



**Calidad de vida del personal militar del Ejército y su incidencia en el desempeño profesional en el primer semestre del año 2023**

López Unda, Miguel Esteban y Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

Centro de Posgrados

Maestría en Defensa y Seguridad

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magister en Defensa y Seguridad  
mención Conducción Militar

Mgs. Serrano Aldaz, María Fernanda

14 de septiembre de 2023

TESIS ESPE TC. RAMÍREZ TC. LÓPEZ 19 ...

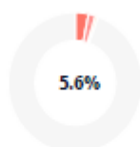
**Scan details**

Scan time:  
September 22th, 2023 at 14:6 UTC

Total Pages:  
25

Total Words:  
6122

**Plagiarism Detection**



Types of plagiarism		Words
Identical	3.2%	196
Minor Changes	1.7%	106
Paraphrased	0.7%	42
Omitted Words	0%	0

**AI Content Detection**



Text coverage

- AI text
- Human text

**Plagiarism Results: (15)**

**PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y LA SALUD M...** 1.8%  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s...](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s...)  
 Services on Demand Journal SciELO Analytics Google Scholar HSMS () ...

**TP-AbrilPeAaDaeissyAlexandra-2017 - Pedagogia | S...** 1.6%  
<https://es.studenta.com/content/116952411/tp-abril-pe-aa-d...>  
 Materiales y Contenidos  
 Logo Studenta Iniciar sesión Volver Compartir Ver el material completo TP-  
 AbrilPeAaDaeissyAlexandra-2017 Pedagogia •SIN SIGLA ...

**No Title** 1.4%  
<https://tiemposdeenfermeriaysalud.es/journal/article/downl...>  
 Revista Oficial de la Asociación Española de Enfermería y Salud LA  
 INVESTIGACIÓN Original Descripción de la calidad de vida de los paci...



Escanea el código QR para  
 SAULIA FERRASOLA  
 HERRANO ALDAS



Vicerrectorado de investigación, innovación y Transferencia de tecnología

Centro de Posgrados

### Certificación

Certifico que el trabajo de titulación, **“Calidad de vida del personal militar del Ejército y su incidencia en el desempeño profesional en el primer semestre del año 2023”** fue realizado por los señores **López Unda, Miguel Esteban y Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo**, el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Sangolquí, 14 de septiembre del 2023



---

Directora  
Mgs. María Fernanda Serrano Aldaz  
C.C. 1712145836



## Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

### Centro de Posgrados

#### Responsabilidad de Autoría

Nosotros, **López Unda, Miguel Esteban** con cédula de ciudadanía N° 1709898595 y **Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo**, con cédula de ciudadanía N° 1712597754, declaramos que el contenido, ideas, y criterios del trabajo de titulación: **“Calidad de vida del personal militar del Ejército y su incidencia en el desempeño profesional en el primer semestre del año 2023”** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

**Sangolquí, 14 septiembre del 2023**



firmado digitalmente por:  
MIGUEL ESTEBAN  
LOPEZ UNDA

---

**López Unda, Miguel Esteban**

**C.C. 1709898595**



firmado digitalmente por:  
PABLO LEONARDO  
RAMIREZ GANGOTENA

---

**Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo**

**C.C. 1712597754**



Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

### Centro de Posgrados

### Autorización de Publicación

Nosotros, **López Unda, Miguel Esteban** con cédula de ciudadanía N°1709898595 y **Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo**, con cédula de ciudadanía N° 1712597754, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: “**Calidad de vida del personal militar del Ejército y su incidencia en el desempeño profesional en el primer semestre del año 2023**” en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 14 septiembre del 2023



firmas electrónicas por:  
MIGUEL ESTEBAN  
LOPEZ UNDA

---

**López Unda, Miguel Esteban**

**C.C. 1709898595**



firmas electrónicas por:  
PABLO LEONARDO  
RAMIREZ GANGOTENA

---

**Ramírez Gangotena, Pablo Leonardo**

**C.C. 1712597754**

### **Dedicatoria**

A nuestro eterno guía, Dios, que sin su luz y designios sería imposible nuestra presencia, al Ejército Ecuatoriano por su apoyo incondicional para nuestra superación y por su intermedio a la UNIVERSIDAD DE FUERZAS ARMADAS ESPE y ACADEMIA DE GUERRA DEL EJÉRCITO, que, a través de sus docentes y personal administrativo, de manera acertada han cimentado en terreno fértil sus conocimientos y experiencias, que han dado lugar a una satisfacción más en nuestra vida profesional.

A nuestra DIRECTORA, que con su experiencia, paciencia y sabiduría nos ha guiado en la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

Finalmente, a nuestras familias, que son nuestro soporte espiritual y moral. A nuestros amigos, que silenciosamente han venido apoyando nuestra causa como suya propia.

Al terminar con éxito este trabajo, nos es grato expresar nuestra más eterna gratitud, al departamento de Seguridad y Defensa que nos abrió las puertas del conocimiento para nuestra formación profesional.

Gracias a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al presente trabajo investigativo.

Miguel López y Pablo Ramírez.

## **Agradecimiento**

Expresamos los más sinceros agradecimientos a nuestros padres, esposas e hijos, quienes han sido el pilar fundamental para alcanzar esta meta profesional, al Ejército Ecuatoriano por darnos la oportunidad de acrecentar nuestra preparación profesional, al personal docente y administrativo de la Academia de Guerra del Ejército, por todos los conocimientos y apoyo brindados en el transcurso de nuestra formación académica.

Finalmente, un agradecimiento profundo y sincero a la Msg. María Fernanda Serrano, quien fue nuestra directora de Tesis, por todas sus enseñanzas y apoyo desinteresado para alcanzar nuestros objetivos que permitirán fortalecer nuestro caminar profesional.

Miguel López y Pablo Ramírez.

## Índice

Certificación .....	3
Responsabilidad de Autoría .....	4
Autorización de Publicación .....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento .....	7
Resumen .....	15
Abstract.....	16
Capítulo I .....	17
Planteamiento del Problema .....	17
El problema .....	17
<i>Formulación del problema.....</i>	<i>20</i>
<i>Subproblemas o preguntas de investigación.....</i>	<i>21</i>
Antecedentes .....	21
Justificación e importancia.....	22
Objetivos: .....	25
<i>Objetivo general.....</i>	<i>25</i>
<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>25</i>
Capítulo II .....	26
Marco Teórico.....	26
Fundamentación teórica .....	26
<i>Origen y concepto de calidad de vida .....</i>	<i>26</i>
<i>Calidad de vida en el ámbito militar .....</i>	<i>27</i>
<i>Calidad de vida relacionada con la salud .....</i>	<i>28</i>
<i>Factores que determinan la calidad de vida del militar.....</i>	<i>29</i>
<i>Desempeño laboral.....</i>	<i>30</i>
<i>Desempeño laboral en el ámbito militar .....</i>	<i>30</i>



<i>La Salud social</i> .....	31
<i>Desempeño operacional y salud mental operacional</i> .....	32
Estado del arte .....	33
Marco conceptual .....	36
Fundamentación Legal .....	38
<i>Constitución de la República del Ecuador</i> .....	38
<i>Ley Orgánica de la Salud</i> .....	38
<i>Plan Estratégico Nacional de Salud Mental 2015-2017</i> .....	38
<i>Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud</i> .....	39
Sistemas de variables .....	39
<i>Definición nominal</i> .....	39
Variable independiente .....	39
Variable dependiente .....	39
<i>Definición conceptual</i> .....	40
<i>Definición operacional</i> .....	40
Hipótesis .....	41
<i>Hipótesis general</i> .....	41
Cuadro de operacionalización de las variables .....	41
Capítulo III .....	44
Metodología .....	44
Modalidad de la Investigación .....	44
Tipos de investigación .....	44
Diseño de la investigación .....	45
<i>Niveles de investigación</i> .....	45
Población y muestra .....	45
<i>Población</i> .....	45
<i>Muestra</i> .....	45
Técnicas de recolección de datos .....	46

	10
<i>Instrumentos</i> .....	46
Enfoque cuantitativo .....	46
Enfoque cualitativo .....	48
<i>Validez y confiabilidad</i> .....	49
Técnicas de análisis de datos .....	50
Técnicas de comprobación de hipótesis .....	50
Capítulo IV .....	51
Resultados de la investigación .....	51
Análisis de los resultados .....	51
<i>Análisis cuantitativo</i> .....	51
Encuesta calidad de vida WHOQOL-BREF .....	51
Encuesta clima laboral .....	66
Evaluación de desempeño laboral .....	68
<i>Análisis cualitativo</i> .....	69
Discusión .....	72
Comprobación de hipótesis .....	75
Conclusiones .....	77
Recomendaciones .....	78
Capítulo V .....	80
Propuesta .....	80
Datos informativos .....	80
<i>Título</i> .....	80
<i>Institución</i> .....	80
<i>Beneficiarios</i> .....	80
<i>Ubicación</i> .....	80
<i>Antecedentes de la propuesta</i> .....	80
Justificación .....	81
<i>Fundamentación de la propuesta</i> .....	81

Diseño de la propuesta.....	83
Metodología para ejecutar la propuesta.....	83
<i>Modelo de calidad de vida</i> .....	83
<i>Validación de la propuesta</i> .....	87
Evaluación .....	91
Bibliografía.....	92
Apéndice.....	98

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Conceptualización de variables</i> .....	40
<b>Tabla 2</b> <i>Definición operacional</i> .....	40
<b>Tabla 3</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	41
<b>Tabla 4</b> <i>Porcentaje de participantes por grados</i> .....	51
<b>Tabla 5</b> <i>Porcentaje de participantes por nivel de estudios</i> .....	52
<b>Tabla 6</b> <i>Porcentaje de participantes por estado civil</i> .....	52
<b>Tabla 7</b> <i>Porcentaje de participantes por Estado de salud</i> .....	53
<b>Tabla 8</b> <i>Calificación de la Calidad de vida por grado</i> .....	54
<b>Tabla 9</b> <i>Validación y confiabilidad del cuestionario</i> .....	55
<b>Tabla 10</b> <i>Relación Dimensiones y preguntas</i> .....	57
<b>Tabla 11</b> <i>Valores obtenidos por dimensiones</i> .....	59
<b>Tabla 12</b> <i>Valores obtenidos por dimensión militar</i> .....	59
<b>Tabla 13</b> <i>Porcentajes por rangos – dimensión física</i> .....	60
<b>Tabla 14</b> <i>Porcentaje por rangos – dimensión Psicológica</i> .....	61
<b>Tabla 15</b> <i>Porcentaje por rangos – dimensión Social</i> .....	61
<b>Tabla 16</b> <i>Porcentaje por rangos – dimensión ambiente</i> .....	62
<b>Tabla 17</b> <i>Porcentaje por rangos dimensión reconocimiento militar</i> .....	63
<b>Tabla 18</b> <i>Porcentaje por rangos – dimensión apoyo militar</i> .....	64
<b>Tabla 19</b> <i>Porcentaje por rangos – dimensión cohesión militar</i> .....	64
<b>Tabla 20</b> <i>Valores porcentuales por dimensiones y grupos</i> .....	65
<b>Tabla 21</b> <i>Valores porcentuales dimensiones militares</i> .....	65
<b>Tabla 22</b> <i>Encuesta de clima laboral a junio de 2023</i> .....	67
<b>Tabla 23</b> <i>Diferencia porcentual del clima laboral período 2020-2023</i> .....	67
<b>Tabla 24</b> <i>Evaluación de desempeño profesional militar</i> .....	68
<b>Tabla 25</b> <i>Evaluación de desempeño militar 2018-2020</i> .....	68
<b>Tabla 26</b> <i>Prueba de comprobación de hipótesis t-student</i> .....	76
<b>Tabla 27</b> <i>Diferencia entre grupos analizados -dimensiones</i> .....	82

<b>Tabla 28</b> <i>Diferencia entre grupos analizados – dimensiones militares</i> .....	82
<b>Tabla 29</b> <i>Diferencia entre grupos analizados - completo</i> .....	83
<b>Tabla 30</b> <i>Dimensiones, indicadores y ejemplos de apoyos del Modelo constructo para militares de calidad de vida</i> .....	85
<b>Tabla 31</b> <i>Plan de acción para mejorar la calidad de vida con base a los apoyos individuales</i> .....	88

**Índice de figuras**

<b>Figura 1</b>	<i>Gráfico de calidad de vida oficiales – voluntarios y general.....</i>	66
-----------------	--	----

## Resumen

Para el estudio de la calidad de vida del personal militar del ejército y su incidencia en el desempeño profesional en el primer semestre del año 2023, se realizó una investigación bibliográfica de fuentes primarias y secundarias que respaldaron la conceptualización temática de este trabajo. El objetivo de esta investigación fue analizar la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral del personal militar profesional de la Tercera División de Ejército en el primer semestre del año 2023, que permita proponer un plan de acción para mejorar la operatividad de esta, y el nivel de satisfacción individual del personal. La metodología se trabajó con un enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando como herramienta el cuestionario recomendado por la Organización Mundial de la Salud WHOQOL-BREF como cuestionario genérico para medir la calidad de vida. Se implementó una dimensión específica militar relacionada con el reconocimiento, apoyo y cohesión. Para el enfoque cualitativo se realizó una entrevista a tres expertos en el tema. El cuestionario modificado demostró una confiabilidad con el Alfa de Cronbach de 0,903, fue aplicado a una muestra de 1084 personas, correspondiente al personal de la Tercera División de Ejército "TARQUI" (IIIDE "TARQUI"). Presentó una diferencia en el promedio de calidad de vida entre oficiales y voluntarios, siendo de 75% para los primeros y 71% para voluntarios. Los resultados de las evaluaciones de clima laboral para la IIIDE "TARQUI" en el primer semestre fueron de 79,41% en nivel satisfactorio. En cuanto al desempeño profesional, presentó una diferencia de -1,92% entre el año 2021 y 2022. Con estos resultados se comprueba la hipótesis planteada que afirma la incidencia de la calidad de vida en el desempeño laboral.

*Palabras clave.* Calidad de vida, desempeño laboral, clima laboral, asistencia social.

### **Abstract**

To study the quality of life of military personnel of the army and its impact on professional performance in the first half of 2023, a bibliographical investigation of primary and secondary sources was carried out that supported the thematic conceptualization of this work. The objective of this research was to analyze the quality of life and its impact on the work performance of the personnel of the Third Military Division in the first half of 2023 that allows us to propose an action plan to improve the operation of the division and the level of individual staff satisfaction. The methodology was worked with a qualitative and quantitative approach, applying as a tool the questionnaire recommended by the World Health Organization WHOQOL-BREF as a generic questionnaire to measure quality of life. A specific military dimension related to recognition, support and cohesion was implemented. For the qualitative approach, an interview was conducted with three experts on the subject. The modified questionnaire demonstrated a reliability with Cronbach's Alpha of 0.903, it was applied to a sample of 1029 corresponding to the personnel of the Third Tarqui Division of the Army. There was a difference in the average quality of life between officers and volunteers, being 75% for the former and 71% for volunteers. The results of the work environment evaluations for the Tarqui Third Division in the first semester were 79.41% at a satisfactory level. Regarding professional performance, there was a difference of -1.92% between 2021 and 2022. With these results, the hypothesis proposed that affirms the impact of quality of life on work performance is verified.

*Keywords.* Quality of life, job performance, work environment, social assistance.



## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### El problema

La calidad de vida está formada por componentes subjetivos y objetivos que se pueden medir y entender desde sus dimensiones de operación y pueden influir en el desempeño no solo laboral, sino en todos los círculos que el individuo participe, perjudicando o realizando su entorno.

Los numerosos estudios realizados en muestras militares de algunos países como Canadá, Australia, Sudáfrica, Reino Unido, Holanda, Nueva Zelanda, Estados Unidos, España, entre otros, han demostrado que, en el decurso de la vida profesional del militar, las situaciones de estrés son habituales (Fúñez, 2018). Sobresalen los casos de Inglaterra y Estados Unidos que informaron un incremento de enfermedades postraumáticas, como ansiedad y trastornos psiquiátricos posterior a la Guerra del Golfo. Estas enfermedades influyen en calidad de vida del militar que ha participado en eventos como una guerra.

La calidad de vida de los miembros del ejército de Estados Unidos después de la guerra puede presentar desafíos, por lo que el gobierno y las fuerzas armadas han implementado una serie de programas y servicios para brindar apoyo y mejorar la calidad de vida de los veteranos de guerra en términos de atención médica, vivienda, empleo y bienestar emocional (Gil-Llario, Morell, Díaz, Giménez, & Ruiz, 2016).

Fúñez y García (2017) realizan una investigación sobre la influencia de la salud en la calidad de vida del militar español, demostrando una mejor CV en lo referente a la salud global física y salud global mental comparada con la población civil, de todas maneras, el grupo de tropa demostró que su nivel de calidad de vida es menor al de los oficiales. El estudio comprobó que las variables que influyen en esta CV es el estado civil, empleo militar y antigüedad. Otra variable que influye es la participación del militar en zonas de conflicto en comparación con el militar que no ha sido desplegado. Los autores sugieren ampliar los estudios ya que investigaciones sobre CV en los ejércitos de cualquier país ha

sido relegada en análisis, comparaciones e investigaciones que profundicen los factores intervinientes para tomar acciones correctivas.

En la última década, los países latinoamericanos no han experimentado conflictos bélicos en la misma medida que las naciones desarrolladas. Sin embargo, han enfrentado situaciones complicadas que han requerido la intervención de sus Fuerzas Armadas, generando elevados niveles de estrés en su personal militar. A pesar de esta realidad, es notable la escasez de investigaciones con resultados estadísticos que respalden la correlación entre el estrés laboral ocasionado por estos conflictos y la calidad de vida del militar, sea este de tropa u oficiales y que aborden evaluaciones integrales, tal como lo promueve la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta entidad considera factores como los aspectos psicológicos, las relaciones sociales, el grado de independencia y la relación con el entorno como elementos determinantes en la calidad de vida de cualquier individuo (Organización Mundial de la Salud, 2012) .

En el personal militar del Hospital Militar Central de México se realizó un estudio para identificar el nivel de calidad de vida relacionada con la satisfacción en el trabajo concluyendo que mientras más alto sea el nivel de satisfacción laboral aumenta la calidad de vida (Martínez, 2020).

Un estudio llevado a cabo con oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana ha arrojado resultados que subrayan la estrecha relación entre niveles bajos de calidad de vida, tanto en su sentido general como en el contexto militar, y un incremento en el riesgo de desarrollar problemas psicológicos. Estos hallazgos consolidan la premisa de que la calidad de vida y la salud mental están intrínsecamente vinculadas. Este descubrimiento apunta hacia la posibilidad de prevenir trastornos de salud mental mediante mejoras en los factores que afectan la calidad de vida. Vale destacar que intervenir en estos factores resulta ser más accesible y económico para un amplio espectro de personas, ya que puede llevarse a cabo a través de políticas de bienestar, la optimización del entorno laboral y programas de intervención en grupo.

En relación con la calidad de vida de los militares ecuatorianos, no existe un punto de referencia para contrastar los resultados obtenidos. Específicamente, no se han llevado a cabo estudios que apliquen el test de calidad de vida WHOQOL - BREF recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en ninguna de sus divisiones. Esta ausencia de datos comparativos dificulta la identificación y abordaje directo de los problemas relacionados con la calidad de vida de los militares y su implicación en el ámbito militar. Esto plantea la necesidad inminente de realizar dichos estudios, aplicando el test WHOQOL - BREF recomendado por la OMS para identificar y abordar de manera directa los problemas, así como encontrar soluciones preventivas y correctivas. Aunque esta falta de comparación puede considerarse una limitación, también puede contemplar una fortaleza de este trabajo, ya que proporcionaría resultados para futuros estudios que permitirían este tipo de análisis.

En relación con el desempeño laboral, y con el fin de dar cumplimiento al objetivo estratégico N°7 del Ejército ecuatoriano que dice "Incrementar la gestión integral de la Fuerza Terrestre", se realizan evaluaciones de desempeño profesional al personal militar en dos períodos enero y julio. Para el 2022 que el 92,33% obtuvieron una nota entre 19,000 a 20,000, mientras que para el 2021 fue del 94,25% (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 48). Además, se practican evaluaciones de clima laboral en las unidades militares de la Fuerza Terrestre para medir la percepción del personal militar sobre liderazgo, compromiso y entorno de trabajo. Los resultados demuestran un alto nivel de satisfacción, con un 90,56% para el 2022, y para el 2021 fue de 91,57%. (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 53).

Específicamente en la IIIDE "TARQUI", cuya jurisdicción está constituida por las provincias de El Oro, Azuay, Loja y Cañar, y está compuesta de cuatro brigadas: 1BI "EL ORO", 7BI "LOJA", 21BS "CÓNDOR", 27BA "PORTETE" (Anexo 2), el promedio de desempeño laboral fue de 19,38; y de clima laboral fue de 91,09% para el 2022, y para el 2021 fue de 90,21% (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 53).

En el literal C. del objetivo 7, la institución propone "mejorar los procesos de talento humano, servicios de bienestar de personal, clima laboral para garantizar un efectivo

desempeño del personal de la Fuerza Terrestre” (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 46), para lo que formula incrementar “proyectos sociales para garantizar un efectivo desempeño laboral” (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 46).

El Ejército ecuatoriano como institución para alcanzar el mejor bienestar de su personal, realiza trabajo social en casos como conflictos familiares y calamidad doméstica factores que afectan la calidad de vida del profesional militar y que se relacionan con las dimensiones psicológicas y de relaciones sociales (Espinoza, Osorio, Torrejón, Carrasco, & Bunout, 2011). Los casos de conflicto familiar y calamidad doméstica han crecido el 61% y 38% entre los años 2021 al 2022 respectivamente, según el informe institucional del 2022 para lo que la institución brinda asistencia social (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 51).

Considerando lo expuesto, es indispensable la evaluación de la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral, analizando desde otra perspectiva en la cual se aborden las cuatro dimensiones de salud propuestas por la OMS: Salud física, Salud psicológica, Relaciones sociales y Ambiente, y que se practican en el cuestionario WHOQOL-BREF. Los resultados obtenidos permitirán plantear planes de acción que mejoren los indicadores que estén afectando estas dimensiones. Estas evaluaciones recaen en la responsabilidad social de la institución y el seguimiento y control permanente del personal militar (Ejército ecuatoriano, 2023)

### ***Formulación del problema***

Como se ha explicado, la calidad de vida puede ser analizada desde varios puntos de vista. El relacionado con la salud que explica como un estado de completo bienestar físico, psíquico o simplemente la ausencia de enfermedades. Por otro lado, el concepto de calidad de vida abarca todo lo relacionado con el bienestar familiar y la felicidad, así define Casas (2004) como “experiencia que las personas tienen de sus propias formas y condiciones de vida” (pág. 309).

Basados en este análisis se formula el problema de investigación

- ¿Cómo se relaciona la calidad de vida y el desempeño laboral de los militares que pertenecen a la IIIDE “TARQUI” en el último semestre del 2023?

### ***Subproblemas o preguntas de investigación***

Con este antecedente es importante aplicar un instrumento o procedimiento de evaluación consensuado, que guíe la actividad investigadora, por esta razón se plantean las siguientes preguntas de investigación, relacionadas a los subproblemas a ser investigados:

- ¿Cuál es el nivel de la calidad de vida del personal militar perteneciente a la IIIDE “TARQUI” durante el primer semestre del 2023?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal militar perteneciente a la IIIDE “TARQUI” durante el primer semestre del 2023?
- ¿Cómo han influido los factores estresores en función a las dimensiones evaluadas en la calidad de vida del personal de la IIIDE “TARQUI” durante el primer semestre del 2023?
- ¿Qué acciones mejorarían la calidad de vida del personal de la IIIDE “TARQUI” para mantener o mejorar el desempeño profesional?

### **Antecedentes**

La calidad de vida está formada por componentes subjetivos y objetivos que se pueden medir y entender desde sus dimensiones de operación y pueden influir en el desempeño no solo laboral, sino en todos los círculos que el individuo participe, perjudicando o realizando su entorno.

Se considera desempeño laboral a la calidad con la que un trabajador realiza su trabajo asignado (Pineda, Salazar, zaragoza, & SIlva, 2022). Se puede medir a través de indicadores que determinen el rendimiento del empleado en un determinado período de tiempo y permite evaluar cómo un individuo se desenvuelve en las tareas asignadas. En el caso del militar no es diferente, el nivel de su desempeño está dominado por su situación personal, familiar, emocional, social; por esta razón se afirma que “la vida militar hace que las personas estén expuestas más frecuentemente a situaciones potencialmente traumáticas y a un ambiente de trabajo constantemente estresante, situación que se

agudiza si se participa en conflictos armados o guerras” (González, Sanabria, & Zuluaga, 2010, pág. 116).

Considerando lo expuesto, es indispensable la evaluación del desempeño laboral que determina la apreciación del desenvolvimiento del personal militar profesional (PMP) en un cargo y su potencial desarrollo, su idoneidad, permitiendo estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o destrezas de una persona en un período determinado y de forma continua durante toda su carrera profesional. Estas evaluaciones son periódicas, individuales y corporativas.

De la excelencia de su desempeño dependerá el cumplimiento de las misiones encargadas, tanto en la defensa de la nación como en el apoyo a otras instituciones del Estado, siendo estas el compromiso que en sí mismo alienta la valoración más elevada de las mismas, esto apunta que la observancia de las obligaciones en el desempeño de las funciones profesionales debe ser estricta.

### **Justificación e importancia**

Es conocido que la profesión militar es muy demandante, al igual que la vida familiar, lo que en ocasiones puede causar fricción y ser un foco de estrés que ha de manejarse de manera adecuada para evitar consecuencias irreparables tanto en el desempeño laboral como en la relación privada, siendo este uno de los estresores principales para el nivel de calidad de vida (Bardera, García, & Pastor, 2018). No obstante, Fúnez (2018) enuncia otros como la condición física; en muchos, el tiempo que se dedica al servicio profesional, disminuye el que podría dedicarle al deporte fuera del ámbito laboral. El descanso es menor en el servicio militar comparado con el civil. Un motivo fundamental que influye en la percepción de CV del militar está influenciado por el nivel académico, así afirma Proctor (2001) al presentar los resultados de su estudio realizado en el 2001 con dos poblaciones de soldados desplegados en Nueva Inglaterra y en Alemania durante la Guerra del Golfo Pérsico, demostrado que “a menor nivel de estudios, menor será la CV”. Este estudio estuvo corroborado en lo posterior con otro realizado por Mageroy, et al. (2007), aplicado sobre 1.316 oficiales. Este último trabajo además comprobó que el rango militar más alto se

asocia con una mejor calidad de vida, influyendo además la actividad física como factor positivo de importancia en el estilo de vida.

Los autores afirman que el nivel educativo puede funcionar como una medida de estatus socioeconómico y en el caso de los oficiales de altos rangos se consideran de clase socioeconómica más alta, lo que les ha permitido una mejor educación y preparación para llegar a ese nivel, permitiéndoles además una mejor calidad de vida (Mageroy, et al., 2007)

La investigación de Fúñez y García (2017) arroja estadísticas precisas sobre 130 militares de una unidad de las Fuerzas Armadas Españolas. Se usó como instrumento el cuestionario SF-36 de CV. Confirma que la CV de los oficiales es más alta en los dominios de salud general. La tropa obtuvo niveles medios o bajos, pero nunca más altos que los oficiales, por lo tanto, la percepción de CV de la tropa es baja comparada con los oficiales y nunca superior a la de la población en general.

La puntuación obtenida en el test SF-36 sin desglosar por empleos fue: en el dominio GH<sup>1</sup> 82,2 puntos; en PF 96,2 puntos; en RP 80,7 puntos; en BP 70,1 puntos; en VT 67,6 puntos; en SF 83,6 puntos; en RE-86,9 puntos y en MH 78,5 puntos. En salud física global (PCS) una puntuación de 53,7 puntos y en salud mental global (MCS) una puntuación de 59,7 puntos (Fúñez & García, 2017, pág. 213).

Los estudios al personal activo y pasivo del ejército de EE. UU son más frecuentes. Estos buscan relacionar la calidad de vida y diferentes factores que pueden influenciar en su nivel alto, medio o bajo, considerando y como ya se dijo, es un ejército que participa en misiones a nivel internacional. Estas investigaciones demuestran que si es un determinante haber participado en conflictos; ser parte del personal activo difiere al que no ha sido desplegado; tener lesiones disminuye su calidad de vida a largo plazo. Los resultados demuestran que los veteranos tienen niveles altos de obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares y están propensos a adquirir vicios como el consumo de alcohol y estupefacientes (Hoerster, Lehavot, & Simpson, 2012).

---

<sup>1</sup> Dominios: Salud General (GH); Funcionamiento físico (PF); Rol físico (RP); Dolor corporal (BP); Vitalidad (VT); Funcionamientos social (SF); Rol emocional (RE); Salud Mental (MH).

El caso del personal activo del ejército de los EE. UU, por el contrario, tienen una CV superior al del civil, mientras están activos logran cubrir sus necesidades y alcanzan altos niveles de satisfacción. Los hombres en servicio activo tenían más probabilidades que los hombres sin servicio militar de informar 14 o más días de limitación de actividad, dolor y descanso insuficiente en los últimos 30 días. El personal de reserva informó una mejor CVRS general que los participantes no militares, y no se observaron diferencias en la CVRS entre los veteranos y las personas sin servicio militar (Barrett, Boehmer, & Boothe, 2003).

El estudio realizado a los oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana demostró que un 35% de los oficiales está influenciado por al menos un factor de insatisfacción, el 15% está representado en la estabilidad socioafectiva y el 9% la autoaceptación. Este trabajo se realizó en 2010 y sus resultados sirvieron para evaluar y mejorar las políticas y programas de bienestar y salud mental en la Fuerza Aérea. El objetivo es prevenir la aparición de problemas psicológicos entre el personal militar, lo que sería costoso tanto para los individuos como para la organización. Además, se espera que este trabajo fomente un mayor interés en la investigación científica en la población militar por parte de las Fuerzas Militares y los investigadores (González, Sanabria, & Zuluaga, 2010).

Lo expuesto demuestra que militares cuyos ejércitos están expuestos a tensiones extremas tienen un deterioro de salud física y psicológica, afectando a su CV. El estudio del ejército español tiene una participación menor al americano, por lo tanto, la CV de sus miembros es mejor. El estudio realizado en Colombia expone otro nivel de CV mejor al de los anteriores por su nivel de exposición, sobre todo en el personal activo, que mantiene actividad social, capacitación y actividad corporal.

En la IIIDE "TARQUI" se realiza de manera semestral el test de satisfacción laboral aplicando seis dimensiones psicológicas como se explica en el acápite del problema. El promedio general es del 78,22% de satisfacción. El promedio es alto lo que puede influir en una buena calidad de vida.

Sin embargo, en Ecuador no se registran estudios similares sobre todo en relación con el personal militar y su CV. Los factores que influyen en esta CV son similares, aunque



no se iguala a la presión de un combate o guerras como las que participa el ejército de EE. UU, pero están presentes otros elementos que afectan directa o indirectamente su comportamiento y su CV tanto en el entorno laboral como en el familiar.

La importancia de realizar estas encuestas aplicando el cuestionario WHOQOL permitirá conocer cuáles dimensiones afectan la calidad de vida del personal de la IIIDE "TARQUI", por sus condiciones laborales exige capacidades, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios que la misma profesión exige, por lo tanto, estas evaluaciones deben ser periódicas, con la aplicación de este cuestionario u otro similar puede ser un referente para ser utilizado en otras divisiones del Ejército.

### **Objetivos:**

#### ***Objetivo general***

Determinar la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la IIIDE "TARQUI" en el primer semestre del año 2023 que permita proponer un plan de acción para la mejorar la operatividad de la división y el nivel de satisfacción individual del personal.

#### ***Objetivos específicos***

- Describir el nivel de la calidad de vida el personal militar de la IIIDE "TARQUI".
- Determinar el nivel de desempeño laboral del personal militar de la IIIDE "TARQUI".
- Establecer el grado de incidencia del desempeño laboral en el nivel de vida del personal militar de la IIIDE "TARQUI".
- Proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de vida del personal militar en beneficio del desempeño profesional en la IIIDE "TARQUI".

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### Fundamentación teórica

##### *Origen y concepto de calidad de vida*

La expresión Calidad de Vida (CV) se usa en todas las profesiones y disciplinas, sean políticos, medios de comunicación, la población en general; y, en el militar, dando origen a diferentes conceptos que han incorporado tres ramas de las ciencias: economía, medicina y ciencias sociales. Cada una de ellas ha direccionado su conceptualización de acuerdo con sus principios. De igual manera, este concepto ha cambiado con el tiempo, se ha influenciado por las culturas y sociedades.

Remontando el concepto a Aristóteles que percibía la CV como buena vida equivalente a ser feliz. El filósofo destacaba la CV como un término ambiguo y subordinado a la situación de cada persona y a cada momento. Con el tiempo, el concepto fue adquiriendo sus indicadores concedidos por movimientos sociales quienes identificaban la calidad de vida con la opulencia.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos de manera empírica comienza a incorporar el término de CV para definir la percepción de las personas sobre su vida, en una época que da un giro al consumismo y el desarrollo económico (Urzúa & Caqueo-Uriza, 2012). La calidad de vida está vinculada al desarrollo económico del individuo lo que conlleva a la satisfacción de las necesidades básicas de la población (Sanabria, 2016).

Por otro lado, Ardila (2003) afirma que los países desarrollados que han logrado satisfacer las necesidades de la población, el concepto de calidad de vida varía y se amplía hacia las áreas culturales y grupos sociales. Para finales del siglo XX crearon los 12 principios básicos de la calidad de vida basados en la conceptualización, medida y aplicación, reduciéndose en la primera década del siglo XXI a cuatro directrices, que sirven de base a muchos objetivos como el desarrollo, bienestar personal, y mejora de la calidad de vida.

De acuerdo a Gil Monte (2009) la calidad de vida en el trabajo (CVT) es un constructo estudiado desde la década de los 70, estos trabajos han realizado diversos investigadores, que demuestran que ésta tiene importantes consecuencias sobre la conducta de los trabajadores: mayor satisfacción laboral; más esfuerzo y dedicación; mayor entrega y compromiso con la organización; aparición de conductas extra laborales; fidelización y sentimiento de pertenencia; entre otros.

Otros autores como Acosta et al., (2006) comprenden la calidad de vida como el bienestar subjetivo, la satisfacción y la felicidad de las personas. Se reconoce que satisfacer las necesidades óptimas de los seres humanos contribuye a mantener una buena motivación y rendimiento laboral, lo que a su vez mejora la salud de los trabajadores en beneficio de ellos mismos.

### ***Calidad de vida en el ámbito militar***

El concepto de calidad de vida se ha estudiado desde una perspectiva biomédica, psicológica y social, y se ha definido principalmente desde un punto subjetivo, dando prioridad a diversos ámbitos de sus vidas, sobresaliendo el contexto social, cultural y del sistema de valores en el que experimenta su vida cotidiana (Organización Mundial de la Salud, 2012).

Partiendo de esta premisa, la vida del militar, desde el inicio de su carrera se encuentra sometida a situaciones de presión que provocan estrés en el trabajo, sobre la salud y la calidad de vida. Los miembros de todo ejército están expuestos frecuentemente a situaciones potencialmente traumáticas y a un ambiente de trabajo constantemente estresante, agudizándose si participa en conflictos armados o guerras (González, Sanabria, & Zuluaga, 2010).

Hernández E. (2019) manifiesta que: "Para el militar, vivir en un ambiente en el que hay continuos retos emocionales puede alterar su bienestar psicológico y calidad de vida. El militar, se ve expuesto a estresores laborales y familiares que tiene que afrontar y manejar" (pág. 24). El día a día de esta profesión implica estar sometido a un entrenamiento físico exigente, maniobras fuera del hogar durante días, altas cargas de trabajo, alteraciones o

déficits en la alimentación, sueño e higiene, la posibilidad de ser desplegado en zona de operaciones, el riesgo de quedar traumatizado, ser testigo de violencia, muerte o destrucción, ser herido o padecer problemas psicológicos (Hernández E. , 2019).

En el militar, la CV está supeditada a la zona donde se encuentra asentando, diferenciándose el personal que se encuentra en lugares de grandes desastres que de los compañeros que no participan en estos sucesos. La preparación al combate no es un factor predictor de mejor CV, pero si es la fortaleza mental y el tiempo de permanencia en la milicia. Por esta razón, Schaubroeck, Riolli, Peng & Spain (2011), afirman que el personal militar que se encuentra expuesto a continuo estrés disminuye sus capacidades y motivación tanto laboral como familiar, comprometiendo su salud, bienestar, desarrollo y desempeño profesional (Citado en Hernández, 2019).

Lo expuesto define que la teoría militar no solo está basada en la guerra o conflictos internacionales, esta teoría sistematiza toda la práctica bélica y los entornos del militar, incluyendo sobre manera la vida familiar, todo esto como influyente de manera holística en su calidad de vida, y está, en su desempeño laboral.

### ***Calidad de vida relacionada con la salud***

El concepto de salud ha evolucionado a lo largo de la historia, influenciado por contextos históricos, culturales y avances científicos. Ha pasado de ser visto desde una perspectiva mágico-religiosa a la actual era tecnológica. Esto ha llevado a un cambio en la comprensión de la salud, que ya no se limita a la mera ausencia de enfermedad. Es importante considerar la salud desde una perspectiva más amplia y holística (Fúñez & García, 2017).

La OMS define la salud como “el estado completo del bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2012).

En el campo militar la CVRS ha sido menos investigada que otros aspectos relacionados con el desempeño del trabajo militar, aun así, se han encontrado resultados de estudios realizados en grupos de grandes soldados, principalmente del ejército

estadounidense (Fúnez, 2018). Sin embargo, se ha podido demostrar que la CVRS en militares es peor sobre todo en los que han asistido a conflictos comparando con los no desplegados. Un factor para el empeoramiento es el haber sufrido trastorno de estrés postraumático y depresión y el vivir en ambiente rural una vez integrado a la vida civil. También es motivo de una percepción baja de CVRS cuando el descanso es menor de lo que los individuos desearían, y esta necesidad se hace más patente en militares que en civiles.

La CVRS también puede estar relacionada con la condición física, el tiempo en el servicio y el tiempo dedicado al deporte fuera del ámbito laboral. Otro factor que puede influir en la CVRS es el nivel académico. A menor nivel de estudios, menor CVRS (da Silva, Hernández, Castro, Filho, & da Silva, 2014)

### ***Factores que determinan la calidad de vida del militar***

Se ha dicho que los conceptos de calidad de vida son diversos y complejos, de igual manera los factores que determinan este nivel son variados. Ramos (2002) señala que las condiciones que se deben integrar al medir la calidad de vida han de ser: “la salud, las habilidades funcionales, nivel económico, las relaciones sociales, la actividad, los servicios sociales y sanitarios, calidad en el propio domicilio y en el contexto inmediato, la satisfacción vital y las oportunidades culturales y de aprendizaje” (pág. 165) . De su parte Urzúa y Caqueo (2012) en su estudio sobre revisión teórica de la calidad de vida explican que la CV es “la suma de puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación” (pág. 63). Esto denota que no existen parámetros universales para determinar una CV óptima y en el caso del personal militar que se encuentra expuesto a situaciones potencialmente traumáticas y estresantes, misma que se agudizada por la participación en conflictos y guerras, no se podría citar factores explícitos que influyan en la CV del militar, pero si están relacionados con factores de salud mental (psicopatologías) que deben ser analizadas de manera excepcional.

Por esta razón González, et al., (2010) además de los factores psicológicos, sociales, de ambiente y físicos, para el militar incluye tres factores: reconocimiento, apoyo y cohesión.

### ***Desempeño laboral***

El término desempeño laboral surge a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó al ejército en 2016. El desempeño es una manera de comportarse y que contribuye a alcanzar los fines de la empresa. El dominio de este desempeño abarca aspectos comportamentales que inciden para bien o mal en el espectro laboral. Entonces, se categoriza el comportamiento del trabajador desde extremadamente negativos hasta extremadamente positivos, con valores intermedios, respecto a qué tanto nos estamos acercando a los fines más altos y valiosos: los de la institución a la que pertenece. El concepto de calidad de vida permite aproximarse al desempeño de la persona en diferentes aspectos de su vida y el laboral es fundamental para el buen vivir de todo individuo.

Por otro lado, Restrepo (2016) indica que la calidad de vida de todo trabajador está íntimamente ligado al desarrollo de la institución y el clima laboral como factor de productividad. De igual manera, Chiavenato (2009) indica que las redes de comunicación son los vínculos que entrelazan a todos los integrantes de una institución y son fundamentales para su funcionamiento cohesionado y congruente.

### ***Desempeño laboral en el ámbito militar***

Al igual que las organizaciones civiles, todo ejército necesita que su personal esté totalmente capacitado, apto y dispuesto a cumplir con todas las operaciones asignadas, volviéndose competitivos, ayudando al crecimiento de la institución militar. Changa (2021) explica que el clima organizacional incide favorablemente sobre el desempeño laboral, influyendo en la calidad de vida. De estos conceptos se concluye que los tres factores son integrales.

Contreras (2018) explica que el desempeño laboral en el ámbito militar tiene características únicas debido a la naturaleza de las Fuerzas Armadas y sus responsabilidades. El personal militar está sujeto a rigurosos estándares de rendimiento y

debe cumplir con una serie de roles y responsabilidades específicos para garantizar la seguridad nacional y el cumplimiento de misiones encomendadas. El autor enuncia algunos aspectos claves que se relacionan con el desempeño laboral del militar como:

La disciplina y el entrenamiento somete al militar a rigurosos entrenamientos para desarrollar habilidades técnicas y tácticas, así como para adquirir una mentalidad y valores militares. El desempeño debe ser constante y ajustarse a los estándares establecidos.

El respeto a la cadena de mando y el liderazgo son fundamentales. El liderazgo efectivo es clave para dirigir las operaciones y asegurarse de que las tropas estén bien entrenadas y motivadas.

El militar es constantemente evaluado en términos de desempeño incluyendo rendimiento, exámenes de competencia y evaluaciones de aptitud física. El aprendizaje continuo permite las habilidades esenciales de adaptabilidad y capacidad.

Un punto fundamental es el conjunto de valores éticos y morales, como la lealtad, el honor y el deber. Estos valores se resaltan al trabajar en equipo, ya que se requiere de la cooperación estrecha entre individuos y sus unidades para lograr un objetivo en común.

En muchas ramas militares, los líderes y el personal deben tener una comprensión sólida de la estrategia y las tácticas militares. Esto incluye la capacidad de planificar y ejecutar operaciones de manera efectiva.

No deja de ser importante además el cumplimiento de normas y regulaciones que están a la vanguardia de los cambios y a los que el militar debe ajustarse constantemente.

### ***La Salud social***

La salud es un estado de bienestar físico, social y psicológico o mental, y no solamente la ausencia de enfermedad, esta es una definición dictada por la Organización Mundial de la Salud en 1948 (Organización Mundial de la Salud, 2010) . En cuanto a la salud social positiva, estaría estrechamente relacionada con los ámbitos de la vida social como por ejemplo el afecto positivo familiar, satisfacción con la vida, autoaceptación, dominio del entorno, entre otros. Contar con estos elementos aportaría con un mayor nivel

de salud mental y la factibilidad de confiar tanto en los demás como en sí mismo, robusteciendo su salud mental y su confianza en el futuro.

Para gozar de salud social es indispensable mantener un equilibrio psicodinámico, con satisfacción de sus necesidades y también de sus aspiraciones, implica contar con apoyo cuando sea necesario, facilidad de comunicación tanto como emisor como receptor y mostrar respeto y preocupación por uno y por los demás. La salud social es una conjunción de la salud física y de la mental (Gil, 2017)

### ***Desempeño operacional y salud mental operacional***

Vergara (2015) expone en concreto que las “capacidades operativas son las aptitudes que deben tener las unidades orientadas al logro de un efecto estratégico, operacional o táctico y que se generan mediante una combinación de personal, adiestramiento, equipos, logística y estructura, asentados sobre conceptos y doctrina” (pág. 72)

El Ejército ecuatoriano planteó su visión para el 2022 “ser una institución con alta efectividad operacional, capacidad de maniobra, personal profesional, ético y moralmente calificado, con un alto nivel de identidad e imagen institucional; con equipo, tecnología y medios modernos que garanticen la seguridad y defensa del territorio nacional” (Ejército ecuatoriano, 2018, pág. 9).

El cumplimiento de la visión está subordinado a que su personal cuente con una buena calidad de vida y de todo su entorno profesional, social y mental. Dentro del entorno profesional se incluye capacitación, entrenamiento y educación militar.

En cuanto a la salud mental y el bienestar psicológico dentro de los ejércitos se están priorizando para alcanzar la eficiencia en su capacidad operacional, debido a que la exposición continua al estrés que padece el personal puede verse menoscabado en sus capacidades y motivación, así como comprometerse su salud, bienestar, desarrollo y desempeño profesional (Hoyt & Hein, 2022). Autores como Hernández – Kunzel (2009) afirman que las lesiones por estrés surgen de cambios físicos en la manera en que el cerebro procesa la información y el estrés, lo que puede alterar el comportamiento



emocional, mental y las respuestas físicas del cuerpo. Los autores citados conceptualizan la salud mental operacional como uno de los componentes fundamentales para el funcionamiento adecuado de toda Fuerza Militar y debe asegurarse antes, durante y después a la exposición de un conflicto, o situación estresante, propias de las funciones que ejercen los militares que participan en la defensa de un país.

La Salud Mental Operacional se enfoca también en la responsabilidad que cada individuo toma en el mantenimiento de su salud, haciendo énfasis en el trabajo de preparación del combatiente, para minimizar así los efectos que el combate pueda tener en su salud.

### **Estado del arte**

Para sustentar esta investigación se realizó una investigación bibliográfica, revisando temas y estudios de autores importantes cuyos trabajos similares aportaron con teoría y resultados propicios para este estudio.

Un estudio que analiza los diferentes conceptos de calidad de vida es el presentado por Sanabria (2016) titulado “La Calidad de Vida e Instrumentos de Medición”, su estudio tiene como objetivo analizar desde el punto de vista teórico y conceptual, la calidad de vida y sus diferentes dimensiones, así como conocer la evolución del concepto de calidad de vida. En sus hallazgos confirma que el concepto de calidad de vida no es universal, en muchos casos se conceptualiza con aspectos subjetivos, otros incluyen necesidades físicas, materiales, psicológicas de una persona, y no parte de la percepción del individuo por tanto es mucho más objetiva

La autora también explica que al igual que con los términos de calidad de vida, tampoco hay un instrumento universal para medirla, puesto que todo depende del tipo de calidad de vida que se pretenda medir. Existen múltiples cuestionarios, escalas e instrumentos para valorarla.

Sanabria expone sus conclusiones y dice que:

- No existe un concepto universal de calidad de vida. Todo dependerá de la zona geográfica, sociedad o cultura en la que estemos, además de la

finalidad que se persiga a la hora de definirla, pues hay conceptos subjetivos, basados en la percepción que tiene la persona sobre su propia vida y otros objetivos, en los que se tiene en cuenta la opinión de profesionales. También existen algunos en los que ambos aspectos objetivos y subjetivos, son utilizados para definirla.

- En los términos de calidad de vida, predominan aquellos que son definidos de forma subjetiva, desde la percepción de la persona, frente a los objetivos en los que no depende únicamente del individuo, sino de la percepción de un profesional cualificado (Sanabria, 2016, pág. 41).

Los estudios sobre la calidad de vida del militar se han propuesto demostrar que está influenciada por diversas dimensiones y relacionan la calidad de vida con valores y cultura, siempre que reflejen valores positivos esta calidad de vida será considerada buena (Fúñez & García, 2017).

Fúñez (2018) en su estudio “Calidad de vida relacionada con la salud en militares españoles” reconoce que esta variable no ha sido muy estudiada, excepto en ejércitos grandes como el de Estados Unidos, Inglaterra, Unión Europea. Su objetivo planteado fue comparar la calidad de vida relacionada con la salud del militar español con la probación civil española. Los autores trabajaron con un cuestionario sociodemográfico y utilizaron la versión española del Test SF-36 para determinar la calidad de vida de la muestra estudiada correspondiente a 130 militares. Los resultados determinaron que la calidad de vida relacionada con la salud es mejor que la de la población civil, a pesar de eso, la tropa es el colectivo que presenta peores puntuaciones, siendo estas inferiores a la media de la población civil. Las variables que influyen positivamente en la calidad de vida son estado civil, empleo militar y antigüedad.

Otro estudio transcendental revisado para cimentar esta investigación es el propuesto por González, et al., (2010) “Percepción de la Calidad de Vida y la Salud Mental en Oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana”. El objetivo de este trabajo fue determinar la percepción de calidad de vida de oficiales y su relación con factores de la salud mental con

el fin de aportar elementos de discusión para el fortalecimiento de programas de promoción y prevención. Los autores afirman que existe bastante evidencia científica del impacto que tiene el estrés en el trabajo sobre la salud y la calidad de vida.

Su explicación radica en confirmar que “la vida militar hace que las personas estén expuestas más frecuentemente a situaciones potencialmente traumáticas y a un ambiente de trabajo constantemente estresante, situación que se agudiza si se participa en conflictos armados o guerras” (González, Sanabria, & Zuluaga, 2010, pág. 116).

Los autores concuerdan con García (2013) al explicar que el concepto de calidad de vida es analizado desde un punto subjetivo, de igual manera determinaron tres factores importantes en la calidad de vida del militar:

Reconocimiento, se refiere a incentivos mediados por los superiores directos, tales como felicitaciones, condecoraciones, traslados, comisiones, etc.; apoyo institucional, que hace referencia a las condiciones institucionales que no requieren de intermediación de superiores tales como salario, sistema de salud, educación continuada, etc. y *cohesión*, hace relación a la confianza percibida por parte de sus superiores, compañeros y subalternos, así como el reconocimiento por estos de su labor dentro de la institución (González, Sanabria, & Zuluaga, 2010, pág. 118).

Los resultados de esta investigación son interesantes. Con respecto a las escalas de calidad de vida general se encontró que un 35% de los oficiales tienen al menos un factor insatisfactorio y es básicamente igual para los oficiales de vuelo que para los oficiales de otras especialidades. También se observó que el factor donde se encontró un valor más alto fue en estabilidad socioafectiva (15%) y el más bajo fue la autoaceptación (9%). Respecto a la calidad de vida militar se encontró que en cada uno de los factores (reconocimientos, apoyo institucional y cohesión) hay un 11% de oficiales insatisfechos, y en los oficiales de vuelo los valores son ligeramente más altos, pero no estadísticamente diferentes.

Los resultados de este estudio no concuerdan con el presentado por Fúñez cuyo estudio se realizó a una muestra del ejército español. Este último se practicó sobre una muestra del ejército colombiano. En el primero la calidad de vida es superior a la de la

población civil, en el segundo caso los niveles de calidad de vida militar son bajos. Las razones no están especificadas, pero podrían ser variables de un próximo estudio, que compare la calidad de vida de un ejército de países desarrollados con otro en condiciones menores.

Sobre las dimensiones operativas o generales de la calidad de vida se cita el trabajo de Gil-Llario, et al., (2016) que se publica como “Calidad de vida valorado por profesionales: variables implicadas”. El objetivo de este estudio ha consistido en analizar las posibles discrepancias existentes entre las valoraciones, en base a la variabilidad del concepto y de los factores que determinan la calidad de vida denominados como dimensiones.

La conclusión explica que la evaluación de estas dimensiones se puede realizar tanto mediante informes externos al individuo como autoinformes, lo importante y necesario es que la evaluación debe ser objetiva, de preferencia realizada por profesionales debido a que la evaluación personal es subjetiva, obteniendo resultados poco reales.

### **Marco conceptual**

**Calidad de vida.** – La salud (del latín salus, -utis) es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel objetivo o subjetivo. Actualmente el concepto CV incorpora tres ramas de las ciencias; economía, medicina y ciencias sociales. Cada una de ellas ha promovido el desarrollo de un punto de vista diferente respecto a cómo debiera ser conceptualizada la CV (Urzúa y Caqueo-urizar, 2012; Cummins, 2005).

Calidad de vida expresa diversas terminologías como bienestar, alcanzar logros personales y familiares, contar buen estado de salud, tener una alimentación sana, en fin todo esto se ve relacionado a entornos sociales y culturales.

La calidad de vida individual puede entenderse como una relación global, dentro de la cual establece aspectos positivos, pero también pueden existir eventos en forma adversa en el curso de la vida individual, lo que demuestra la interrelación individual y colectiva en el ejercicio de los valores sociales (Galván, 2018).

**Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS).** - El concepto de CVRS recibe diversas definiciones. Para Bowling (2001) la CVRS debe de tener en cuenta el estado o

funcionamiento físico, psicológico y social, el bienestar mental y social, y las percepciones y la satisfacción con los niveles que se hayan alcanzado en estos aspectos. Wu (2001) por su parte, la define como aquellos aspectos de la salud que pueden ser directamente vivenciados y reportados por los pacientes.

**Dimensiones operativas de la calidad de vida.** – Miden la calidad de vida de las personas, se utilizan en todos los estudios que implican determinar la calidad de vida de cierto grupo social o profesional con el fin de determinar el nivel de afectación y poder brindar el apoyo necesario. Estas son: bienestar físico, emocional, material, desarrollo personal, relaciones entre personas, autodeterminación, inclusión social y derechos (Botero & Pico, 2007).

**Fortaleza Física.** - Buena salud física. Funcionamiento eficiente y eficaz del cuerpo. Está relacionada con una buena alimentación, ejercicio físico y vulnerabilidad genética (García, 2013).

**Desempeño profesional del personal militar.** - Es la eficacia, eficiencia y calidad que demuestra un militar al cumplir sus misiones operativas o actividades administrativas dentro de un período determinado y en base a un puesto o función asignado (Bonilla, 2020).

**Pensamiento positivo.** - Se compone de múltiples capacidades cognitivas como dar sentido a las situaciones, creatividad, flexibilidad, aceptación, tener expectativas positivas sobre los resultados, procesamiento de la información aplicando el conocimiento y permitiendo la restructuración, reevaluación y reconfiguración positivas. Esta flexibilidad cognitiva, ayuda en la toma de decisiones (García, 2013).

**Resiliencia.** - Según la Real Academia de la Lengua, se entiende por resiliencia, la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas (Real Academia de la Lengua Española, 22º ed.). Para Grotberg (2006) es la habilidad para hacer frente a las adversidades de la vida, aprender de ellas, superarlas e incluso, ser transformados por estas. Y en el afrontamiento positivo de los problemas.

## **Fundamentación Legal**

### ***Constitución de la República del Ecuador***

Registro Oficial N.º 449 del 20 de octubre de 2008 por la Asamblea Nacional Constituyente.

El Artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador declara a la Salud como del Estado por lo que esta debe brindarse de manera oportuna y sin discriminación. De forma literal se expresa en el artículo 32 lo siguiente:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 17)

### ***Ley Orgánica de la Salud***

Registro Oficial Suplemento 423 del 22 de diciembre de 2006

Última modificación: 18-dic-2015

Art. 1.- La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético. (Asamblea Nacional , 2017, pág. 1)

En el Artículo 7, literal f) dice: “Tener una historia clínica única redactada en términos precisos, comprensibles y completos; así como la confidencialidad respecto de la información en ella contenida y a que se le entregue su epicrisis” (Asamblea Nacional , 2017, pág. 4)

### ***Plan Estratégico Nacional de Salud Mental 2015-2017***

Principio 1. Equidad

En este sentido y en relación con la salud mental, todos los habitantes del territorio ecuatoriano, sin ningún tipo de discrimen, tienen derecho a un acceso fácil, oportuno,

desconcentrado a los servicios y acciones que permitan un permanente crecimiento en su calidad de vida y de manera particular que garanticen el pleno goce de su salud mental (Ministerio de Salud Pública, 2015, pág. 44).

### ***Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud***

Registro Oficial N.º 670 de septiembre de 2002

Art. 11.- "...El Sistema establecerá los mecanismos para que las instituciones garanticen su operación en redes y aseguren la calidad, continuidad y complementariedad de la atención, para el cumplimiento del Plan Integral de Salud de acuerdo con las demandas y necesidades de la comunidad.

Estos mecanismos incluyen:

d) "Un conjunto común de datos básicos para la historia clínica. (Ministerio de Salud Pública, 2002, pág. 4)

### **Sistemas de variables**

#### ***Definición nominal***

##### **Variable independiente**

- Calidad de vida en el personal militar de la IIIDE "TARQUI".

##### **Variable dependiente**

- Desempeño laboral del profesional militar de la IIIDE "TARQUI".

**Definición conceptual****Tabla 1***Conceptualización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Conceptos</b>
Independiente. Calidad de vida en el personal militar de la IIIIDE "TARQUI"	La salud (del latín <i>salus</i> , - <i>utis</i> ) es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel objetivo o subjetivo. Actualmente el concepto CV incorpora tres ramas de las ciencias; economía, medicina y ciencias sociales. Cada una de ellas ha promovido el desarrollo de un punto de vista diferente respecto a cómo debiera ser conceptualizada la CV (Urzúa y Caqueo-urizar, 2012; Cummins, 2005).
Dependiente Desempeño laboral del profesional militar de la Tercera División Tarqui	Es la eficacia, eficiencia y calidad que demuestra un militar al cumplir sus misiones operativas o actividades administrativas dentro de un período determinado y en base a un puesto o función asignado (Bonilla, 2020)

**Definición operacional****Tabla 2***Definición operacional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Variable independiente. Calidad de vida en el personal militar	Legal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos de la Constitución de la República que hablen al respecto</li> <li>• Libro blanco de la Defensa.</li> <li>• Marco legal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> </ul>



Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento
de la IIIDE "TARQUI".	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> <li>• Encuestas.</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>
	Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud física</li> <li>• Salud psicológica</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> <li>• Encuestas.</li> <li>• Escala WHOQOL</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>
Variable dependiente. Desempeño laboral del profesional militar de la Tercera División Tarqui	Metodología de evaluación del desempeño profesional militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Evaluación del desempeño profesional</li> <li>• Cualidades, capacidades y atributos Metodología 2007</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas</li> <li>• Encuestas</li> <li>• Bibliografía</li> <li>- Documentos estadísticos publicados</li> </ul>

## Hipótesis

### *Hipótesis general*

H0 La calidad de vida del militar no influye en su desempeño profesional del militar.

Si el valor de p es menor a 0.05 se debe aceptar la hipótesis nula

H1 La calidad de vida del militar influye en su desempeño profesional del militar.

Si el valor de p es mayor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

## Cuadro de operacionalización de las variables

**Tabla 3**

*Operacionalización de variables*

Definición nominal variables	Definición conceptual	Definición operacional		
		Dimensión	Indicadores	Instrumento
<b>Independiente</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de la República Art. 3, Art. 32</li> <li>• Marco legal:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley Orgánica de la Salud. - Art. 1, 7</li> <li>Plan Estratégico Nacional de Salud Mental. - Principio de Equidad.</li> <li>Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud. - Art. 11</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> </ul>
Calidad de vida en el personal militar de la Tercera División Tarqui	La salud (del latín salus, -utis) es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel objetivo o subjetivo. Actualmente el concepto CV incorpora tres ramas de las ciencias; economía, medicina y ciencias sociales. Cada una de ellas ha promovido el desarrollo de un punto de vista diferente respecto a cómo debiera ser conceptualizada la CV (Urzúa & Caqueo-Uriza, 2012)	Político	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia Psicológica</li> <li>• Asistencia social</li> <li>• Asistencia familiar</li> <li>• Asistencia legal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> <li>• Encuestas.</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>
		Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud física</li> <li>• Salud psicológica</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bibliografía.</li> <li>• Encuestas.</li> <li>• Escala WHOQOL</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>
		Dimensiones operativas		

Definición nominal variables	Definición conceptual	Definición operacional		
		Dimensión	Indicadores	Instrumento
<b>Dependiente</b> Desempeño laboral del profesional militar de la Tercera División Tarqui	Es la eficacia, eficiencia y calidad que demuestra un militar al cumplir sus misiones operativas o actividades administrativas dentro de un período determinado y en base a un puesto o función asignado (Bonilla, 2020)	Metodología de evaluación del desempeño profesional militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Evaluación del desempeño profesional</li> <li>• Cualidades, capacidades y atributos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas</li> <li>• Encuestas</li> <li>• Bibliografía</li> <li>✓ Documentos estadísticos publicados</li> </ul>

## Capítulo III

### Metodología

#### Modalidad de la Investigación

Para realizar el diagnóstico de la calidad de vida del PMP de la IIIDE "TARQUI" y su incidencia en el desempeño laboral, se aplicó una modalidad de investigación documental, con enfoque cuantitativo y cualitativo, del tipo correlacional ya que se permite realizar una correlación entre las variables planteadas.

La modalidad de la investigación se concreta exclusivamente en la recopilación de la información en diversas fuentes, al ser documental, se indaga en documentos escritos de fuentes primarias y secundarias.

Los enfoques cuantitativo y cualitativo se concretan con una modalidad de investigación de campo que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Los estudios sociales resaltan este tipo de modalidad y son realizados en el ambiente natural donde se presenta.

Esta investigación se sintetiza en un proyecto factible ya que permitió la elaboración de una propuesta viable, especificando una solución posible cuyo propósito es satisfacer una necesidad o la solución al problema planteado.

#### Tipos de investigación

Según la finalidad de este estudio el tipo es aplicativo ya que la propuesta tiene la intención de mejorar la calidad de vida del personal de la IIIDE "TARQUI" y construir nuevos conocimientos acerca de la influencia de la calidad de vida para el desempeño laboral militar.

Según su alcance los tipos de investigación que se aplicaron fueron:

Exploratorio porque es un tema poco tratado en la población estudiada, para lo que se obtuvo resultados que definen la propuesta.

Además, es descriptiva ya que se describió las cualidades y características del objeto de estudio a través de las encuestas realizadas.

Se aplicó una correlación entre las variables dependiente e independiente y con el tipo de investigación explicativo se buscó las causas para que la calidad de vida influya en el desempeño laboral.

### **Diseño de la investigación**

Al ser del tipo exploratorio descriptivo, el diseño de la investigación fue transversal ya que los datos fueron recogidos en un mismo tiempo.

El diseño además está definido por la investigación de campo y la investigación documental. La aplicación de este diseño simplificó la fiabilidad y la validez, con los resultados obtenidos se formará una base para estudios similares; y al ser medido a través de estadística descriptiva se comprobó su validez.

### ***Niveles de investigación***

El nivel de la investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o el evento a estudiar (Hernández, 2012). En esta investigación se aplicó el nivel correlacional en relación con el tipo de investigación empleado.

### **Población y muestra**

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (López, 2004, pág. 69).

### ***Población***

La población participante para esta investigación estuvo formada por el personal de la IIIIDE "TARQUI", sus unidades y brigadas que la conforman. El número de personas que participaron ascendió a 1084.

### ***Muestra***

La muestra es un subconjunto de la población de interés que llegó a 1084 participantes luego de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

N = Universo = 2175

z = Nivel de confianza = 98%

p = Probabilidad a favor= 50%

q = Probabilidad en contra, q=(1-p) = 50%

e= Error de estimación = 1,96%

n= Tamaño de la muestra = 1084

Para este trabajo se analizó los cuestionarios debidamente contestados y completos ascendiendo a 1029 encuestados.

## **Técnicas de recolección de datos**

### ***Instrumentos***

#### **Enfoque cuantitativo**

**La encuesta.** - La técnica de la encuesta es utilizada en el método analítico, observacional y descriptivo, por lo tanto, esta herramienta mantiene estas características. Este método también es denominado correlacional lo que permite establecer un control sobre la variable independiente para comprobar qué efectos producen sobre la dependiente definiendo la relación causal que existe entre ellas (Casas, Repullo, & Donado, 2003, pág. 528) .

La encuesta se practicó para evaluar la variable independiente.

**Variable independiente:** Calidad de vida en el personal militar de la IIIDE "TARQUI".

Se aplicó el cuestionario WHOQOL-BREF que proporciona un perfil de calidad de vida percibida por la persona. Fue diseñado para ser usado tanto en población general como en poblaciones específicas para analizar su calidad de vida. La WHOQOL-BREF proporciona una manera rápida los perfiles de las áreas que explora.

En la búsqueda por adoptar mediciones más holísticas, la OMS diseñó el World Health Organization Quality of Life, versión breve (WHOQOL-BREF, siglas en inglés) como medida genérica de calidad de vida. (Organización Mundial de la Salud, 2012)

Existen dos versiones la WHOQOL-100 y la WHOQOL-BREF ambas con estudios de validación en español. La versión aquí recogida, la WHOQOL-BREF (26 ítems) produce un perfil de 4 dimensiones: Salud física, Salud psicológica. Relaciones sociales, Ambiente.

(Anexo 1)

**Salud Física:**

- Esta dimensión se refiere a la percepción que tiene una persona sobre su propio estado de salud física y su capacidad para llevar a cabo actividades diarias.
- Incluye aspectos como la movilidad, el dolor, la energía y la fatiga, la capacidad funcional, la satisfacción con el aspecto físico y la capacidad para realizar actividades cotidianas sin limitaciones.
- En resumen, la salud física se relaciona con el bienestar físico y el funcionamiento del cuerpo.

**Salud Psicológica:**

- La salud psicológica se refiere a la percepción de una persona sobre su salud mental y emocional.
- Incluye aspectos como el bienestar emocional, la satisfacción con la vida, la capacidad para afrontar el estrés y las dificultades, la presencia de síntomas de ansiedad y depresión, la autopercepción de la salud mental y la calidad del sueño.
- Esta dimensión aborda el bienestar emocional y la salud mental en general.

**Relaciones Sociales:**

- Esta dimensión se centra en la percepción de una persona sobre sus relaciones y su vida sociales en general.
- Incluye aspectos como la calidad de las relaciones personales, el apoyo social, la soledad, la satisfacción con las relaciones y la participación en actividades sociales.

- Evalúa la importancia de las relaciones y la interacción social en la calidad de vida de una persona.

## 2. Ambiente:

- La dimensión del ambiente se refiere a la percepción de una persona sobre su entorno físico y social.
- Incluye aspectos como la seguridad personal, el acceso a servicios de salud, la calidad del entorno físico (aire, agua, vivienda), la disponibilidad de recursos financieros, el acceso a la educación y la satisfacción con el transporte y la infraestructura.
- Esta dimensión evalúa cómo el entorno en el que vive una persona afecta su calidad de vida.

Cada una de estas dimensiones se evalúa por separado en el cuestionario WHOQOL, y las respuestas de los individuos se utilizan para medir su percepción de la calidad de vida en cada una de estas áreas. El cuestionario se utiliza para obtener una comprensión holística de la calidad de vida de una persona, considerando tanto aspectos físicos como emocionales, sociales y ambientales.

### **Objetivo de la encuesta**

- Establecer el nivel de la calidad de vida del personal militar de la IIIDE "TARQUI".
- Determinar los factores estresores que influyen en la calidad de vida del personal militar de la IIIDE "TARQUI".

### **Enfoque cualitativo**

**Entrevista.** - El propósito de la entrevista es obtener un criterio de los expertos que defina la variable dependiente.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral del profesional militar de la IIIDE "TARQUI".

Para el desarrollo y comprobación de la variable dependiente se manejaron fuentes primarias y secundarias basadas en investigaciones previas y documentos que las sustentan, que permitan documentar y posteriormente establecer criterios sobre la



metodología para evaluar el desempeño del profesional militar, de esta forma, el método analítico descriptivo es el más adecuado para este proceso investigativo.

La metodología adoptada en este trabajo se complementa con el enfoque cualitativo destinando la entrevista como herramienta para la recolección de datos. Con un cuestionario semiestructurado y preguntas abiertas para dar la facilidad al investigador a proponer y ampliar la información.

### **Objetivo de la entrevista**

De acuerdo con el criterio del experto, el objetivo de la entrevista es determinar si existe incidencia de la calidad de vida sobre el desempeño laboral del profesional militar.

Este método además permitió correlacionar entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal militar del Ejército, planteado como tercer objetivo específico del presente trabajo.

### ***Validez y confiabilidad***

Un instrumento debe cumplir con dos elementos fundamentales: validez y confiabilidad, de no existir, entonces debe cumplir una serie de requisitos, para ser suficientemente confiable, como para asumir los resultados en una investigación científica.

Primero: Validación implica dos conceptos fundamentales, ¿Qué se ha aplicado hasta este momento? ¿Es bueno, seguro? Segundo: ¿Cuán exacto es el nuevo instrumento para compararlo con el aceptado por la comunidad científica, como correcto en sus mediciones?

La validez es el grado en que un instrumento mide lo que debe medir. Para obtenerlo se tiene que comparar el instrumento

Confiabilidad es el grado de congruencia con el cual un instrumento, mide la variable. Se obtiene de evaluar la reproducibilidad, que es cuando existe una buena correlación en las mediciones en distintos momentos; y, por otro lado, la fiabilidad, que es la exactitud en las mediciones en diferentes momentos (López & Avello, 2019, pág. 3).

La metodología para validar un instrumento puede ser cualitativa o cuantitativa. La primera se la realiza en base al contenido y bajo el criterio de expertos. Para el método

cuantitativo o de confiabilidad se utiliza el Alfa de Cronbach. Expresa si la proporción de la varianza en los resultados que se obtienen es verdadera, y se asume que toda condición que no es relevante en la medición representa varianza error.

El valor del Alfa de Cronbach para ser confiable debe ser superior a 0,70.

### **Técnicas de análisis de datos**

Una vez obtenidas las respuestas de las encuestas, se ingresaron al programa Excel, se siguió el método de tablas dinámicas para realizar las respectivas correlaciones y obtener un valor final de la variable independiente.

Las tablas de contingencia se graficaron y se analizaron individualmente.

### **Técnicas de comprobación de hipótesis**

Una Técnica de prueba de hipótesis consiste en una serie de procedimientos que permiten “traducir” los datos de campo a valores de una variable conocida (estadístico de Prueba) cuyas probabilidades son conocidas. Con un análisis estadístico descriptivo simple se podrá obtener el valor probabilístico definido así al que definirá si la hipótesis planteada es o no aceptada. Este valor es comparado a la siguiente ecuación:

Si el valor  $p$  es mayor que el nivel de significancia, la decisión es que no se puede rechazar la hipótesis nula (Minitab, 2021).

Si el valor de  $p$  es menor a 0, la decisión será rechazar la hipótesis nula.

La hipótesis nula será cuando el porcentaje de las variables analizadas es menor o igual a 0; y la hipótesis alterna indica que el promedio de los porcentajes es mayor a 0, expresado de la siguiente manera:

$H_0: p \leq 0$ : El valor de  $p$  de las variables del cuestionario de las 55 encuestas procesadas es igual o menor a 0

$H_1: p > 0$ : El porcentaje de las variables del cuestionario de las 55 encuestas procesadas es mayor a 0.

## Capítulo IV

### Resultados de la investigación

#### Análisis de los resultados

##### *Análisis cuantitativo*

##### **Encuesta calidad de vida WHOQOL-BREF**

La encuesta se realizó a una muestra probabilística simple, que abarca a todos los elementos de la población, en este caso la IIIDE "TARQUI". Con este concepto se logró llegar a 1084 voluntarios en todos los grados. Se hizo ajustes con análisis estadísticos y la muestra aceptada fue de un total de 1029.

Esta encuesta permitió analizar la variable independiente identificada en la calidad de vida del personal militar.

En una primera parte, se presentan el resultado de datos generales de tipo demográficos como: sexo, edad, grado, estudios, estado civil.

#### **1.- ¿Qué grado tiene usted?**

**Tabla 4**

*Porcentaje de participantes por grados*

<b>GRADO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	
MAYO	38	3,51%	
CAPT	40	3,69%	15,68%
TCRN	17	1,57%	
TNTE	35	3,23%	
SUBTE	40	3,69%	
SUBS	40	3,69%	
CBOP	330	30,44%	
SGOP	195	17,99%	77,21%
SLDO	270	24,91%	
SUBM	2	0,18%	

GRADO	Frecuencia	Porcentaje	
No contestaron	77	7,10%	7,10%
<b>Total general</b>	<b>1084</b>	<b>100,00%</b>	<b>100%</b>

El 77,21% de la muestra corresponde al personal de suboficiales y rangos inferiores; de rangos superiores la muestra fue de 15,68%. El 7,10% no identificó su grado.

## 2.- Sexo

Mayoritariamente la muestra fue de hombres con el 97,03% y mujeres el 2,97%

## 3.- El nivel de estudios

**Tabla 5**

*Porcentaje de participantes por nivel de estudios*

NIVEL DE ESTUDIO	MAYO	CAPT	CBOP	SGOP	SLDO	SUBM	SUBS	SUBTE	TCRN	TNTE	N/A	Total general
Medios	0,00%	0,00%	9,98%	14,23%	6,93%	0,00%	2,59%	0,00%	0,00%	0,09%	3,60%	37,43%
Ninguno	0,00%	0,00%	0,00%	0,18%	0,18%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,37%
Primarios	0,00%	0,00%	0,65%	0,83%	0,28%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%	2,59%
Superiores	3,51%	3,70%	19,87%	2,77%	17,47%	0,18%	1,11%	3,70%	1,57%	3,14%	2,59%	59,61%
<b>Total general</b>	<b>3,51%</b>	<b>3,70%</b>	<b>30,50%</b>	<b>18,02%</b>	<b>24,86%</b>	<b>0,18%</b>	<b>3,70%</b>	<b>3,70%</b>	<b>1,57%</b>	<b>3,23%</b>	<b>7,02%</b>	<b>100,00%</b>

El nivel de educación superior es del 59,61%, el 37,43% nivel medio y primario el 2,59%.

## 4.- Estado civil

**Tabla 6**

*Porcentaje de participantes por estado civil*

Etiquetas de fila	MAYO	CAPT	CBOP	SGOP	SLDO	SUBM	SUBS	SUBTE	TCRN	TNTE	1	Total general
Casado/a	2,77%	2,22%	19,41%	14,70%	1,94%	0,18%	3,51%	0,18%	1,29%	1,48%	4,53%	52,22%
Divorciado/a	0,37%	0,37%	0,74%	0,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,18%	0,00%	0,28%	2,50%

Etiquetas de fila	MAYO	CAPT	CBOP	SGOP	SLDO	SUBM	SUBS	SUBTE	TCRN	TNTE	1	Total general
En pareja	0,00%	0,09%	2,77%	1,20%	1,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,09%	0,09%	0,46%	5,73%
Separado/a	0,09%	0,09%	0,46%	0,55%	0,00%	0,00%	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,09%	1,39%
Soltero/a	0,28%	0,92%	7,02%	0,92%	21,90%	0,00%	0,09%	3,51%	0,00%	1,66%	1,66%	37,99%
Viudo/a	0,00%	0,00%	0,09%	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,18%
(en blanco)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>3,51%</b>	<b>3,70%</b>	<b>30,50%</b>	<b>18,02%</b>	<b>24,86%</b>	<b>0,18%</b>	<b>3,70%</b>	<b>3,70%</b>	<b>1,57%</b>	<b>3,23%</b>	<b>7,02%</b>	<b>100,00%</b>

De los grupos mayoritarios el 52,22% son casados y el 37,99% son solteros.

## 5.- Estado de salud actual

**Tabla 7**

*Porcentaje de participantes por Estado de salud*

Opción	Hombre	Mujer	(en blanco)	Total general
No	89,38%	2,77%	0,37%	92,52%
Si	7,20%	0,18%	0,09%	7,48%
(en blanco)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>96,58%</b>	<b>2,95%</b>	<b>0,46%</b>	<b>100,00%</b>

En cuanto a la salud el 92,52% cuenta con buena salud de los cuales el 89,38% son hombres y 2,77 son mujeres.

## 6.- ¿Cómo calificaría su calidad de vida?

**Tabla 8**

*Calificación de la Calidad de vida por grado*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>MAYO</b>	<b>CAPT</b>	<b>CBOP</b>	<b>SGOP</b>	<b>SLDO</b>	<b>SUBM</b>	<b>SUBS</b>	<b>SUBTE</b>	<b>TCRN</b>	<b>TNTE</b>	<b>1</b>	<b>Total general</b>
Bastante buena	1,11%	1,39%	5,17%	2,95%	4,99%	0,09%	0,55%	0,65%	0,28%	0,74%	1,02%	18,93%
Muy buena	1,20%	0,92%	6,19%	3,23%	7,02%	0,09%	0,46%	1,66%	0,65%	1,02%	1,20%	23,64%
Muy mala	0,00%	0,00%	0,83%	0,46%	0,65%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,09%	2,03%
Normal	1,20%	1,20%	16,07%	9,97%	10,80%	0,00%	2,40%	1,39%	0,65%	1,20%	4,25%	49,12%
Regular	0,00%	0,18%	2,12%	1,39%	1,48%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%	0,55%	6,28%
(en blanco)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>3,51%</b>	<b>3,69%</b>	<b>30,38%</b>	<b>18,01%</b>	<b>24,93%</b>	<b>0,18%</b>	<b>3,69%</b>	<b>3,69%</b>	<b>1,57%</b>	<b>3,23%</b>	<b>7,11%</b>	<b>100,00%</b>

De manera general los encuestados consideran su calidad de vida normal el 49,12%. El 42,47% opinan que su calidad de vida es bastante buena y muy buena. Solo el 6,28% ubican su calidad de vida en regular.

La segunda parte del cuestionario está conformado por 24 preguntas de calidad de vida y 7 relacionadas a la calidad de vida militar.

**Tabla 9***Validación y confiabilidad del cuestionario*

	Estadísticos total-elemento				Estadísticos de los elementos				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	Media	Desviación típica	N	Alfa de Cronbach por dimensión
VAR00001	103,17	247,602	-,103	,198	,913	2,42	1,074	1029	
VAR00002	103,14	250,537	-,196	,247	,914	2,45	1,013	1029	
VAR00008	101,59	230,651	,518	,436	,903	3,90	1,067	1029	0,778
VAR00013	102,21	228,825	,470	,284	,903	3,91	,932	1029	
VAR00014	101,99	226,698	,578	,436	,901	3,95	,978	1029	
VAR00015	101,80	224,904	,670	,652	,900	4,03	,971	1029	
VAR00016	101,74	225,945	,639	,597	,900	3,64	1,049	1029	
VAR00003	101,69	227,052	,531	,399	,902	4,00	,880	1029	
VAR00004	101,68	232,088	,434	,337	,904	3,87	,897	1029	
VAR00005	101,64	229,594	,497	,400	,903	2,90	,918	1029	0,792
VAR00009	101,72	231,857	,461	,342	,903	3,47	1,055	1029	
VAR00017	101,65	229,729	,566	,541	,902	2,55	1,087	1029	
VAR00024	103,64	253,481	-,330	,178	,914	3,38	1,075	1029	
VAR00006	101,56	228,480	,540	,483	,902	3,60	1,008	1029	

Estadísticos total-elemento						Estadísticos de los elementos			
VAR00007	101,96	225,818	,582	,393	,901	3,79	,967	1029	
VAR00010	102,69	231,561	,461	,308	,903	3,85	,958	1029	0,833
VAR00011	102,13	225,713	,582	,425	,901	3,94	,862	1029	
VAR00012	103,04	236,813	,218	,157	,908	3,88	,954	1029	
VAR00021	101,88	225,242	,635	,560	,900	3,53	,998	1029	
VAR00022	102,07	225,896	,613	,538	,901	3,37	1,021	1029	
VAR00023	102,22	227,447	,545	,457	,902	1,95	,850	1029	
VAR00018	101,71	225,471	,660	,682	,900	3,87	,941	1029	
VAR00019	101,72	226,141	,645	,670	,900	3,60	,947	1029	0,796
VAR00020	101,99	225,821	,652	,524	,900	3,71	,999	1029	
VAR00025	102,83	228,412	,492	,407	,903	2,77	1,059	1029	
VAR00026	102,67	225,975	,519	,406	,902	2,92	1,152	1029	0,787
VAR00027	102,93	229,435	,451	,462	,904	2,67	1,075	1029	
VAR00028	102,53	227,872	,512	,533	,902	3,06	1,053	1029	0,792
VAR00029	102,35	228,468	,560	,609	,902	3,25	,940	1029	
VAR00030	101,83	230,201	,556	,645	,902	3,76	,851	1029	0,865
VAR00031	102,00	229,368	,583	,705	,902	3,59	,859	1029	
					,903				0,719



Aplicando el Alfa de Cronbach se obtienen dos valores diferentes, la validación general con un alfa de 0,903 totalmente válido ya que su confiabilidad casi llega a 1. Por dimensiones el valor es menor, pero sigue siendo confiable ya que representa el 0,719 del alfa calculado.

**Tabla 10**

*Relación Dimensiones y preguntas*

<b>Dimensión</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Item</b>
<b>Física</b>	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	3
	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	4
	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	10
	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	15
	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?	16
	¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	17
	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	18
<b>Psicológica</b>	¿Cuánto disfruta de la vida?	5
	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	6
	¿Cuál es su capacidad de concentración?	7
	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	11
	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?	19
<b>Social</b>	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?	26
	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?	20
	¿Cómo de satisfecho/a está con su vida privada?	21
	¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?	22

	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	8	
	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?	9	
	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	12	
	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	13	
<b>Ambiente</b>	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	14	
	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	23	
	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	24	
	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	25	
	<b>Reconocimiento - Apoyo institucional y Cohesión</b>		
	<b>Reconocimiento</b>	¿Ha recibido felicitaciones por parte de sus superiores?	27
		¿Está satisfecho con el traslado a las diferentes unidades militares?	28
		¿Está satisfecho con el sistema de salud utilizado en la institución militar?	29
<b>Apoyo</b>	¿Está satisfecho con la educación continua que recibe por parte de la institución militar?	30	
<b>Cohesión</b>	¿Cómo calificaría la relación con sus superiores?	31	
	¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros?	32	
	¿Cómo calificaría la relación con sus subalternos?	33	

---

**Tabla 11***Valores obtenidos por dimensiones*

Nivel	Dimensiones				TOTAL
	Físico	Psicológico	Social	Ambiente	
5	1885	1834	962	1930	6611
4	1668	1012	790	3580	7050
3	841	1646	1180	1122	4789
2	2126	1536	109	861	4632
1	683	146	46	739	1614
<b>TOTAL</b>	<b>7203</b>	<b>6174</b>	<b>3087</b>	<b>8232</b>	<b>24696</b>

En los primeros resultados y de manera general se puede apreciar que la dimensión ambiente es la mejor calificada, con una ponderación de 4 como respuesta mayoritaria y que corresponde a la apreciación BASTANTE BUENA, seguido por 5 que corresponde a Excelente.

**Tabla 12***Valores obtenidos por dimensión militar*

	Dimensión militar			TOTAL
	Reconocimiento	Apoyo	Cohesión	
5	270	202	562	1034
4	339	297	868	1504
3	769	768	1367	2904
2	405	569	252	1226
1	275	222	38	535
<b>TOTAL</b>	<b>2058</b>	<b>2058</b>	<b>3087</b>	<b>7203</b>

En la dimensión de factores militares, los participantes respondieron en su mayoría en nivel 3 correspondiente a 2904, es decir NORMAL, seguido por el nivel 4 BASTANTE BUENA con 1504 puntos; y nivel 2 con 1226 puntos

**Tabla 13**

*Porcentajes por rangos – dimensión física*

	<b>Total</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
1	1752					
TCRN	397	595	357	119	67%	
MAYO	919	1330	798	266	69%	
CAPT	987	1400	840	280	71%	68%
TNTE	793	1225	735	245	65%	
SUBTE	965	1400	840	280	69%	
CBOP	7621	11550	6930	2310	66%	
SGOP	4556	6825	4095	1365	67%	69%
SLDO	6408	9450	5670	1890	68%	
SUBM	54	70	42	14	77%	
SUBS	908	1400	840	280	65%	
<b>Física</b>	<b>25360</b>				<b>68%</b>	

Las respuestas correspondientes a la dimensión física obtuvieron un porcentaje de 68%. Para el grupo de oficiales se determina un 68% y para el de voluntarios 69%.

**Tabla 14***Porcentaje por rangos – dimensión Psicológica*

	Total	Valor			%	
		Máximo	Medios	Bajos		
1	1585					
TCRN	369	510	306	102	72%	
MAYO	848	1140	684	228	74%	
CAPT	907	1200	720	240	76%	74%
TNTE	768	1050	630	210	73%	
SUBTE	902	1200	720	240	75%	
CBOP	7101	9900	5940	1980	72%	
SGOP	4121	5850	3510	1170	70%	
SLDO	5778	8100	4860	1620	71%	73%
SUBM	49	60	36	12	82%	
SUBS	851	1200	720	240	71%	
<b>Psicológico</b>	<b>23279</b>				<b>74%</b>	

Para la dimensión Psicológica el porcentaje es de 74%, con porcentajes similares para los dos grupos 74% para oficiales y 73% voluntarios.

**Tabla 15***Porcentaje por rangos – dimensión Social*

	Total	Valor			%
		Máximo	Medios	Bajos	
1	831				
TCRN	200	255	153	51	78%
MAYO	478	570	342	114	84%
CAPT	490	600	360	120	82%

	<b>Total</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
TNTE	418	525	315	105	80%	81%
SUBTE	502	600	360	120	84%	
CBOP	3664	4950	2970	990	74%	
SGOP	2123	2925	1755	585	73%	
SLDO	3068	4050	2430	810	76%	75%
SUBM	24	30	18	6	80%	
SUBS	443	600	360	120	74%	
<b>Social</b>	<b>12241</b>				<b>78%</b>	

La dimensión social representó un 78%. Para los oficiales corresponde el 81% y para los voluntarios el 75%, reflejándose diferencia del 6% en esta dimensión.

**Tabla 16**

*Porcentaje por rangos – dimensión ambiente*

	<b>Total</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
1	2004					
TCRN	486	680	408	136	71%	
MAYO	1156	1520	912	304	76%	
CAPT	1184	1600	960	320	74%	75%
TNTE	1048	1400	840	280	75%	
SUBTE	1224	1600	960	320	77%	
CBOP	8572	13200	7920	2640	65%	
SGOP	5065	7800	4680	1560	65%	
SLDO	7539	10800	6480	2160	70%	67%
SUBM	57	80	48	16	71%	
SUBS	1046	1600	960	320	65%	
<b>Ambiente</b>	<b>29381</b>				<b>71%</b>	

La dimensión ambiente obtuvo un 71%, con un 75% para el grupo de oficiales y el 67% para los voluntarios. En esta dimensión se aprecia una diferencia de 8%.

**Tabla 17**

*Porcentaje por rangos dimensión reconocimiento militar*

	<b>Total</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
1	387					
TCRN	117	170	102	34	69%	
MAYO	238	380	228	76	63%	
CAPT	275	400	240	80	69%	67%
TNTE	244	350	210	70	70%	
SUBTE	264	400	240	80	66%	
CBOP	1724	3300	1980	660	52%	
SGOP	1011	1950	1170	390	52%	
SLDO	1610	2700	1620	540	60%	60%
SUBM	15	20	12	4	75%	
SUBS	244	400	240	80	61%	
<b>Responsabilidad</b>	<b>6129</b>	<b>0</b>			<b>64%</b>	

Esta dimensión obtuvo un 64%, el 67% para los oficiales y el 60% para voluntarios: Igual que las anteriores se marca una diferencia del 7%

**Tabla 18***Porcentaje por rangos – dimensión apoyo militar*

	<b>Total</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
1	358					
TCRN	106	170	102	34	62%	
MAYO	232	380	228	76	61%	
CAPT	265	400	240	80	66%	
TNTE	219	350	210	70	63%	65%
SUBTE	289	400	240	80	72%	
CBOP	1758	3300	1980	660	53%	
SGOP	1009	1950	1170	390	52%	53%
SLDO	1712	2700	1620	540	63%	
SUBM	8	20	12	4	40%	
SUBS	218	400	240	80	55%	
<b>Apoyo</b>	<b>6174</b>				<b>59%</b>	

La dimensión militar obtuvo el 59% con el 65% para oficiales y 53% para voluntarios, presentando una diferencia del 12%.

**Tabla 19***Porcentaje por rangos – dimensión cohesión militar*

	<b>Total</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>	
1	739					
TCRN	215	255	153	51	84%	
MAYO	440	570	342	114	77%	
CAPT	471	600	360	120	79%	80%
TNTE	404	525	315	105	77%	
SUBTE	491	600	360	120	82%	
CBOP	3325	4950	2970	990	67%	
SGOP	1988	2925	1755	585	68%	72%
SLDO	2900	4050	2430	810	72%	
SUBM	23	30	18	6	77%	



	<b>Total</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Medios</b>	<b>Bajos</b>	<b>%</b>
<b>SUBS</b>	446	600	360	120	74%
<b>Cohesión</b>	<b>11442</b>				76%

En la dimensión cohesión militar el 76% es el promedio general, para oficiales el 80% y voluntarios el 72% diferenciándose con el 8% entre los dos grupos.

**Tabla 20**

*Valores porcentuales por dimensiones y grupos*

	<b>Física</b>	<b>Psicológica</b>	<b>Social</b>	<b>Ambiente</b>	<b>Total</b>
<b>General</b>	68%	74%	78%	71%	73%
<b>Oficiales</b>	68%	74%	81%	75%	75%
<b>Voluntarios</b>	69%	73%	75%	67%	71%

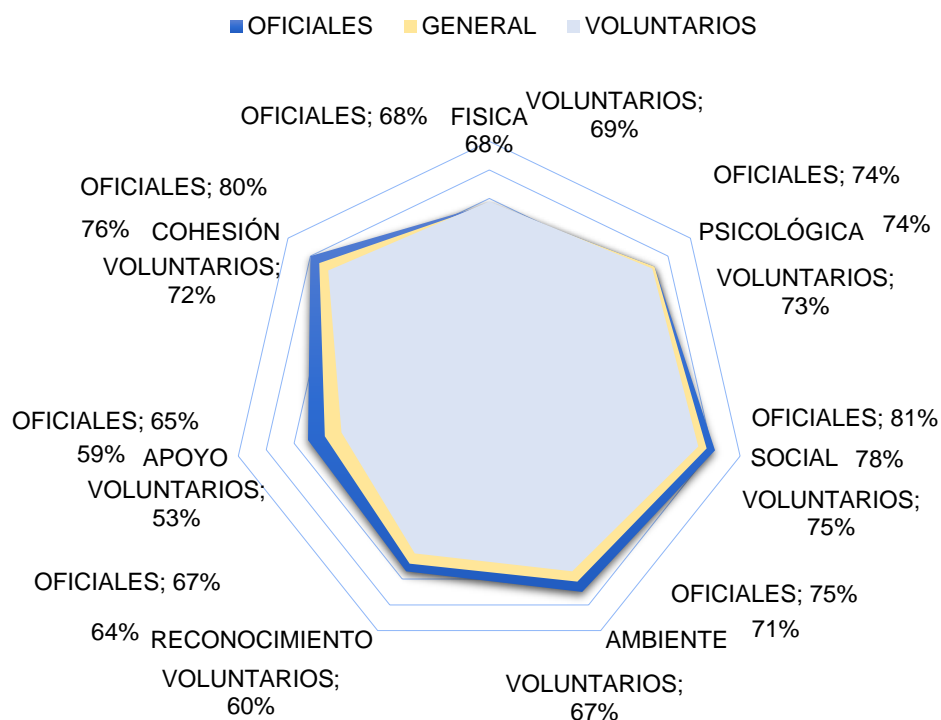
**Tabla 21**

*Valores porcentuales dimensiones militares*

	<b>Reconocimiento</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Cohesión</b>	<b>Total</b>
<b>General</b>	64%	59%	76%	66%
<b>Oficiales</b>	67%	65%	80%	71%
<b>Voluntarios</b>	60%	53%	72%	62%

**Figura 1**

*Gráfico de calidad de vida oficiales – voluntarios y general*



Como resumen de los resultados obtenidos se puede apreciar que, en las dimensiones generales Física, Psicológica, Social y Ambiente, el 73% es el promedio general. El porcentaje de los oficiales es superior a la media de todo el grupo con el 75% y para los voluntarios es inferior con el 71%.

En las dimensiones militares el porcentaje promedio es del 66%, y de igual manera los oficiales se ubican con el 71% superior a la media general y los voluntarios con el 62% marcando una diferencia de 9% entre los dos grupos.

### **Encuesta clima laboral**

Con el fin correlacionar la calidad de vida y el desempeño laboral se presentan los resultados de la evaluación del clima laboral practicado a la IIIDE "TARQUI" durante el primer semestre del 2023, cuyos resultados presentan una diferencia en relación con los años anteriores.

**Tabla 22***Encuesta de clima laboral a junio de 2023*

Unidades divisionales de la III D.	Cuantificable	% SI	<b>79,41 Satisfacción</b>
		% NO	<b>20,59 Insatisfacción</b>
1 BI	Cuantificable	% SI	<b>72,39 Satisfacción</b>
		% NO	<b>27,61 Insatisfacción</b>
7 BI	Cuantificable	% SI	<b>79,86 Satisfacción</b>
		% NO	<b>20,14 Insatisfacción</b>
21 BS	Cuantificable	% SI	<b>80,60 Satisfacción</b>
		% NO	<b>19,40 Insatisfacción</b>
27 BA	Cuantificable	% SI	<b>78,84 Satisfacción</b>
		% NO	<b>21,16 Insatisfacción</b>

*Nota.* Datos oficiales de la encuesta de clima laboral de la Tercera División Tarqui obtenidos de la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre

**Tabla 23***Diferencia porcentual del clima laboral período 2020-2023*

Año	% Satisfacción	Diferencia porcentual
<b>2020</b>	92,58%	
<b>2021</b>	90,21%	-2,37%
<b>2022</b>	91,09%	0,88%
<b>2023 primer semestre</b>	79,41%	-11,68%

*Nota.* Datos obtenidos de la Dirección de Sanidad de la Fuerza Terrestre

Los datos demuestran una diferencia de -11,68% del clima laboral en el primer semestre del 2023 en relación con el 2022.

Este resultado se relaciona plenamente con el obtenido en la encuesta de calidad de vida que arrojó un resultado del 73%. En resumen, el clima laboral y la calidad de vida están estrechamente relacionados y pueden influirse mutuamente. Un buen clima laboral puede contribuir a una mejor calidad de vida del militar, y una buena calidad de vida puede llevar a un clima laboral más eficiente.

### Evaluación de desempeño laboral

Las evaluaciones de desempeño laboral se realizan en dos períodos en los meses de enero y julio. De manera general el personal del ejército presentó los siguientes resultados:

**Tabla 24**

*Evaluación de desempeño profesional militar*

Nota	2021		2022	
	Numérico de personal	%	Numérico de personal	%
20,00 a 19,00	21456	94,25%	21745	92,33%
18,99 a 17,00	1239	5,45%	1634	6,94%
16,99 a 14,00	67	0,29	167	0,71
13,99 a 12,00	1	0,00	4	0,01
11,99 a 00,00	0	0,00	2	0,01

*Nota.* Datos obtenidos del Informe de Gestión Institucional 2022 (Ejército ecuatoriano, 2023, pág. 48)

El promedio del desempeño laboral del personal militar en 2022 fue de 92,33% con un promedio dentro del rango 20,000 a 19,00, inferior con 1,92% puntos porcentuales al año anterior.

El dato de la IIIDE "TARQUI" no se encuentra desglosado en este documento, pero relacionándole con datos anteriores, esta unidad presenta los siguientes resultados:

**Tabla 25**

*Evaluación de desempeño militar 2018-2020*

Año	Promedio	Diferencia
2018	19,39	
2019	18,11	-1,28
2020	18,07	-0,04

*Nota.* Datos obtenidos del Informe de Gestión Institucional de 2020 (Ejército ecuatoriano, 2021, pág. 49).

### **Análisis cualitativo**

Para el análisis cualitativo se aplicó tres entrevistas con la valiosa participación de los siguientes expertos:

- Director de Talento Humano de la Fuerza Terrestre: Grab. Andrade Proaño Juan Arturo;
- Director de Bienestar de Personal de la Fuerza Terrestre: Crnl. EMC Pozo Acosta Lauro Patricio;
- Jefe del Departamento de Evaluación del Desempeño Profesional de la Fuerza Terrestre: Tcrn. EM Duque Tito Rafael Geovanny.

Estas entrevistas sustentan la correlación que existe entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los miembros del Ejército. Las entrevistas están transcritas literalmente y el criterio de cada experto respetado en su totalidad.

De esta manera la opinión generalizada de los tres participantes es que las evaluaciones del desempeño laboral son subjetivas especialmente en los parámetros establecidos, al no estar considerada la calidad de vida, ya que no se conoce el entorno personal, y lo que se observa y evalúa es la parte profesional, sin que se interrelacione lo personal con lo profesional. De acuerdo con la dirección de bienestar de personal es necesario conocer la parte familiar, detectar problemas, solucionar los mismos, con la finalidad de mantener la eficiencia en las operaciones.

Se considera además que las evaluaciones de desempeño profesional actualmente no reflejan las cualidades o destrezas de la persona de forma objetiva, por lo que no permite valorar el comportamiento de manera acertada del personal militar dentro de la institución en un período determinado.

Para estas evaluaciones no se considera el bienestar emocional, porque se tiene muchos casos en los cuales no se hacen conocer los problemas que acogen al núcleo familiar, los mismos que en un mínimo porcentaje (1-2%) hacen conocer sus problemas, mientras que el resto los oculta por temor, vergüenza y/o su creencia cultural.

Este parámetro denominado “Equilibrio emocional”, el evaluador registra la capacidad de controlar sentimientos, emociones y reacciones, coadyuvando a cuantificar aspectos tales como serenidad, ecuanimidad y mesura frente a cualquier situación que se le presente al evaluado.

Para el entrevistado la calidad de vida si influye en el desempeño profesional ya que está relacionada con lo económico, clima laboral, nivel educativo y preparación en principios y valores, los que deben ser inculcados para mantener una adecuada calidad de vida para evitar problemas como alcoholismo, infidelidad, maltrato familiar, inasistencia laboral, entre otros, lo que va a permitir evitar problemas laborales y que el individuo sea más eficiente en las operaciones.

Se opina además que la calidad de vida del militar y su familia es un elemento fundamental, el cual se ve evidenciado en las actividades y responsabilidades que cumple el personal militar, lo cual se ve reflejado en resultados eficientes y eficaces que son de beneficio institucional.

Para poder determinar la situación emocional del profesional y la posible incidencia positiva o negativa en el desempeño laboral se realizan trimestralmente encuestas de clima laboral y se pretende implementar encuestas de calidad de vida en el mismo lapso, con el propósito de identificar problemas de manera objetiva e individual.

Además, es necesario realizar un seguimiento, control y plan de mejoras a través de encuestas, sobre ciertos factores que influyen significativamente en el desempeño profesional como son la calidad de vida, la estabilidad laboral, la estabilidad emocional y una buena autoestima, lo que permitirá establecer estrategias para alcanzar estándares positivos de desempeño.

Una consideración valiosa del experto es que no se debe examinar en la evaluación a la calidad de vida porque estaríamos considerando factores personales que podrían estar influenciados por situaciones personales y/o familiares, que son factores externos a la calidad del desempeño profesional del militar. Pero se debe buscar alternativas que permitan detectar problemas y mejorar la calidad de vida del personal militar.

Es conveniente establecer una o unas propuestas para obtener mejoras en el sistema actual de evaluación profesional, las cuales reflejen de forma evidenciable los conocimientos, capacidades, cualidades, habilidades y destrezas; que se adquieren a lo largo de la carrera militar; además, estos indicadores son de gran valía e importantes ya que influyen en la calidad de vida y permiten bajar los niveles de estrés laboral; alcanzando resultados favorables que se articulan en la sociedad militar y en el entorno familiar.

Un aspecto importante en el militar es la salud mental operacional influida directamente por la calidad de vida por lo que últimamente se da más importancia y está siendo evaluado a través de la ficha medica anual (examen psicológico) mediante personal calificado en esta área, y con las baterías (test) actualizadas con la finalidad de medir los factores de interés de acuerdo a la situación y posible función a cumplir (ascensos, becas, agregadurías, entre otras), incluso se considera en esta área los problemas personales, familiares y profesionales, razón por la cual no deben ser tomados en consideración dentro de la evaluación del desempeño profesional, sino, se deberán abordar en mencionado chequeo médico anual.

Sin embargo, la opinión del segundo experto es que en actualidad no es considerada la salud mental operacional, ni la calidad de vida, por lo que debería analizarse, verificarse y someter a pruebas los mencionados factores y de ser factible implementar en función de indicadores que se vinculen con el aspecto profesional y aspecto psico social.

Con estos antecedentes el experto piensa que, si se debiese crear programas para casos particulares, según su entorno social, cultura, raza, entre otros, generando programas y proyectos para determinar estas situaciones traumáticas tomando en cuenta la realidad institucional para que mencionados proyectos sean reales y aplicables.

Se opina que es recomendable la creación de programas de prevención direccionado a situaciones traumáticas, ya que, por la naturaleza laboral, el personal militar se encuentra expuesto a enfrentar situaciones frecuentes de riesgo, tales como son instrucción o la ejecución de operaciones militares.

Al momento ya se da importancia a la calidad de vida especialmente en las líneas de transformación considerando el clima laboral, las relaciones interpersonales, familiares, equidad de género, violencia intrafamiliar, alcoholismo, entre otros, para generar programas y planes de acción para mejorar esta problemática. Lo importante es que se mantenga esta actividad para reducir los problemas y mejorar la calidad de vida del personal militar.

Se ha implementado una página web para acoger denuncias y sugerencias en base a este tipo de problemas, mediante la cual se obtendrá información actualizada y poder manejar una comunicación más efectiva y sincera, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la eficiencia de las operaciones.

De todas maneras, lo más importante y urgente sería implementar una mejora en el sistema de salud militar, donde se reciba una atención integral oportuna a dolencias, enfermedades y traumas, lo que facilitaría incrementar un adecuado estado de salud por ende un mejor estilo y calidad de vida militar; incrementados niveles óptimos laborales.

### **Discusión**

El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar características psicométricas del cuestionario WHOQOL-Bref de calidad de vida, en una muestra de 1029 miembros de la IIIDE "TARQUI", de los cuales 170 equivalente al 15,68% son oficiales y 837 equivalente al 77,21% son voluntarios.

Respecto a la aplicación del cuestionario, es interesante mencionar el alto porcentaje de participantes que respondió la gran mayoría de las preguntas de la escala, y que sólo fue necesario eliminar 77 individuos para los análisis. Esto permite indicar que este instrumento es comprensible y aplicable en cualquier medio.

La fiabilidad del instrumento fue satisfactoria tanto para la escala general como para cada una de las dimensiones con un 0,902, con resultados similares a lo descrito en otros estudios. Se destaca que el alfa de Cronbach encontrado en relaciones sociales es mayor al observado en otras evaluaciones, ya que al tener sólo tres preguntas es la dimensión que muestra la menor fiabilidad.



De manera concreta y en relación con una población con características y necesidades especiales ya que los profesionales militares trabajan en un ambiente de alto estrés, los cambios constantes de sus lugares de trabajo y otras dificultades que influyen en su desempeño profesional hacen que su calidad de vida este contrastada por estos factores.

Así se demuestra en los resultados obtenidos. En el mismo grupo se presentan dos subgrupos: los oficiales y los voluntarios obteniendo una mejor calidad de vida los primeros con un 73% con respecto al 66% de los segundos. Los factores que más determinan estas discrepancias están identificados en la dimensión social que mide las relaciones sociales, personales y el apoyo social de su propio grupo. La otra dimensión que denota diferencias es la de ambiente. Esta mide los recursos económicos, facilidad para el ocio y descanso, la calidad de los servicios básicos recibidos, como se explica en el acápite correspondiente a la descripción del cuestionario aplicado.

La dimensión militar con tres facetas se refleja diferencias entre los grupos sobre todo en el apoyo institucional y a su vez en la necesidad de recibir educación continua al igual que el grupo de oficiales, patenta una gran disconformidad entre los dos grupos.

La cohesión es otra faceta que se denota diferencia entre la relación de compañeros y superiores calificada en nivel 2 contrario al nivel del grupo de oficiales que se ubican claramente en el nivel 4.

Un aspecto importante menos mencionado o mencionado indirectamente se relaciona con los reconocimientos institucionales como incentivos, felicitaciones, condecoraciones o traslados fuera del país que premien su labor. Esta dimensión presenta una diferencia entre los dos grupos del 7% a favor de los oficiales.

Se ha podido relacionar este trabajo con el de González y Sanabria (2010) titulado "Perfección de la calidad de vida y la salud mental en oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana", cuyo objetivo fue determinar la percepción de calidad de vida de oficiales y su relación con factores de la salud mental con el fin de aportar elementos de discusión para el

fortalecimiento de programas de promoción y prevención. En este estudio se trabajó con el mismo cuestionario trabajado en este.

Los resultados obtenidos en estos estudios concluyeron en que estas investigaciones deben servir para evaluar, redireccionar y focalizar las diferentes políticas y programas de bienestar y de promoción y prevención en salud mental que tiene actualmente la Fuerza Aérea, con el fin de evitar la presencia de psicopatologías en el personal, las cuales tendrían un alto costo para el individuo y para la Fuerza. Finalmente se espera que este trabajo estimule el interés de la Fuerzas Militares y de los investigadores para incrementar el número de trabajos científicos en la población militar.

Otro trabajo que sustenta el realizado es el de Fúnez y García (2018) especialmente dirigido a estudiar la Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles. El objetivo principal del estudio es analizar la Calidad de Vida Relacionada a la Salud (CVRS) y la resiliencia en soldados españoles y se enmarca en el campo de la epidemiología. Concretamente corresponde a la línea de investigación sobre la salud mental de los soldados. Se considera de especial interés en las FAS porque contribuye a conocer y analizar la CVRS y la resiliencia en el personal militar y puede servir de base para su estudio en los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. Todo ello permitirá la propuesta de mejoras en cuidados preventivos y de fortalecimiento de la salud en las personas que están bajo mi responsabilidad. Concluye el estudio manifestando que se deberían evaluar tanto la Calidad de Vida Relacionada con la salud como la resiliencia de los individuos que acceden por primera vez a las Fuerzas Armadas a fin de tener puntos de referencia sobre el estado inicial del personal.

En cuanto a la influencia de la calidad de vida en el desempeño profesional, los estudios son escuetos, pero en el aspecto de salud mental operativa del militar si existe comprobación, como el enunciado en el trabajo de González y Sanabria (2010). La calidad de vida que está fundamentada con factores económicos, sociales, psicológicos, físicos y del ambiente, influyen en la tranquilidad o estrés del profesional militar, por esta razón

ejércitos de países donde intervienen en guerras interestatales trabajan en programas donde se incluye al grupo familiar como es el caso del Ejército de los Estados Unidos.

En este trabajo además se presentaron resultados de dos variables: el clima laboral y el desempeño profesional militar. Según Díaz (2019) explica que el clima laboral puede actuar como un filtro para dar información a la institución, una retroalimentación de los procesos y el comportamiento organizacional, con estos resultados se permitirá realizar cambios para mejorar este clima laboral. Este clima laboral se relaciona con la motivación del personal y su comportamiento positivo o negativo. Este a su vez influye subjetivamente en el clima familiar, ya que otorga un nivel de confianza al encontrarse laborando en un entorno positivo; y esta confianza libera una mejor calidad de vida en lo que se refiere a la dimensión psicológica y social.

Sobre el desempeño profesional militar, se puede anotar que ha presentado resultados con diferencias negativas, sobre todo en el primer semestre del año en curso. Los conflictos internos del país, donde FF.AA. está involucrada directamente, encaminada al cumplimiento de su misión establecida en el Art. 158 de la Constitución de la República. Sin embargo, la necesidad de cumplir con todas sus obligaciones ha llevado a atravesar por conflictos internos, familiares de tipo psicológico, así lo demuestra el creciente aumento de asistencia social por los casos de conflicto familiar y calamidad doméstica presentados entre el 2021 y 2022: 61% y 38% respectivamente, según el informe de Gestión Institucional del 2022 (Ejército ecuatoriano, 2023).

Lo expuesto comprueba que la calidad de vida influye en el desempeño laboral y viceversa. Así mismo el clima laboral también es un influyente en el desempeño laboral. De manera concreta, las tres variables influyen entre sí y son determinantes sobre todo para un desempeño laboral positivo.

### **Comprobación de hipótesis**

Una vez cuantificada la hipótesis a través de las variables que le conforman se aplicó el análisis estadístico de t student, cuyos resultados determinaron la aceptación de la hipótesis alterna:

H1 La calidad de vida del militar influye en el desempeño profesional del militar.

Si el valor de p es mayor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

**Tabla 26**

*Prueba de comprobación de hipótesis t-student*

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	102,186589	230,422373
Varianza	0,31899073	52,0507858
Observaciones	31	31
Coeficiente de correlación de Pearson	0,70441633	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	30	
Estadístico t	104,559019	
P(T<=t) una cola	0,065	
Valor crítico de t (una cola)	1,69726089	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04227246	

El valor de p es de 0,065 mayor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que afirma que la calidad de vida del militar influye en su desempeño profesional.

## Conclusiones

- Para obtener el diagnóstico de la calidad de vida se realizó una encuesta de calidad de vida aplicando el cuestionario Whoqol de la OMS a 1084g, con una validez de 1029 respuestas luego de aplicar un análisis estadístico descriptivo.
- Participaron dos grupos: Voluntarios 77,21% y oficiales 15,68%. El 7,10% corresponde a los cuestionarios invalidados.
- La confiabilidad se definió por el Alfa de Cronbach de 0.903 aplicado a todo el cuestionario; y por dimensiones el alfa fue de 0.719 valores aceptables de confiabilidad y validación.
- Se pudo precisar una diferencia en el porcentaje de calidad de vida ente los dos grupos participantes. Los oficiales presentan un 73% superior a la media que fue de 69%. El grupo de voluntarios se ubican por debajo de la media con el 66%.
- Adoptar un modelo de calidad de vida para trabajar en un entorno inclusivo implica la necesidad de realizar un gran cambio a nivel social, involucrando el entorno familiar, organizacional y el comunitario.
- Con los conceptos expuestos, hablar de un enfoque basado en la calidad de vida implica medir resultados personales como criterio para identificar necesidades y definir programas, a la vez que también implica constatar los avances que se van produciendo en el proceso inclusivo y de planificación de los apoyos individuales.
- Ningún plan de acción puede funcionar sin la aceptación de cada individuo, la necesidad de mejorar y de ubicarse en una situación mejor es voluntad propia, ni la institución ni su entorno social o familiar puede influir, por esta razón FF. AA no realiza encuestas de calidad de vida par ano inmiscuir la situación personal del profesional militar.

- Este y todos los planes de acción que se proponen mejorar la calidad de vida están centrados en la persona y su estado emocional, psicológico y social.
- Un factor que se ha podido observar en este diagnóstico con el grupo de voluntarios es la percepción baja a la dimensión apoyo, determinada con un 53% y una diferencia del 12% con el grupo de oficiales. Este porcentaje demuestra claramente que el bienestar y la motivación laboral son imprescindibles para alcanzar y garantizar el éxito institucional. Ambos aspectos impactan directamente en la cultura de trabajo, en la productividad y, por ende, en los resultados del desempeño profesional. De esta manera queda claro la importancia de impulsar la motivación y el bienestar, tanto físico como social y emocional, de los miembros de FF.AA.
- Las evaluaciones de calidad de vida a través de test específicos no se han realizado en ninguna división militar, se elaboran las evaluaciones de clima laboral que se relaciona con la percepción del militar y su ambiente de trabajo.

### **Recomendaciones**

- Con el diagnóstico obtenido es inminente recomendar la práctica de este tipo de cuestionarios que midan la calidad de vida de los miembros del Ejército para poder intervenir como institución en programas de apoyo en lo que atañe a la institución y a la salud del soldado.
- Las evaluaciones pre - post de igual manera deben ser practicadas para definir estrategias en los planes de acción y mejoras en los niveles de calidad de vida.
- Estos resultados deben servir para evaluar, redireccionar y focalizar las diferentes políticas y programas de bienestar y de promoción y prevención en salud mental que tiene actualmente las Fuerza Armadas con el fin de evitar la

presencia de psicopatologías en el personal, las cuales tendrían un alto costo para el individuo y para la institución.

## Capítulo V

### Propuesta

#### Datos informativos

##### **Título**

Diagnóstico de la calidad de vida del personal militar de la IIIIDE "TARQUI" y su incidencia en el desempeño laboral.

##### **Institución**

Fuerza Terrestre

##### **Beneficiarios**

###### **Directos. –**

Los primeros beneficiarios de este trabajo investigativo son los miembros de la Fuerza Terrestre, permitiendo definir un diagnóstico de su calidad de vida y el planteamiento de proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de vida del personal militar en beneficio del desempeño profesional.

###### **Indirectos. -**

Todos los grupos familiares, sociales y laborales que están en el entorno de los profesionales militares que se benefician de la calidad de vida y sus beneficios que les aportan.

##### **Ubicación**

IIIIDE "TARQUI".

##### **Antecedentes de la propuesta**

La calidad de vida, para poder evaluarse, debe reconocerse en su concepto multidimensional que incluye estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y en el empleo, así como situación económica. Es por ello que la calidad de vida se conceptualiza de acuerdo con un sistema de valores, estándares o perspectivas que varían de persona a persona, de grupo a grupo y de lugar a lugar; así, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del "sentirse bien" (Velarde, 2002).



Existen múltiples instrumentos diseñados para evaluar las dimensiones que integran las mediciones de salud y de calidad de vida. En este trabajo se utilizó el recomendado por la OMS llamado World Health Organization Quality of Life, versión breve (WHOQOL-BREF, siglas en inglés) como medida genérica de calidad de vida; esta es la que mejor se ajusta a los criterios desarrollados y a cualquier grupo etario y/o profesional.

El WHOQOL-100 evalúa las percepciones de los individuos sobre su posición en la vida en el contexto cultural y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones

El WHOQOL-100 y el WHOQOL-BREF tienen muchos usos, incluido el uso en la práctica médica, investigación, auditoría, formulación de políticas y en la evaluación de la eficacia y los méritos relativos de diferentes tratos. También se pueden utilizar para evaluar la variación en la calidad de vida entre diferentes culturas, para comparar subgrupos dentro de la misma cultura y medir el cambio a lo largo del tiempo en respuesta a cambios en las circunstancias de la vida.

### **Justificación**

Una vez realizado el diagnóstico, se espera emplear las mediciones de calidad de vida para definir la influencia sobre el desempeño profesional, la cual se mide de acuerdo con la actitud del militar frente al estado de la situación que le esté afectando, sea enfermedad física, estado psicológico o contexto económico. Para la institución militar es de vital importancia que su personal cuente con un estado de salud mental operacional óptimo para que la toma de decisiones, en cualquiera de los rangos o grados militares sea lo más acertado posible, considerando que de estas resoluciones dependen acciones para la defensa y seguridad nacional, y vida de las personas e inclusive el cuidado y permanencia de bienes materiales.

### ***Fundamentación de la propuesta***

Los resultados obtenidos en el transcurso de este trabajo determinaron la necesidad de plantear un plan de acción para mejorar la calidad de vida del profesional militar, considerando que esta influye en su desempeño laboral.

Estos resultados determinaron algunos puntos clave que fundamentan esta propuesta:

La diferencia de calidad de vida entre el grupo de oficiales y de voluntarios se identifica en las dimensiones social con el 6% y ambiental la diferencia es del 8%; y en la dimensión militar reconocimiento con el 7%, apoyo con el 12% y cohesión con el 8%, diagnosticándose una diferencia total del 6%.

**Tabla 27**

*Diferencia entre grupos analizados -dimensiones*

	<b>Física</b>	<b>Psicológica</b>	<b>Social</b>	<b>Ambiente</b>	<b>Total</b>
<b>General</b>	68%	74%	78%	71%	73%
<b>Oficiales</b>	68%	74%	81%	75%	75%
<b>Voluntarios</b>	69%	73%	75%	67%	71%
<b>Diferencia</b>	-1%	1%	6%	8%	4%

**Tabla 28**

*Diferencia entre grupos analizados – dimensiones militares*

	<b>Reconocimiento</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Cohesión</b>	<b>Total</b>
<b>General</b>	64%	59%	76%	66%
<b>Oficiales</b>	67%	65%	80%	71%
<b>Voluntarios</b>	60%	53%	72%	62%
<b>Diferencia</b>	7%	12%	8%	9%

**Tabla 29***Diferencia entre grupos analizados - completo*

	<b>Total Dimensiones</b>	<b>Total Dimensiones Militar</b>	<b>Total</b>
<b>General</b>	73%	66%	69%
<b>Oficiales</b>	75%	71%	73%
<b>Voluntarios</b>	71%	62%	66%
<b>Diferencia</b>	4%	9%	6%

La calidad de vida varía de acuerdo con el rango o grado militar, por lo tanto, esta propuesta debe ir encaminada a fortalecerle para llegar al propósito de mejorar el desempeño profesional.

Este plan no podrá alcanzar su propósito sino se realizan evaluaciones periódicas que determinen cambios y fortalezcan debilidades que se estén presentando.

### **Diseño de la propuesta**

Siguiendo el diseño de esta investigación y luego de haber trabajado con un diseño transversal exploratorio descriptivo, la propuesta ha sido diseñada bajo el mismo criterio.

### **Metodología para ejecutar la propuesta**

#### ***Modelo de calidad de vida***

Los modelos de calidad de vida llamados también de apoyo están dentro de un marco de referencia y coordinación de estrategias de apoyo a una persona para promover su desarrollo, educación y mejorar su funcionamiento y bienestar personal.

Calidad de vida es un concepto global con evidencia científica de décadas, centrado en la persona, que proporciona información sobre lo que es importante en su vida y cuáles deben ser los resultados a conseguir, mientras que los apoyos se centran en cómo lograr esos resultados, son las estrategias y tácticas eficaces mediante las cuales se puede asegurar el éxito. Estos modelos se basan en:

**Principios de conceptualización:** la calidad de vida es multidimensional y está influenciada por factores personales y ambientales y su interacción; tiene las mismas dimensiones para todas las personas; tiene componentes subjetivos y objetivos; y se ve favorecida por la autodeterminación, los recursos, el propósito de la vida y el sentido de pertenencia.

**Principios de medición:** la medición en la calidad de vida implica el grado en que las personas tienen experiencias de vida que valoran; refleja los dominios que contribuyen a una vida plena e interconectada; considera los contextos de los entornos físicos, sociales y culturales que son importantes para las personas; e incluye medidas de experiencias tanto comunes como únicas de las personas.

**Principios de aplicación:** la aplicación del concepto de calidad de vida sirve para mejorar el bienestar personal con respecto al contexto cultural de cada uno, debe basarse en evidencias y los principios de calidad de vida deben ser la base de las intervenciones y los apoyos, así como ocupar un lugar destacado en la educación y la formación de los profesionales (Verdugo, Schalock, & Gómez, 2021).

El modelo de calidad de vida plantea, desde su desarrollo teórico y práctico, la importancia de considerar la evaluación de los resultados que se logran a partir de la planificación centrada en la persona para obtener evidencias que permitan realizar los ajustes necesarios (Verdugo, Schalock, & Gómez, 2021)

Para este modelo, la calidad de vida se relaciona con ocho necesidades fundamentales que son el eje de las dimensiones que lo constituyen:

1. Relaciones interpersonales
2. Desarrollo personal
3. Bienestar emocional
4. Bienestar físico
5. Autodeterminación
6. Bienestar material
7. Inclusión social

## 8. Derechos

El modelo de calidad de vida a ser aplicado en el Ejército se ajustará a las dimensiones del instrumento de OMS, sus indicadores y apoyos concretos a partir de los elementos indicados

**Tabla 30**

*Dimensiones, indicadores y ejemplos de apoyos del Modelo constructo para militares de calidad de vida*

<b>Ord.</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Apoyos</b>
<b>Física</b>			
1		Dolor	
2		Dependencia de medicinas	• Atención médica
3		Energía para la vida diaria	• Actividades para el
4		Movilidad	bienestar físico.
5		Sueño y descanso	• Control nutricional.
6		Actividades de la vida diaria	• Ejercicio físico
7		Capacidad de trabajo	
<b>Psicológica</b>			
1		Sentimientos positivos	
2		Espiritualidad, religión, creencias personales	• Atención psicológica
3		Pensamiento, aprendizaje, memoria, concentración	• Feedback positivos
4		Imagen corporal	• Transmisión de positivismo
5		Autoestima	
6		Sentimientos negativos	
<b>Social</b>			
1		Relaciones personales	

Ord.	Dimensión	Indicadores	Apoyos
2		Actividad privada	• Apoyo social
3		Apoyo social	• Actividades de inclusión familiar
	<b>Ambiente</b>		
1		Libertad y seguridad	
2		Ambiente físico	
3		Recursos económicos	• Apoyo para educación y manejo de economía
4		Oportunidad de información	
5		Ocio y descanso	
6		Hogar	• Apoyo para mejoras habitacionales
7		Atención sanitaria/social	
8		Transporte	
	<b>Reconocimiento</b>		
1		Felicitaciones	• Feedback positivos
2		Traslados	• Apoyo para incentivos
	<b>Apoyo</b>		
1		Sistema de salud	• Apoyo para educación
2		Apoyo educación	• Mejora sistema de salud
	<b>Cohesión</b>		
1		Relaciones superiores	Fomento de
2		Relación compañeros	Interrelaciones e
3		Relación subalternos	interacciones

Cada una de estas dimensiones se vincula con indicadores, es decir, con “percepciones, conductas y condiciones que definen operativamente cada dimensión” (Verdugo Alonso, M. A. 2009, 29). Esta operacionalidad del modelo permite construir una planificación centrada en la persona en base a sus necesidades, deseos e intereses, considerando su contexto, y plantear los apoyos como también evaluar los avances de los niveles de calidad de vida.

Esta cualidad bidireccional entre evaluación y planificación de los apoyos resulta ideal para que los miembros del Ejército formulen sus planificaciones con un sentido transformador de la realidad de su entorno laboral y a la vez, obtengan una retroalimentación que permita reajustar la planificación inicial. Este modelo siempre está centrado en la persona, sus necesidades y su bienestar físico, psicológico y social. El factor económico es de gran influencia, pero no se puede controlar desde la institución, sin embargo, se puede dar apoyo a manera de educación financiera o económica para evitar el sobreendeudamiento del personal que causa estrés y disminuye la calidad de vida afectando a los otros elementos e inclusive al desempeño profesional.

### ***Validación de la propuesta***

Cumpliendo con el objetivo de proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de vida del personal militar en beneficio del desempeño profesional, y luego de seguir un proceso analítico de acuerdo con los resultados obtenidos se plantea el siguiente plan de acción:

#### **Plan de acción para el mejoramiento de la calidad de vida del personal militar en beneficio del desempeño profesional**

**OBJETIVO GENERAL:** Alcanzar resultados positivos en la calidad de vida de los miembros del ejército para mejorar el desempeño profesional

Tabla 31

*Plan de acción para mejorar la calidad de vida con base a los apoyos individuales*

Ord.	Dim.	Indicadores	Apoyos	Plan De Acción
1	Física	Dolor		
2		Dependencia de medicinas	• Atención médica	Ampliar los servicios de salud que incluyan planes de alimentación y nutrición intersectorial para mejorar el control nutricional y el bienestar personal y físico.
3		Energía para la vida diaria	• Actividades para el bienestar físico	
4		Movilidad		
5		Sueño y descanso	• Control nutricional	
6		Actividades de la vida diaria	• Ejercicio físico	
7		Capacidad de trabajo		
1	Psicológica	Sentimientos positivos		
2		Espiritualidad, religión, creencias personales	• Atención psicológica	
3		Pensamiento, aprendizaje, memoria, concentración	• Feedback positivos	
4		Imagen corporal	• Transmisión de positivismo	
5		Autoestima		



Ord.	Dim.	Indicadores	Apoyos	Plan De Acción
6		Sentimientos negativos		
1	<b>Social</b>	Relaciones personales	• Apoyo social	• Implementar acciones para la integración familiar al contexto laboral.
2		Actividad privada	• Actividades de	• Incentivar la educación superior y el perfeccionamiento profesional.
3		Apoyo social	inclusión familiar	
1	<b>Ambiente</b>	Libertad y seguridad		
2		Ambiente físico	• Apoyo para	
3		Recursos económicos	educación y	Desarrollar programas de educación financiera
4		Oportunidad de información	manejo de	para establecer parámetros a seguir para facilitar
5		Ocio y descanso	economía	la administración del dinero y alcanzar metas y
6		Hogar	• Apoyo para	proyectos familiares.
7		Atención sanitaria/social	mejoras	
8	Transporte	habitacionales		
1	<b>Recono.</b>	Felicitaciones		• Fomentar acciones de estimulación y motivación
2		Traslados	• Feedback positivos	a todos los miembros del Ejército e incluir.

Ord.	Dim.	Indicadores	Apoyos	Plan De Acción
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo para incentivos</li> </ul>	<p>programas de incentivación para superar metas establecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la motivación laboral.</li> </ul>
1	Apoyo	Sistema de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo para educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar el servicio de salud para dinamizar su atención, incluyendo telemedicina o atención virtual en casos emergentes.</li> </ul>
2		Apoyo educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora sistema de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar la educación superior para mejorar el profesionalismo del militar.</li> </ul>
1	Cohesión	Relación con superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de Interrelaciones e interacciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la creación de actividades grupales recreativas.</li> </ul>
2		Relación con compañeros		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar la comunicación interna.</li> </ul>
3		Relación con subalternos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir confianza, establecer valores grupales y fomentar la cohesión grupal.</li> </ul>

## **Evaluación**

El resultado de un plan individualizado de apoyos para una persona debe ser una mejor calidad de vida. Este resultado personal de los apoyos debe medirse de forma regular dentro del marco de la calidad de vida.

Para esta evaluación se sugiere realizar el cuestionario de calidad de vida de manera trimestral, sobre todo en el grupo de personas que presentan índices bajos, este es un proceso continuo de mejora de la calidad de vida. Se puede incluir evaluaciones de comportamiento y de estado de salud física como mental.

Para la evaluación se realizará comparativas pre - post de las diferentes mediciones, resultado de los apoyos brindados y resultados personales. La relación de estos datos permitirá analizar la coherencia, utilidad y eficacia de los indicadores utilizados para orientar definir y orientar el plan de apoyos y evaluar su impacto en la vida de la persona.

## Bibliografía

- Abc tecnología. (2013). *Estas son las diez ciberamenazas más comunes*. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.abc.es/tecnologia/redes/20140404/abci-amenazas-ciber-201404031906.html>
- Acosta, M., Aldrete, M., Alvarado, C., & Aranda, C. (2006). *Factores Psicosociales y salud Mental en el Trabajo*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Acronic. (2020). *2021 en revisión: las últimas amenazas cibernéticas que surgieron cómo mantenerse protegido*. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de <https://www.acronis.com/es-es/articles/latest-cyber-threats-2020/>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición, integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Asamblea Nacional . (2017). *Ley Orgánica de la Salud*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 2 de febrero de 2020, de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Bardera, M., García, M., & Pastor, A. (2018). Gestión de Estrés en las Fuerzas Armadas. *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 1-24.
- Barrett, D., Boehmer, T., & Boothe, V. (2003). Health-related quality of life of U.S. military personnel: a population-based study. *Military medicine*, 941-947.
- Bonilla, E. (2020). *Propuesta de un Sistema Integral de Evaluación de Desempeño Profesional del personal militar*. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/23272/1/T-ESPE-044126.pdf>
- Botero, B., & Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 11-24.

- Bowling, A. (2001). Quality of life in social science and medicine. *Soc. Sci. Med*, 41(10), 1337-8.
- Casas, F. (2004). De Afrontar problemas sociales a promover la calidad de vida. *Revista de Historia de la Psicología*, 25(4), 305-322.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-38. Obtenido de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Castellón, A. (2003). Calidad de vida en la atención al mayor. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, 188-192.
- Changa, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Científica*, 6(22), 270-290.
- Chênevert, D., & Vandenberghe, C. (2013). Liderazgo pasivo, factores estresantes del rol y compromiso organizacional afectivo: un estudio desfasado entre empleados de atención médica. *Revista europea de psicología aplicada*(63), 277-286.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Rating. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 1-13. doi:10.1002/CJAS.1495
- Comando de Educación y Doctrina del Ejército. (2015). *Manual de Conducción Militar*. Recuperado el 4 de enero de 2022, de Ejército ecuatoriano: [https://www.academia.edu/34370475/EJ%C3%89RCITO\\_ECUATORIANO\\_MI3\\_TASE1\\_02\\_MANUAL\\_DE\\_CONDUCCI%C3%93N\\_MILITAR](https://www.academia.edu/34370475/EJ%C3%89RCITO_ECUATORIANO_MI3_TASE1_02_MANUAL_DE_CONDUCCI%C3%93N_MILITAR)
- Contreras, P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal civil y militar del Cuartel General de la Tercera brigada de Caballería Tacna, 2016. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, 1-149.

- Cossio, M. (2019). Dimensiones de la calidad de vida. *Revista peruana de Ciencias de la Actividad Física y del deporte*, 6(3), 1-3.
- da Silva, F., Hernández, S., Castro, T., Filho, P., & da Silva, R. (2014). Health-related quality of life and related factors of military police officers. *Health Qual Life Ostcommes*, 12-60.
- Díaz, R. (2019). *El buen clima laboral y calidad de vida en el trabajo para aumenta la productividad*. Obtenido de <https://rhmanagement.cl/el-buen-clima-laboral-y-calidad-de-vida-en-el-trabajo-para-aumentar-la-productividad/>
- Ejército de Chile. (2022). *"El Ejército de todos" Gestión de Mando 2018-2022*. Obtenido de <https://www.ejercito.cl/prensa/visor/discurso-cuenta-publica-el-ejercito-de-todos-gestion-de-mando-2018-2022>
- Ejército ecuatoriano. (2018). *Informe de gestión institucional 2018*. Recuperado el 21 de noviembre de 2022, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe\_de\_Gestion\_2018%20(2).pdf
- Ejército ecuatoriano. (2021). *Informe de Gestión Institucional 2020*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/INFORME\_GESTION\_2020%20(2).pdf
- Ejército ecuatoriano. (2023). *Informe de gestión institucional 2022*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe%20de%20Gestio%CC%81n%202022.pdf
- Espinoza, I., Osorio, P., Torrejón, M., Carrasco, R., & Bunout, D. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Revista Médica Chile*(139), 579-586.
- Fúñez, M. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles. *Universitat de Lleida*, 1-244.
- Fúñez, M., & García, M. (2017). Calidad de vida relacionada con la salud en los militares españoles. *Sanidad Militar*, 73(4), 211-216.
- Galván, M. (2018). ¿Qué es calidad de vida? *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- García, M. (2013). REvisión de programas de resiliencia basados en la evidencia en los ejércitos. *Sanidad Militar*, 69(3), 182-194.

- Gil, M. (2017). *Psicología social. Un compromiso aplicado a la salud*. Zaragoza: Prensa Univesritaria de Zaragoza.
- Gil-Llario, M., Morell, V., Díaz, I., Giménez, C., & Ruiz, E. (2016). Calidad de vida. *INFAD Revista de Psicología*, 265-274.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*.
- González, L., Sanabria, P., & Zuluaga, H. (2010). Percepción de la calidad de vida y la salud mental en oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana. *Revista Med*, 115-122.
- Grotberg, E. (2006). ¿Qué se entiende por resiliencia? ¿Cómo promoverla? ¿Cómo utilizarle? *La resiliencia en el mundo de hoy*.
- Hernández, E. (2019). Valor del capital psicológico en la calidad de vida del personal militar: un programa de entrenamiento. *Universidad Complutende de Madrid*, 1-289.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Kunzel, G. (2009). Salud mental operacional. *Servicio de Psiquiatría*, 9-12.
- Herrera, R., & Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral. *Revista Cubana Enfermería*, 2(1).
- Hoerster, K., Lehavot, K., & Simpson, T. (2012). Diferencias de salud y comportamiento de salud: militares, veteranos y civiles de EE. UU. *American journal of preventive medicine*, 43(5), 483-489.
- Hoyt, T., & Hein, C. (2022). El control del estrés operacional y de combate en el ambiente de atención médica en campañas prolongadas. *Military Review*, 25-37.
- López, R., & Avello, R. P. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2).
- Mageroy, N., Riise, T., Helge, B., & Moen, B. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud en la Marina Real Noruega: ¿Importa el rango de oficial? *Military Medicine*, 172(8), 835-42.

- Martínez, A. (2020). Evaluación de calidad de vida y moral en personal militar de salud por medio de un instrumentos digital. *Revista de sanidad militar*, 1-4.
- Ministerio de Salud Pública. (2002). Obtenido de Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud: <https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/ley-sis-nac-salud.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2012). *Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/REGLAMENTO-A-LA-LEY-ORGANICA-DEL-SISTEMA.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2015). *Plan Estratégico Nacional de Salud Mental*. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-Estrategico-Nacional-de-Salud-Mental-con-Acuerdo\\_compressed.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-Estrategico-Nacional-de-Salud-Mental-con-Acuerdo_compressed.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Preguntas frecuentes*. Obtenido de <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Organización Mundial de la Salud. (2012). *WHOQOL: Medición de la calidad de vida*. Recuperado el 6 de noviembre de 2022, de <https://www.who.int/tools/whoqol>
- Pineda, J., Salazar, L., zaragoza, W., & Silva, G. (2022). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Revista literaria*, 5(1), 1-12.
- Proctor, S., Wolfe, J., & White, R. (2001). Health-Related Quality of Life in Persian Gulf War Veterans. *Military Medicine*, 166(6), 510-120.
- Ramos, F. (2002). Salud y calidad de vida en las personas mayores. *Tabanque: Revista pedagógica*(16), 83-104.
- Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 91-102.
- Sanabria, M. (2016). Calidad de vida e instrumentos de medición. *Universidad de La Laguna*.
- Sanabria, M. (2016). Calidad de vida e instrumentos de medición. *Universidad de la Laguna*, 1-82.
- Schalock, R., & Verduga, M. (2013). *Discapacidad e inclusión*. Salamanca: Amarú.



- Schallock, R., & Verdugo, M. (2009). El concepto de calidad de vida, su medición y utilización. *Dialnet*, 29-42.
- Schaubroeck, J., Riolli, L., Chunyan, A., & EEUU, E. A. (2011). Resiliencia a la exposición traumática entre los soldados desplegados en combate. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 16(1), 18-37.
- Urzúa, A., & Caqueo-Uriza, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71.
- Velarde, E. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud Pública de México*, 349-361.
- Verdugo, M. (2009). El cambio educativo desde una perspectiva de calidad de vida. *Revista de Educación*, 23-43.
- Verdugo, M., & Scharlock, R. (2009). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas*. Salamanca: Amarú.
- Verdugo, M., Schallock, R., & Gómez, L. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: La unión tras veinticinco años de cambios paralelos. *Siglo Cero*, 52(3), 9-28.
- Vergara, J. (2015). *Capacidades militares y defensa común en el ámbito de la Unión Europea*.  
Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/43558/26082913.pdf?sequence>
- Wu, A. (2001). Quality of life assessment in clinical research: application in diverse populations. *Med Care*, 30-35.

## Apéndice