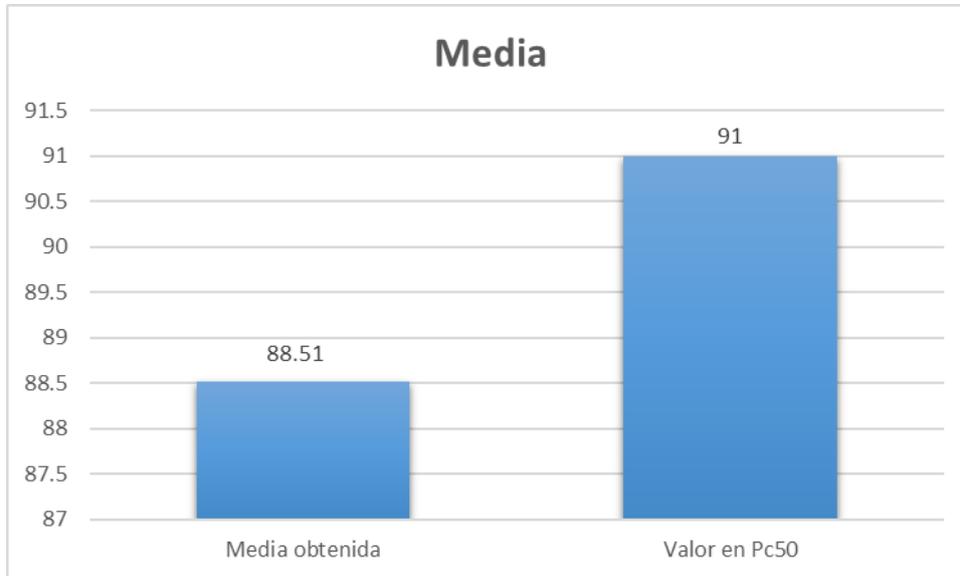
*Comparación de la media de calidad de vida con el criterio esperado*

Variable	$M$	$t$	$p$
Media obtenida	88.51	-2.652 **	.009
Valor en $P_{C50}$	91.00		

Nota:  $M$  = Media, \*\*  $p < .01$

**Figura 4**

*Comparación de la media de calidad de vida con el criterio esperado*



**Hipótesis específica 2:** Existe un nivel promedio de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

En la Tabla 17 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 2: Existe un nivel promedio de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se tomó como criterio de prueba que el valor de la media debía ser significativamente igual que el valor del percentil 50 correspondiente al puntaje total de motivación, según el baremo percentilar ( $Pc_{50} = 51$  puntos). Al comparar el promedio obtenido con el criterio señalado, empleando la prueba  $t$  para una muestra, se observa que existen diferencias significativas ( $p < .001$ ); es decir, el puntaje obtenidos por la muestra está significativamente por debajo del promedio, lo que a su vez indica que los datos se encuentran en un nivel bajo, no probándose así la segunda hipótesis.

**Tabla 17**

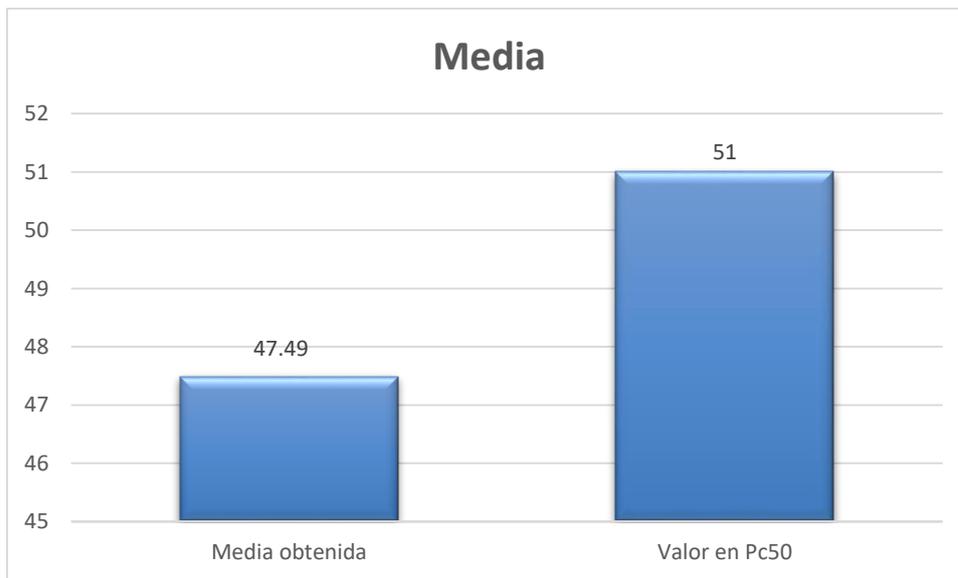
*Comparación de la media de autoeficacia con el criterio esperado*

<b>Variable</b>	<i>M</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Media obtenida	47.49	-3.642 ***	.000
Valor en Pc <sub>50</sub>	51.00		

Nota: *M* = Media, \*\*\*  $p < .001$

**Figura 5**

*Comparación de la media de autoeficacia con el criterio esperado*



**Hipótesis específica 3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

En la Tabla 18 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

Se observa que la calidad de vida se correlaciona de manera directa y significativa con la expectativa de eficacia ( $p < .001$ ); es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor expectativa de eficacia. Este hallazgo permite probar la tercera hipótesis.

**Tabla 18**

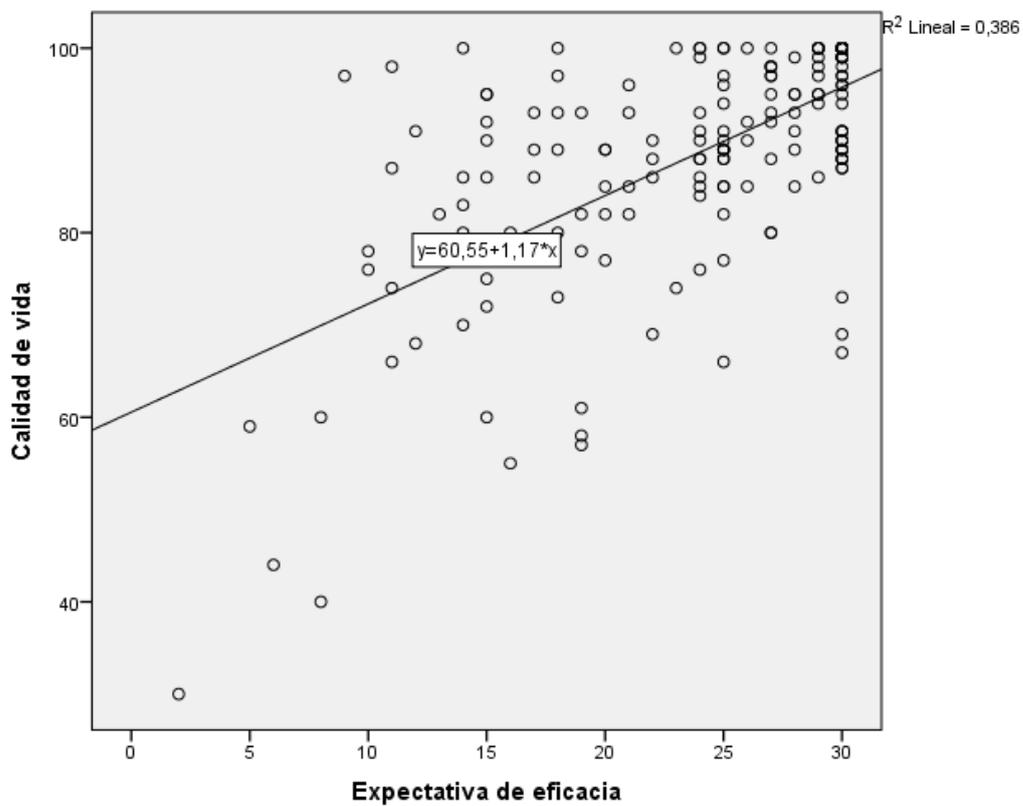
*Correlación entre calidad de vida y la expectativa de eficacia*

Variables	Expectativa de eficacia	
	“rho”	P
Calidad de vida	0.564***	.000

Nota: \*\*\*  $p < .001$

**Figura 6**

*Correlación entre calidad de vida y la expectativa de eficacia*



**Hipótesis específica 4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

En la Tabla 19 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se observa que la calidad de vida se correlaciona de manera directa y significativa con la expectativa de resultado ( $p < .001$ ); es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor expectativa de resultado. Este hallazgo permite probar la cuarta hipótesis.

**Tabla 19**

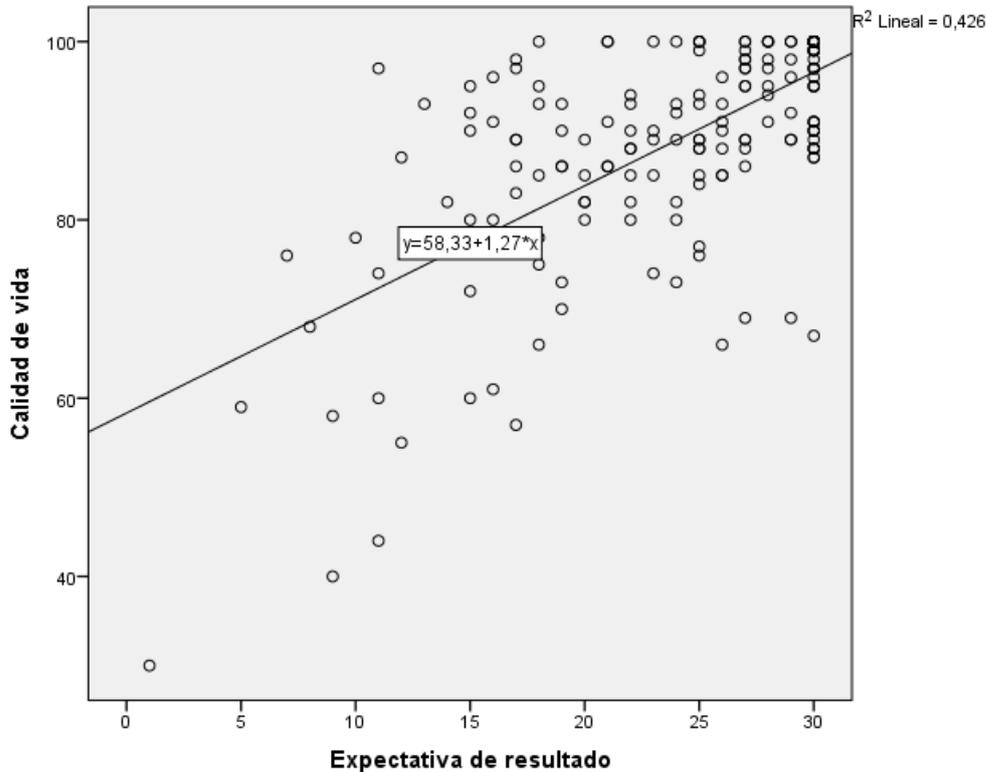
*Correlación entre calidad de vida y la expectativa de resultado*

Variables	Expectativa de resultado	
	“rho”	P
Calidad de vida	0.596***	.000

Nota: \*\*\*  $p < .001$

**Figura 7**

*Correlación entre calidad de vida y la expectativa de resultado*



**Hipótesis general:** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

En la Tabla 20 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se observa que la calidad de vida se correlaciona de manera directa y significativa con la autoeficacia ( $p < .001$ ); es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor autoeficacia. Este hallazgo permite probar la hipótesis general.

**Tabla 20**

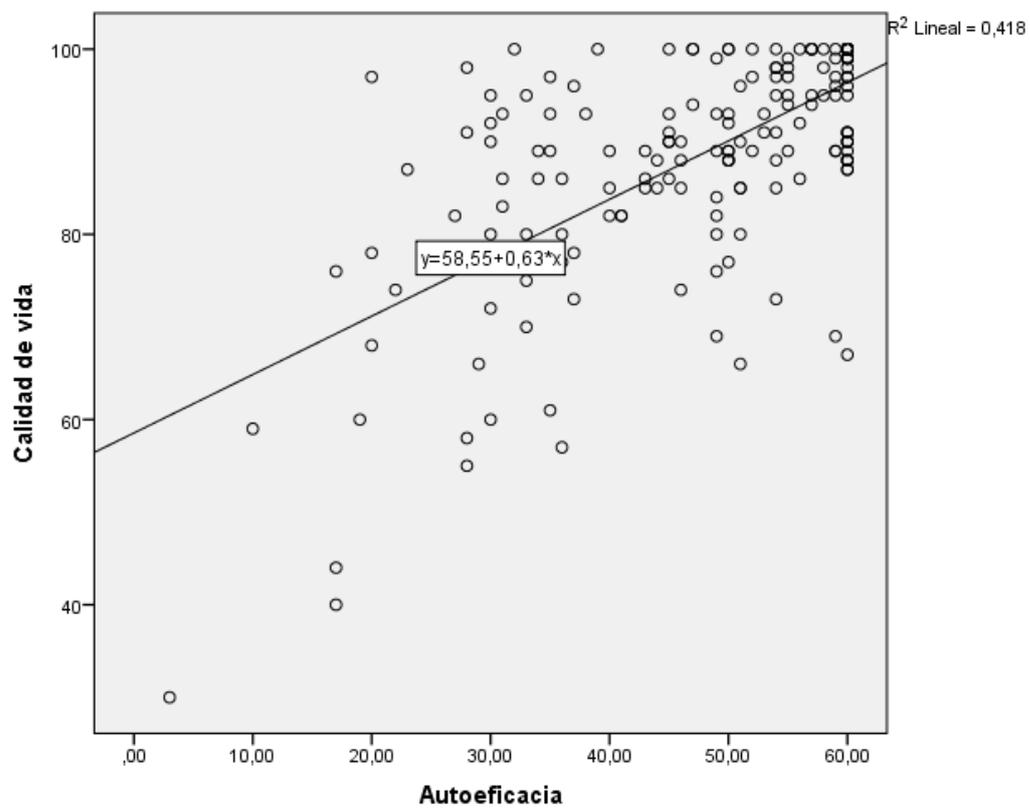
*Correlación entre calidad de vida y autoeficacia*

Variables	Autoeficacia	
	“rho”	P
Calidad de vida	0.594***	.000

Nota: \*\*\*  $p < .001$

**Figura 8**

*Correlación entre calidad de vida y autoeficacia*



#### **5.4 Discusión de resultados**

La presente investigación buscó establecer la relación entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos. En principio se discutirán las hipótesis específicas y posteriormente se discutirá la hipótesis general.

Con respecto a la hipótesis específica 1 de la presente investigación, que señalaba la existencia de un nivel promedio de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021. Se halló una tendencia hacia un nivel bajo de calidad de vida. Este resultado coincide con lo reportado por Jara (2016) quien halló que casi la mitad de su muestra presentó un nivel bajo de calidad de vida. Del mismo modo, Chuquipoma y Retuerto (2012) reportaron que el 70.8% del personal militar tenía una tendencia a un nivel bajo de calidad de vida.

Este hallazgo podría explicarse debido a que, como lo señala Dedic (2003), existen dos períodos críticos de ajuste de los soldados al entorno militar, cuando ocurren los mayores problemas: al inicio de la vida militar, inmediatamente después de la llegada de los efectivos a la unidad y al final de la fase preparatorio, donde se le comienza a exigir al soldado que empiece a aplicar sus conocimientos. Es aquí donde cada día se plantea al soldado tareas nuevas y más difíciles, y cada cambio en su vida requiere un nuevo ajuste, más aún cuando se encuentra en zonas de difícil acceso, como en la selva.

Con respecto a la hipótesis específica 2 de la presente investigación, que señalaba la existencia de un nivel promedio de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021, no fue probada. Se halló una tendencia hacia un nivel bajo de autoeficacia. Este hallazgo entra en contradicción con los resultados de Lautner (2019) quien reportó niveles superiores de autoeficacia; sin embargo, coincide con los datos de Tucker (2019) quien halló una deficiencia en la autoeficacia para tomar decisiones en los militares.

Este hallazgo se podría explicar, debido a que los efectivos que participaron en la investigación estarían demostrando una baja confianza, lo que repercute en su percepción de que no lograrán completar las tareas asignadas e intentarán evitar la situación (Betz, 2004).

Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 3, que señalaba la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021, sí se probó. Se halló una correlación moderada, directa y significativa con la expectativa de eficacia; es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor expectativa de eficacia. Del mismo modo, con respecto a la hipótesis específica 4, que señalaba la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021, sí se probó. La calidad de vida se correlacionó de manera moderada, directa y significativa con la expectativa de resultado; es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor expectativa de resultado. Finalmente, con respecto a la hipótesis general, que señalaba la existencia de una relación estadísticamente significativa

entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021, sí se probó. Se halló que la calidad de vida se correlacionó de manera moderada, directa y significativa con la autoeficacia; es decir, a mayor calidad de vida existirá mayor autoeficacia.

El hecho de haber hallado que las dimensiones de la autoeficacia, así como el puntaje total de esta variable, se encuentran relacionados con la calidad de vida, se explicaría debido a que la calidad de vida implica la capacidad de participar en las actividades familiares, las actividades laborales y el medio ambiente (Heinrichs et al., 1990). Ryan y Burrell (2012) mencionan que la calidad de vida se refiere a la salud y el bienestar de un individuo, a menudo en un contexto organizacional, en este caso el contexto militar en una base aérea de Iquitos.

Asimismo, la calidad de vida en el contexto militar resalta su naturaleza compleja y dinámica, así se enfatiza cómo los miembros del servicio, sus familias y las instituciones interactúan de diversa manera que pueden afectar la calidad de vida. Del mismo modo, se destacan factores físicos y psicológicos que afectan la salud y el bienestar de los militares, además de los impactos sociales y económicos de la vida militar, tanto en el individuo como en la familia, donde el significado y la utilidad de la comunidad, tanto local como institucional cobran una importancia significativa, destacando las interacciones formales de apoyo entre el miembro militar, la familia y sus comunidades (Ryan & Burrell, 2012).

El entorno militar se caracteriza por normas establecidas de comportamiento, costumbres, hábitos y actitudes predominantes con una clara tendencia a

permanecer inalteradas. Se espera que un soldado que se adapta al entorno militar abandone sus hábitos, actitudes, creencias y normas de comportamiento ya adoptados en las nuevas condiciones de vida. Por tanto, la adaptación de los soldados al entorno militar es un proceso unidireccional y plagado de mayores problemas que en otros entornos sociales. El proceso de adaptación de los soldados al entorno militar es un proceso continuo que existe durante la estancia de los soldados en su unidad. Cada día se plantean al soldado tareas nuevas y más difíciles, y cada cambio en la vida del soldado requiere un nuevo ajuste (Dedic, 2003).

La calidad de vida de los soldados durante el servicio militar implica la capacidad de (de acuerdo con las habilidades intrapsíquicas) que incluyen la buena salud, las funciones mentales, emocionales e intelectuales, participar en actividades profesionales que el entorno militar le propone al individuo, así como la capacidad de participar en la sociedad, tanto en el ámbito militar como con sus familias (Dedic & Kostic, 2001). De este modo, la autoeficacia puede desempeñar un papel importante no sólo en cómo se sienten consigo mismos, sino en su actitud y posibilidades para alcanzar con éxito sus objetivos en la vida (Bandura, 1997 como se citó en Calderón-De la Cruz et al., 2018).

Es así como se destaca la importancia de la autoeficacia, asumida como un concepto importante en la formación de líderes en el ejército estadounidense. Actualmente, la doctrina asume que la experiencia, junto con la formación institucional y el autodesarrollo, crea experiencia. Los líderes superiores, que presuntamente son expertos, son responsables de desarrollar subordinados eficaces

(U.S. Department of the Army, 2012). Ello debería incorporarse también en el contexto militar peruano.

Las implicancias de los resultados obtenidos permiten reenfocar los criterios a considerar en la selección de los efectivos que ocuparán los mandos de las unidades. Son las competencias relacionadas con la autoeficacia las que requieren desarrollarse para contar con un liderazgo directivo eficiente y eficaz, que les permitan asumir retos, desafíos e incertidumbre con las que deben acostumbrarse a lidiar los efectivos militares.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

### **6.1 Conclusiones**

1. La calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021 se encuentra con una tendencia hacia un nivel bajo.
2. La autoeficacia del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021 se encuentra con una tendencia hacia un nivel bajo.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.
5. Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.

## **6.2 Recomendaciones y sugerencias**

1. Coordinar con el Comando de la FAP, con el objetivo de implementar medidas para promover la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, que pueda luego generalizarse a otras unidades.
2. Profundizar el estudio de la calidad de vida del personal FAP del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, que pueda luego generalizarse a otras unidades, con la finalidad de promover el bienestar de los efectivos.
3. Realizar un estudio cualitativo con la finalidad de profundizar el análisis del vínculo entre la calidad de vida y la autoeficacia del personal FAP del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos.
4. Validar las escalas empleadas en el presente estudio en una muestra representativa de la Fuerza Aérea del Perú, con la finalidad de obtener instrumentos estandarizados para el personal militar.
5. Replicar el presente estudio de la relación entre calidad de vida y la autoeficacia, considerando otras unidades de la Fuerza Aérea del Perú.

## REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar-Facultad de Humanidades, Quetzaltenango.<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Editorial Universitaria de la Universidad Ricardo Palma.
- Banco Mundial (2020). *Balance militar. Instituto Internacional de Estudios Estratégicos del Banco Mundial*.  
<https://datos.bancomundial.org/indicador/MS.MIL.TOTL.P1?locations=PE>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5) 729-735.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99.
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 342-350.

Boe, O., Säfvenbom, R., Bandlitz, R., & Buch, R. (2018). The Relationship between self-concept, self-efficacy, and military skills and abilities. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(10), 18-42. <https://doi.org/10.26803/ijlter.17.10.2>

Calderón-De la Cruz, G., Domínguez-Lara, S., & Arroyo-Rodríguez, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de Autoeficacia Profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12-24. doi: 10.17081/psico.21.39.2819

Chuquipoma, J. C., & Retuerto, R. F. (2012). *Bienestar psicológico subjetivo-material y calidad de vida en personal militar del ejército peruano de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán.

Church, M. C. (2004). *The conceptual and operational definition of quality of life: a systematic review of the literature*. (Thesis of Master). Texas A&M University.

Dedic, G. (1998). *Personal characteristics and manifestation of maladaptive patterns of behaviour of soldiers in the adaptation period* [dissertation]. Beograd: Vojnomedicinska akademija.

Dedic, G. (2003). Kvalitet zivota vojnika za vreme sluzenja vojnog roka. *Vojnosanit Pregl*, 60(3), 305-314. <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0042-8450/2003/0042-84500303305D.pdf>

- Dedic, G., & Kostic, P. (2001). Causes of frustration in soldiers during the period of adaptation to the military environment. *Vojnosanit Pregl*, 58(6), 621-700.
- Durán, C. (2020). *El éxito reside en cómo luchas las batallas*. Red Forbes. <https://www.forbes.com.mx/el-exito-reside-en-como-luchar-las-batallas/>
- Ferreira, E., Antloga, C., Maia, M., & Takaki, K. (2016). Self-efficacy and quality of work life: Study with military state police officers. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 32(4), 1-7. <http://dx.doi.org/10.15900102-3772e32ne220>
- Fuentes, O. A., Guerra, M. M., & Pinedo, J. R. (2019). *Análisis, diagnóstico y propuesta de desarrollo del sector aerocomercial en la Región Loreto*. (Tesis de maestría). Universidad ESAN.
- Fúnez, M. (2018). *Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles*. (Tesis doctoral). Universidad de Lleida.
- Heinrichs, D. W., Hanlon, T. E., & Carpenter, W. T. (1990). *The quality of life scale, video training programme and rating manual*. Maryland Psychiatric Research Center.
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hudson, K. A. (2016). *Emotional intelligence and self-efficacy in military leaders*. (Thesis for the degree of doctor). Brandman University.

- Jara, R. A. (2016). *Estresores familiares y calidad de vida en postulantes al servicio militar voluntario de la Marina de Guerra del Perú abril 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Lautner, A. D. (2019). *The relationships among sleep quality, self-efficacy and performance in a military setting*. (Thesis for the degree of master). University of North Dakota.
- Ministerio de Defensa (2020). *Manual de ética profesional del personal militar de las Fuerzas Armadas de Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/ign/normas-legales/805208-996-2005>
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la psicometría. Teoría clásica y TRI*. Pirámide.
- Pardo, A., & San Martín, R. (2015). *Análisis de datos en ciencias sociales y de la salud II*. (2° Ed.). Editorial Síntesis.
- Pérez, C. (2014). *Técnicas estadísticas predictivas con IBM SPSS*. Grupo Editorial Garceta.
- Pinto, P. C. A. (2009). *Bem-estar no trabalho um estudo com assistentes sociais*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa.

Portocarrero, J. (2015). *Engagement (compromiso laboral) y variables sociodemográficas del personal del Servicio de Mantenimiento: SEMAN de la Fuerza Aérea del Perú*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

Quezada, N. (2018). *Estadística con SPSS*. Editorial MACRO.

Ryan, D., & Burrell, L. (2012). What they deserve: Quality of life in the U.S. Military. In J. H. Laurence & M. D. Matthews. *The Oxford handbook of military psychology*. (pp. 381-399). Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399325.013.0135>

Robles, Y., Saavedra, J. E., Mezzich, J. E., Sanez, Y., Padilla, M., & Mejía, O. (2010). Índice de calidad de vida: validación en una muestra peruana. *Anales de Salud Mental*, 26(2), 33-43.  
[https://www.researchgate.net/publication/333519989\\_Indice\\_de\\_Calidad\\_de\\_Vida--\\_Validacion\\_en\\_una\\_Muestra\\_Peruana\\_2010](https://www.researchgate.net/publication/333519989_Indice_de_Calidad_de_Vida--_Validacion_en_una_Muestra_Peruana_2010)

Rojas, R. A. (2020). *Estresores familiares y calidad de vida en soldados de un cuartel militar de La Libertad*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Lima.

Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria.

Siegel, S., & Castellan, N. J. (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. Trillas.

Tucker, A. J. (2019). *Dereliction of operational expertise: How self-efficacy shapes decisionmaking*. Fort Leavenworth, KS: School of Advanced Military Studies (SAMS).

U.S. Department of the Army (2006). *Field manual (FM) 6-22, Army Leadership: Competent, confident, agile*. Government Printing Office.

US Department of the Army, Army (2012). *Doctrinal reference publication (ADRP) 6-22, Army leadership*. Government Printing Office.

# **ANEXOS**

**Anexo 1**  
**Matriz de consistencia**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis principal</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>
¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	H <sub>1</sub> : Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	<b>Variable independiente:</b> Calidad de vida.  <b>Dimensiones:</b> - Unidimensional.  <b>Variable dependiente:</b> Autoeficacia.  <b>Dimensiones:</b> - Expectativa de eficacia. - Expectativa de resultado.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo.  <b>Alcance:</b> Correlacional.  <b>Diseño:</b> no experimental, transversal.  <b>Instrumentos:</b> - Cuestionario de Calidad de Vida.  - Escala de Autoeficacia Profesional AU-10.	<b><u>Población:</u></b>  La población del presente estudio se encuentra determinado por 360 efectivos del Grupo Aéreo N° 42-Iquitos.  <b><u>Muestra:</u></b>  127 efectivos del Grupo Aéreo N° 42-Iquitos. El muestreo será probabilístico.  <b><u>Unidad de análisis</u></b>  Un efectivo del Grupo Aéreo N° 42-Iquitos.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
¿Cuál es el nivel de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?	Describir el nivel de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	H <sub>1</sub> : Existe un nivel promedio de calidad de vida del personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.			
¿Cuál es el nivel de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?	Describir el nivel de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	H <sub>2</sub> : Existe un nivel promedio de autoeficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.			
¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	H <sub>3</sub> : Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de eficacia en personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.			
¿Qué relación existe entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en personal militar del Grupo	H <sub>4</sub> : Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la expectativa de resultado en			

militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021?	Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.	personal militar del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos, 2021.			
---	-----------------------------	--	--	--	--

## Anexo 2

### Matriz de instrumentos

Variables de estudio:	Dimensión	Indicador	Ítems	Alternativas	Escala de medición
Calidad de vida	----	Puntaje obtenido en la variable.	1 al 10.	Escala del 1 al 10, donde 1 =Deficiente. 10=Excelente.	Intervalo
Autoeficacia	Expectativa de eficacia	Puntaje obtenido en la dimensión.	2, 4, 5, 7, 9.	Escala Likert del 0 al 7, donde 0= Nunca. 1= Pocas veces. 2= Algunas veces. 3= Cierto.	Intervalo
	Expectativa de resultado	Puntaje obtenido en la dimensión.	1, 3, 6, 8, 10.	4= Frecuentemente. 5= La mayoría de las veces. 6= Siempre.	

### Anexo 3

#### Instrumentos

#### Cuestionario de Calidad de Vida

##### INSTRUCCIONES

Con respecto a los siguientes aspectos de su vida, califique de 1 a 10 su situación actual, donde 10 es excelente:

<b>Afirmaciones</b>	<b>Calificación</b>
1. Bienestar físico; es decir, sentirse con energía, sin dolores ni problemas físicos.	
2. Bienestar psicológico o emocional; es decir, sentirse bien y satisfecho con sigo mismo.	
3. Autocuidado y funcionamiento independiente; es decir, cuidar bien de su persona, tomar sus propias decisiones.	
4. Funcionamiento ocupacional; es decir, ser capaz de realizar un trabajo remunerado, tareas académicas y/o domésticas.	
5. Funcionamiento interpersonal; es decir, ser capaz de responder y relacionarse bien con su familia, amigos y grupos.	
6. Apoyo social-emocional; es decir, poseer disponibilidad de personas en quien confiar y de personas que le proporcionen ayuda y apoyo emocional.	
7. Apoyo comunitario; es decir, poseer un buen vecindario, disponer de apoyos financieros y de otros servicios.	
8. Plenitud personal; es decir, sentido de realización personal y de estar cumpliendo con sus metas más importantes.	
9. Satisfacción espiritual; es decir, haber desarrollado una actitud hacia la vida más allá de lo material y un estado de paz interior consigo mismo y con las demás personas.	
10. Calidad de vida global; es decir, sentirse satisfecho y feliz con su vida en general.	

### Escala de Autoeficacia Profesional AU-10

Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Use la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CIERTO	FRECUENTEMENTE	MAYORÍA DE VECES	SIEMPRE

1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.	0	1	2	3	4	5	6
2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.	0	1	2	3	4	5	6
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	0	1	2	3	4	5	6
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.	0	1	2	3	4	5	6
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.	0	1	2	3	4	5	6
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.	0	1	2	3	4	5	6
10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.	0	1	2	3	4	5	6

## Anexo 4

### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación se realiza para la tesis de Licenciatura del Capitán FAP Pierre Jhonatan Anahui Miranda. La meta de este estudio es indagar sobre la relación entre la calidad de vida y la autoeficacia en el personal del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar dos encuestas que tomarán aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, para la tesis de Licenciatura del Capitán FAP Pierre Jhonatan Anahui Miranda. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es indagar sobre la relación entre la calidad de vida y la autoeficacia en el personal del Grupo Aéreo N°42 – Iquitos.

Me han indicado también que tendré que responder dos encuestas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada

-----  
Nombre del Participante  
(en letras de imprenta)

-----  
Firma del Participante

Fecha

## Anexo 5

### Ficha de datos

**Sexo:**

- (1) Femenino
- (2) Masculino

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Lugar de nacimiento:**

- (1) Lima
- (2) Provincia

**Estado civil:**

- (1) Soltero
- (2) Casado o conviviente
- (3) Divorciado o separado

**Grado:**

- (1) Avionero
- (2) Cabo
- (3) Sargento primero
- (4) Sargento segundo
- (5) Suboficial
- (6) Técnico
- (7) Alférez
- (8) Teniente
- (9) Capitán
- (10) Mayor
- (11) Comandante
- (12) Coronel

**Tiempo de servicio:** \_\_\_\_\_ años **Especialidad:** \_\_\_\_\_

## Anexo 6

### Base de datos

BASE DE DATOS.sav

	N°	Sexo	Edad	L_nac	E_civil	Grado	T_servicio	Especialidad	C1
1	1	2	33	1	1	3	3	12	10
2	2	2	25	2	2	2	2	12	7
3	3	2	34	2	1	2	4	5	10
4	4	2	32	2	1	2	3	4	10
5	5	2	25	1	1	2	2	5	7
6	6	2	30	1	1	2	3	5	10
7	7	2	28	2	1	2	2	5	10
8	8	2	29	1	2	3	4	12	10
9	9	2	37	2	2	2	4	13	10
10	10	2	26	2	1	2	2	5	10
11	11	2	48	1	2	2	7	4	9
12	12	2	39	1	1	2	4	8	9
13	13	2	25	2	1	2	2	4	10
14	14	2	24	2	1	2	2	4	5
15	15	2	47	1	2	2	7	4	9
16	16	2	31	2	2	2	3	4	9
17	17	2	28	2	2	2	2	4	8
18	18	2	28	1	2	2	3	5	9
19	19	2	32	1	1	3	3	2	8
20	20	1	27	2	1	3	3	9	7
21	21	2	21	2	1	1	2	7	10
22	22	2	21	2	1	1	1	1	8
23	23	1	19	2	1	1	2	13	8
24	24	1	19	2	1	1	2	1	5
25	25	1	19	2	1	1	2	1	9
26	26	1	26	1	1	3	3	9	8
27	27	2	20	2	1	1	1	9	5
28	28	1	21	2	1	1	2	7	8
29	29	2	21	2	1	1	2	1	7
30	30	2	19	2	2	1	2	7	1
31	31	2	18	2	1	1	2	13	1
32	32	1	21	2	1	1	2	3	8
33	33	2	19	2	2	1	2	7	3
34	34	2	21	2	1	1	1	13	10
35	35	1	28	2	1	3	3	9	10
36	36	2	19	2	2	1	2	7	3
37	37	2	20	2	1	1	2	1	5
38	38	1	21	2	1	1	2	1	5

BASE DE DATOS.sav

	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	A1	A2	A3	A4	A5
1	9	9	9	9	8	8	9	9	9	4	4	4	4	4
2	7	8	8	8	8	8	8	7	8	3	4	3	3	3
3	10	10	10	10	10	5	10	10	9	1	5	3	2	6
4	10	10	10	10	10	9	10	10	10	6	6	6	6	6
5	3	9	8	7	8	8	1	4	2	1	3	3	3	3
6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	2	5	5	5	4
7	10	10	7	10	10	10	10	10	10	5	6	6	6	6
8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
9	10	10	10	10	8	9	10	10	9	6	6	6	6	6
10	9	10	9	8	8	8	8	9	10	6	6	6	6	6
11	9	10	10	10	10	9	9	9	10	6	6	6	5	5
12	8	9	9	7	6	6	6	6	8	3	3	2	2	2
13	9	10	10	9	9	9	10	10	9	6	5	6	6	6
14	9	9	9	8	9	9	9	9	10	3	5	6	6	6
15	9	8	9	9	10	8	9	8	9	5	6	6	5	5
16	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
17	10	10	10	9	9	8	8	8	9	4	5	5	5	5
18	10	10	10	10	9	9	10	9	10	5	6	6	6	6
19	9	10	9	9	9	8	9	8	9	5	5	5	5	5
20	7	8	9	9	9	9	9	9	9	2	5	5	5	5
21	10	10	10	10	10	4	9	8	10	4	6	6	6	6
22	8	9	9	9	9	9	9	9	9	6	6	6	6	6
23	9	10	10	9	8	9	10	9	9	5	2	3	3	2
24	10	10	10	10	10	5	10	10	10	2	2	3	6	6
25	9	10	10	10	8	6	9	9	9	5	6	5	6	5
26	9	10	10	10	10	8	9	9	9	4	5	5	5	5
27	6	9	8	9	8	7	10	7	9	2	3	3	2	2
28	9	9	9	8	6	8	7	9	9	2	3	3	2	2
29	7	9	8	9	8	7	9	8	8	3	3	5	3	3
30	3	10	8	10	10	10	10	9	9	1	3	6	6	6
31	10	10	10	10	10	5	6	5	10	2	4	6	6	4
32	5	6	6	8	5	6	9	7	10	4	2	5	3	3
33	8	10	10	10	10	10	10	8	8	6	6	6	6	6
34	10	10	10	10	10	10	10	10	10	3	6	6	6	6
35	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
36	8	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
37	5	8	9	10	6	5	8	6	5	6	6	6	6	6
38	7	7	8	8	5	5	7	7	7	1	1	6	2	2

BASE DE DATOS.sav

	A6	A7	A8	A9	A10	Calidad	Exp_eficacia	Exp_resultado	Autoeficacia
1	4	4	4	4	4	89	20	20	40
2	3	3	3	3	3	77	16	15	31
3	6	6	6	6	6	94	25	22	47
4	6	6	6	6	6	99	30	30	60
5	5	5	3	5	5	57	19	17	36
6	5	5	5	5	6	100	24	23	47
7	6	5	6	4	4	97	27	27	54
8	6	6	6	6	6	100	30	30	60
9	6	6	6	6	6	96	30	30	60
10	6	6	6	6	6	89	30	30	60
11	6	6	6	6	6	95	28	30	58
12	2	2	2	2	2	74	11	11	22
13	6	6	6	6	6	95	29	30	59
14	6	6	6	6	6	86	29	27	56
15	5	6	6	5	5	88	27	27	54
16	6	6	6	6	6	99	30	30	60
17	5	5	5	5	5	89	25	24	49
18	6	6	6	6	6	96	30	29	59
19	5	5	5	5	5	88	25	25	50
20	5	5	5	4	5	85	24	22	46
21	6	6	5	4	5	91	28	26	54
22	6	6	6	6	6	88	30	30	60
23	3	3	3	2	2	91	12	16	28
24	2	6	6	6	6	90	26	19	45
25	6	6	5	5	6	89	28	27	55
26	5	5	5	6	5	92	26	24	50
27	2	2	1	1	2	78	10	10	20
28	3	4	4	2	2	82	13	14	27
29	3	3	2	2	3	80	14	16	30
30	3	6	6	6	6	80	27	22	49
31	2	3	3	3	3	77	20	16	36
32	4	3	3	3	3	70	14	19	33
33	6	6	6	6	6	87	30	30	60
34	6	6	6	6	6	100	30	27	57
35	6	6	6	6	6	100	30	30	60
36	6	6	6	6	6	91	30	30	60
37	6	6	6	6	6	67	30	30	60
38	3	4	4	2	4	66	11	18	29

BASE DE DATOS.sav

	N°	Sexo	Edad	L_nac	E_civil	Grado	T_servicio	Especialidad	C1
39	39	2	22	2	1	1	2	1	7
40	40	2	23	2	1	1	2	13	10
41	41	2	19	2	1	1	1	1	10
42	42	2	21	2	1	1	2	13	10
43	43	2	19	2	1	1	1	13	6
44	44	2	29	1	2	3	4	12	10
45	45	2	22	2	1	1	2	6	10
46	46	2	22	2	1	1	2	6	4
47	47	2	20	2	1	1	2	1	10
48	48	2	20	2	1	1	2	1	4
49	49	1	19	1	1	1	1	1	8
50	50	1	19	2	1	1	1	13	10
51	51	2	20	2	1	1	2	1	2
52	52	2	19	1	1	1	1	1	9
53	53	2	19	2	1	1	1	13	9
54	54	2	21	2	1	1	2	1	9
55	55	2	25	2	1	1	2	1	10
56	56	2	21	2	1	1	2	1	10
57	57	2	20	2	1	1	2	13	10
58	58	2	19	2	1	1	1	13	10
59	59	2	19	2	1	1	1	13	10
60	60	1	19	2	1	1	1	13	1
61	61	2	19	2	1	1	1	1	8
62	62	1	21	2	1	1	2	13	5
63	63	2	19	2	1	1	1	8	10
64	64	2	20	2	1	1	2	3	10
65	65	1	20	2	1	1	2	1	8
66	66	1	19	2	1	1	2	1	7
67	67	2	20	2	1	1	1	13	10
68	68	2	27	2	1	1	2	6	10
69	69	2	23	2	1	1	1	1	8
70	70	1	20	2	1	1	2	3	10
71	71	1	21	2	1	1	2	6	6
72	72	2	19	2	1	1	2	6	9
73	73	2	20	2	1	1	2	13	7
74	74	2	20	2	1	1	2	1	5
75	75	2	20	2	1	1	2	7	5
76	76	2	20	2	1	1	2	6	10

BASE DE DATOS.sav

	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	A1	A2	A3	A4	A5
39	8	8	7	8	9	7	8	9	9	2	5	5	5	6
40	10	10	10	10	10	5	10	10	10	3	3	3	3	3
41	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
42	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
43	9	9	10	8	8	9	9	9	10	1	2	3	1	3
44	10	9	9	9	9	8	10	8	9	5	5	6	5	5
45	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
46	5	5	10	10	8	5	6	7	6	5	5	6	5	5
47	8	9	2	10	10	9	10	10	10	6	6	6	6	6
48	2	1	7	8	3	7	3	5	4	1	0	2	1	2
49	10	10	10	10	5	5	10	10	10	4	4	5	5	5
50	10	10	10	10	10	10	10	10	9	5	5	6	5	5
51	7	4	6	3	7	10	10	5	6	1	1	2	4	1
52	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
53	8	9	5	7	4	7	8	7	8	3	3	3	3	3
54	10	10	10	10	10	9	9	10	10	2	2	5	5	3
55	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
56	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	5
57	10	10	10	10	10	8	10	10	10	2	1	6	1	1
58	10	10	10	10	8	10	9	10	10	6	6	6	6	6
59	10	10	10	10	10	9	9	9	10	6	6	6	5	5
60	9	10	8	10	4	4	9	10	10	6	4	3	4	2
61	8	9	9	10	8	8	9	5	9	4	3	4	2	3
62	10	10	10	8	9	9	7	8	10	3	2	6	3	3
63	10	10	10	10	10	10	10	10	10	3	2	6	3	3
64	10	10	10	10	10	10	10	10	10	1	3	6	6	6
65	8	8	8	7	7	7	9	9	9	3	5	4	3	2
66	9	9	9	9	10	8	9	8	8	3	6	3	5	3
67	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
68	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
69	10	10	10	9	9	5	10	9	10	6	6	6	6	6
70	10	10	10	10	10	2	9	9	10	6	6	6	6	6
71	8	7	8	9	8	4	8	8	7	5	4	4	2	2
72	9	9	9	9	9	9	9	9	9	3	3	3	3	3
73	9	9	9	9	10	9	8	8	10	6	6	6	6	6
74	6	4	6	8	7	8	8	8	9	3	3	6	5	3
75	3	2	4	2	2	3	3	3	3	0	0	0	1	1
76	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6

BASE DE DATOS.sav

	A6	A7	A8	A9	A10	Calidad	Exp_eficacia	Exp_resultado	Autoeficacia
39	6	6	6	5	5	80	27	24	51
40	3	3	3	3	3	95	15	15	30
41	6	6	6	6	6	100	30	30	60
42	6	6	6	6	6	100	30	30	60
43	3	3	3	2	2	87	11	12	23
44	6	5	5	5	6	91	25	28	53
45	6	6	6	6	6	100	30	30	60
46	5	5	5	5	5	66	25	26	51
47	6	6	6	6	6	88	30	30	60
48	6	0	0	3	2	44	6	11	17
49	6	5	5	5	6	88	24	26	50
50	5	5	4	4	5	99	24	25	49
51	0	2	3	0	5	60	8	11	19
52	6	6	6	6	6	99	30	30	60
53	3	3	3	3	3	72	15	15	30
54	2	3	3	5	5	97	18	17	35
55	6	6	6	6	6	100	30	30	60
56	5	5	5	5	5	100	25	25	50
57	1	6	6	2	2	98	11	17	28
58	6	6	6	6	6	97	30	30	60
59	6	5	4	4	5	97	25	27	52
60	2	2	4	3	3	75	15	18	33
61	3	3	2	3	4	83	14	17	31
62	3	3	3	3	2	86	14	17	31
63	3	3	3	3	3	100	14	18	32
64	6	6	6	6	6	100	27	25	52
65	2	4	4	4	2	80	18	15	33
66	4	3	6	5	5	86	22	21	43
67	6	6	6	6	6	100	30	30	60
68	6	6	6	6	6	100	30	30	60
69	6	6	6	6	6	90	30	30	60
70	6	6	6	6	6	90	30	30	60
71	1	5	4	5	5	73	18	19	37
72	3	3	3	3	3	90	15	15	30
73	6	6	6	6	6	88	30	30	60
74	6	5	6	6	6	69	22	27	49
75	1	0	0	0	0	30	2	1	3
76	6	6	6	6	6	100	30	30	60

BASE DE DATOS.sav

	N°	Sexo	Edad	L_nac	E_civil	Grado	T_servicio	Especialidad	C1
77	77	2	20	2	1	1	2	1	9
78	78	2	19	1	1	1	1	1	10
79	79	2	30	1	1	3	2	12	10
80	80	2	22	2	2	1	2	13	6
81	81	2	22	2	1	1	2	6	10
82	82	1	21	2	1	1	2	7	8
83	83	2	23	2	1	1	2	7	10
84	84	2	26	2	1	1	2	7	9
85	85	2	20	2	1	1	1	9	7
86	86	2	22	2	1	1	1	1	10
87	87	2	22	2	1	1	2	1	8
88	88	2	24	2	1	1	2	1	9
89	89	1	19	2	1	1	2	13	10
90	90	2	26	2	1	1	2	1	7
91	91	2	22	2	1	1	2	6	4
92	92	2	22	2	1	1	1	7	10
93	93	1	22	2	1	1	6	13	10
94	94	2	24	2	1	1	1	1	9
95	95	2	25	2	1	1	2	6	9
96	96	2	18	2	1	1	1	13	8
97	97	2	19	2	1	1	1	13	10
98	98	2	19	2	1	1	1	13	9
99	99	2	19	2	1	1	2	13	8
100	100	2	19	2	1	1	2	9	7
101	101	1	20	2	1	1	1	13	1
102	102	2	20	2	1	1	1	1	1
103	103	2	19	2	1	1	1	13	10
104	104	2	18	2	1	1	1	8	1
105	105	2	19	2	1	1	1	1	9
106	106	2	20	2	1	1	2	1	6
107	107	1	19	2	1	1	1	13	5
108	108	2	18	2	1	1	1	13	6
109	109	2	25	2	1	1	1	13	10
110	110	2	19	2	1	1	2	1	10
111	111	2	22	2	1	1	2	1	8
112	112	2	30	2	1	3	3	12	8
113	113	2	19	2	1	1	1	8	9
114	114	2	27	1	1	3	2	12	9

BASE DE DATOS.sav

	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	A1	A2	A3	A4	A5
77	9	10	9	9	6	2	10	9	9	4	4	6	4	4
78	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
79	10	10	10	10	9	9	10	9	9	5	5	6	5	5
80	9	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	5	5
81	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
82	9	9	9	9	9	8	9	9	7	4	3	3	2	3
83	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
84	9	10	8	9	8	8	9	7	8	3	3	3	6	6
85	6	7	4	5	6	6	5	7	5	0	5	3	6	4
86	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	6	5	5
87	8	9	9	9	9	9	9	10	9	6	6	5	6	6
88	9	8	10	10	9	9	9	9	10	6	6	6	5	5
89	10	10	8	10	9	8	9	9	9	3	3	3	3	3
90	8	9	10	4	5	2	10	7	7	6	6	6	6	6
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2
92	10	10	8	10	10	5	10	10	10	5	4	5	4	5
93	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
94	10	10	10	10	8	3	8	9	9	6	3	6	3	6
95	9	9	10	10	10	10	10	10	10	1	1	3	1	3
96	9	10	9	7	6	3	8	10	10	2	5	6	2	2
97	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
98	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6	6	5	6
99	10	10	10	10	10	7	8	9	9	6	6	6	6	6
100	7	9	9	10	8	8	10	9	9	3	3	6	5	3
101	10	10	10	10	10	1	4	10	10	1	2	1	2	1
102	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
103	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	6	6	6
104	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	6	3	2	3
105	9	9	9	9	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
106	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6	6	6	6	6
107	7	5	9	10	6	4	4	8	10	2	3	1	2	3
108	5	6	6	5	7	6	6	6	6	1	1	1	1	1
109	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
110	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
111	8	9	10	9	7	7	9	8	10	5	6	5	5	6
112	8	10	8	8	8	8	8	8	8	4	4	4	4	4
113	10	10	10	10	8	9	9	10	10	6	3	3	3	3
114	9	9	8	9	9	9	9	9	9	5	5	5	5	5

BASE DE DATOS.sav

	A6	A7	A8	A9	A10	Calidad	Exp_eficacia	Exp_resultado	Autoeficacia
77	4	4	4	3	4	82	19	22	41
78	6	6	6	6	6	100	30	30	60
79	5	5	5	5	5	96	25	26	51
80	5	6	5	5	5	95	27	27	54
81	6	6	6	6	6	100	30	30	60
82	2	4	5	3	5	86	15	19	34
83	3	3	3	3	3	100	24	21	45
84	3	6	3	4	6	85	25	18	43
85	3	3	2	1	1	58	19	9	28
86	3	3	5	5	5	100	23	24	47
87	6	6	6	6	6	89	30	29	59
88	6	6	5	5	6	92	27	29	56
89	3	3	3	3	3	92	15	15	30
90	5	6	6	6	6	69	30	29	59
91	2	1	2	2	2	40	8	9	17
92	5	4	4	4	5	93	21	24	45
93	6	6	6	6	6	100	30	30	60
94	3	6	3	6	3	86	24	21	45
95	3	3	3	1	1	97	9	11	20
96	5	5	3	2	4	80	16	20	36
97	6	6	6	6	6	100	30	30	60
98	5	6	6	5	5	99	28	27	55
99	6	6	6	6	6	91	30	30	60
100	4	3	3	3	3	86	17	19	36
101	1	1	3	4	1	76	10	7	17
102	6	6	6	6	6	91	30	30	60
103	6	3	3	3	6	100	18	21	39
104	2	3	3	2	3	55	16	12	28
105	6	6	6	6	6	95	30	30	60
106	6	6	6	6	6	87	30	30	60
107	3	2	1	2	1	68	12	8	20
108	1	1	1	1	1	59	5	5	10
109	6	6	6	6	6	100	30	30	60
110	6	6	6	6	6	100	30	30	60
111	5	6	6	5	5	85	28	26	54
112	4	4	4	4	4	82	20	20	40
113	3	3	3	3	3	95	15	18	33
114	5	5	5	5	5	89	25	25	50

BASE DE DATOS.sav

	N°	Sexo	Edad	L_nac	E_civil	Grado	T_servicio	Especialidad	C1
115	115	1	26	1	1	3	3	2	6
116	116	2	29	1	2	3	3	12	9
117	117	2	26	1	1	3	2	9	8
118	118	2	27	1	1	3	2	12	8
119	119	2	29	2	1	3	2	2	9
120	120	2	41	1	2	3	6	12	10
121	121	2	28	2	2	3	3	12	9
122	122	2	35	2	1	3	4	12	10
123	123	2	29	1	2	3	4	12	8
124	124	2	32	1	1	3	4	12	9
125	125	2	23	2	1	1	1	13	10
126	126	2	27	2	1	1	2	6	10
127	127	2	28	2	1	3	3	2	8
128	128	2	31	2	1	2	3	4	10
129	129	2	26	2	2	2	3	2	10
130	130	2	30	1	2	2	3	4	9
131	131	2	34	2	2	2	4	10	8
132	132	2	31	2	1	2	3	13	10
133	133	2	34	2	1	2	4	11	8
134	134	1	27	1	1	2	2	5	8
135	135	2	32	2	2	2	3	5	6
136	136	2	34	1	1	2	4	8	9
137	137	2	50	1	2	2	8	8	6
138	138	2	27	2	1	2	3	5	10
139	139	1	28	1	2	2	2	10	8
140	140	2	28	2	1	2	2	5	10
141	141	2	39	1	1	2	4	4	9
142	142	2	28	2	1	2	2	8	9
143	143	2	41	1	2	2	5	4	9
144	144	2	31	2	2	2	3	4	10
145	145	2	41	2	2	2	5	4	10
146	146	2	22	2	1	2	2	4	8
147	147	2	41	1	2	2	6	4	9
148	148	1	26	1	2	2	2	4	9
149	149	2	43	1	2	2	5	4	9
150	150	2	25	1	1	2	2	4	10
151	151	2	27	1	1	2	2	4	10
152	152	2	24	1	1	2	2	4	10

BASE DE DATOS.sav

	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	A1	A2	A3	A4	A5
115	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3
116	9	10	10	8	8	8	9	10	10	2	5	5	5	4
117	8	9	9	9	9	9	9	9	9	5	5	5	5	5
118	8	8	9	9	8	6	9	8	9	4	5	5	5	4
119	9	9	9	9	9	9	9	9	9	5	5	6	5	5
120	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6	6	6	5
121	9	9	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
122	10	10	10	10	10	10	10	10	9	6	6	6	6	6
123	9	9	9	9	9	9	9	9	9	4	5	6	5	5
124	10	10	10	10	9	9	10	10	10	6	6	6	5	5
125	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
126	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
127	9	9	9	9	9	9	9	9	9	5	6	6	6	6
128	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	6	6	6
129	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
130	10	9	10	9	9	9	9	9	10	3	5	5	4	3
131	8	8	9	9	8	6	7	10	9	2	5	5	4	4
132	10	10	10	10	10	10	10	10	10	4	6	6	6	6
133	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	6	6	6
134	9	9	9	10	9	10	8	9	9	6	6	6	6	6
135	7	7	7	8	8	9	8	8	8	5	4	5	5	5
136	9	9	9	9	9	8	9	8	10	2	4	5	4	3
137	6	6	9	8	7	4	5	5	5	2	3	2	4	4
138	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6	6	6	6
139	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
140	10	10	10	10	10	10	10	9	10	6	6	6	6	6
141	9	9	9	9	9	9	9	9	9	5	4	5	4	5
142	9	9	9	9	7	8	9	8	8	4	4	4	4	4
143	9	9	10	10	9	9	9	9	10	1	6	6	5	6
144	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
145	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	5
146	9	8	7	8	7	5	9	8	9	4	3	3	5	3
147	9	9	9	9	9	10	10	9	10	1	2	2	3	6
148	9	9	9	8	8	9	9	9	9	4	4	5	4	5
149	9	9	9	9	9	9	9	9	9	2	4	5	5	5
150	10	10	10	10	10	8	10	10	10	4	5	5	5	5
151	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
152	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	6	6	6	6

BASE DE DATOS.sav

	A6	A7	A8	A9	A10	Calidad	Exp_eficacia	Exp_resultado	Autoeficacia
115	3	3	3	3	3	60	15	15	30
116	4	5	5	5	5	91	24	21	45
117	5	5	5	5	5	88	25	25	50
118	5	6	6	5	4	82	25	24	49
119	5	5	5	5	5	90	25	26	51
120	5	6	6	6	6	100	29	28	57
121	6	6	6	5	6	97	29	30	59
122	6	6	6	6	6	99	30	30	60
123	5	5	5	5	5	89	25	25	50
124	5	5	5	6	6	97	27	28	55
125	6	6	6	6	6	100	30	30	60
126	6	6	6	6	6	100	30	30	60
127	6	6	6	6	6	89	30	29	59
128	6	6	6	6	6	100	29	29	58
129	6	6	6	6	6	100	30	30	60
130	3	3	4	4	4	93	19	19	38
131	5	4	4	4	4	82	21	20	41
132	5	6	6	5	6	100	29	27	56
133	6	6	6	6	6	98	29	29	58
134	6	6	6	6	6	90	30	30	60
135	5	5	5	5	5	76	24	25	49
136	4	3	3	4	3	89	18	17	35
137	4	4	4	4	4	61	19	16	35
138	6	6	6	5	5	100	29	28	57
139	6	6	6	6	6	98	30	30	60
140	6	6	6	6	6	99	30	30	60
141	4	5	5	4	4	90	22	23	45
142	4	4	4	4	4	85	20	20	40
143	6	6	6	5	6	93	28	25	53
144	6	6	6	6	6	100	30	30	60
145	5	5	5	5	5	100	25	25	50
146	4	4	3	4	4	78	19	18	37
147	2	3	2	4	6	93	18	13	31
148	4	4	4	5	5	88	22	22	44
149	5	5	5	5	5	90	24	22	46
150	6	6	6	6	6	98	27	27	54
151	6	6	6	6	6	100	30	30	60
152	6	6	6	6	6	100	30	29	59

BASE DE DATOS.sav

	N°	Sexo	Edad	L_nac	E_civil	Grado	T_servicio	Especialidad	C1
153	153	2	36	1	2	2	4	4	9
154	154	2	51	2	2	2	7	13	10
155	155	2	47	1	2	2	7	11	8
156	156	1	24	2	1	2	2	8	10
157	157	2	18	2	2	2	7	3	10
158	158	2	31	1	1	2	4	5	5
159	159	1	27	1	1	2	2	13	9
160	160	2	37	2	2	2	5	9	2
161	161	2	27	1	1	2	3	13	10
162	162	2	47	2	2	2	7	4	8
163	163	2	32	2	1	2	3	4	10
164	164	2	27	1	1	2	2	13	8
165	165	2	40	1	2	2	5	10	9
166	166	2	47	2	2	2	7	4	10
167	167	1	28	1	2	2	2	10	10
168	168	2	49	1	2	2	7	3	10
169	169	1	37	1	1	2	4	10	10
170	170	2	28	2	1	2	2	5	9
171	171	2	25	1	1	2	2	4	9
172	172	2	30	2	2	2	3	2	7
173	173	2	41	1	2	2	6	4	10
174	174	2	29	2	1	2	3	4	9
175	175	1	26	2	1	2	3	2	10
176	176	2	26	1	1	2	2	4	9
177	177	2	48	2	2	2	7	4	8
178	178	2	28	1	2	2	3	2	7

BASE DE DATOS.sav

	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	A1	A2	A3	A4	A5
153	10	10	10	10	9	9	10	9	10	2	6	5	4	6
154	9	9	9	9	9	9	10	10	10	5	6	6	6	6
155	8	8	9	9	8	9	9	9	8	5	5	5	5	5
156	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	5	5
157	10	10	9	10	10	10	10	9	10	6	5	6	6	5
158	8	8	8	8	8	8	8	8	8	5	5	5	5	5
159	9	8	9	10	10	9	10	10	9	5	5	6	5	4
160	7	7	7	7	8	8	7	10	10	0	6	6	6	6
161	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
162	9	8	9	10	9	8	9	9	10	4	3	5	4	4
163	10	10	9	10	8	10	10	10	10	6	6	6	6	6
164	10	9	9	9	9	8	10	8	8	4	5	4	5	5
165	9	9	10	9	8	8	9	9	9	5	5	6	6	5
166	10	9	9	10	9	8	10	10	10	5	5	5	5	6
167	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	6
168	10	9	10	10	10	7	9	10	10	5	6	6	6	6
169	10	10	10	10	10	8	10	10	10	5	5	6	5	5
170	9	10	10	10	10	8	9	9	9	1	3	6	6	6
171	9	8	10	10	7	9	9	9	9	3	3	4	3	4
172	7	7	7	7	7	7	7	9	9	4	4	4	5	5
173	10	10	10	9	9	8	9	9	9	2	2	2	6	3
174	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	6	5
175	10	10	10	10	10	5	10	9	10	1	6	6	6	6
176	9	9	9	8	7	7	8	9	9	5	4	5	5	5
177	8	9	9	9	7	8	9	9	9	4	5	5	5	4
178	8	8	9	8	9	9	9	9	9	4	5	5	3	4

BASE DE DATOS.sav

	A6	A7	A8	A9	A10	Calidad	Exp_eficacia	Exp_resultado	Autoeficacia
153	3	2	3	3	3	96	21	16	37
154	6	5	6	6	5	94	29	28	57
155	4	6	5	5	6	85	26	25	51
156	6	6	5	4	5	100	26	28	54
157	4	6	6	5	5	98	27	27	54
158	5	5	5	5	5	77	25	25	50
159	5	5	5	5	5	93	24	26	50
160	6	6	6	6	6	73	30	24	54
161	6	6	6	6	6	100	30	30	60
162	5	4	5	5	4	89	20	23	43
163	6	6	6	6	6	97	30	30	60
164	4	4	5	5	5	88	24	22	46
165	5	5	6	4	5	89	25	27	52
166	5	6	6	6	6	95	28	27	55
167	6	6	6	6	6	100	30	30	60
168	6	6	6	5	5	95	29	28	57
169	6	6	6	6	5	98	27	28	55
170	6	6	3	6	6	93	27	22	49
171	3	4	4	3	3	89	17	17	34
172	5	4	5	5	5	74	23	23	46
173	6	3	2	3	6	93	17	18	35
174	6	6	6	6	6	99	29	30	59
175	6	6	6	6	6	94	30	25	55
176	5	5	5	5	5	84	24	25	49
177	5	5	6	6	6	85	25	26	51
178	4	4	5	5	5	85	21	23	44