

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS  
HUMANOS**



**Programa de intervención de resiliencia en el personal militar de una  
institución armada del Perú, que integra unidades operativas desplegadas en  
zonas de emergencia**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS**

**AUTORES: BACH. Ayala Robles Patty Ysabel  
BACH. Brückmann Portugal Francisco Florentino**

**ASESOR: DR. Vicuña Peri Luis**

**LIMA – PERÚ**

**2016**

# AGRADECIMIENTO

Al Dr. Luis VICUÑA Peri por la asesoría brindada.

Y a todas aquellas personas que proporcionaron su apoyo para la realización de esta investigación.

*A Dios. Por permitir que lleguemos hasta este punto y habernos otorgado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor. Si caes es para levantarte, si te levantas es para seguir, si sigues es para llegar a donde quieres ir y si llegas es para saber que lo mejor está por venir. A nuestro hijo Francisco, por ser el centro de equilibrio de nuestras vidas. A nuestros padres. Isabel y Buenaventura, por su constante e incondicional apoyo en mi apasionado anhelo de alcanzar mis objetivos.; y Estrella, por sus constantes consejos y apoyo en mi superación profesional y aunque, Enrique, no este físicamente hoy conmigo, su legado de logro de los objetivos siempre alcanzados es la estela que guía mi vida.*

# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I :PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....</b>	<b>10</b>
1.1 Introducción .....	10
1.2. Formulación del problema y justificación del estudio .....	12
1.2.1. Formulación del problema .....	12
1.2.2. Justificación del estudio.....	13
1.3. Antecedentes relacionados con el tema .....	14
1.3.1. Investigaciones Nacionales.....	14
1.3.2. Investigaciones Internacionales .....	16
1.4. Objetivos Generales y Específicos.....	18
1.4.1. Objetivo General.....	18
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
1.5. Limitaciones del estudio .....	19
<b>CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Bases teóricas relacionadas con el tema .....	20
2.1.1. Antecedentes históricos de la resiliencia .....	20
2.1.2. Definición de la resiliencia .....	22
2.1.3. Auge de la resiliencia en el ámbito militar .....	24
2.1.4. Teorías que abordan el estudio de la resiliencia .....	25
2.1.5. Modelos teóricos que describen el estudio de resiliencia .....	31
2.1.6. Programa de Intervención de Resiliencia .....	37
2.2. Definición de términos.....	41
2.3. Hipótesis .....	44
2.3.1. Hipótesis General.....	44
2.3.2. Hipótesis Específicas .....	44
2.4. Variables .....	45
<b>CAPÍTULO III : METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>46</b>
3.1. Diseño de la investigación .....	46
3.2. Población y muestra.....	47
3.3. Técnicas e instrumentos.....	48
3.3.1. Ficha Técnica del Test de Resiliencia.....	48

3.3.2. Ficha del Programa de Intervención de Resiliencia: Resiliencia en acción.....	50
3.4. Recolección de datos.....	52
<b>CAPÍTULO IV :RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
4.1 Procedimiento metodológico del Programa de Intervención Resiliencia en Acción.....	53
4.2 Diseño del Programa de Intervención de Resiliencia Resiliencia en Acción. ....	55
4.3 Descripción del Programa de Intervención Resiliencia en Acción.....	58
4.4 Resultados de la aplicación del Programa de Intervención Resiliencia en acción. ....	70
4.4.1. Estadísticos generales de las evaluaciones realizadas. ....	70
4.4.2. Estadísticos generales correspondientes a las dimensiones por cada grupo de estudio.	75
4.4.3. Diferencias de medias en los grupos de control y experimental según la prueba de entrada y salida .....	84
4.5 Análisis de resultados .....	87
<b>CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>89</b>
5.1. Conclusiones.....	89
5.2. Recomendaciones .....	90
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>95</b>
ANEXO 1: TEST DE RESILIENCIA.....	95

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra evaluada según grupo ocupacional (categoría militar).....	86
Tabla 2. Muestra evaluada según pre-test y pos-test.....	87
Tabla 3. Muestra evaluada según los grupos de estudio experimental y de control.....	88
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov - Smirnov para cada grupo de evaluación.....	90
Tabla 5. Estadísticos generales por dimensiones del grupo de evaluación experimental y de control.....	92
Tabla 6. Estadísticos generales del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	93
Tabla 7. Estadísticos de la dimensión introspección del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	94
Tabla 8. Estadísticos de la dimensión independencia del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	95
Tabla 9. Estadísticos de la dimensión de interacción del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	96
Tabla 10. Estadísticos de la dimensión de iniciativa del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	97
Tabla 11. Estadísticos de la dimensión de creatividad del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	98
Tabla 12. Estadísticos de la dimensión de moralidad del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	99
Tabla 13. Estadísticos de la dimensión de sentido del humor del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	100
Tabla 14. Estadísticos de t de student para comparar medias de dos muestras relacionadas, según la evaluación de entrada y salida.....	101
Tabla 15. Estadísticos de t de student para la comparación de 2 muestras relacionadas, de las dimensiones de Resiliencia.....	102

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Muestra evaluada en porcentaje (redondeado) según grupo ocupacional (categoría militar).....	87
Figura 2. Muestra evaluada indicada en porcentaje según pre-test y pos-test.....	88
Figura 3. Muestra evaluada, indicada en porcentaje (redondeado), según los grupos de estudio experimental y de control. ....	89
Figura 4. Prueba de Kolmogorov - Smirnov por cada grupo de evaluación, según dimensiones.....	90
Figura 6. Estadísticos generales del test de resiliencia de la muestra aplicada, de acuerdo a la Media.....	93
Figura 7. Media de la dimensión introspección del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	94
Figura 8. Media de la dimensión independencia del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	95
Figura 9. Media de la dimensión de interacción del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	96
Figura 10. Media de la dimensión de iniciativa del test de resiliencia de la muestra aplicada .....	97
Figura 11. Media de la dimensión de creatividad del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	98
Figura 12. Media de la dimensión de moralidad del test de resiliencia de la muestra aplicada .....	99
Figura 13. Media de la dimensión de sentido del humor del test de resiliencia de la muestra aplicada.....	100

## RESUMEN

Los avances psicológicos en las últimas décadas han aportado al desarrollo del modelo positivo de la salud mental de nuestro país, puesto que han confrontado las necesidades de las poblaciones que las demandaron, tal es el caso de los profesionales militares que en cumplimiento de sus labores de alto riesgo activa y directamente en la lucha frontal contra los elementos narcoterroristas hicieron posible el logro de sus objetivos durante sus operaciones militares; por lo tanto, en respuesta a esta problemática, se han establecido estrategias de defensa, incorporando programas de entrenamiento de resiliencia.

Por lo expuesto, en la presente investigación pretendemos determinar la influencia de la aplicación de un programa de intervención de resiliencia del personal militar, que integraron unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

Esta investigación utilizó una metodología de diseño experimental, de tipo longitudinal, con una muestra conformada por 261 de una población de 2088 personal militar, teniendo a 70 en el grupo experimental y 191 participantes en el grupo de control, aplicando el test de resiliencia en dos tiempos, de entrada y salida, para la medición de efectividad del referido Programa, cuyos resultados se presentaron el respectivo análisis, sustentando su influencia positiva, evidenciándose mejoras en el referido personal, en aspectos como su instropección, independencia, interacción, creatividad, moralidad y sentido del humor; así como se recomendó replicar la investigación teórica-práctica a muestras de diferente contexto sociocultural, de mayor tamaño y de diversas áreas de trabajo que ratifiquen la eficiencia del referido programa.

**Palabras claves:** Resiliencia, Programa de Intervención, Test de Entrada y Test de Salida.

## ABSTRACT

The psychological advances in the last decades have contributed to the development of the positive mental health model of our country, since they have confronted the needs of the populations that demanded them, such is the case of the military professionals who, in fulfillment of their work of high active risk and directly in the frontal fight against the elements terrorists made possible the achievement of its objectives during its military operations; Therefore, in response to this problem, defense strategies have been established, incorporating resilience training programs.

For the above, in the present investigation we intend to determine the influence of the application of a resilience intervention program of the military personnel, who integrated operative units of an Armed Institution of Peru, deployed in emergency zones.

This research used an experimental design methodology, of a longitudinal type, with a sample composed of 261 of a population of 2088 military personnel, having 70 in the experimental group and 191 participants in the control group, applying the resilience test in two times, entry and exit, for the measurement of effectiveness of said Program, whose results were presented the respective analysis, sustaining its positive influence, evidencing improvements in said personnel, in aspects such as introspection, independence, interaction, creativity, morality and sense of humor; And it was recommended to replicate the theoretical practical research to samples of different socio cultural context, of bigger size and of diverse areas of work that ratify the efficiency of the program.

**Key words:** Resilience, Intervention Program, Entrance Test and Exit Test.

# CAPÍTULO I :PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

## 1.1 Introducción

El término resiliencia procede originalmente de la Ingeniería y se refiere a la capacidad de algunos materiales de ser flexibles ante fuerzas de deformación y recuperar, tras ellas, su forma original. Pero esta «capacidad de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas» (RAE, 2014) no es una característica exclusiva de los materiales, también se aprecia en las personas, los animales o las plantas.

Puesto que algunas profesiones están asociadas a mayores riesgos laborales, como es el caso de los militares, la resiliencia cobra gran reconocimiento en este entorno, aunque los trabajos con más riesgos no son los únicos en los que se está proponiendo su empleo para prevenir el absentismo, la insatisfacción laboral o el bajo rendimiento.

Es por ello, que la presente investigación sobre la aplicación del programa de intervención va en esta línea de potenciar la resiliencia, ante los estresores asociados al combate, en el personal militar de una Institución Armada de nuestro país que es desplegado en zonas de emergencia.

Es por ello, que se elaboró una investigación de tipo experimental en el que se realizará evaluaciones de entrada y salida, es decir, se aplicó un test validado, antes y después del desarrollo de un Programa de Intervención de la variable Resiliencia, debiendo cumplir este último la exigencia metodológica, con la finalidad de demostrar los cambios positivos significativos en el personal militar que corresponda al grupo experimental del estudio, siendo contratado con el personal que se encuentre en el grupo de investigación denominado, de control.

Siendo el objetivo de la aplicación del referido programa, la generación del cambio positivo, se precisa el concepto de resiliencia, la que se consensuó en el Congreso de Resiliencia del año 2005, que fue descrita como la capacidad que tienen las personas de superar, con ayuda de recursos personales y socialmente mediados, la crisis de su ciclo vital, haciendo de éstas una ocasión para su propia evolución. Como se puede apreciar se entiende la manifestación de la resiliencia como un proceso cualitativo de desarrollo individual que no sólo restaura la situación originaria, sino que va más allá. Son necesarias, por tanto, una serie de actitudes y acciones que den lugar a una personalidad resiliente, la misma que desde la aplicación programa de intervención se pretende contribuir.

En ese contexto, es importante precisar que en el ámbito militar, se hace necesaria la comprensión que se necesita elevar el nivel de acondicionamiento mental al mismo nivel de atención que se le presta al acondicionamiento físico y estratégico dirigido al personal militar, sobretodo, a quienes son desplegados a las zonas de emergencia para lidiar con la guerra, es decir se puede desarrollar la capacidad de resiliencia en la aptitud mental de la misma manera que se puede desarrollar la capacidad de resiliencia con flexiones de brazos y prácticas de tiro con armamento de combate.

Finalmente, esa comprensión sobre resiliencia, a través del programa de intervención construido por los maestristas responsables de la presente investigación, que se aplicó en el personal militar de una Institución Armada de nuestro país, permitió propiciar, a razón de los resultados de este estudio, con las evidencias disponibles, la iniciación de una formación continua sobre el empleo de los procedimientos y la metodología científica en la implementación de programas de entrenamiento psicológico y promoción de la salud mental del personal militar, como es el caso del estudio de la resiliencia.

## **1.2. Formulación del problema y justificación del estudio**

### **1.2.1. Formulación del problema**

Actualmente, frente a los acontecimientos que se suscitan en nuestro país, en el frente interno, en la lucha contra el narcotráfico y el terrorismo y que por mandato de la Constitución Política del Estado, las Fuerzas Armadas del Perú participan activa y directamente en la lucha frontal contra los elementos narcoterroristas, por ello esta Institución Armada, cuyo personal militar es materia de evaluación en la presente investigación, no es ajena a este problema, realiza una participación activa desde los años 80 en los frentes Ucayali (Departamento de Ucayali), Putumayo (Departamento de Iquitos) y actualmente en el VRAEM (Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro; que involucra los Departamentos de Ayacucho, Cusco, Huancavelica y Junín).

No obstante, el personal militar que integra las unidades operativas, desplegadas en las zonas denominadas de emergencia, se encuentran constantemente en operaciones de combate y en las peores condiciones: tiempo de descanso de menos de 6 horas, inadecuado horario en que ingieren alimentos, consumo de raciones de combate frías con poco valor proteico, falta de salubridad y bajo consumo de agua (lo poco que se pueda conseguir en el área de operaciones), tensión y estrés por el constante hostigamiento del enemigo con armas de fuego, emboscadas que generan muertes y heridos, traslado del personal herido o fallecido a consecuencia del combate en condiciones insalubres; todo ello expuesto a las condiciones climatológicas y geografía accidentada predominantes en esa zona.

Por lo tanto, entendiéndose que la resiliencia es la capacidad de sobreponerse de manera exitosa a condiciones adversas, a pesar de presentarse un escenario con múltiples obstáculos, que para el caso del personal militar de unidades operativas desplegadas en zonas de emergencia, que no posea resiliencia, se reflejaría en su inseguridad individual, ocasionando baja capacidad de reacción y de rendimiento físico y mental ante las operaciones de combate (enfrentamiento abierto de fuego cruzado durante los patrullajes), muchas veces la debilidad de un integrante de las patrullas genera resultados negativos, conduciendo al fracaso de la misión encomendada, inclusive

pudiendo generar consecuencias como heridos o la muerte, del propio combatiente o del compañero.

En tal sentido, se pretende responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida influye la aplicación de un programa de intervención de resiliencia en el personal militar de una institución armada del Perú, que integran unidades operativas desplegadas en las zonas de emergencia?

### **1.2.2. Justificación del estudio**

El estudio de resiliencia permitirá conocer la actitud, ese atributo positivo (Kosaba, 1972) del personal militar desplegado a las zonas de emergencia frente a las situaciones adversas, experiencias difíciles, traumáticas y estresantes, pudiendo predecir sus comportamientos, durante el desarrollo de las operaciones bélicas y disponiendo de un óptimo conocimiento, implementar desde diversos enfoques, la instrucción física, psicológica y moral del personal militar que integran las unidades operativas desplegadas en zonas de emergencia, que constantemente realizan operaciones militares de combate.

En el fondo, se trata de una cualidad muy preciada en todos los ámbitos de la vida, ya que los individuos que la han desarrollado, al haber estado expuestos a factores de vida muy estresantes, continúan su vida con una muy baja susceptibilidad a futuros estresores, surgiendo de la adversidad como el ave fénix, convirtiendo su adversidad en altos niveles de productividad de una vida significativa.

Asimismo para el contexto de la Institución Armada, la presente investigación es relevante porque los resultados obtenidos de primera mano servirán como base al órgano rector de las Escuelas de Instrucción Superior del personal que integrarán posteriormente las unidades operativas,

desplegadas en zonas de emergencia, a fin que reestructuren o refuercen la malla curricular profesional de las referidas escuelas, en el que consideren acciones preventivas a través de programas de intervención, capacitaciones y evaluación de resiliencia.

Esta innovación, de ámbito académico, se reflejará en actitudes positivas del personal militar graduado de las especialidades operativas de Fuerzas Especiales, muestra significativa del presente estudio, en su desempeño laboral eficiente disminuyendo el riesgo de sufrir accidentes, incapacidad psicofísica o incluso la pérdida de su propia vida y de la de los demás; con efectos positivos en el entorno familiar del personal militar que participó del referido programa.

Finalmente, los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron conocer la eficiencia del Programa de Intervención en el fortalecimiento de la resiliencia del personal militar en condiciones de desplegado en zonas de emergencia. La Institución Armada contará con un protocolo de aplicación accesible para su réplica cada vez que se trate de intervenir a un nuevo personal por destacar a la referida zona de conflicto.

## **1.3. Antecedentes relacionados con el tema**

### **1.3.1. Investigaciones Nacionales**

Silva, R. (2012), en su tesis de Resiliencia en estudiantes del V ciclo de educación primaria de una institución educativa del Callao, considera que el propósito de su investigación recae en determinar el nivel de resiliencia de una muestra de 150 estudiantes, cuyas edades fluctúan entre 9 y 12 años de edad. Se obtuvo como resultados la predominancia del nivel medio con respecto a la resiliencia en los estudiantes, es decir, que se encuentran en proceso de sobreponerse por experiencias de adversidad.

Peña, N. (2009), en su tesis de Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa, estructuró como objetivo identificar y comparar los niveles de las fuentes de resiliencia que posee un grupo de estudiantes entre 9 y 11 años de edad de Instituciones Educativas Estatales de las ciudades de Lima y Arequipa. La muestra estuvo conformada por 652 estudiantes, 311 de Lima y 341 de Arequipa, de los cuales 332 eran de género masculino y 320 femeninas, siendo el muestreo utilizado de tipo intencional.

Se utilizó el instrumento inventario de Fuentes de Resiliencia construido y validado por el autor, en el 2008 Los datos fueron analizados mediante la distribución de frecuencia, la media aritmética ( $\bar{x}$ ), la observación estándar (DS) y la prueba U Mann-Whitney. Entre los principales resultados no encontramos diferencias estadísticamente significativas en las fuentes de resiliencia entre los grupos de Lima y Arequipa, por otro lado, si se encontró diferencia significativa en las fuentes de resiliencia entre los grupos de masculinos y femeninos. Finalmente, las implicancias del estudio han sido discutidas.

La muestra estuvo conformada por 482 personas de ambos sexos. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando como instrumento el Cuestionario de Resiliencia el cual fue creado por las autoras con la finalidad de medir el grado de niveles de resiliencia, el mismo que fue aplicado en forma individual en las diferentes Escuelas Militares del país. Los resultados más significativos indican una muestra altamente confiable. Asimismo, indican que la mayoría de los cadetes presentan un nivel de resiliencia con tendencia a nivel alto, y en su minoría se presentaba con un nivel bajo.

Salgado, A. (2005), en su tesis La investigación denominada Métodos e Instrumentos para medir la resiliencia: Una alternativa peruana, demostró que la resiliencia tiene una notoria relevancia en el impacto social de la persona, a través de sus dimensiones: Autoestima, Empatía, Autonomía, Humor y Creatividad, Por ello, esta investigación busca brindar una visión panorámica sobre la medición y evaluación de resiliencia.

En tal sentido, los objetivos generales son en primer lugar describir los principales métodos de medición de este constructo, en segundo lugar, señalar los principales instrumentos psicológicos que se han desarrollado y en tercer lugar, dar a conocer un instrumento construido en nuestra realidad nacional, acorde a las características psicosociales de nuestra población.

### **1.3.2. Investigaciones Internacionales**

García, M. (2013). En su investigación titulada Revisión de programas de resiliencia basados en la evidencia en los ejércitos, sostiene que los riesgos físicos y psicológicos asociados a las operaciones militares, el desarrollo de un modelo positivo de salud mental y el avance en las prácticas basadas en la evidencia en psicología, han determinado que las estrategias de Defensa en determinados países incorporen programas de intervención de la resiliencia para el personal militar que participa directamente en combate.

Carretero, R. (2010). Resiliencia: Una visión positiva para la prevención e intervención desde los servicios sociales. El autor sostiene que la resiliencia, a diferencia de lo que habitualmente es percibido, aparece de manera muy habitual entre individuos que viven en situaciones de exclusión, riesgo, o adversidad, permitiendo a estos, la normalización de sus situaciones. Definida desde la psicología positiva, el investigador considera que la resiliencia puede proporcionar información muy valiosa para trabajar en prevención e intervención en situaciones de adversidad, riesgo y exclusión.

Valdebenito, Loizo y García (2009). Resiliencia: Una mirada cualitativa. Este trabajo surgió como un intento de abordar un concepto reciente como el de los familiares de detenidos o desaparecidos de la dictadura militar ocurrida en la provincia de San Luis, Argentina, población poco investigada y respecto de la cual nos preguntamos si la resiliencia presenta eficacia para explicar la situación de estas personas que luego de haber sufrido un suceso tan trágico como fue la dictadura, con la terrible consecuencia de la desaparición de seres queridos de su seno familiar,

continuaron con vida. Teniendo en cuenta el grupo con el cual se iba a trabajar y la sensibilidad del tema a tratar, se abordó la investigación con una metodología cuantitativa.

Silas, J. C. (2008). La resiliencia en los estudiantes de educación básica, un tema primordial en comunidades marginales. La investigación buscó ilustrar la manera en que los docentes de jóvenes en situación marginación se constituyen en personas significativas en resiliencia. Ejemplifica cómo estos actores clave influyen en la formación y perseverancia de alumnos de educación básica en condiciones de pobreza. La argumentación y discusión conceptual de reporte se nutre principalmente de los elementos de la teoría de la resiliencia y toma evidencias empíricas de las historias de la vida de 29 personas que participaron en un estudio cualitativo sobre los factores que permiten la permanencia escolar en condiciones de marginación en 16 localidades mexicanas.

Villalba, C. (2004). El concepto de resiliencia individual y familiar. Aplicaciones en la intervención social. El autor resalta el favorable resultado en el entorno social de la persona, que genera la aplicación de un programa de intervención de resiliencia, presentando una aproximación a su conceptualización, analizando las tres etapas de investigación de esta variable. Asimismo, describe la diferencia entre resiliencia individual y familiar y sus distintos enfoques que contribuyen al entorno laboral.

Atahortúa, M. (2002). Resiliencia: otra perspectiva de las experiencias sociales y personales dentro de la empresa. La resiliencia es un término proveniente de las ciencias físicas que resume la capacidad para desarrollar un sistema de sentir, pensar y actuar por parte de los grupos humanos o de un individuo, para lograr el enfrentamiento efectivo frente a las adversidades provenientes de la turbulencia social o empresarial. El concepto recoge aportes de las ciencias sociales y del comportamiento en escenarios comunitarios, pero tiene una evidente validez para analizar los procesos de cambio y de crisis en el ámbito organizacional empresarial. Es probable que desde esta óptica aparezcan propuestas concretas para enfrentar la crisis que padece nuestra región.

## **1.4. Objetivos Generales y Específicos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión introspección de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.
- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión independencia de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.
- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión interacción de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.
- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión iniciativa de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.
- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión creatividad de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión moralidad de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.
- Identificar la influencia de la aplicación de un programa de intervención, en la dimensión sentido del humor de resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

## **1.5. Limitaciones del estudio**

- Limitación Espacial y Geográfica: El ámbito en el cual se elaboró la investigación comprende una Institución Armada del Perú.
- Limitación Social: La población donde se desarrolló el estudio comprende a personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en las zonas de emergencia. Los resultados serán aplicables sólo a poblaciones con características similares.

# CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

## **2.1. Bases teóricas relacionadas con el tema**

### **2.1.1. Antecedentes históricos de la resiliencia**

La resiliencia empieza a tener mayor importancia a principios de los años ochenta. Por lo que es necesario comprender, las investigaciones antecedentes y los términos que surgieron en el contexto que le precedió al concepto de resiliencia.

Unas primeras oleadas de investigaciones surgen desde la escuela anglosajona, en los años 50, las estudiosas y psicólogas Werner y Smith (1992), realizaron una investigación a los niños en riesgo de la isla de Kauai en Hawai, cuyo objetivo fue identificar las características biológicas y psicológicas que parecían ser factores determinantes en la superación de adversidades, haciendo referencia a la autonomía y autoestima como características de resiliencia. Además de ser las familias y determinados aspectos sociales como el apoyo, que facilitan el desarrollo de la resiliencia, así como de los factores personales. Por lo que esta primera generación se interesó por deslindar cuales eran los factores protectores más trascendentes, los internos o externos, entre lo biológico-innato y lo social-aprendido.

Una segunda generación de investigaciones se centra en determinar el proceso, en cómo surgen las características resilientes. En este sentido surge un representante británico Rutter, que propone entender a la resiliencia no como un conjunto de características internas y externas, sino como un proceso donde se desarrollarían estos elementos dentro de un marco temporal (Rutter, 1987). Y acuña la noción dinámica de resiliencia, argumentando que la dinámica entre factores de riesgo y factores protectores forma la base de la adaptación resiliente.

En la década de los 70, se inicia en medio de las investigaciones clínicas en psicopatología en poblaciones infantiles en alto riesgo; por ejemplo, entre las más importantes tenemos a la realizada por Garmezy (1991), quien realizó un estudio en niños con madres esquizofrénicas, hallando un subgrupo de niños que mostraban patrones adaptativos sorprendentemente saludables; instaurando de esta manera el término psicológicamente invulnerable.

Sin embargo, esta denominación haría presuponer una característica innata, por lo que se deja de lado y surgen términos como el afrontamiento y la personalidad resistente, es la psicóloga Murphy (citado en Gil, 2010), quien investiga sobre los mecanismos de afrontamiento en niños expuestos a agentes estresantes naturales tales como muertes o accidentes en la familia, donde ponen en relieve que la habilidad interpersonales para comunicar, experimentar y regular emociones positivas ayudan a enfrentar la adversidad.

Estos mecanismos podrían darse tanto adaptativamente como inadaptativamente, por lo que podrían repercutir en la persona a largo plazo; por ejemplo, las conductas de negación, evitación y abandono. El segundo concepto mencionado fue propuesto por Kobasa (citado en Gil, 2010), quien señala que la personalidad resistente se basa en tres actitudes: compromiso, control y reto.

En la última década del siglo XX, en la escuela europea presentan aplicaciones de sus prácticas sobre resiliencia diferentes autores europeos como Boris Cyrulnik, Frederick Losel, Michel Manciaux y Stefan Vanistendael entre otros. Siendo Cyrulnik (2001) el psicoanalista más representativo, quien se recuperó del trauma vivido en su infancia durante la segunda guerra mundial en los campos de concentración nazi, su perspectiva trasciende y se plasma en la noción de resiliencia que trata de comprender de qué manera un golpe puede ser asimilado, puede provocar efectos variables e incluso un rebote (p. 40).

No se es más o menos resiliente, todos tenemos la capacidad de serlo, pues la resiliencia es consustancial al ser humano, pues ninguno de nosotros ha ignorado el sufrimiento. Solo en

algunos casos de alteraciones genéticas podría ser bloqueada, señala que la resiliencia está íntimamente ligada a la interacción con los demás, siendo de vital importancia la presencia de una figura significativa llamada tutor de resiliencia (p. 40). Esta generación europea, observó con relevancia el factor afectivo y relacional social para el surgimiento de la resiliencia.

Otro gran exponente de este grupo, es Stefan Vanistendael, sociólogo belga, quien define a la resiliencia como “la capacidad de tener éxito de modo aceptable para la sociedad, a pesar de un estrés o de una adversidad que implican normalmente un grave riesgo de resultados negativos” (Vanistendael, 2005). Señala también como se construye los cimientos para enfrentar lo adverso, como: la interacción cotidiana con la familia, redes de apoyo; la autoestima y desarrollo de habilidades, el sentido del humor, la capacidad de disfrutar, ser creativo, entre otras.

### **2.1.2. Definición de la resiliencia**

Inicialmente el término resiliencia fue un concepto proveniente de la ingeniería, para referirse a la capacidad de algunos materiales de ser flexibles ante fuerzas de deformación y recuperar, tras ellas, su forma original (García y Barbera, 2013). Pero esta capacidad de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas (RAE, 2014) no es solamente una característica exclusiva de los materiales, también se aprecia en las personas, los animales o las plantas.

Asimismo, la resiliencia se puede entender tanto como la capacidad de recuperación o habilidad de volver al equilibrio inicial, como capacidad de sostenerse o resistir e, incluso, experimentar un crecimiento personal como resultado de haber desarrollado respuestas sanas a eventos estresantes. Tal es la situación de algunas profesiones asociadas a mayores riesgos laborales, en este contexto se desenvuelven militares y la resiliencia es una característica que denota sustancial reconocimiento (García y Barbera, 2013).

Por lo expuesto anteriormente creemos por conveniente utilizar las definiciones de Michael Rutter y Wolin y Wolin.

En tanto Rutter (citado en Villalba, 2004) entiende la resiliencia como la variación individual en la manera en la que las personas responden a los riesgos a lo largo del tiempo.

Mientras que los esposos Wolin y Wolin (1993) desarrollan un esquema con siete pilares basados en las diferentes etapas del ciclo vital, infancia, adolescencia y adultez, entre estos se encuentran la introspección, la independencia, la capacidad de interacción, la capacidad de iniciativa, creatividad, ideología personal y sentido del humor. A continuación, definiremos brevemente cada uno:

- Introspección: Es la capacidad para examinarse internamente, plantearse cuestiones difíciles y darse respuestas honestas.
- Independencia: Se refiere a la capacidad de establecer límites entre uno mismo y ambientes adversos.
- Capacidad de interacción: Es la capacidad de establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas.
- Capacidad de iniciativa: se refiere a la capacidad de hacerse cargo de los problemas y de ejercer control sobre ellos.
- Creatividad: Es la capacidad de imponer orden, belleza y un propósito en las situaciones de dificultad o caos.
- Ideología personal o conciencia moral: Extender el deseo personal a toda la humanidad y capacidad de comprometerse con valores (sobre todo a partir de los 10 años).
- Sentido del humor: Es la disposición del espíritu a la alegría, permite alejarse del foco de tensión, relativizar, positivizar, hacer las cosas de un modo lúdico y encontrar lo cómico en la tragedia.

### **2.1.3. Auge de la resiliencia en el ámbito militar**

La resiliencia ocupa un lugar relevante en el ámbito militar de todos los tiempos. Se reconoce que hasta finales del siglo XX, el peso de la preparación de los militares recaía en lo físico, lo técnico y lo táctico. Aunque la fortaleza psicológica de los soldados, comprendida en términos como moral individual o moral de unidad, ha sido siempre tenida en cuenta por los grandes líderes de la historia, advirtiéndose, por primera vez, que el entrenamiento de lo psicológico se encuentra elevado al mismo nivel que lo físico, dentro del ámbito militar, considerándose la implementación de los primeros programas de entrenamiento psicológico basados en la evidencia demostrada para el personal militar en fechas recientes. Pero este avance no es casual (García y Barbera, 2013).

Por ello se hace preciso indicar que la resiliencia ha encontrado su auge desde la primera década del siglo XXI, ante la confluencia de distintos escenarios y hechos, tanto civiles como militares, significativos y dispersos. Es así que en 1998, la psicología positiva en los que se enmarca la resiliencia, es reconocida públicamente por el célebre psicólogo Martin Seligman, en su discurso de asunción como Presidente de la Asociación de Psicólogos Americanos (García y Barbera, 2013).

La propuesta de este científico, quien lidera una auténtica revolución dentro de la psicología, es la de no concentrar el interés sólo en los problemas, las debilidades, los traumas y las inferioridades, sino en focalizarse, con el mismo rigor científico y el uso de la metodología, en las emociones placenteras, el crecimiento, la capacidad de hacer frente, de superación y la búsqueda de la felicidad y los rasgos positivos del carácter; todo ello en su pretensión de lograr una comprensión más equilibrada y global de la experiencia humana (García y Barbera, 2013).

Con el impulso original de Seligman, esta disciplina de la psicología toma fuerza en la comunidad científica y diversos profesionales de esa ciencia inician el rescate de estudios y hallazgos

desarrollados en décadas pasadas, convirtiendo a la resiliencia en una tendencia de la investigación, además del ámbito civil, en el militar (García y Barbera, 2013).

Y es precisamente, uno de los acontecimientos del ámbito militar, que se puede citar tales como las guerras de Irak y Afganistán que vienen ocasionando gran impacto negativo en la salud mental de los militares desplegados y sus familias. Estos hechos hicieron reflexionar a los líderes militares que comandan los ejércitos de los países involucrados, decidiendo no sólo tratar las bajas sino prevenirlas, fomentando una cultura organizacional de entrenamiento y reforzamiento de la resiliencia (García y Barbera, 2013).

## **2.1.4. Teorías que abordan el estudio de la resiliencia**

### **2.1.4.1. Teorías de resiliencia de Boris Cyrulnik**

Cyrulnik (2004), define resiliencia a través del término tutores de resiliencia, definiéndolos como las personas que ayudan a retomar el camino después de una adversidad, ayudando, apoyando y sirviendo de modelo. Los tutores pueden ser: el entorno social compuesto por padres competentes y relaciones cálidas con una o varias personas, como cónyuge, familia o amistades.

Este concepto va más allá de lo concreto. El autor de esta teoría sostiene que un tutor de resiliencia en muchos casos puede ser un comentario realizado por un desconocido, una película, una obra de arte, una canción, o cualquier evento que impacte positivamente en el individuo. En síntesis, la relación es el nivel donde el entorno social juega un papel fundamental para la construcción de las personalidades resilientes.

En las organizaciones, un tutor de resiliencia es la figura de coaching, asesor o mentor. Estos tutores tienen como función principal develar en las organizaciones el potencial que yace escondido en el colaborador. Muchas veces con simples preguntas estratégicas permiten que la

organización se embarque en un proceso de comunicación de alto nivel, el cual crea una nueva información y descubre las expectativas más profundas.

Las preguntas pueden transformar organizaciones y su cultura, además pueden abrir muchas opciones para llegar a soluciones inesperadas. De esta manera lo que parecía inmutable puede transformarse de la mejor manera.

#### **2.1.4.2. Teorías de resiliencia de Michael Rutter**

El psicoanalista Rutter (1993), estuvo directamente inspirado en el concepto de la física. En su opinión conductista, la resiliencia se reducía a una suerte de «flexibilidad social» adaptativa.

El concepto se profundizó al trascender al conductismo, por ejemplo, con las investigaciones del etólogo Cyrulnik (2001), quien amplió el concepto de resiliencia observando a los sobrevivientes de los campos de concentración, los niños de los orfanatos rumanos y los niños bolivianos en situación de calle.

De este modo se categorizan los sujetos en no-resilientes y pro-resilientes, existiendo una gradación intermedia. Se observa que a mayor actividad cognitiva y a mayor capacidad intelectual aumenta la resiliencia, no sólo emocional, sino de las neuronas de los sujetos. Ciertamente que no es absoluta la relación «mayor nivel intelectual igual mayor resiliencia», pero estadísticamente es muy frecuente. El sujeto con mayores conocimientos y mayor capacidad intelectual puede procesar y elaborar más eficazmente los traumas y los factores distresantes.

Ante situaciones de catástrofe (natural o provocada por el ser humano) se debe considerar la formación de las llamadas «comunidades resilientes y para éstas un tratamiento específico. Teniendo en consideración que la resiliencia psíquica es el resultado de múltiples procesos que

contrarrestan las situaciones nocivas, se trata de una dinámica en la cual se podrían señalar las siguientes etapas:

- El equilibrio que enfrenta a la tensión
- El compromiso y el desafío
- La superación
- La significación y valoración
- La positividad de sí mismo
- La responsabilización
- La creatividad

#### **2.1.4.3. Teorías de resiliencia de Werner**

Werner en 1992, estudió a un grupo de personas durante 40 años, llegando a la conclusión que niños condenados a presentar problemas en el futuro, según el enfoque de riesgo, llegaron a ser exitosos, construyeron familias estables y contribuyeron positivamente a sociedad. Ante esto surge el concepto de invulnerabilidad para describir a las personas sanas que se han desarrollado en ambientes insanos. La observación de estos niños, lo condujo al concepto de invulnerabilidad, entendiéndolo como el desarrollo de personas sanas, en ambientes insanos. Ante la rigidez y el determinismo que este vocablo genera, con connotaciones de orden genético o biologicista se optó por resiliente que evoca desde el adjetivo en inglés (resilient) la elasticidad y desde la metalurgia, la capacidad de algunos materiales de recobrar su forma original, después de ser sometidos a unan presión deformadora (Werner, 2003).

#### **2.1.4.4. Teorías de resiliencia de Kotliarenco**

Según Kotliarenco, Cáceres y Álvarez (1996), en La pobreza desde la mirada de la resiliencia, nos indican que la resiliencia surge de la interacción entre los factores personales y sociales y se

manifiesta de manera específica en cada individuo. Estas diferencias individuales, serían productos del procesamiento interno del ambiente.

Asimismo en los autores, en 1997, manifiestan que el interés por estudiar el concepto de resiliencia proviene fundamentalmente de tres áreas de investigación (Rutter, 1990). La primera se refiere a la consistencia que aparece en los datos empíricos respecto a las diferencias individuales que se observan al estudiar poblaciones de alto riesgo: observación referida a los hijos de padres mentalmente enfermos. En segundo lugar, los estudios sobre temperamento implementados por diversos investigadores en los Estados Unidos en la década del sesenta del pasado siglo y en tercer lugar, la importancia del hecho que en las personas es posible observar las distintas formas en que se éstas enfrentan las situaciones de vida, así como las experiencias claves o los momentos de transición.

Los estudios sobre resiliencia realizados por Rutter con un enfoque psico-biológico, se basaron en un análisis de la interacción que en forma recurrente se da entre las personas y su medio ambiente, así como destaca el papel activo que tienen los individuos frente a lo que se les sucede. Finalmente, Kotliarenko (1996), señala que la resiliencia no está ligada a la fortaleza o debilidad constitucional de las personas, sino a cómo las distintas personas de ven afectadas por los estímulos estresantes o bien sobre cómo reaccionan frente a éstos, El enfoque de resiliencia resalta los aspectos positivos o fortalezas de los individuos, más que sus déficits o carencias, permitiendo potenciar los primeros.

Se identifican los siguientes factores que se asocian a la resiliencia:

- La capacidad para realizar planes realistas y dar pasos para llevarlos a cabo.
- Una autovaloración positiva y confianza en las propias fuerzas y capacidades.
- Habilidades de comunicación y solución de problemas.
- Capacidad para manejar sentimientos e impulsos fuertes.

#### **2.1.4.5. Teorías de resiliencia de Paniamor**

Paniamor (1998) describe la resiliencia a través del planteamiento de cuatro principios, siendo el primero, el que se fundamenta en la interacción entre la persona y su entorno, es decir, una persona puede ser resiliente en un medio y en otro no. El segundo principio describe que no es una capacidad autoritaria ni estable, depende de las circunstancias si son favorables, la protección será mayor, si son desventajas habrá más factores de riesgo para la persona; mientras que el tercer principio, es la capacidad universal, es decir, toda persona tiene el potencial de desarrollar rasgos y conductas resilientes; y, finalmente, el cuarto principio que se relaciona con variables personales, del entorno en el cual creció la persona, del tipo de estrés al que la persona es sometida, desde el momento en que se estudia y de las características de la conceptualización que intenta abordarlo.

#### **2.1.4.6. Teorías de resiliencia de Saavedra**

Saavedra (2003), desarrolla un modelo emergente del estudio de casos donde señala que la respuesta resiliente es una acción orientada a metas, respuesta sustentada o vinculante, una visión abordable del problema, como conducta recurrente es así como centra interés en la visión en sí mismo, caracterizada por elementos afectivos y cognoscitivos positivos o proactivos ante los problemas, los cuales tienen como condición histórico estructural y finalmente, las condiciones de base, es decir un sistema de creencias y vínculos sociales que impregnan la memoria de seguridad básica y que de modo recursivo interpreta la acción específica y los resultados.

La perspectiva del autor recoge el carácter histórico de la constitución de la resiliencia proyectando sus posibilidades más allá de la acción y sus resultados para postular la reorganización de los factores que describen los diversos estudios en ámbitos de menor a mayor profundidad en la reflexión de la acción.

Es interesante notar el carácter complementario de la perspectiva de Saavedra en el sentido de abordar los niveles de la realidad del sujeto que contribuyen a la constitución de la resiliencia y las modalidades interactivas de su manifestación en el habla.

#### **2.1.4.7. Teorías de resiliencia de Drucker**

Para este investigador, la resiliencia es un término aplicable a las organizaciones, que comprende: La capacidad de los colaboradores reflejada en su organización, para hacer frente a los obstáculos presentados naturalmente en el contexto empresarial, sea por variables internas o externas, suponiendo la habilidad de los integrantes de la organización para hacer frente a las adversidades y salir fortalecidos de las condiciones desfavorables del entorno empresarial.

Drucker (2004), ha enfocado sus explicaciones de la resiliencia desde una perspectiva empresarial, Indican como a nivel organizacional, el fomento de la resiliencia debe enfocarse en conducir a los recursos humanos hacia el logro de las metas, superando las dificultades surgidas en el procesos, para lo cual es esencial investigar las cogniciones del colaborador, ya que la resiliencia en las organizaciones tienen cuatro componentes, abordados en términos de desafíos que deben enfrentar estos colaboradores, los que comprenden:

1. El desafío cognitivo, en el que se encuentran aspectos fundamentales como la capacidad de relacionar, especialmente con influencia sobre la acción humana de las cogniciones integrantes del desafío cognitivo se incluyen las cogniciones variables y las estables.
2. El desafío estratégico, el que se impone en torno a las condiciones que rodean a las organizaciones, incluye misión, visión, objetivos y tácticas empresariales.
3. El desafío político, la posibilidad de superar los obstáculos de la burocracia organizacional, creando colaboradores innovadores, capaces de optimizar las oportunidades ofrecidas por el entorno empresarial y social, minimizando las cualidades burocráticas aún presente en algunas organizaciones, haciendo uso de los recursos financieros y humanos.
4. El desafío filosófico, optimizando la filosofía organizacional enfocada hacia la innovación.

## **2.1.5. Modelos teóricos que describen el estudio de resiliencia**

### **2.1.5.1. Modelo A.B.A.T.I.R y los niveles de transformación resiliente de Stoltz**

Este modelo sustentado por Stoltz (2003), de acuerdo a sus siglas está conformado por los siguientes elementos: Alcance, Balance, Autocontrol, Temporalización, Interpretación y Relación, considerándose cada nivel de transformación resiliente, en donde cada nivel está compuesto de competencias, actitudes y habilidades que posee la persona resiliente.

El primer nivel del modelo se denomina Alcance. Según Stoltz, esta cualidad presente en los individuos, determina el grado en el cual éstos permiten que la adversidad en un área cualquiera de su vida trascienda en las otras diferentes áreas. Dicho en otras palabras, como pudiese influir la presencia de una adversidad en el área laboral sobre su entorno familiar o en su salud. A través del alcance, se puede determinar qué tan grande el individuo percibe el problema o su tamaño aparente.

El segundo nivel del modelo se denomina Balance. La totalidad de los estudios realizados en resiliencia han concluido que existe una suma de conductas y actitudes presentes en las personas resilientes. Esta sumatoria de conductas y actitudes es considerada en esta investigación como el balance.

En este sentido, las primeras conductas a las que se puede hacer referencia son tomadas de investigaciones realizadas por Cyrulnik, B. (2001). En ellas este autor ha encontrado que la actitud, es decir los comportamientos y el temperamento de los niños resilientes, es una característica común. Los niños resilientes se muestran de buen humor, son creativos y se relacionan bien.

El próximo nivel al que hacer mención en el modelo es el autocontrol al que el autor de este modelo lo denomina simplemente control, y éste lo define como la forma que tiene un individuo de reaccionar ante una situación adversa. Esta característica de las personas resilientes, afirman Maddi y Khoshaba en Stoltz (2003), permite al individuo transformar los problemas e influenciar positivamente sus resultados, encontrando las soluciones más adecuadas, en vez de sucumbir al mismo o dejarse llevar por la pasividad, sin tomar las acciones necesarias.

La temporalidad es el siguiente nivel de este modelo. Esta investigación la define como el sistema de creencias de los individuos u organizaciones, el cual permite percibir una relación entre cuánto durará la adversidad y cuanto se puede resistir. El autor en mención denomina esta característica como duración, el expresa que la duración determina la percepción del individuo acerca del tiempo que la situación adversa durará, o el aguantará. Este factor afecta la esperanza, agilidad, optimismo, y la solución de los problemas.

El quinto nivel del modelo corresponde a Interpretación. En este nivel se estudia la capacidad que tienen los individuos u organizaciones de interpretar los hechos presentes y la forma de darle sentido a estos. Vanistendael en Stolz (2003) sostiene que las personas que ven un propósito y una coherencia a lo que sucede en su vida, muestran más resiliencia que otras.

El último nivel del modelo se conoce con el nombre de Relación. Este nivel a diferencia de los primeros se considera un nivel extrínseco, ya que a diferencia de los primeros, en éste se hace necesaria la aparición de fuentes externas al individuo o a la organización.

Autores como Vanistendael (2005) y Cyrulnik (2001) consideran que uno de los factores comunes principales entre los individuos que han salido adelante en un proceso de resiliencia es la relación entre éstos y su entorno social, es aquí donde entran las amistades, los compañeros, la familia, y los hijos, todo esto puede contribuir a dar sentido a una vida, más aún si las relaciones son constructivas.

### **2.1.5.2. Modelo de resiliencia de Wolin y Wolin**

Wolin y Wolin (1993) basado en la teoría de Rutter, utilizaron la resiliencia para denominar el conjunto de características o cualidades protectoras que todos los sobrevivientes exitosos tienen para afrontar la adversidad.

Estos autores desarrollan la noción de siete resilientes: introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad y sentido del humor; y, proponen una explicación para el fenómeno de la resiliencia, para lo cual desarrollan un esquema en las etapas del ciclo vital y lo define de la siguiente forma:

#### **Introspección**

Capacidad de examinarse, arte de preguntarse internamente, darse respuestas honestas, situar el problema donde corresponde, reduciendo la ansiedad y la culpa, es la capacidad de conocer, de saber los que pasa a su alrededor y es fundamental para comprender las situaciones y adaptarse a ellas y finalmente se manifiesta como la sabiduría, la comprensión, de sí mismo y de otras personas, con aceptación de las dificultades, sin culpar a los demás.

#### **Independencia**

Capacidad de establecer límites entre uno mismo y ambientes adversos, la capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento. Esta capacidad se expresa manteniéndose alejado de las situaciones conflictivas, también expresándose en la aptitud para vivir en forma autónoma y de tomar decisiones por el mismo.

#### **Interacción**

Capacidad de establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas, para balancear la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a otros. También es la facilidad para conectarse, se manifiesta en la habilidad para reclutar y de establecer redes sociales de apoyo, así como la valoración hacia las relaciones interpersonales, la intimidad y los rituales.

## Iniciativa

Capacidad de hacerse cargo de los problemas y de ejercer control sobre ellos. Es también el gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes. Se refleja también en conductas de exploración y actividades constructivas, participación de proyectos comunitarios, sentimientos de autorrealización, capacidad de liderazgo y enfrentamiento a desafíos.

## Creatividad

Capacidad de imponer orden, belleza y un propósito a las situaciones de dificultad o caos. Producto de la capacidad de reflexión. Esta capacidad se expresa en la creación y los juegos que permiten revertir la soledad, el miedo, la rabia y la desesperanza. Se refleja un desarrollo de habilidades artísticas como escribir, pintar, bailar, producir artes, Las personas tienden a ser creativos, capaces de componer y reconstruir.

## Moralidad

Consecuencia para extender el deseo personal de bienestar a todos los semejantes y la capacidad de comprometerse con valores. Es la base del buen trato hacia los demás. Se manifiesta en que es capaz de hacer juicios morales, de discriminar entre lo bueno y lo malo, desarrollo de valores propios y establecer juicios en forma independiente. Además se desarrolla el sentido de la lealtad y la compasión, servicio y de entrega hacia los demás.

## Sentido del humor

Disposición del espíritu a la alegría, permite alejarse del foco de tensión, relativizar, elaborar de un modo lúdico. Encontrar lo cómico de la propia tragedia. Permite ahorrarse sentimientos negativos aunque sea transitoriamente y soportar situaciones adversas. Se desarrolla a través del

juego, capacidad de auto reírse de sus errores incluyendo limitaciones de moldearse y reconocer el aspecto divertido de las situaciones.

Es preciso indicar que el Modelo que propone Wolin y Wolin, con sus siete factores resilientes el que se desarrollará en la presente investigación, a través de la Encuesta Validada y el Programa de Intervención.

### **2.1.5.3. Modelo centrado en la persona de Richardson, Neiger, Jenson y Kumpfer**

Los modelos centrados en la persona estudian grupos diferentes de personas, que viven en diferentes situaciones y que las resuelven de diferente forma, para ver qué diferencias personales existen entre ellos, que muestren conductas resilientes y las que no, y observar posibles diferencias entre personas que viven en entornos normales y adversos (Richardson, Neiger, Jenson y Kumpfer, 1990).

Estos modelos pretenden conocer cuáles son las características de las personas resilientes, en comparación con personas que no presentan conductas resilientes. Los resultados de este tipo de estudios proporcionan información acerca de las características personales de los individuos resilientes, así como de las diferencias existentes entre personas resilientes y personas que no desarrollan conductas adecuadas o adaptadas a su medio.

De acuerdo al autor de este Modelo, existen los siguientes tipos de estudios centrados en las personas (Richardson et. al. ,1990):

- Estudio de casos de personas resilientes: Las primeras investigaciones en resiliencia se centraron en, una vez identificados grupos de personas resilientes, estudiar qué características presentaban éstas personas. Como resultado de estos estudios aparecieron las primeras clasificaciones de características de las personas resilientes.

- Comparación entre dos subgrupos con alto grado de adversidad. Unos bien adaptado y otro mal adaptado: Constituye el tipo de investigación en resiliencia más clásico de entre los diferentes tipos de estudios centrados en la persona: con estos estudios se pretende identificar las diferencias individuales entre las personas resilientes, que logran normalizar su vida
- Comparación entre cuatro subgrupos, dos que viven en situación de adversidad y dos que viven en situación normalizada. En cada uno de los contextos se estudia a un grupo adaptado y a otro: Este modelo de estudio en resiliencia fue el último en aparecer, y el más complejo y costoso en diseño, pero el que más información proporciona. Al igual que en el modelo de estudio anterior, en estos modelos se obtiene información acerca de las diferencias entre personas resilientes y personas mal adaptadas, que han vivido en una situación similar de adversidad, con el objetivo de determinar cuáles son las diferencias personales entre ellos.

Como resultados de estos estudios, se han construido numerosas listas o clasificaciones de variables individuales y ambientales, que intentan identificar y definir resiliencia. En todas estas clasificaciones subyace la idea de que ninguna de las variables relacionadas con resiliencia es suficiente o necesaria para poder hablar de resiliencia.

Siendo una de las clasificaciones que mejor resume las variables, personales y ambientales, que correlacionan positivamente con resiliencia, es la elaborada por Masten (2004), quien refiere que los principales factores predictores de resiliencia son:

- Uno o más padres efectivos
- Cuidados de otros adultos
- Habilidades cognitivas, de atención y de resolución de problemas
- Reguladores efectivos de emociones y atención
- Autoestima y autoeficacia percibida como positiva
- Esperanza
- Afiliaciones religiosas

- Aptitudes valoradas por la sociedad
- Amistades adaptadas
- Ventajas socioeconómicas
- Escolarización efectiva
- Comunidad o contexto favorecedores (centros sociales, escuela y centros juveniles)

### **2.1.6. Programa de Intervención de Resiliencia**

En la presente investigación se desarrolló un Programa de Intervención sobre la variable resiliencia, por ello se hizo necesario conocer la definición del referido Programa, con la finalidad de comprender el porqué de su aplicación.

Según Vásquez, C, y Hervás, G. (2009), la finalidad de un programa de intervención consiste en estimular el desarrollo de la personalidad, en especial la dimensión socioemocional, es por ello que la propuesta en la presente investigación, de su tratamiento sobre el personal militar que integra las unidades operativas desplegadas a las zonas de emergencia; todo esto mediante el desarrollo de cinco pilares: físico, emocional, social, familiar y espiritual, esperando un cambio positivo progresivo en la formación del soldado equiparando la aptitud mental con lo físico, lo técnico y táctico.

Es así que, a través de un trabajo sistematizado, se desarrollan estos pilares en cada una de las sesiones planteadas en nuestro programa, el cual cuenta con un total de siete sesiones, cada sesión cuenta con un tema en específico que contribuye a alcanzar los objetivos del desarrollo del taller; así tenemos que en la primera sesión se desarrolló la introspección donde se trabaja la expresión adecuada de sus estados emocionales negativos.

Mientras que en la segunda sesión se trabaja la independencia con el trabajo de una realidad actual y la mejora de la misma a través de un trabajo adecuado y constante, en la tercera sesión se trabajó sobre la capacidad de interacción donde se trabajó sobre las relaciones sociales adecuadas, en la cuarta sesión se trabajó la iniciativa enfocados en la superación de obstáculos para no dejar de desarrollar la iniciativa pese a encontrarse en situaciones de estrés, en la quinta sesión se tomó el tema de creatividad donde se busca explotar dicha habilidad pese a encontrarse en situaciones tensionales, en la sexta sesión se trabajó sobre la moralidad y la importancia que recae en el hecho de interiorizar dicho concepto en cada una de las personas, finalmente, en la última sesión se trabajó sobre el sentido de humor y su valioso aporte para la resolución de problemas.

Maddi en uno de sus estudios sobre el entrenamiento resistente llevado a cabo en la compañía telefónica IBT, así como los realizados por Seligman (2011), en la Universidad de Pensilvania, demostraron que es posible que a través del entrenamiento se desarrollan actitudes y acciones resistentes, juntos dando lugar al coraje y habilidades necesarias para transformar circunstancias estresantes y traumáticas en oportunidades de crecimiento. Considerando esto, la calidad de la formación de los instructores es esencial para asegurar la eficacia del proceso.

“De lo que nos dimos cuenta es que necesitamos elevar el nivel de acondicionamiento mental al mismo nivel de atención que le prestamos al de acondicionamiento físico, ya que estamos lidiando con las realidades de la guerra. Se pueden desarrollar las capacidades de resiliencia en la aptitud mental de la misma manera que se puede desarrollar la capacidad de resiliencia con flexiones de brazos”. (Sewell, 2011).

El elemento clave de desarrollar con mayor iniciativa la capacidad de resiliencia, es estructurar un programa cuyos objetivos sean:

- Adquirir una buena capacidad de resiliencia combinando el adiestramiento y la preparación, mejorando en las competencias de la salud.
- Disminuir el estrés pre y post-traumático
- Disminuir los comportamientos indeseables y destructivos
- Inducción al crecimiento y éxito posterior a la adversidad
- Desarrollo de mayor fortaleza en todos los aspectos de su vida aumentando la capacidad de resiliencia del individuo, familia, unidad e Institución Armada.

Asimismo, como se indicó anteriormente un programa de intervención debe identificar cinco pilares claves para inculcar mayor resiliencia; a continuación, se describe cada una de ellas:

- Físico: Realizar, en forma sobresaliente, las actividades físicas que requieren de capacidad aeróbica, fortaleza, resistencia, flexibilidad y estructura corporal saludable, producto del ejercicio, así como un buen adiestramiento y buena alimentación.
- Emocional: Positivismo y optimismo en todos los desafíos que se te presentan en la vida, demostrando energía, autodisciplina y buen carácter ante todas las acciones que se realicen diariamente.
- Social: Propiciar comunicación como ideas, experiencias, opiniones manteniendo y desarrollando buenas relaciones con amistades de confianza.
- Familiar: Formar parte de una unidad familiar segura, afectiva y solidaria que proporcionen recursos necesarios para que todos los integrantes de esta unidad operativa de la Institución Armada vivan en un entorno sano y seguro.
- Espiritual: Se debe fortalecer los principios. Valores que sustenten la fortaleza de una persona más allá de la familia, organizaciones y la sociedad.

Es preciso indicar que el Programa de Intervención de Resiliencia se desarrolló sobre el personal militar de una Institución Armada del Perú, que integró unidades operativas desplegadas en zonas de emergencia; pretende con su implementación contar con pruebas empíricas, trabajando desde la práctica basada en la evidencia, y por tanto, no constituyó una propuesta basada en criterios aleatorios, intuitivos o tradicionalmente empleados, así como expone los efectos positivos o negativos sobre la salud, el bienestar y el rendimiento de la muestra evaluada.

De lo que se trata, por tanto, es de crear recursos o potenciar los que el personal militar posee, con el objetivo de hacerle más resiliente ante los estresores laborales, sobre todo los asociados a los de las operaciones de patrullaje en las zonas de emergencia y/o ante los estresores de la vida cotidiana, Y es así que en la búsqueda de incrementar los niveles de la salud, el bienestar, el rendimiento y la eficacia de los militares se pueden adoptar medidas organizacionales. En este contexto, la forma de mejorar las propuestas resilientes a la adversidad es fortalecer aquellos factores que han demostrado su capacidad moduladora frente a dicha adversidad, información que se procesará del resultado de la Encuesta Validada de Resiliencia.

## **2.2. Definición de términos**

**Resiliencia:** Es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva, y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas.

**Invulnerabilidad:** Es una característica fundamentalmente intrínseca, constitucional, algo que se tiene desde nacimiento y que permanece en la personalidad y en el comportamiento.

**Competencia social:** Es una de las características más importantes de las personas resilientes porque les permite interactuar de manera positiva y eficaz en contextos diferentes. Las personas con buenas relaciones sociales obtienen refuerzos que elevan su autoestima y su bienestar, así como el apoyo para emprender nuevos retos.

**Compromiso:** Se identifica en las Organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

En cuanto al compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal.

**Creatividad:** Capacidad de encontrar métodos para realizar tareas y solucionar problemas de manera fácil, económica y eficiente. Esta es una capacidad valiosa al momento de tomar decisiones en las empresas. Este rasgo no es exclusivo a ninguna persona, razón por la cual se tiende actualmente al trabajo en equipo, carente de jerarquía y a las decisiones grupales.

Desafío: Los desafíos que enfrentan las organizaciones y empresas de la Economía Social son numerosos e inmensos. Estos dependen naturalmente del grado de desarrollo e integración que hayan logrado las empresas, las organizaciones y el sector como tal.

La integración de todas las figuras jurídicas comprendidas en la Economía Social, Tener mayor visibilidad y presencia de las organizaciones y empresas de la Economía Social en los foros de decisión económica y laboral, Tener una participación activa en la construcción social del país, Desarrollo de capacidades en los miembros de las organizaciones y empresas de la Economía Social, Impulsar el establecimiento de alianzas estratégicas con el Gobierno, entre otras.

Dureza: Resistencia o fortaleza de carácter (hardiness) (Kobasa, 1979, 1982) son también constructos multifactoriales usados para explicar las diferentes reacciones de los sujetos ante las situaciones conflictivas y experiencias traumáticas. La dureza sería un factor mediador que actuaría junto a otros mediadores de tipo biológico, psicológico o socio ambiental cuando el sujeto se enfrenta a una circunstancia de alto estrés.

Independencia: Capacidad para mantener distancia física y emocional con respecto a los problemas sin caer en el aislamiento.

Iniciativa: Capacidad para hacerse cargo de los problemas y ejercer control sobre ellos.

Interacción: Capacidad para establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas.

Introspección: Es la observación que una persona hace de su propia conciencia o de sus estados de ánimo para reflexionar sobre ellos.

Moralidad: Abarca toda la gama de valores internalizados por cada persona a través de su desarrollo vital.

Positividad: Fenómeno que se denomina con la palabra latina nexus. Es la relación mutua que se establece entre las personas de un equipo, en que cada uno es capaz de escuchar y resonar con el otro, para conseguir con esto un aporte mayor (algo que puede interpretarse como el todo es más que la suma de las partes). Es en suma, la integración del tú y el yo en un nosotros, que permite establecer un diálogo productivo y permanente.

Superación personal: Es el proceso mediante el cual un ser humano adquiere nuevos conocimientos y actitudes, que le permiten desenvolverse de una mejor manera, para generar nuevos y mejores resultados en todas las áreas de su vida.

Sentido del humor: Predisposición del espíritu a la alegría, permite alejarse del foco de tensión, relativizar y positivar.

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

H<sub>i</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegados en zonas de emergencia.

H<sub>0</sub>: La aplicación de un programa de intervención no influye significativamente en la resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

H<sub>1</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión introspección de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>2</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión independencia de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>3</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión interacción de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>4</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión iniciativa de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>5</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión creatividad de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>6</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión moralidad de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

H<sub>7</sub>: La aplicación de un programa de intervención influye significativamente en la dimensión sentido del humor de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

## **2.4. Variables**

Variable X : Programa de Intervención

Variable Y : Resiliencia

Variable de control : Personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

# CAPÍTULO III : METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

## 3.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación es experimental, puesto que se va a manipular intencionalmente la variable independiente para observar cambios en la variable dependiente; los procedimientos que sistematizamos para resolver el problema planteado corresponden a la metodología cuasi experimental dado que la intervención se realizará en condiciones naturales y en grupos ya constituidos, de donde se elegirán de manera aleatoria los grupos de control y experimental, los que serán estudiados en pre y post test con un diseño longitudinal tipo panel. Hernández, Fernández, Baptista (2010), de acuerdo a como de indica a continuación:

GE1 : O1 X O2

GC1 : O3 \_ O4

Donde:

GE1 es el grupo experimental con medida antes y después.

GC1 es el grupo de control con medida antes y después.

X representa la aplicación del programa de intervención.

\_ representa no aplicación de programa de intervención.

### **3.2. Población y muestra**

La población de la investigación está constituida por el personal militar de una Institución Armada del Perú, de género masculino, calificado para cumplir misiones en zonas de emergencia y que a la fecha cuentan con dos mil ochenta y ocho (2088) efectivos.

De esta forma, los dos mil ochenta y ocho (2088) personal militar están distribuidos en cuatro (4) unidades operativas, de las cuales dos (2) de las referidas unidades, es decir mil cuarenta y cuatro (1044) efectivos realizan operaciones de patrullaje por el periodo de un (1) año, y dado el desgaste físico de las tareas militares se realiza el relevo cada seis (6) meses, por unidad operativa, la misma que está constituida por quinientos veintidós (522) personal militar, la que a su vez es dividida en doscientos sesenta y uno (261) efectivos a fin que realicen las referidas labores cada tres (3) meses y que a su vez es fraccionada en cuatro (4) pelotones de combate conformado entre sesenta y seis (66) y setenta (70) militares. Es preciso clarificar que mientras las dos (2) unidades operativas se localizan en el área del VRAEM, las otras dos (2) unidades se encuentran en capacitación militar en las diversas zonas de entrenamiento del país, en espera del relevo natural que se realiza de forma anual.

Asimismo, en cuanto a la muestra esta fue de tipo probabilística de elección aleatoria simple con reemplazamiento, que consiste en la integración de sus efectivos de forma rotativa para una determinada misión debiendo de cumplir la función de relevo. El personal militar que conformó la muestra significativa fue la representada por doscientos sesenta y uno (261) efectivos, de los cuales un (1) pelotón de combate de setenta (70) militares fue designado como grupo experimental (GE1), mientras que los miembros de los tres (3) referidos pelotones, es decir ciento noventa y uno (191) efectivos fueron considerados como grupo de control (GC1).

A continuación, a través del siguiente cuadro se desarrolla las características del personal militar que constituyó la muestra significativa de la presente investigación:

Categorías militares	Test de entrada		Test de salida	
	GE1	GC1	GE1	GC1
Suboficial Superior	05	11	05	11
Suboficial Técnico	31	87	31	87
Suboficial	34	93	34	93
Total	70	191	70	191

### 3.3. Técnicas e instrumentos

El instrumento de recolección de datos a ser aplicado será una Encuesta validada de Resiliencia para personal militar, la que se aplicará en dos tiempos, antes y después del desarrollo del Programa de Intervención, consolidándose los resultados en una data con el objeto de verificar si estos mantienen una distribución estadísticamente normal, de ser así, se aplicarán métodos paramétricos, en caso contrario se utilizará estadísticos no paramétricos.

#### 3.3.1. Ficha Técnica del Test de Resiliencia

Título de la prueba	Test de Resiliencia para personal subalterno de las Fuerzas Armadas.
Autora	Samantha Medina Oviedo
Lugar y Año	Lima – Perú, 2011
Objetivo	Medir y obtener el perfil de resiliencia del personal militar de una Institución Armada de Lima, Perú
Estructura	El test consta de siete dimensiones de un total de 24 ítems distribuidos en siete dimensiones que a continuación se describe:
	<p>Dimensión de Introspección. Ítems 1, 2, 3, 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Me resulta difícil reconocer mis sentimientos</li> <li>- Soy claro a la hora de expresar mis sentimientos</li> <li>- Generalmente reconozco lo que quiero</li> <li>- Controlo mis pensamientos</li> </ul> <p>Dimensión de Independencia. Ítems 5, 6, 7</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doy a conocer libremente mis decisiones</li> <li>- Soy capaz de distinguir mis pensamientos positivos de los negativos</li> <li>- Soy consecuente entre lo que digo y pienso</li> </ul> <p>Dimensión de Interacción. Ítems 8, 9,10</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Digo lo que pienso y siento sin ofender a los demás</li> <li>- Soy capaz de comprender la situación y emociones de otros</li> <li>- Considero que tengo la capacidad para afrontar situaciones difíciles</li> </ul> <p>Dimensión de Iniciativa. Ítems 11, 12, 13</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Me planteo metas y busco llevarlas a cabo</li> <li>- No reacciono mal frente a las discrepancias de otros</li> <li>- Siempre busco alternativas de solución para lograr mis objetivos</li> </ul> <p>Dimensión de Creatividad. Ítems 14, 15, 16</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generalmente tengo varias opciones para resolver una situación complicada</li> <li>- Encuentro algo productivo en las situaciones difíciles</li> <li>- Frente a una situación adversa trato de rescatar la parte positiva</li> </ul> <p>Dimensión de Moralidad. Ítems 17, 18, 19</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actúo de acuerdo a mi escala de valores</li> <li>- Me resulta difícil expresar valores en ambientes hostiles</li> <li>- Creo lazos positivos con los demás</li> </ul> <p>Dimensión de Sentido del humor. Ítems 20, 21, 22, 23, 24</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veo el lado positivo de las cosas, aun cuando estas no salgan como quería</li> <li>- Me incomoda que hagan bromas sobre mí</li> <li>- Reír me ayuda a enfrentar situaciones negativas</li> <li>- Soy capaz de reírme de mí mismo (a)</li> <li>- Me cuesta manejar las situaciones vergonzosas</li> </ul>
Validez	<p>La validez se realizó utilizando el método de criterio de expertos. Se solicitó a profesionales psicólogos con experiencia sobre el tema que evaluaran cada ítem de un total de 24, distribuidos para cada uno de los indicadores de las siete dimensiones, resultando que cada uno de los 24 ítems fueron aceptados por los expertos, con un margen de error de 0.01.</p> <p>Asimismo, se utilizó la validez del constructo para lo cual se comprueba mediante el análisis de correlación si los ítems discriminan adecuadamente y esto ocurre cuando los coeficientes ítem test total y cada dimensión con el test total son mínimamente significativos de los ítems seleccionados cumplieron con el mencionado criterio.</p>
Confiabilidad	<p>La comprobación del error de medida fue utilizando el método de la consistencia interna de Cronbach encontrando coeficientes mayores de 0.77 que sostiene que el test mide dentro de los márgenes de error permitidos, para este fin se calculó la varianza de cada ítem y la del total, a fin de estimar el coeficiente de error.</p>
Aplicación	<p>Se puede aplicar de manera individual o colectiva.</p>
Calificación	<p>Se le otorga el valor escalar directo para los ítems positivos y la inversión para los ítems de dirección negativa.</p>

### **3.3.2. Ficha del Programa de Intervención de Resiliencia: Resiliencia en acción**

El Programa de Intervención que se aplicó sobre el personal militar de una Institución Armada del Perú, que integra unidades operativas desplegadas en zonas de emergencia, consideró lo siguiente:

- Puesto que la resiliencia se desarrolla gradualmente y varía a lo largo de distintos contextos y dominios, el referido Programa se debe implementar desde la fase de despliegue; ya que es de suma importancia poder abordar el tema desde ese punto, ya que a pesar de enfrentarse a situaciones conflictivas y/o estresantes ya se encuentren con el conocimiento interiorizado para su mejor desarrollo.
- Puesto que el módulo básico que construye la resiliencia en la fase de despliegue está mediada y modulada por variables contextuales y ecológicas, se enfatizará su implementación de forma individual y grupal, es decir, tanto el personal militar, como único, así como con quienes desarrolla el trabajo de patrullaje en las zonas de emergencia, es decir, en pelotones de combate, conformado por 70 hombres.
- Puesto que las investigaciones confirman que existen factores de riesgo y de protección, por los cuales el personal militar resiliente (80%) y los que no los son (20%) se convierten en bajas (fallecidos) en combate, es necesario incorporar estas experiencias vivenciales al Programa.

Considerando la información del párrafo precedente, los niveles que se plantearon en la implementación del Programa de Intervención de Resiliencia son dos: en el individuo y en grupo.

El trabajo se enfoca en el individuo ya que es de suma importancia la identificación personal de sus habilidades y limitaciones para que en base a ello se trabaje sobre el crecimiento personal, enfocado en el tema, de cada uno de los participantes; del mismo modo, el apoyo del trabajo en grupo es de suma importancia para lograr un aprendizaje significativo; por el hecho de que las

personas son entes sociales, la integración a un grupo y el compartir los conocimientos a través de sus experiencias nos permite lograr los objetivos que se plantearon.

Es así que, en el desarrollo de las sesiones del programa, se ha distribuido el trabajo enfocado en ambos aspectos, abordando el trabajo bajo diversas técnicas.

Gracias al empleo de los procedimientos y la metodología científica, la Psicología ha podido superar la barrera de la subjetividad y lo inmaterial, otorgándose así una importancia capital a las variables psicológicas de los militares, así como a la implementación de programas de intervención y de la promoción de la salud mental del personal militar, concentrada en la definición que en el siglo XXI se desarrollarán programas y técnicas de psicología positiva.

A continuación, se desarrolla la ficha del Programa de Intervención de Resiliencia: Resiliencia en acción:

Título del Programa	Resiliencia en acción
Autores	Bach. Patty AYALA Robles; y Bach. Francisco BRÜCKMANN Portugal
Lugar y Año	Lima, 2015
Estructura	El Programa de Intervención está constituido por siete módulos, cada uno de dos sesiones, siendo el objetivo al concluir cada uno de los referidos módulos que el participante haya enfrentado y optimizado, de forma satisfactoria, la introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad y sentido del humor; dimensiones o factores que estructuran la variable resiliencia.
Confiabilidad	Es el error de medición que será determinado con el grupo de control quien debe mantenerse sin cambios significativos.
Validez	Por el método de constructo, el grupo experimental deberá presentar cambios significativos en el momento 2, respecto al momento 1 y al grupo de control.
Aplicación	Se puede aplicar de manera individual o colectiva.
Calificación	Será mediante la medida antes y después de la intervención.

### **3.4. Recolección de datos**

Acciones seguidas para la recolección de datos:

- a. Se solicitó a la Institución Armada del Perú, donde labora el personal militar que ostenta las especialidades operativas que fueron desplegadas a las zonas de emergencia para realizar actividades de alto riesgo, la autorización para el desarrollo de la presente investigación.
  
- b. Se coordinó las acciones pertinentes para que la aplicación del Programa de Intervención de Resiliencia, en el personal militar que conformó el grupo experimental, se realizará en la sede de su Centro de Operaciones ubicado en Ayacucho.
  
- c. Los investigadores autores de la presente investigación, antes de la aplicación del instrumento (Test de Resiliencia) en dos tiempos, pruebas de entrada (pre-test) y salida (post-test), procedieron a sensibilizar a los encuestados, con la finalidad de exhortarlos a responder las preguntas con honestidad.

# CAPÍTULO IV :RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La discusión de la presente investigación está definida en base a los objetivos planteados, para lo cual es necesario analizar las implicancias de los resultados que se han obtenido; para tal fin es conveniente presentar previamente a la variable independiente, el Programa de Intervención de Resiliencia denominado Resiliencia en Acción, que permitirá entender la sistematización de los procedimientos que han conducido a su eficacia, cuando se comparan con resultados de investigaciones similares.

## **4.1 Procedimiento metodológico del Programa de Intervención Resiliencia en Acción**

El procedimiento de aplicación del Programa de Intervención, denominado Resiliencia en Acción, fue construido para ser aplicado al personal militar de una Institución Armada del Perú, que conforma el grupo denominado experimental, habiendo implicado el desarrollo de una serie de variables constantes que configuran el encuadre metodológico de la referida intervención. Las variables constantes para la administración de esta experiencia son:

- a. Constancia intersesional: La aplicación experimental de este programa se llevó a cabo en dos sesiones de intervención semanal, de una duración de 4 horas académicas, por el periodo de siete semanas (2 meses aproximadamente), dado que se desarrolló 2 sesiones por módulo siendo siete los módulos ejecutados por corresponder a las siete dimensiones que miden la variable resiliencia, haciendo un total de 14 sesiones.
- b. Constancia espacio-temporal: La experiencia se realizó los días martes y jueves de cada semana, en el mismo horario y espacio físico, en donde el personal militar realiza las

operaciones de combate, es decir en el cuartel militar ubicado en el Departamento de Ayacucho, área del VRAEM, determinado como zona de emergencia.

- c. Constancia del profesional psicólogo que apoya en la intervención: En las sesiones se contó con la participación de profesionales capacitados en psicología organizacional. Por un lado, los maestristas que desarrollaron la presente investigación dirigieron la dinámica de intervención y, por otro lado, el psicólogo de formación psicopedagógica colaboró para realizar las referidas sesiones, en la elaboración, ejecución, monitoreo y control y la evaluación pre-test y post-test, así como con la observación, análisis y retroalimentación.
- d. Constancia de la estructura o formato de las sesiones: Las sesiones se configuraron con una secuencia de 1 a 2 actividades lúdicas cooperativas y sus subsiguientes debates. La sesión comienza con una breve fase de apertura (rapport), posteriormente se realizó la primera dinámica y el debate posterior al mismo; al término de éste, se llevó a cabo una segunda dinámica y después el debate y, con esta secuencia, se realizaron las actividades cooperativas en cada sesión de la intervención. La sesión concluyó con una breve fase de cierre.
- e. Además, en la primera sesión se plantea el encuadre de esta experiencia mediante la consigna de introducción al programa, y en la última intervención (sesión 14) se realizó una evaluación del referido programa con el test de resiliencia.

## 4.2 Diseño del Programa de Intervención de Resiliencia Resiliencia en Acción.

A continuación se detalla el diseño del Programa de Intervención Resiliencia en acción:

Variables	Definición de las variables	Objetivo General	Objetivos por módulo	Metodología	Contenidos (objetivos de las dinámicas de intervención por sesión)
<b>V.I.</b> Programa de Intervención de Resiliencia: “Resiliencia en acción”.	<b>V.I.</b> Consiste en la sistematización de procedimientos con el propósito de incrementar las dimensiones de la resiliencia que se encuentren cerca o por debajo del promedio en el personal que pasará un periodo en zonas de alto riesgo.	Incrementar las dimensiones del perfil de resiliencia que se encuentren disminuidos en el personal militar que permanece en zonas de emergencia (alto riesgo), por razones del servicio.	<b>Módulo I:</b> <u>Introspección</u> Al término del módulo los participantes serán capaces de: Expresar de manera adecuada sus estados emocionales negativos.	<u>Momentos de las sesiones:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de pautas/ normas básicas para la sesión.</li> <li>• Presentación de la dinámica de inicio.</li> <li>• Presentación del tema central.</li> <li>• Dinámica de salida.</li> <li>• Evaluación de la sesión.</li> </ul> <u>Programación por sesiones:</u>  Se utilizará como estrategia talleres vivenciales utilizando dinámicas de grupo en un total de catorce sesiones, agrupadas en dos por cada módulo.	<u>Sesión 1:</u> Conocer nuestras debilidades, al concluir la sesión, en relación a situaciones amenazantes, mediante el uso del autoregistro. <u>Sesión 2:</u> Enfrentar nuestros miedos ante cualquier incertidumbre.  Actuar sobre los problemas con racionalidad y no con emotividad; con tranquilidad y no con angustia; con serenidad y no con apremio; positiva y no negativamente.
<b>V.D.</b> Dimensiones de la Resiliencia.	<b>V.D.</b> Las Dimensiones de resiliencia se encuentran conformados por: Introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad y humor.		<b>Módulo II:</b> <u>Independencia</u> Comparar su realidad actual con otra mejor que puede ser alcanzada siempre que se trabaje para ello.		Dinámica de grupo en 2 sesiones:  <u>Sesión 1:</u> Iniciar el camino de crear un nuevo futuro. <u>Sesión 2:</u> Realizar la acción de Independencia.
			<b>Módulo III:</b> <u>Capacidad de Interacción</u> Interrelacionar de manera satisfactoria con los demás.		Dinámica de grupo en 2 sesiones: <u>Sesión 1:</u> Desarrollar el hábito de interrelacionarse con su entorno, lazos íntimos y satisfactorios entre compañeros militares. <u>Sesión 2:</u> Empezar hoy a pensar en positivo y en cosas o hechos posibles de alcanzar, esto es, pensando de manera ordenada y llevarlo a la práctica de forma consistente, a través de la interacción con los demás.

Variables	Definición de las variables	Objetivo General	Objetivos por módulo	Metodología	Contenidos (objetivos de las dinámicas de intervención por sesión)
<p><b>V.I.</b></p> <p>Programa de intervención de Resiliencia: “Resiliencia en acción”.</p> <p><b>V.D.</b></p> <p>Dimensiones de la Resiliencia.</p>	<p><b>V.I.</b></p> <p>Consiste en la sistematización de procedimientos con el propósito de incrementar las dimensiones de la resiliencia que se encuentren cerca o por debajo del promedio en el personal que pasará un periodo en zonas de alto riesgo.</p> <p><b>V.D.</b></p> <p>Las dimensiones de resiliencia se encuentran conformados por: introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad y humor.</p>	<p>Incrementar las dimensiones del perfil de resiliencia que se encuentren disminuidos en el personal militar que permanece en zonas de emergencia (alto riesgo), por razones del servicio.</p>	<p><b>Módulo IV</b></p> <p><u>Iniciativa</u>  Modificar los indicadores que se oponen a la iniciativa enfrentarse a situaciones tensionales.</p>	<p><u>Momentos de las sesiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de pautas/ normas básicas para la sesión.</li> <li>• Presentación de la dinámica de inicio.</li> <li>• Presentación del tema central.</li> <li>• Dinámica de salida.</li> <li>• Evaluación de la sesión.</li> </ul> <p><u>Programación por sesiones:</u></p> <p>Se utilizará como estrategia talleres vivenciales utilizando dinámicas de grupo en un total de catorce sesiones, agrupadas en dos por cada módulo.</p>	<p>Dinámica de grupo en 2 sesiones:</p> <p><u>Sesión 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar sobre la conciencia de lo que está ocurriendo con el fin de evolucionar y elevarnos por encima de nuestras debilidades humanas.</li> </ul> <p><u>Sesión 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar sobre la canalización del miedo, la angustia, la ira y rencor en nuestra vida, superándose en base a las características personales, a fin de desarrollar el gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes.</li> </ul>
			<p><b>Módulo V</b></p> <p><u>Creatividad</u>  Modificar los indicadores que limitan la creatividad para enfrentarse a situaciones tensionales.</p>		<p>Dinámica de grupo en 2 sesiones:</p> <p><u>Sesión 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer cuál es el sentido de la vida y del trabajo que se realiza.</li> </ul> <p><u>Sesión 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender a valorarse a uno mismo y apreciar a cada persona y al entorno. Aprender a vivir con ilusión y conectado a las propias fortalezas, afrontar el presente y el futuro con las oportunidades que se presentan.</li> </ul>
			<p><b>Módulo VI</b></p> <p><u>Moralidad</u>  Mantenerla moralidad hasta el logro de la meta.</p>		<p>Dinámica de grupo en 2 sesiones:</p> <p><u>Sesión 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio de roles siendo el tema el cumplimiento de una tarea encomendada.</li> </ul> <p><u>Sesión 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir roles (participación activa), siendo el tema el asumir una tarea por iniciativa propia.</li> </ul>

Variables	Definición de las variables	Objetivo General	Objetivos por módulo	Metodología	Contenidos (objetivos de las dinámicas de intervención por sesión)
<p><b>V.I.</b> Programa de intervención de Resiliencia: “Resiliencia en acción”.</p> <p><b>V.D.</b> Dimensiones de la Resiliencia</p>	<p><b>V.I.</b> Consiste en la sistematización de procedimientos con el propósito de incrementar las dimensiones de la resiliencia que se encuentren cerca o por debajo del promedio en el personal que pasará un periodo en zonas de alto riesgo.</p> <p><b>V.D.</b> Las dimensiones de resiliencia se encuentran conformados por: introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad y humor.</p>	Incrementar las dimensiones del perfil de resiliencia que se encuentren disminuidos en el personal militar que permanece en zonas de emergencia (alto riesgo), por razones del servicio.	<p><b>Módulo VII</b></p> <p><u>Humor</u> Enfrentar y solucionar problemas, con sentido del humor.</p>	<p><u>Momentos de las sesiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de pautas/ normas básicas para la sesión.</li> <li>• Presentación de la dinámica de inicio.</li> <li>• Presentación del tema central.</li> <li>• Dinámica de salida.</li> <li>• Evaluación de la sesión.</li> </ul> <p><u>Programación por sesiones:</u> Se utilizará como estrategia talleres vivenciales utilizando dinámicas de grupo en un total de catorce sesiones, agrupadas en dos por cada módulo.</p>	<p><u>Sesión 1:</u> Fortalecer la reflexión en la solución de problemas, a través del sentido del humor, se plantean dilemas y conflictos con el fin de encontrar una solución eficiente y eficaz al problema.</p> <p><u>Sesión 2:</u> Inducir a las personas a ser reflexivas, independientes, inconformistas, ser flexibles y que asuman riesgos, con sentido de humor.</p> <p><b>Evaluación de salida - Test de Resiliencia.</b></p>

### 4.3 Descripción del Programa de Intervención Resiliencia en Acción.

A continuación se presentan los módulos del Programa de Intervención Resiliencia en Acción con sus respectivas sesiones, métodos y actividades:

Módulo	Sesión	Objetivo	Método	Descripción de Actividades
<b>I I N T R O S P E C C I Ó N</b>	1	Conocer nuestras debilidades, al concluir la sesión, en relación a situaciones amenazantes mediante el uso del auto registro.	Presentación de pautas y normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve de lo que se realizaría durante la sesión, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Rueda de entrevistas</b> Objetivo: Conocer los nombres de sus compañeros e iniciar a tratarse cada uno de los miembros del grupo de estudio. Desarrollo: El grupo se dividió en dos, formaron círculos concéntricos uno frente a otro, viéndose los rostros. De esta manera se conformaron parejas. Estas parejas se presentaron y hablaron entre ellos. Cuando el facilitador lo consideró oportuno (no más de dos minutos para que la dinámica torne lo más didáctica posible) se realizó una señal (acústica o visual) con la que uno de los grupos se movió a un lugar a la derecha, formándose de esta manera nuevas parejas, y realizando la misma dinámica.
			Presentación del tema central.	Se reunió al grupo con la finalidad de informar el inicio de la intervención para lograr la colaboración. Se solicitó a los participantes que expresen sus necesidades, opiniones y expectativas con respecto al desarrollo de las actividades a realizar como parte estratégica de las sesiones. Autoevaluación de sus debilidades. Uso de autoregistro.
			Dinámica de salida.	<b>Dinámica de la Cerilla</b> Objetivo: Establecer relaciones entre los miembros del grupo de forma distendida. Desarrollo: El facilitador preparó una serie de preguntas, que los participantes respondieron. Estas preguntas fueron de tipo familiar y particular (mencionar el nombre de sus padres, hermanos y deportes preferidos), a fin de afianzar la confianza entre los miembros del grupo. El facilitador hizo una pregunta al primero de los participantes. Entonces, éste encendió una vela, que pasó a su compañero cuando respondió a la pregunta, por lo que se exigió rapidez.
			Evaluación de la sesión.	<b>Evaluación de Resiliencia (Pre-test)</b>
				Presentación de pautas y normas básicas para la sesión.
			Presentación de	<b>El poema colectivo</b>

<b>I N T R O S P E C C I Ó N</b>	2	Actuar sobre los problemas con racionalidad y no con emotividad; con tranquilidad y no con angustia; con serenidad y no con apremio; de forma positiva y no negativamente Enfrentar nuestros miedos ante cualquier incertidumbre.	la dinámica de inicio.	Objetivos: (1) Crear un clima de identificación y de cooperación entre los miembros del grupo. (2) Hacer consciente al grupo de la posibilidad de enfrentar a adversarios, muy complejos. (3) Fomentar vivencias positivas en los miembros en relación con los demás y con identificación con el grupo. Desarrollo: Se le propuso al grupo que cada uno elabore un verso, cuyo contenido tenga que ver con la temática tratada. b) Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de memoria del grupo para que escriba en la pizarra o en el paleógrafo. Esta función puede hacerla el facilitador c) Se solicitó a los participantes que uno a uno digan en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o paleógrafo. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final, el facilitador dio lectura del poema íntegro. d) El facilitador reflexionó sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las convivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>El PNI (Positivo, negativo e interesante)</b> Objetivo: Permitir al facilitador conocer qué aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general. Desarrollo: a) Se le entregó una hoja de papel a cada miembro del grupo por el facilitador. b) Se les orientó que cada uno, de forma individual, sin consultar con nadie, escriba lo que ha encontrado de positivo, negativo e interesante en la sesión o grupos de sesiones. c) Una vez que llenaron las hojas, éstas se recogieron.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
<b>II I N D E P N D E N C I A</b>	3	Iniciar el camino de crear un nuevo futuro.	Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Rompecabezas</b> Objetivo: Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación, el aporte personal y la colaboración de los miembros de un grupo. Desarrollo: a) Se preparó 5 sobres que contenían 5 piezas de rompecabezas. b) Se solicitó 5 voluntarios que se sienten en círculo alrededor de una mesa. En el centro se colocó los 5 sobres, disponiéndose que cada participante tome uno de los sobres y complete un cuadrado. c) Se explicó los procedimientos a los voluntarios: Ningún miembro del grupo debería de hablar. No se pudo pedir piezas ni hacer gestos. Lo único que fue permitido es dar y recibir piezas de los otros participantes. d) Se indicó que se abran los sobres y que se tiene un tiempo límite de 5 minutos para armar la figura del cuadrado. El resto de los participantes observa y anota aquello que sucede. e) La dinámica terminó cuando dos participantes completaron la figura. Discusión: La discusión se inició preguntando a los compañeros qué realizaron la dinámica, ¿cómo se sintieron?, ¿qué dificultades

**II  
I  
N  
D  
E  
P  
E  
N  
D  
E  
N  
C  
I  
A**

		Iniciar el camino de crear un nuevo futuro.		consideran que tuvieron?. Es a partir de cómo percibió el participante, el desarrollo de la dinámica, que se realizó la reflexión sobre el rol de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un área de trabajo, entre otros. Esta reflexión se realizó de las inquietudes y el contexto particular de cada grupo. Ejemplo: ¿Cómo se sentían cuando no les entregaban una pieza?. Un participante respondió: <i>Me enojaba, porque él tenía la pieza que yo necesitaba.</i>
			Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>La Clínica</b> Objetivos: (1) Profundizar contenidos. (2) Comprobar los aprendizajes. Desarrollo: 1er. Momento: Se formaron los grupos. Entre sus miembros, elaboraron 5 preguntas complejas acerca de los contenidos aprendidos. (Fue importante que el facilitador monitoree a los grupos para comprobar que las preguntas expresen lo que los alumnos quieren preguntar. Aportó preguntar a los autores de las preguntas, cuál es la respuesta que desean obtener, para saber si la pregunta fue correctamente formulada). 2do. Momento: El facilitador recogió las preguntas y las entregó a otro grupo, para ser resueltas por los miembros. 3er. Momento El vocero de cada grupo dio lectura a las preguntas y respuestas. El grupo autor aceptó o en algunos casos rechazó las respuestas. Los otros miembros que no tuvieron una participación activa aportaron sus ideas.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
4		Realizar la acción de independencia	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realiza una exposición breve del resumen de lo que se va a realizar en este día, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>El navío cargado de...</b> Objetivos: (1) Analizar las convivencias positivas y negativas que se manifiestan en los miembros de un grupo. (2) Mejorar y desarrollar la comunicación o independencia entre los miembros del grupo. Desarrollo: a) Se formó un círculo, en cuyo centro, se situó una silla. b) Se seleccionó tres observadores quienes permanecieron fuera del círculo, realizando la observación y registro de los hechos. c) El facilitador dispuso que cada uno de los miembros del grupo narre una experiencia vivencial positiva. Se lanza una pelota hacia la posición de otro participante, quien procedió a sentarse en el centro del círculo a fin de narrar alguna vivencia; y así sucesivamente, cuando se da la vuelta completa, es decir, cuando todos realizaron su narración se dispuso que se repita la dinámica, pero esta vez, comentando una vivencia negativa.

<b>II</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>D</b> <b>E</b> <b>P</b> <b>N</b> <b>D</b> <b>E</b> <b>N</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>A</b>	4	Realizar la acción de Independencia	Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>Rebobinado y Ajuste</b> Objetivos: (1) Relacionar las metas propuestas con los resultados alcanzados. (2) Corregir momentos del proceso que obstaculizaron los logros. Desarrollo: Los participantes, en grupo de cinco integrantes, realizaron una tarea (pueden utilizarse, para ello, cualquier técnica). 1er. Momento: Una vez obtenido el producto, se solicitó a cada grupo que anote todos los pasos que realizó para lograr el objetivo. Fue importante consignar no solo los acuerdos sino también los disensos y las discusiones para lograr el consenso. 2do. Momento: Cada grupo expuso su producto y luego expusieron el proceso que realizaron para alcanzar el objetivo. 3er. Momento Se compraron los productos y se analizaron los diferentes procesos para extraer conclusiones.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
<b>III</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>T</b> <b>E</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>C</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>Ó</b> <b>N</b>	5	Desarrollar el hábito de interrelacionarse con su entorno, lazos íntimos y satisfactorios entre compañeros militares.	Presentación de pautas y normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve de lo que se realizaría durante la sesión, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Dibujo por tus palabras</b> Objetivo: Facilitar la comunicación y el entendimiento entre los miembros del grupo. Desarrollo: El facilitador seleccionó a uno de los miembros del grupo, al que entregó una plantilla. Este se colocó dando frente a sus compañeros, a los que explicó la composición de las figuras geométricas tal como aparecen en la plantilla. Tuvo que describir los detalles para ser entendido por sus compañeros. Una vez que todos los miembros completaron el dibujo correctamente, otro miembro ocupó su lugar y recibió una nueva plantilla, de esa forma se concluyó con la participación de todos los miembros del equipo.
			Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>Remover obstáculos</b> Objetivo: Identificar los problemas dentro del grupo, a fin que se interiorice los problemas. Sensibilizar sobre la importancia de la planificación en el área de trabajo. Desarrollo: a) Basándose en la realidad concreta de un grupo (problemas, planes de trabajo, perfil de cada miembro del grupo, entre otros), se preparó el material que apoyó la identificación de los problemas. Ejemplo: Una hoja que contiene las actividades y metas propuestas por los miembros del grupo. Seguidamente se analizó lo que habían logrado hasta esa fecha, identificándose los logros y derrotas en el cumplimiento del objetivo.

<b><u>III</u></b> <b>I N T E R A C C I Ó N</b>	5	Desarrollar el hábito de interrelacionarse con su entorno, lazos íntimos y satisfactorios entre compañeros militares.		<p>b) Se elaboraron preguntas básicas que permitieron identificar los Obstáculos para realizar el plan de trabajo, debiendo dar respuesta individualmente de forma honesta y crítica. Ejemplo: ¿Identifique qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los objetivos planteados?</p> <p>c) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta), ejemplo, un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado.</p> <p>d) Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.</p> <p>e) Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: El obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad.</p> <p>f) Luego de la clasificación se continúa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales. Ejemplo: ¿Cómo debemos de reaccionar frente al problema de la falta de responsabilidad? Discusión.</p>
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
<b><u>III</u></b> <b>I N T E R A C C I Ó N</b>	6	Empezar hoy a pensar en positivo y en cosas o hechos posibles de alcanzar, esto es, pensando de manera ordenada y llevarlo a la práctica de forma consistente, a través de la interacción con los demás.	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realiza una exposición breve del resumen de lo que se va a realizar en este día, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<p><b>Lluvia de ideas</b></p> <p>Objetivo: Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis de conclusiones o acuerdos comunes.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>a) El facilitador pregunta: ¿Es posible pensar siempre en positivo, ¿cómo? La pregunta debe permitir que los participantes respondan a partir de su realidad, de su experiencia. Cada participante debe decir una idea a la vez a fin de conocer lo que piensa cada participante acerca del tema. Mientras cada uno expresa sus ideas, el facilitador va anotándolas en la pizarra. Otra forma es que varios compañeros las anoten en cuadernos o papel.</p>
			Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<p><b>Mirada Retrospectiva</b></p> <p>Objetivo: Expresar los aspectos positivos y negativos de una experiencia, a cargo de cada uno de los integrantes del grupo (compartir experiencias).</p> <p>Desarrollo: 1er. Momento: El facilitador presenta a los participantes, las siguientes interrogantes, para ser obtener respuestas, de forma individual, a las preguntas: ¿Me gustó? ¿No me gustó? ¿Qué Aprendí? ¿Qué otra cosa me gustaría aprender? ¿Cómo la pasé? ¿Cómo me sentí?. Otras preguntas... 2do. Momento: Se formaron grupos de 4 a 6 integrantes. A nivel grupal, cada participante comentó las respuestas y, entre todos se</p>

				elaboró un afiche que dio cuenta de los aspectos positivos y negativos de la experiencia vivida. 3er. Momento Cada grupo expuso su producción y el facilitador dio su opinión respecto de la experiencia.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
<b>IV</b>  <b>I</b> <b>N</b> <b>I</b> <b>C</b> <b>I</b> <b>A</b> <b>T</b> <b>I</b> <b>V</b> <b>A</b>	7	Sensibilizar sobre la conciencia de lo que está ocurriendo con el fin de evolucionar y elevarnos por encima de nuestras debilidades humanas.	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se expuso brevemente las actividades que se realizarían durante la sesión, así como se participó sobre las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros y participación activa).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>¿Qué opinas? ¿SÍ o NO?</b> Objetivo: Fomentar la participación espontánea de los miembros del grupo para concluir en debate. Desarrollo: El espacio en el que se desarrolla el juego se divide en dos partes, como si de un campo de deportes se tratara. Para dividirlo se marcó una línea en el centro. Desde ahí, la parte de la derecha fue la zona del SI, y el de la izquierda la del NO. En la línea delimitadora quedaron los indecisos. El juego consiste en estar o no de acuerdo con determinadas afirmaciones o preguntas de SÍ o NO que fue realizando el facilitador. Se inició con expresiones genéricas (¿Hoy es un día soleado?), para ir encaminando estas expresiones se efectuaban preguntas relacionadas con el tema a debatir, de interés de los miembros del grupo. En el debate, el facilitador sólo moderó, los miembros expusieron sus opiniones desde la zona del terreno en la que se encontraron.
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>Discusión de gabinete</b> Objetivos: (1) Permitir arribar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado. (2) Ejercitar la toma de decisiones a partir de hechos concretos. Desarrollo: a) Se preparó de antemano un documento donde se planteó el problema, ocurridos en los enfrentamientos con el adversario. b) Se distribuyó, al conjunto de los participantes, la hoja en la que se indica el tema a desarrollar y se dio tiempo para que se investigue, consulte y analice (tiempo de media hora). c) En la sesión de gabinete, un participante designado por el grupo fue el Presidente del gabinete, debiendo de cumplir con la función de dirigir la sesión. Se nombró un secretario que anotó los acuerdos. d) El Presidente del gabinete expuso los distintos aspectos que creyó conveniente discutir, y dio su opinión sobre las posibles soluciones para el problema. e) Luego los miembros del grupo expusieron su opinión sobre el problema y la propuesta de solución expuesta por el Presidente" del gabinete. f) Se abrió una discusión general, tomándose en cuenta la información y opiniones colectadas por todos los miembros del grupo. Las opiniones estuvieron sustentadas en información

**IV**  
**I**  
**N**  
**I**  
**C**  
**I**  
**A**  
**T**  
**I**  
**V**  
**A**

	7			concreta. Se fijó un tiempo para cada intervención y para la discusión en general. g) Agotado el debate, se pasó a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que las anotó el secretario previamente designado.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
	8	Sensibilizar sobre la canalización del miedo, la angustia, la ira y rencor en nuestra vida, superándose en base a las características personales, a fin de desarrollar el gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes.	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realiza una exposición breve del resumen de lo que se va a realizar en este día, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Lluvia de ideas</b> Objetivo: Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis conclusiones o acuerdos comunes. Desarrollo: a) El facilitador preguntó: <i>¿cómo expresas tus miedos, angustias e ira?</i> . La pregunta permitió que los participantes respondieran a partir de su realidad, de su experiencia. b) Cada participante dijo una idea a la vez para conocer lo que todos pensaron acerca del tema. Mientras los participantes expresaron sus ideas, El facilitador fue anotándolas en la pizarra. Otra forma fue que varios compañeros anotaran en sus cuadernos las ideas expresadas por sus compañeros.
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>La palabra clave.</b> Objetivo: Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias u opiniones, del grupo en relación con las sesiones realizadas. Desarrollo: a) Se comunicó al grupo que cada integrante exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado. b) Seguidamente, se inició la ronda. El facilitador puso cuidado en recoger cada palabra expresada y quien la dijo.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
			Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realiza una exposición breve del resumen de lo que se va a realizar en la sesión, en conjunto con las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Lluvia de ideas</b> Objetivo: Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes. Desarrollo: a) El facilitador preguntó <i>¿Cuál es el sentido de la vida en el trabajo que realiza?</i> Dicha pregunta permitió que los participantes respondieran a partir de su realidad, de su experiencia. b) Cada participante expresó una idea a la vez conociéndose lo que

**V  
C  
R  
E  
A  
T  
I  
V  
I  
D  
A  
D**

	9			pensaron cada uno de los integrantes del grupo, acerca del tema. Mientras los participantes expresaron sus ideas, el facilitador anotó en la pizarra las ideas. Otra forma fue que varios compañeros anotaron en cuadernos las ideas expresadas por cada participante.	
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con disertación de casos mostrando la importancia del tema central.	
			Dinámica de salida.	<b>El PNI (Positivo, negativo e interesante)</b> Objetivo: Permitir al facilitador conocer qué aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo en la (s) sesión (es) tratada (s). Desarrollo: a) El facilitador entregó una hoja de papel a cada miembro del grupo por el facilitador. b) Se les orientó que cada uno, de forma individual, sin consultar con nadie, escriba lo que encontró de positivo, negativo e interesante en la sesión o grupos de sesiones. c) Una vez que llenaron las hojas, el facilitador procedió a recogerlas.	
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.	
	10	Aprender a vivir con ilusión y conectado a las propias fortalezas, afrontar el presente y el futuro con las oportunidades que se puedan presentar.		Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve de las actividades a desarrollarse durante la sesión, así como se reiteró en las normas básicas de comportamiento (respeto por los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respeto a los compañeros y participación activa).
				Presentación de la dinámica de inicio.	<b>El acordeón</b> Objetivo: Conocer las opiniones de los miembros sobre la importancia de valorarse. Desarrollo: Los integrantes del grupo se sentaron en círculo. El facilitador dispuso que uno de miembros tome un papel y un lapicero y exprese en una o dos líneas su opinión sobre el tema. Una vez que concluye con la idea, dobló el papel y lo pasó a su compañero de al lado. Éste escribió, sobre el mismo papel, su opinión y también dobla el papel, en este caso hacia atrás, y lo pasa al siguiente compañero. Así hasta que el papel llegó al lugar desde el que partió.
				Presentación del tema central.	Se realizó la disertación del tema central a través del uso de diapositivas con exposición de casos mostrando la importancia del tema central.
				Dinámica de salida.	<b>Phillips 6 – 6</b> Objetivo: Obtener en un tiempo breve, ideas sobre temas relacionados a su actividad laboral, buscando la participación de todos. Desarrollo: a) Se comunicó a los participantes que se dividan en grupos de seis personas. b) Cada grupo nombró un coordinador a fin que dirija el trabajo. c) El coordinador de cada equipo planteó el tema de discusión sobre la actividad laboral específica que realizaron, iniciándose una discusión y arribándose a una conclusión.

			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
<b>VI</b> <b>M</b> <b>O</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>L</b> <b>I</b> <b>D</b> <b>A</b> <b>D</b>	11	Cambio de roles siendo el tema el cumplimiento de una tarea encomendada, a fin de conocer la decisión del participante sobre situaciones de moralidad	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve de las actividades a realizar durante la sesión, exhortando el respeto por las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respetar a los compañeros y participación activa.
			Presentación de la dinámica de inicio.	<p><b>El juego de roles</b></p> <p>Objetivo: Analizar las actitudes y reacciones de las personas frente a situaciones o hechos concretos, en lo que respecta a situaciones sobre la moral.</p> <p>Desarrollo: Al igual que el concepto de sociodrama, el juego de roles es una actuación donde se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está en que en este juego se representa las actitudes de las personas, características de sus profesiones y las formas de pensar. Esta técnica se caracteriza por preparar "Papeles o Roles". Para este caso, los comportamientos de las personas se relacionaron con la toma de decisiones sobre situaciones relacionadas a la moralidad.</p> <p>a) Se procedió a exponer un tema positivo.</p> <p>b) Se invitó a la conversación sobre el tema: En este paso, si se representaron roles de distintas formas de pensar, para ello fue conveniente que el grupo se divida en subgrupos, estudiando los argumentos que cada personaje utiliza en la vida real.</p> <p>c) Elaboración de la historia o argumentos: Es este caso fue importante que la clarificación sobre la actitud y la reacción de los personajes.</p> <p>d) Se procedió a la dramatización de hechos sobre el tema planteado relacionado a la moral de los participantes.</p>
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con manifestación de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<p><b>Yo lo miro así.</b></p> <p>Objetivos: (1) Analizar los elementos subjetivos de la comunicación. (2) Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>a) El facilitador solicitó tres voluntarios y se dispuso que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno describió sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo realizarían. Las instrucciones fueron que no podían decirse para qué sirve el libro, ni qué se piensa del libro, ni ninguna otra valoración personal, debiendo solamente de efectuar una descripción objetiva.</p> <p>b) En un segundo momento, uno por uno procedió a describir la parte que le tocó del objeto. Al auditorio (los otros compañeros) se le dijo que deben de adivinar a qué objeto se refirieron los compañeros voluntarios. Se les explicó qué cosas les hizo pensar en el objeto que digan.</p>
			Evaluación de la sesión	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
			Presentación de pautas/normas básicas para la	Se realizó una exposición breve de las actividades a realizar durante la sesión, así como se reiteró sobre las normas básicas de comportamiento (respetar los turnos para hablar, no interrumpir al

<b>VI</b>  <b>M</b> <b>O</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>L</b> <b>I</b> <b>D</b> <b>A</b> <b>D</b>	12	Cambio de roles siendo el tema el cumplimiento de sobre situaciones de moralidad	sesión.	facilitador, respetar a los compañeros, participación activa en las actividades programadas).
			Presentación de la dinámica de inicio.	<b>Terminar la historia</b> Objetivo: Fomentar actitudes de alta moral a través de dinámicas de trabajo en equipo, la creatividad y la participación. Desarrollo: El facilitador dividió en equipos de trabajo. Luego procedió a relatar una historia a cada equipo, disponiendo que continúen el relato con el sentido final que quieran otorgarle a la referida historia. El equipo que concluya primero compartiría el relato con el auditorio. La historia empezó de la siguiente forma: <i>Una tarde unos amigos se reunieron para cenar, y uno de ellos propuso que se fueran juntos a disfrutar de unas vacaciones. Comenzaron a discutir sobre el destino y el precio del viaje...</i> El facilitador se detuvo en el relato e informó a los equipos que la historia debe tener un final feliz. Los equipos se reunieron e iniciaron la creación de la continuación de la historia. Finalmente, el facilitador preguntó a los miembros de los equipos que cómo se sintieron al compartir esta experiencia con sus compañeros, si consideran que a partir de ese momento se conocen más, si coincidieron en sus pensamientos, si es posible extrapolar el comportamiento del trabajo en equipo en situaciones críticas laborales.
			Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas, a fin de compartir casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<b>La Clínica</b> Objetivo: Profundizar contenidos para comprobar los aprendizajes relacionadas a la moral del participante. Desarrollo: 1er. Momento: Se formaron los grupos. Entre sus miembros, elaboraron cinco preguntas complejas acerca de los contenidos aprendidos sobre la moral en actividades laborales complejas (fue importante que el facilitador pasara por los grupos para comprobar que las preguntas expresaran lo que se quiere preguntar. Benefició preguntar a los autores de las mismas cuál es la respuesta que se quiere obtener, a fin de conocer si la pregunta ha sido bien formulada. 2do. Momento: El facilitador recolectó las preguntas formuladas y las entregó a otro equipo, para ser resueltas por los miembros de otro equipo. 3er. Momento: El vocero de cada equipo dio lectura a las preguntas y las respuestas. El equipo autor aceptaba o rechazaba las respuestas. El auditorio aportó con más ideas.
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
			Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve sobre las actividades a desarrollar durante la sesión, así como se comunicó las normas básicas de comportamiento: respeto de los turnos para hablar, no interrumpir al facilitador, respeto hacia los compañeros y la participación activa.
Presentación de la dinámica de	<b>La pantomima</b>			

**VII  
S  
E  
N  
T  
I  
D  
O  
  
D  
E  
L  
  
H  
U  
M  
O  
R**

	13	Fortalecer la reflexión en la solución de problemas, a través del sentido del humor, se plantean dilemas y conflictos con el fin de encontrar una solución eficiente y eficaz al problema, con disposición del espíritu a la alegría, permitiendo alejarse del foco de tensión.	inicio.	<p>Objetivo: Representar situaciones analizando las reacciones que frente a ellas se tienen.</p> <p>Desarrollo: La pantomima es una actuación sin palabras, es decir, muda. El mensaje se trasmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es conveniente utilizarla cuando hay mucho ruido, a fin que las voces sean escuchadas por el grupo. Pasos a seguir:</p> <p>a) Se siguió los mismos pasos que en el sociodrama y en el juego de roles; pero aquí la dramatización se realizó sin palabras, por lo que fue necesario escoger con mucho cuidado las actitudes o reacciones que transmitieran mejor el mensaje, así como el uso de expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos.</p>
			Presentación del tema central.	Se realizó la exposición del tema central a través del uso de diapositivas con disertación de casos mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<p><b>El completamiento de frases</b></p> <p>Objetivos: (1) Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado. (2) Permitir al facilitador retroalimentarse con respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>a) El facilitador entregó un papel a cada participante. Planteó que cada uno complete la frase de modo independiente sin consultar con nadie. No era necesario colocar los nombres.</p> <p>b) Sino están reflejadas en el papel las presenta en la pancarta, paleógrafo o pizarrón. A medida que cada uno termina, recoge las hojas.</p> <p>c) Una vez colectadas las hojas, el facilitador dio lectura en voz alta a las respuestas dadas a cada frase. Comentándose lo más relevante de las mismas, considerándose el siguiente formato:</p> <p>Aprendí _____  Ya _____ sabía _____  Me _____ sorprendí _____ por _____  Me _____ molesté _____ por _____  Me _____ gustó _____  No _____ me _____ gustó _____  Me _____ gustaría saber más acerca _____  Una pregunta que todavía tengo es _____</p>
			Evaluación de la sesión.	Lista de chequeo conductual de aprendizaje significativo.
	14	Inducir a las personas a ser reflexivas, independientes, inconformistas, ser flexibles y que asuman riesgos, con sentido de humor.	Presentación de pautas/normas básicas para la sesión.	Se realizó una exposición breve de las actividades a desarrollar durante la sesión, en conjunto con las normas básicas de comportamiento, tales como: el respeto de los turnos para hablar, la no interrupción al facilitador, el respeto a los compañeros y la participación activa.
			Presentación de la dinámica de inicio.	<p><b>Amigo Secreto</b></p> <p>Objetivo: Establecer relaciones entre los miembros del grupo.</p> <p>Desarrollo: Los miembros vivieron una experiencia de integración. De una canasta sacaron la tarjeta que tendría el nombre de su amigo secreto. En el caso en donde se tomó la</p>

<b>VII</b> <b>S</b> <b>E</b> <b>N</b> <b>T</b> <b>I</b> <b>D</b> <b>O</b>  <b>D</b> <b>E</b> <b>L</b>  <b>H</b> <b>U</b> <b>M</b> <b>O</b> <b>R</b>	14	Inducir a las personas a ser reflexivas, independiente		<p>tarjeta con su mismo nombre se volvió a colocar en el cesto y tomar otra. Por supuesto, es fundamental que durante el tiempo en que se desarrolló la dinámica, los participantes no hayan compartido la identidad de su amigo secreto. Durante la dinámica, el facilitador recordó a los participantes que cada uno de ellos debe de relacionarse especialmente con su amigo secreto, sin realizar comentario alguno, y así se comprobaría la actitud de ambos a través de la forma de ser. Una vez que se dio por concluida la dinámica, los miembros se sentaron en círculo, y uno de ellos acudió voluntariamente al centro del mismo, a fin de teparle los ojos comunicando a quien consideraba su amigo secreto, el mismo que debería de colocar detrás de él (ella). Se tiene dos oportunidades para adivinar. Ambos compañeros compartieron su experiencia y así se continuó identificándose, con los ojos vendados, al amigo secreto.</p>
			Presentación del tema central.	Se realiza la exposición del tema central a través del uso de diapositivas, compartiendo casos y mostrando la importancia del tema central.
			Dinámica de salida.	<p><b>El espacio catártico</b>  Objetivo: Permitir que cada miembro del grupo exprese sus vivencias en relación con sus actividades laborales.  Desarrollo: El facilitador colocó las sillas una al lado de la otra. Seguidamente dispuso que participante se sienta en cada silla, expresando sus vivencias. En la primera silla se expresó <i>Cómo llegué</i>, en la del medio: <i>Cómo me sentí durante la sesión</i> y la tercera silla: <i>Cómo me voy</i>. Al no poseer sillas se sustituyó por tres círculos en el suelo, con la aplicación de la misma metodología. Luego cada uno fue pasando por el espacio catártico, expresando sus vivencias.</p>
			Evaluación de la sesión.	<b>Evaluación de Resiliencia (Pos-test)</b>

## 4.4 Resultados de la aplicación del Programa de Intervención Resiliencia en acción.

A continuación se presentan los resultados del proceso de evaluación del Programa de Intervención Resiliencia en acción, temática desarrollada en esta investigación; en donde se observaron desde un análisis general los resultados correspondientes a la resiliencia de los evaluados, del mismo modo se pudieron contrastar las hipótesis planteadas mediante los estadísticos correspondientes en cada uno de los grupos de control y experimental tanto en el pre-test como en el pos-test.

### 4.4.1. Estadísticos generales de las evaluaciones realizadas.

Se procedió a demostrar las tablas sobre la muestra de los evaluados en base a los grupos experimental y de control, el análisis de la normalidad y luego referente a los estadísticos globales correspondiente a la evaluación de resiliencia.

Tabla 1. *Muestra evaluada según grupo ocupacional (categoría militar), en pretest y postest.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Suboficial Superior	32	6.1	6.1	6.1
Suboficial Técnico	236	45.2	45.2	51.3
Suboficial	254	48.7	48.7	91.2
Total	522	100.0	100.0	100.0

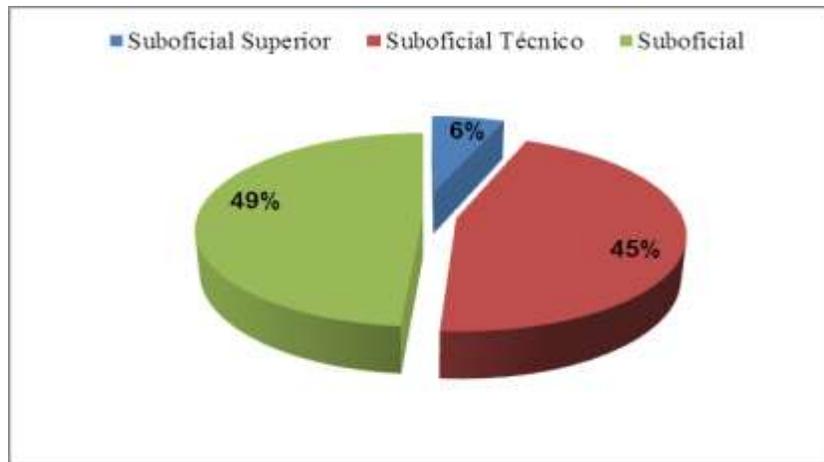


Figura 1. *Muestra evaluada en porcentaje (redondeado) según grupo ocupacional (categoría militar), del pretest y postest.*

En la tabla 1 y la figura 1 se apreció la muestra total aplicada, en el pre-test y post-test, se tuvo el mayor grupo de participantes perteneciente a los Suboficiales con un 48.6% (N=254); seguido por los Suboficiales Técnicos con un 45.2% (N=236); y finalmente con una participación menor se tuvo al personal de Suboficiales Superiores con un 6.1% (N=32).

Del mismo modo se procedió a visualizar esta división en base al número de personas que correspondieron al pre-test y al pos-test, para luego poder identificar el total por grupos, es decir los que pertenecieron al grupo de control y experimental.

Tabla 2. *Muestra evaluada según pre-test y pos-test*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pre-test	261	50	50	50
Pos-test	261	50	50	100.0
Total	522	100.0	100.0	

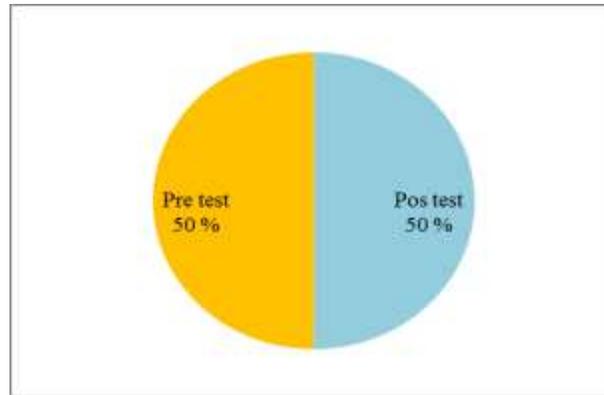


Figura 2. *Muestra evaluada indicada en porcentaje según pre-test y pos-test*

En la tabla 2 y la figura 2 se observó que el total de evaluados son 261 personal militar, de los cuales la mitad correspondió a la evaluación de pre-test y el resto al pos-test; a continuación, se mostraron los grupos experimental y de control.

En este caso se procuró homogenizar cada uno de los grupos con la finalidad de realizar comparaciones adecuadas entre ellos, donde se evitó la influencia de cualquier variable extraña que contamine nuestros resultados.

Tabla 3. *Muestra evaluada según los grupos de estudio experimental y de control.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grupo Experimental - Entrada	70	13.4	13.4	13.4
Grupo Experimental - Salida	70	13.4	13.4	26.8
Grupo De Control - Entrada	191	36.6	36.6	63.4
Grupo De Control - Salida	191	36.6	36.6	100.0
Total	522	100.0	100.0	

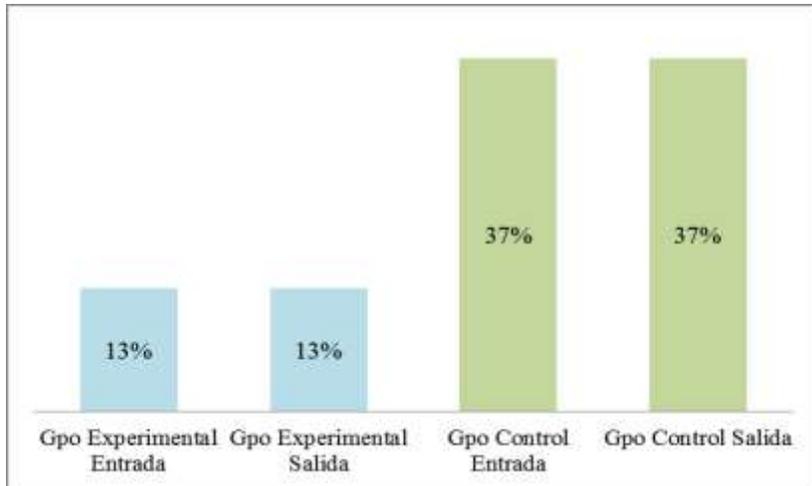


Figura 3. *Muestra evaluada, indicada en porcentaje (redondeado), según los grupos de estudio experimental y de control.*

En la tabla 3 y la figura 3 se indicó el total de evaluados por grupo de estudio, así se obtuvo que el personal militar perteneciente al grupo experimental fueron 70, tanto en las pruebas de entrada como salida. En el caso del grupo de control se tuvo a 191 personal militar que participaron en dos instancias en el desarrollo del presente estudio.

Para la revisión de nuestras hipótesis se vio el desarrollo correspondiente a la diferencia de las medias en las puntuaciones de cada grupo por separado, haciendo el análisis de las pruebas de entrada y de salida respectivamente.

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov - Smirnov para cada grupo de evaluación.

	Grupo Experimental-Entrada		Grupo Experimental - Salida		Grupo De Control -Entrada		Grupo De Control - Salida	
	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. Asintót (bilateral)	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. Asintót (bilateral)	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. Asintót (bilateral)	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. Asintót (bilateral)
Introspección	1.35	0.05	1.70	0.01	2.27	0.00	2.23	0.00
Independencia	1.15	0.14	2.26	0.00	2.19	0.00	3.95	0.00
Capacidad de interacción	1.27	0.08	2.00	0.00	2.35	0.00	3.67	0.00
Iniciativa	1.30	0.07	2.29	0.00	1.80	0.00	2.96	0.00
Creatividad	1.67	0.01	2.17	0.00	2.89	0.00	3.82	0.00
Moralidad	1.80	0.00	2.07	0.00	2.54	0.00	2.80	0.00
Sentido del Humor	1.20	0.11	1.66	0.01	2.11	0.00	1.87	0.00
Total Resiliencia	0.70	0.71	0.82	0.51	1.22	0.10	0.91	0.38

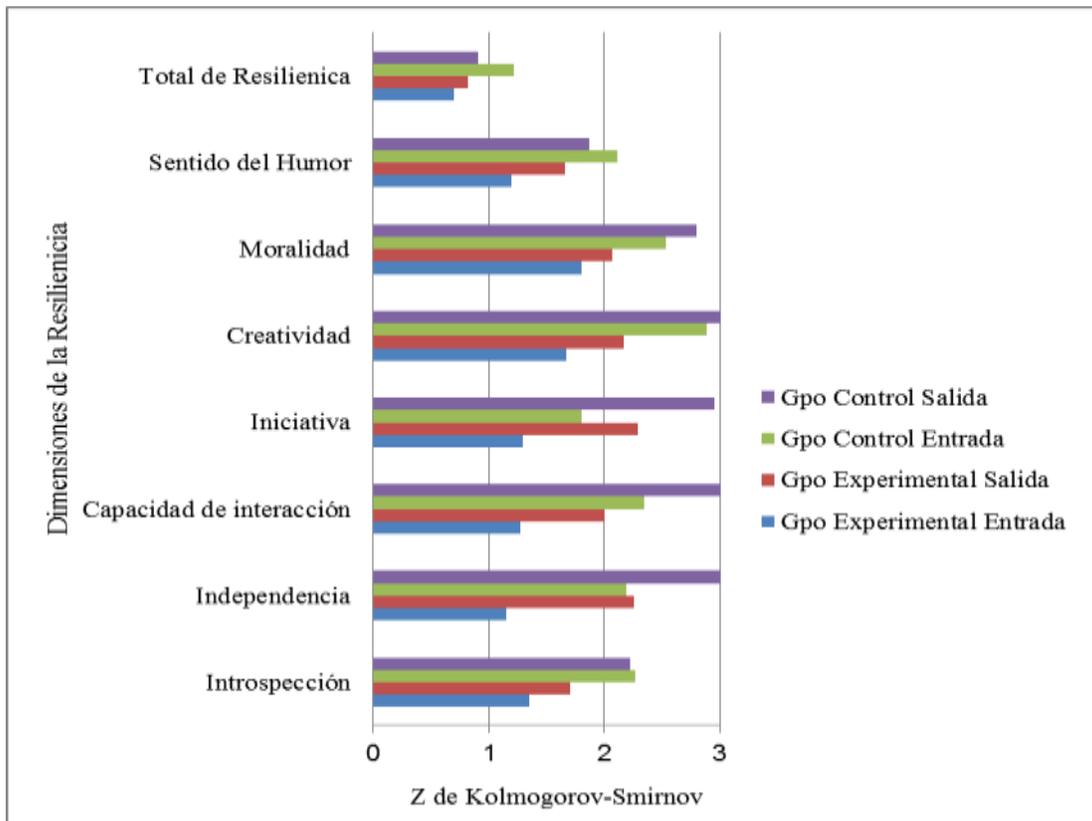


Figura 4. Prueba de Kolmogorov - Smirnov por cada grupo de evaluación, según dimensiones

En la tabla 4 y la figura 4 se apreciaron los valores del Kolmogorov-Smirnov en cada una de las dimensiones de la escala de resiliencia, de igual manera en lo que corresponde a la puntuación total de dicha prueba. También se apreciaron los resultados según los grupos experimental y de control, correspondientes a la investigación, con su prueba de entrada y de salida.

En lo relacionado al puntaje total de la escala de resiliencia se tuvo que los valores no son significativos a un nivel de confianza del 99% ( $\alpha > 0.01$ ), por lo que se pudo concluir que nuestra muestra tuvo una distribución normal, considerando por ello en el análisis, la utilización de estadísticos paramétricos para esta data.

En cuanto a las dimensiones se pudo apreciar que, en la mayoría de casos, se mostró un valor inferior a 0.05, considerándose que dichos valores fueron significativos, por lo que el análisis de sus dimensiones resultó una distribución no normal, en este caso para poder identificar las diferencias entre los resultados se utilizaron los estadísticos no paramétricos.

#### **4.4.2. Estadísticos generales correspondientes a las dimensiones por cada grupo de estudio.**

Para una mejor comprensión de los resultados generales de las evaluaciones desarrolladas durante la presente investigación, a continuación se detalla la media, mediana, desviación estándar y los rangos de mínimo y máximo de los puntajes obtenidos del grupo experimental y el grupo de control, por dimensión de resiliencia.

Tabla 5. *Estadísticos generales por dimensiones del grupo de evaluación experimental y de control.*

	Grupo = Experimental					Grupo = Control				
	Media	Mediana	DT	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	DT	Mínimo	Máximo
Introspección (Pretest)	15.59	16.00	2.18	8.00	20.00	14.97	15.00	2.10	4.00	20.00
Introspección- (Postest)	16.86	17.00	1.05	14.00	20.00	14.86	15.00	1.24	12.00	18.00
Independencia- (Pretest)	13.04	13.00	1.51	9.00	15.00	12.53	12.00	1.60	8.00	15.00
Independencia- (Postest)	15.66	16.00	0.78	13.00	17.00	12.31	12.00	1.05	10.00	15.00
Interacción- (Pretest)	13.17	13.00	1.40	9.00	15.00	12.60	13.00	1.71	6.00	15.00
Interacción- (Postest)	15.67	16.00	0.93	13.00	17.00	12.31	12.00	1.11	9.00	16.00
Iniciativa- (Pretest)	13.13	13.00	1.44	9.00	15.00	11.50	12.00	1.82	4.00	14.00
Iniciativa- (Postest)	15.61	16.00	0.79	13.00	17.00	11.59	11.00	1.26	8.00	17.00
Creatividad- (Pretest)	13.03	13.00	1.23	9.00	15.00	11.76	11.00	1.45	6.00	14.00
Creatividad- (Postest)	15.73	16.00	0.82	13.00	17.00	11.83	12.00	0.89	10.00	15.00
Moralidad- (Pretest)	11.86	11.50	1.51	9.00	15.00	10.51	10.00	1.62	5.00	14.00
oralidad- (Postest)	12.83	13.00	1.02	11.00	16.00	10.25	10.00	1.20	7.00	13.00
Humor (Pretest)	17.93	18.00	2.10	13.00	23.00	16.10	16.00	3.00	6.00	23.00
Humor (Postest)	19.04	19.00	1.61	17.00	25.00	16.81	17.00	1.49	13.00	21.00

A continuación se comparó los resultados obtenidos por cada uno de los grupos en sus dos periodos, en la aplicación del test de entrada y salida, de este modo se pudo identificar si las puntuaciones han variado o no; y, en qué sentido para cada caso; para posteriormente evaluar las diferencias de medias que permitan conocer si las diferencias encontradas fueron significativas o no.

Tabla 6. Estadísticos generales del test de resiliencia de la muestra aplicada.

		Media	DT
Total Resiliencia	Grupo Experimental - Entrada	97.74	7.24
	Grupo Experimental - Salida	111.40	3.90
	Grupo de Control - Entrada	89.97	8.17
	Grupo de Control - Salida	89.95	4.36

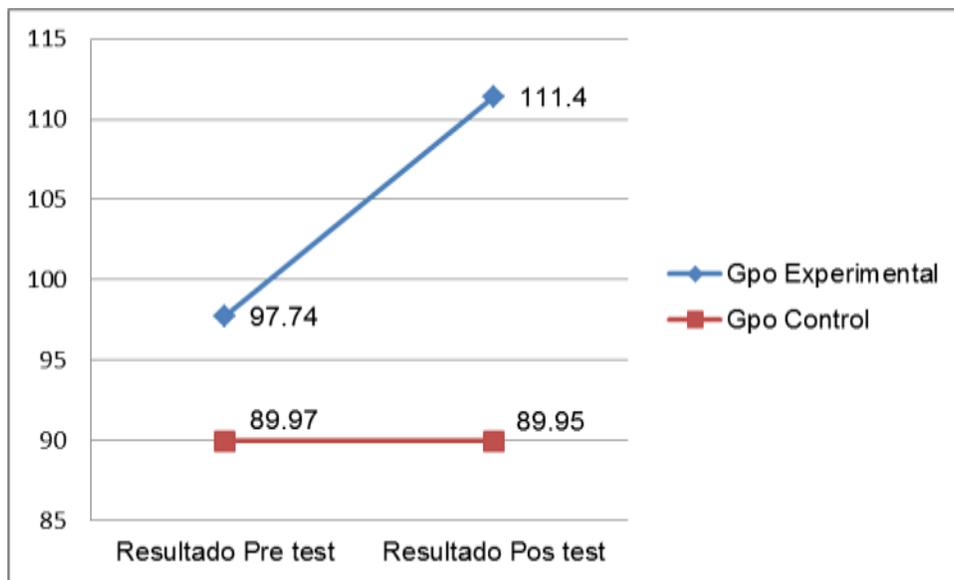


Figura 6. Estadísticos generales del test de resiliencia de la muestra aplicada, según la Media.

En la tabla 6 y su respectiva figura se tuvo las medias obtenidas por cada uno de los grupos experimental y de control en sus dos etapas de evaluación, entrada y salida; de esta forma se pudo apreciar que existieron diferencias en la prueba de entrada y salida con respecto al grupo experimental, 98 frente a 111 respectivamente; en el caso del grupo de control se apreció que existió una diferencia mínima por solo 0.02; en los siguientes cuadros se visualizaron si dicha diferencia fue significativa o no.

Tabla 7. Estadísticos de la dimensión introspección del test de resiliencia de la muestra aplicada.

		Media	DT
Introspección	Grupo Experimental - Entrada	15.59	2.18
	Grupo Experimental - Salida	16.86	1.03
	Grupo de Control - Entrada	14.97	2.10
	Grupo de Control - Salida	14.86	1.24

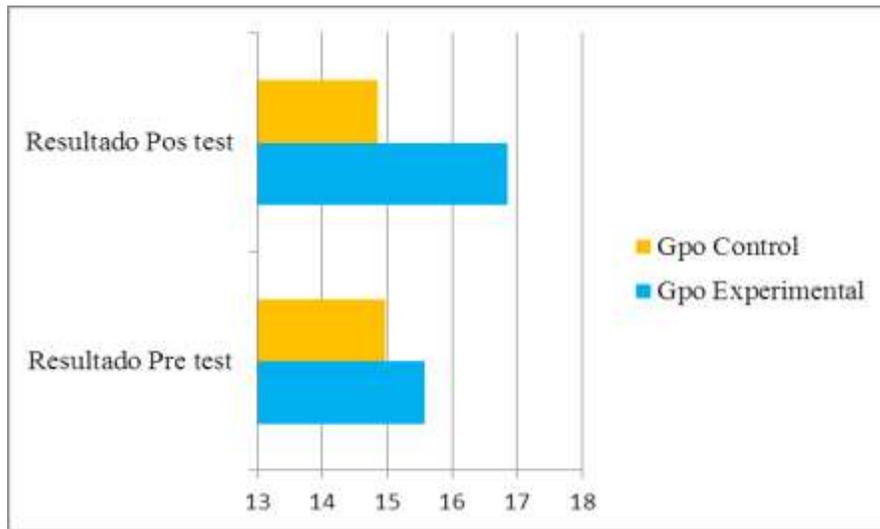


Figura 7. Media de la dimensión introspección del test de resiliencia de la muestra aplicada.

En la tabla 7 y la figura 7 se apreciaron los resultados en la dimensión introspección, así se tuvo que los valores del grupo experimental entre entrada y salida difirieron por un valor mínimo siendo el de salida ligeramente mayor con una puntuación de 17 y la de entrada con una puntuación de 16. Mientras, en el grupo de control se observó que la prueba de salida obtuvo un valor inferior al de la entrada de 0.11; posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 8. *Estadísticos de la dimensión independencia del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

		Media	DT
Independencia	Grupo Experimental - Entrada	13.04	1.51
	Grupo Experimental - Salida	15.66	0.78
	Grupo de Control - Entrada	12.53	1.60
	Grupo de Control - Salida	12.30	1.05

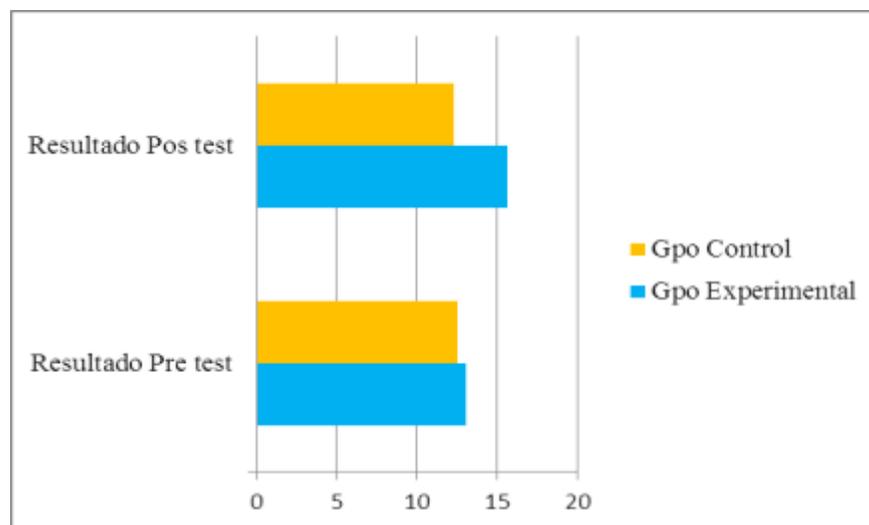


Figura 8. *Media de la dimensión independencia del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

En el caso de la dimensión de independencia se tuvo que los valores del grupo experimental de la prueba de salida superó a los de la prueba de entrada por casi tres puntos si se redondea al entero próximo, mientras que en el grupo de control se observó que la prueba de salida obtuvo un valor inferior al de la entrada de 0.23; posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 9. Estadísticos de la dimensión de interacción del test de resiliencia de la muestra aplicada.

		Media	DT
Capacidad de interacción	Grupo Experimental - Entrada	13.17	1.40
	Grupo Experimental - Salida	15.67	0.92
	Grupo de Control - Entrada	12.60	1.71
	Grupo Control - Salida	12.31	1.11

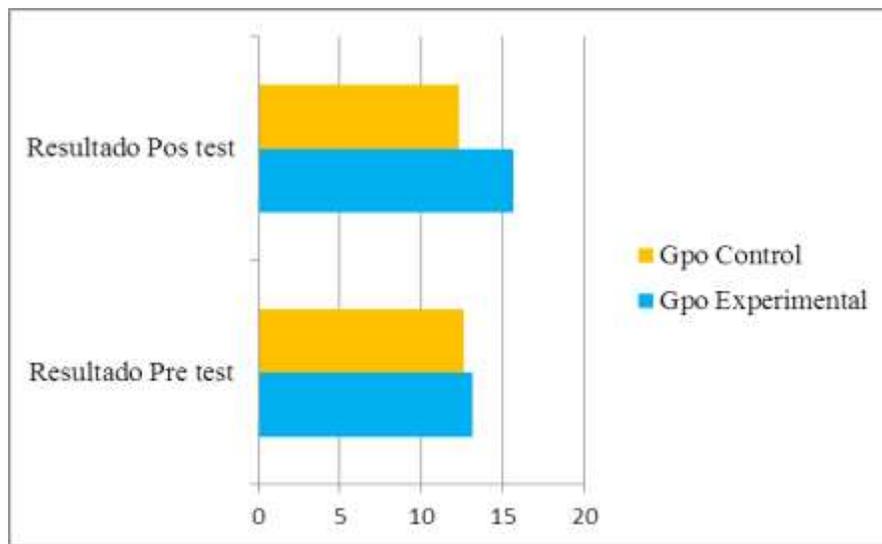


Figura 9. Media de la dimensión de interacción del test de resiliencia de la muestra aplicada.

En el caso de la dimensión de interacción se tuvo que los valores del grupo experimental de la prueba de salida superaron a los de entrada por casi tres puntos si se redondea al entero próximo, mientras que en el grupo control se observó que la prueba de salida tuvo un valor inferior al de entrada por 0.29; posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 10. Estadísticos de la dimensión iniciativa del test de resiliencia de la muestra aplicada.

		Media	DT
Iniciativa	Grupo Experimental - Entrada	13.13	1.44
	Grupo Experimental - Salida	15.61	0.79
	Grupo de Control - Entrada	11.50	1.82
	Grupo de Control - Salida	11.59	1.26

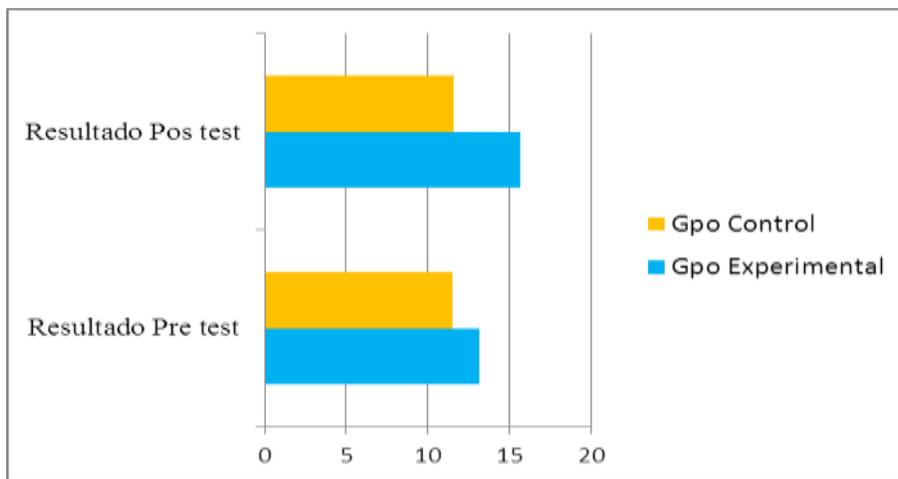


Figura 10. Media de la dimensión iniciativa del test de resiliencia de la muestra aplicada.

En el caso de la dimensión de iniciativa se tuvieron los valores del grupo experimental de la prueba de salida superaron a los de entrada por casi tres puntos si se redondea al entero próximo, mientras que en el caso del grupo de control se tuvo que los valores de la prueba de entrada y salida no difieren (redondeando al entero próximo); posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 11. Estadísticos de la dimensión creatividad del test de resiliencia de la muestra aplicada.

		Media	DT
Creatividad	Grupo Experimental - Entrada	13.03	1.23
	Grupo Experimental - Salida	15.73	0.82
	Grupo de Control - Entrada	11.76	1.45
	Grupo de Control - Salida	11.83	0.89

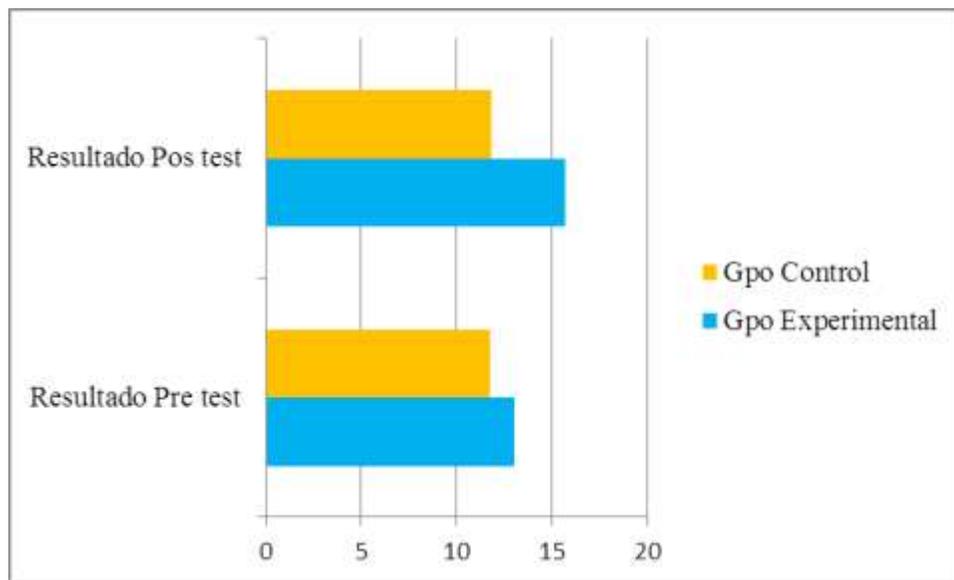


Figura 11. Media de la dimensión creatividad del test de resiliencia de la muestra aplicada.

En la tabla 11 y su respectiva figura se pudieron apreciar los resultados de la dimensión de creatividad en donde se tuvo que los valores del grupo experimental de la prueba de salida superaron a los de entrada por casi tres puntos si se redondea al entero próximo, mientras que en el caso del grupo de control se tuvo que los valores de la prueba de entrada y salida no difieren (redondeando al entero próximo); posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 12. *Estadísticos de la dimensión moralidad del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

		Media	DT
Moralidad	Grupo Experimental - Entrada	11.86	1.51
	Grupo Experimental - Salida	12.83	1.02
	Grupo de Control - Entrada	11.51	1.62
	Grupo de Control - Salida	10.25	1.20

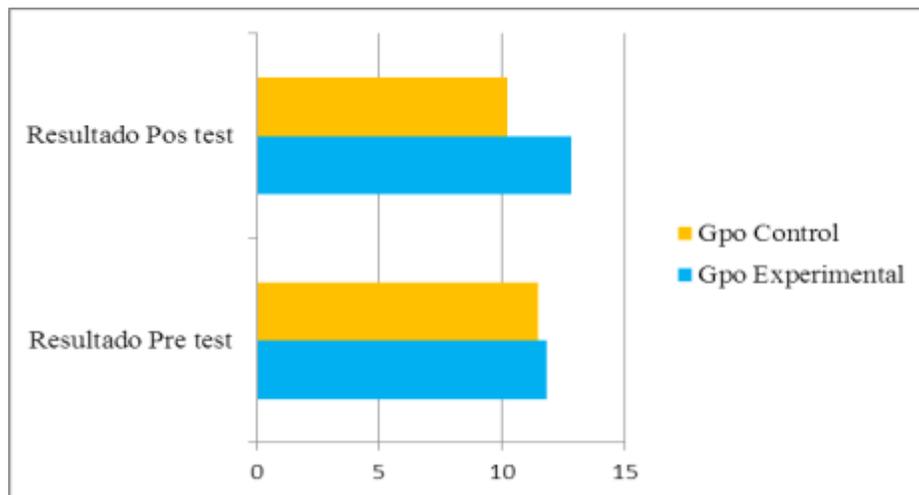


Figura 12. *Media de la dimensión moralidad del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

En la tabla 12 y la figura 12 se mostraron los resultados de Moralidad, donde se aprecian que los valores del grupo experimental de la prueba de salida superaron a los de entrada por casi la unidad (0.97), mientras que en el grupo control se observó que la prueba de salida tuvo un valor inferior al de entrada por 1.26; posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

Tabla 13. *Estadísticos de la dimensión sentido del humor del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

		Media	DT
Sentido del Humor	Grupo Experimental – Entrada	17.93	2.10
	Grupo Experimental – Salida	19.04	1.61
	Grupo de Control – Entrada	16.10	3.00
	Grupo de Control – Salida	16.81	1.49

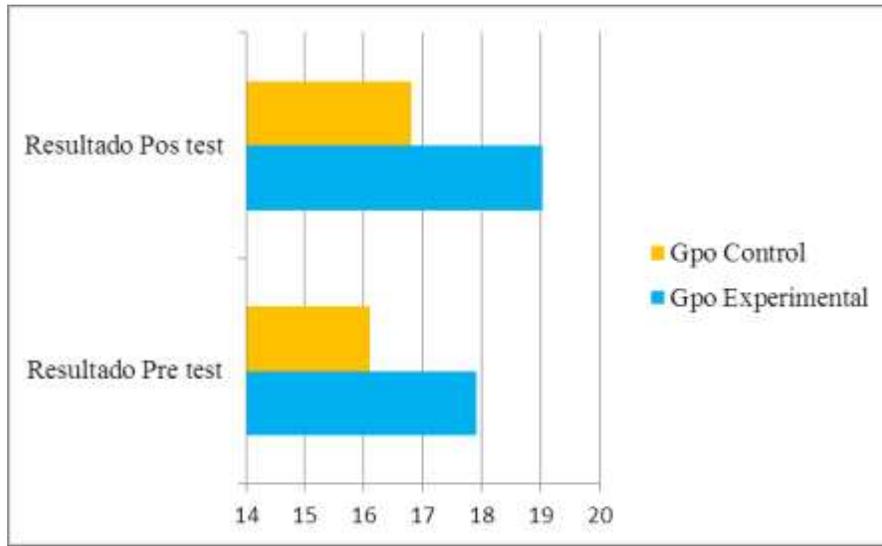


Figura 13. *Media de la dimensión sentido del humor del test de resiliencia de la muestra aplicada.*

En la tabla y figura 13 se mostraron los resultados de la dimensión sentido del humor, donde se aprecian que los valores del grupo experimental de la prueba de salida superaron a los de la evaluación de entrada por un punto, mientras que en el caso del grupo de control se tuvo que los valores de la prueba de entrada y salida no difieren (redondeando al entero próximo); posteriormente se verá si dicha diferencia fue o no significativa.

#### **4.4.3. Diferencias de medias en los grupos de control y experimental según la prueba de entrada y salida**

En esta parte se pudo definir si las hipótesis planteadas se aprueban o rechazan, se realizó un análisis de diferencia de medias, utilizando la t de student para el caso de la puntuación total; de esta manera, se definió los estadísticos correspondientes para un sustento adecuado.

Tabla 14. *Estadísticos de t de student para comparar medias de dos muestras relacionadas, según la evaluación de entrada y salida.*

Grupos	Total Resiliencia	Diferencias relacionadas		T	95% Intervalo de confianza para diferencia	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	DT					
		Inferior	Superior					
Experimental	Pre-test / Pos-test	-13.66	7.77	-15.51	-11.80	-14.70	69	0.00
Control	Pre-test / Pos-test	0.02	9.30	-1.31	1.34	0.02	190	0.98

En la presente tabla se mostraron los estadísticos de comparación de las medias del puntaje total, habiéndose observado que en el caso del grupo experimental si existieron diferencias significativas, a un nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0.00$ ;  $\alpha < 0.01$ ); en el caso del grupo de control no existió una diferencia significativa a un nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0.98$ ;  $\alpha > 0.01$ ).

Es así que se tuvo que el grupo de control no obtuvo diferencias en los resultados tanto en el resultado de la evaluación de entrada como en la evaluación de salida, mientras que el grupo experimental, quienes desarrollaron el Programa de Intervención de Resiliencia, incrementaron sus puntuaciones de manera significativa.

En base a descrito y la evidencia de los resultados se pudo determinar que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna donde se observó que el desarrollo del referido Programa ha influenciado de manera positiva sobre el nivel de resiliencia del personal militar del grupo experimental.

Tabla 15. Estadísticos de *t* de student para la comparación de 2 muestras relacionadas, de las dimensiones de Resiliencia

	Grupo Experimental			Grupo Control		
	t	gl	Sig. (bilateral)	t	gl	Sig. (bilateral)
Introspección Pretest - Postest	-4.26	69	0.00	0.66	190	0.51
Independencia Pretest - Postest	-14.71	69	0.00	1.61	190	0.11
Capacidad de interacción Pretest - Postest	-13.59	69	0.00	1.90	190	0.06
Iniciativa Pretest - Postest	-13.04	69	0.00	-0.60	190	0.55
Creatividad Pretest - Postest	-15.60	69	0.00	-0.51	190	0.61
Moralidad Pretest - Postest	-4.73	69	0.00	1.77	190	0.08
Sentido del Humor Pretest - Postest	-3.99	69	0.00	-2.94	190	0.00

En la presente tabla se apreciaron los resultados obtenidos de cada una de las dimensiones según la prueba de entrada y la de salida; a través de la prueba de *t* de student para dos muestras relacionadas, según cada grupo de control y experimental.

En el resultado general del grupo control, se encontraron diferencias significativas al nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0.00$ ;  $\alpha < 0.01$ ) en la dimensión de sentido de humor; mientras que en el resto de dimensiones no hay diferencia significativa.

Por otro lado, en el grupo experimental, se encontraron diferencias significativas a un nivel de confianza del 99% en todas las dimensiones evaluadas de la resiliencia ( $\alpha = 0.00$ ;  $\alpha < 0.01$ ); y del mismo modo se apreció en los resultados de todas las dimensiones de la variable resiliencia que las puntuaciones de la evaluación de salida fueron superiores a las pruebas de entrada por lo que se pudo definir que dichas diferencias se deben a la aplicación del Programa de Intervención que fue aplicado en el personal militar que conformaron el grupo experimental.

## 4.5 Análisis de resultados

En el análisis de los resultados en las investigaciones similares se apreció que se han encontrado diversas relaciones y diferencias entre las variables sociodemográficas presentadas, tras diversos modelos, pero no vemos una específica que muestre la eficacia de algún Programa de Intervención de Resiliencia como en nuestro caso, para ello se expuso en el punto 4.4. Resultados, los datos encontrados.

Con respecto a las limitaciones podemos considerar que en la presente investigación, si bien es cierto, se ha encontrado variables que muestran mejoras, es necesario tener mayor control de los grupos a evaluar, ya que pueden ser influenciados por otras variables contaminantes, que influyan de manera positiva o negativa sobre nuestros resultados; es importante tener grupos más amplios e investigaciones similares que permitan reforzar nuestro estudio.

Analizando los resultados podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna principal por lo cual se puede afirmar que el Programa de Intervención Resiliencia en acción influye significativamente en el incremento de la resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia. Esto basándonos en las puntuaciones globales de cada grupo de estudio; y la ausencia de diferencias en los resultados del grupo de control.

La aplicación del programa de intervención, ha demostrado eficiencia en el incremento de la resiliencia de forma que:

Se acepta la hipótesis alterna por la que se concluyó que, hubo incremento significativo en la dimensión introspección de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

En el caso de nuestra segunda hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por la que se concluye que sí influyó la aplicación del programa de intervención Resiliencia en acción, significativamente, en la dimensión independencia, del personal militar que

integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

Cuando analizamos nuestra tercera hipótesis alterna, del mismo modo que las anteriores, se concluye que sí influyó la aplicación de un programa de intervención, significativamente, en la dimensión interacción de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

Asimismo, en el análisis de la cuarta hipótesis alterna, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que sí influyó la aplicación de un programa de intervención, significativamente, en la dimensión iniciativa de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

En el caso de nuestra quinta hipótesis alterna, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por que se concluye que sí influyó la aplicación de un programa de intervención, significativamente, en la dimensión creatividad de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

Analizando nuestra sexta hipótesis alterna tenemos los mismos resultados que las anteriores donde concluimos que si influyó la aplicación de un programa de intervención, significativamente, en la dimensión moralidad de la variable resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

Por último, tenemos que analizando nuestra séptima hipótesis alterna tenemos que se rechaza la hipótesis nula por la que concluimos que, si influyó la aplicación de un programa de intervención, significativamente, en la dimensión sentido del humor de resiliencia, del personal militar que integra las unidades operativas, de una institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia.

# CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. Conclusiones

1. En la presente investigación se comprueba que la aplicación del Programa de Intervención de Resiliencia, denominado Resiliencia en acción influye significativamente sobre las puntuaciones globales de la resiliencia del personal militar que integra las unidades operativas, de una Institución Armada del Perú, desplegadas en zonas de emergencia. Efectivamente se encontró diferencias en las puntuaciones totales y en las dimensiones, mostrando cambios a favor en el grupo experimental mientras que el grupo de control muestra tendencia a permanecer.
2. El Programa de Intervención en Resiliencia que fue aplicado en el personal militar en mención, determinó un incremento en lo concerniente a la dimensión introspección de la resiliencia en el personal militar que integra las unidades operativas desplegadas en las zonas de emergencia.
3. Luego de desarrollado el referido Programa de Intervención se observa significativas mejoras en el personal militar del grupo experimental, es decir, de quienes participaron del mencionado Programa en lo que corresponde a la dimensión independencia de la variable resiliencia.
4. El personal militar del grupo experimental participante del Programa de Intervención, materia de la presente investigación, mejoró en sus procesos de interacción luego de la aplicación del mencionado programa.
5. Asimismo, el personal militar del grupo experimental, posee una mejora significativa luego de la aplicación del programa, en la dimensión creatividad, donde se obtuvieron puntuaciones elevadas en la prueba de salida.

6. El Programa de Intervención de Resiliencia permitió una mejora significativa en lo concerniente a la dimensión moral del personal militar del grupo experimental, resultado que refuerza uno de los valores que inspira desarrollar la Institución Armada de Lima, en su Planeamiento Estratégico a Largo Plazo.
7. El Programa de Intervención de Resiliencia define una mejora en lo que refiere al sentido de humor del personal militar del grupo experimental, considerando que el humor es una de las formas de mitigar el nivel de stress en el que se pudiera encontrar el personal militar que realiza actividades en las zonas de emergencia.

## **5.2. Recomendaciones**

1. Es importante replicar la presente investigación en otras muestras de diferentes contextos socioculturales, con la finalidad de identificar las generalidades que coincidan con los términos planteados.
2. De igual manera es importante replicar la investigación en otras muestras en contextos socioculturales similares, con la finalidad de comparar y verificar los resultados lo que permitiría mejorar o afianzar las técnicas a utilizar.
3. En base a los puntajes favorables obtenidos se puede implementar el Programa de Intervención Resiliencia en acción, en otras áreas de trabajo que permita una mejora a nivel institucional.
4. Es necesario replicar la presente investigación en una muestra de mayor tamaño, con similares características con la finalidad de confirmar y mejorar los resultados obtenidos.
5. Es importante la inclusión de talleres de capacitación sobre resiliencia en la malla curricular de la Escuela de Especialización, en donde el personal militar es formado para asumir funciones de enfrentamiento con el adversario durante las operaciones militares en zonas de emergencia, lo que permitiría que el referido personal desarrolle su nivel de resiliencia de manera más significativa y progresiva.

# REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Atehortúa, M. (2002). Resiliencia: otra perspectiva de las experiencias sociales y personales dentro de la empresa. *Estudios Gerenciales*, 82, 47–55. Recuperado de <http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/279/1/matehortuaresilencia.pdf>
- Block, J. y Turula, E. (1963). *Identification, ego, control and ajustement*. *Child Development*, 34 (4), 945-953.
- Carretero, R. (2010). Resiliencia. Una visión positiva para la prevención e intervención desde los servicios sociales. Nómadas. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 27(3).
- Cyrulnik, B. (2001). *La maravilla del dolor. El sentido de la resiliencia*. Barcelona: Granica.
- Cyrulnick, B. (2004). *La construcción de la resiliencia en el transcurso de las relaciones precoces*. Barcelona. Editorial Gedisa.
- Drucker, A. (2004). Gerencia de sí mismo. *Harvard Business Review*.
- García, M. (2013). Revisión de programas de resiliencia basados en la evidencia en los ejércitos. *Revista electrónica Scielo*, 69 (3). Recuperado de <http://dx.doi.org/>
- García, M. y Barbera, M. (2013). Introducción a la resiliencia en contextos operativos. *Revista del Ejército*, (863),36-41. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1091-2015-05-20>
- Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annal*, 20, 459-466.

- Gil, G. (2010). Los procesos holísticos de resiliencia en el desarrollo de identidades autorreferenciales en lesbianas, gays y bisexuales. (*Tesis Doctoral*). Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Recuperado de [http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/4498/7/Tesis\\_Resiliencia](http://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/4498/7/Tesis_Resiliencia)
- Kotliarenco, M. Cáceres, I. Álvarez, C. (1996). La Pobreza desde la mirada de la Resiliencia. Seminario Pobreza, Desarrollo Humano e Intervención Social: La Resiliencia como una posibilidad. *CEANIM: Santiago de Chile*.  
Recuperado de <http://www.resiliencia.cl/investig/nres.pdf>
- Masten, A. (2004). *Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity*. En M.C. Wang y E.W. Gordon. Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects 3-25.
- Paniamor, F. (1998). Las Bases del Paradigma de la Resiliencia. Código de la niñez y la adolescencia. *San José de Costa Rica: Fundación Paniamor Publicaciones*.
- Peña, N. (2009). Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa. *Liberabit. Revista de psicología, 15, 59-64*
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23. ed.).  
Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=resiliencia>
- Richardson, G.E., Neiger, B.L., Jenson, S. y Kumpfer, K.L. (1990). *The resiliency model. Health Education, 1(6)*.
- Rutter, M. (1987). *Resiliencia psicosocial y mecanismos de protección. América Journal of Orthopsychiatric, (3) 57, 316-329*.
- Rutter, M. (1990). *Psychosocial resilience and protective mechanism. Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology, 181-214*.

- Rutter, M. (1999). *Resilience concepts and findings: Implications for family therapy*. *Journal of Family Therapy*, 21, 119-144.
- Saavedra, E. (2003). El enfoque cognitivo procesal sistémico como posibilidad de intervenir directamente en la formación de sujetos resilientes. (*Tesis Doctoral*). *Universidad de Valladolid, Valladolid, España*.
- Salgado, A. (2005) Métodos e Instrumentos para medir la Resiliencia: Una alternativa peruana. *Liberabit. Revista de Psicología*, 11, 41-48.
- Seligman, M. (2011). *Helping American soldiers in time of war: Reply to comments on the Comprehensive Soldier Fitness special issue*. *American Psychologist*, 667, 646-647.
- Sewell, G.F. (2011). How emotional intelligence can make a difference. *Military Review*.
- Silas, J.C. (2008). La resiliencia en los estudiantes de educación básica, un tema primordial en comunidades marginales. *Sinéctica*, (31), 1-17.
- Silva, R. (2012), *Métodos e Instrumentos para medir la resiliencia: Una alternativa peruana*. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>.
- Stolz, P. (2003). *Coeficiente de adversidad en el trabajo*. Estados Unidos de Norte América: Editorial Hard Cover Edition.
- Valdebenito, E., Loizo, J. M. García, O. (2009). Resiliencia: una mirada cualitativa. *Revista Universidad Nacional de San Luis de Argentina*, 10(1), 195-206.  
Recuperado de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/revista-19.pdf>
- Vanistendael, S. (2005). La resiliencia: desde una inspiración hacia cambios prácticos. *2º Congreso Internacional de los Trastornos del Comportamiento en niños y adolescentes*. Madrid.

Vásquez, C. y Hervás, G. (2009). *Psicología Positiva Aplicada*. 2<sup>da</sup> Ed. Bilbao. Editorial Desclée de Brouwer.

Villalba, C. (2004). *El concepto de resiliencia. Aplicaciones en la intervención Social*. Universidad Pablo de Olvide. Sevilla.

Recuperado de <http://www.addima.org/Documentos/Articulos>

Werner, E.E. (2003). *Prólogo a N. Henderson y M. Milstein: La resiliencia en la escuela*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Werner, E. y Smith, R. (1992). *Vulnerable but invincible: a longitudinal study of resilient children and youth*. New York. McGraw Hill Book.

Wolin, S.J. y Wolin, S. (1993). *The resilient self*. New York: Willard.

# ANEXOS

## ANEXO 1: TEST DE RESILIENCIA

### Datos socio-demográficos

#### Grupo Ocupacional:

Técnico Supervisor ( )  
Técnico ( )

Suboficial ( )  
Tropa ( )

#### Género:

Masculino ( )  
Femenino ( )

A continuación señala el grado de acuerdo con estas afirmaciones marcando con una **X** según su apreciación del contenido. Asegúrese de elegir solo UNA (1) respuesta para cada frase. No hay respuestas acertadas ni equivocadas. Solo queremos conocer lo que Ud. piensa.

	Definitivamente en desacuerdo (1)	Muy en desacuerdo (2)	En desacuerdo (3)	Muy de acuerdo (4)	Definitivamente de acuerdo (5)			
1	Me resulta difícil reconocer mis sentimientos			1	2	3	4	5
2	Soy claro a la hora de expresar mis sentimientos			1	2	3	4	5
3	Generalmente reconozco lo que quiero			1	2	3	4	5
4	Controlo mis pensamientos			1	2	3	4	5
5	Doy a conocer libremente mis decisiones			1	2	3	4	5
6	Soy capaz de distinguir mis pensamientos positivos de los negativos			1	2	3	4	5
7	Soy consecuente entre lo que digo y pienso			1	2	3	4	5
8	Digo lo que pienso y siento sin ofender a los demás			1	2	3	4	5
9	Soy capaz de comprender la situación y emociones de otros			1	2	3	4	5
10	Considero que tengo la capacidad para afrontar situaciones difíciles			1	2	3	4	5
11	Me planteo metas y busco llevarlas a cabo			1	2	3	4	5
12	No reacciono mal frente a las discrepancias de otros			1	2	3	4	5
13	Siempre busco alternativas de solución para lograr mis objetivos			1	2	3	4	5
14	Generalmente tengo varias opciones para resolver una situación complicada			1	2	3	4	5

15	Encuentro algo productivo en las situaciones difíciles	1	2	3	4	5
16	Frente a una situación adversa trato de rescatar la parte positiva	1	2	3	4	5
17	Actúo de acuerdo a mi escala de valores	1	2	3	4	5
18	Me resulta difícil expresar valores en ambientes hostiles	1	2	3	4	5
19	Creo lazos positivos con los demás	1	2	3	4	5
20	Ve el lado positivo de las cosas, aun cuando estas no salgan como quería	1	2	3	4	5
21	Me incomoda que hagan bromas sobre mi	1	2	3	4	5
22	Reír me ayuda a enfrentar situaciones negativas	1	2	3	4	5
23	Soy capaz de reírme de mí mismo (a)	1	2	3	4	5
24	Me cuesta manejar las situaciones vergonzosas	1	2	3	4	5

Test de Resiliencia para personal subalterno de las Fuerzas Armadas.  
 Autora: Mg.Samantha Medina Oviedo