

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis

**Estrés laboral y el desempeño docente en los
oficiales instructores del Centro de Formación Militar,
Lima-AF, 2024**

Luis Casio Malasquez Chuñe
Sandra Cecilia Morales Ruiz
Katy Martina Muñoz Torres

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación con Mención en
Docencia en Educación Superior

Lima, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .



INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : **Mg. Luis Víctor Quispe Nuñez**
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación
FECHA : 13/12/2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS OFICIALES INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN MILITAR, LIMA - AF 2024", perteneciente a Bach. LUIS CASIO MALASQUEZ CHUÑE; Bach. SANDRA CECILIA MORALES RUIZ; Bach. KATY MARTINA MUÑOZ TORRES, de la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **18 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: <40) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Mg. Luis Víctor Quispe Nuñez
DNI. N° 46103259

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **KATY MARTINA MUÑOZ TORRES**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 40246667, de la **MAESTRÍA EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado **“ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS OFICIALES INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACION MILITAR, LIMA -AF 2024”**, es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 25 de marzo de 2025



Katy Martina Muñoz Torres
DNI. N° 40246667



Huella

Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to 90037 Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Mg. Luis Víctor Quispe Núñez

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestra fortaleza y guía de nuestro camino y ser cada día mejores personas.

A nuestras familias por su comprensión y apoyo incondicional en cada paso de nuestras carreras, contribuyendo en nuestra superación académica, a lo que dedicamos nuestro logro profesional.

A nuestros maestros que gracias a sus motivaciones y enseñanzas hemos podido avanzar profesionalmente pudiendo alcanzar nuestros objetivos académicos.

Agradecimiento

En primer lugar, queremos agradecer a nuestro asesor Mag. Luis Víctor Quispe Núñez por brindarnos su apoyo en la realización de nuestra tesis. Siempre alentándonos y confiando en nosotros.

Un agradecimiento especial al Centro de Formación Militar de Lima, a sus autoridades, docentes instructores, coordinadores y los estudiantes oficiales por su colaboración y participación en la realización de este trabajo.

Agradecemos también a nuestras familias por el tiempo y trabajo durante todo este proceso.

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	viii
Introducción	x
Capítulo I: Planteamiento del problema	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.1.1. Planteamiento y formulación problema.....	12
1.1.2. Problema general	13
1.1.3. Problemas específicos.....	13
1.2. Determinación de objetivos.....	14
1.2.1. Objetivo general.....	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	14
1.3.1. Justificación teórica	14
1.3.2. Justificación práctica	15
1.3.3. Justificación metodológica	15
1.4. Limitaciones de la presente investigación	16
Capítulo II: Marco teórico	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes nacionales	17
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Estrés laboral	22
2.2.2. Desempeño docente	27
2.3. Definición de términos básicos.....	33
Capítulo III: Hipótesis y variables.....	34
3.1. Hipótesis	34
3.1.1. Hipótesis general.....	34
3.1.2. Hipótesis específicas	34

3.2. Operacionalización de variables	34
3.2.1. Variable 1:.....	34
3.2.2 Variable 2:.....	34
Capítulo IV: Metodología del estudio	37
4.1. Método, tipo o alcance de investigación.....	37
4.1.1. Método.....	37
4.1.2. Tipo o alcance.....	37
4.2. Diseño de la investigación	37
4.3. Población y muestra.....	38
4.3.1. Población:.....	38
4.3.2. Muestra:	39
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
4.4.1. Técnica.....	39
4.4.2. Instrumentos.....	39
4.5. Técnicas de análisis de datos	44
Capítulo V: RESULTADOS	47
5.1. Resultados y análisis.....	47
5.1.1 Análisis descriptivos, de tendencia central, de dispersión y normalidad de las variables a relacionar.	47
5.1.2 Prueba de hipótesis.....	53
A. Resultados del objetivo general	53
a) Formulación de hipótesis.....	53
b) Nivel de significancia.....	53
c) Criterio de decisión del p–valor.	55
d) Estadística de prueba.	55
e) Lectura del p–valor.	55
f) Decisión.....	56
5.2. Discusión de resultados.....	62
5.3. Conclusiones	68
5.4. Recomendaciones.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

Índice de Tablas

- Tabla 1** Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral
- Tabla 2** Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente
- Tabla 3** Población de estudio
- Tabla 4** Estadísticas de fiabilidad sobre estrés laboral
- Tabla 5** Análisis de fiabilidad estrés laboral
- Tabla 6** Análisis de fiabilidad desempeño docente
- Tabla 7** Resultados descriptivos de las dimensiones según su variable
- Tabla 8** Prueba de normalidad de las dimensiones de estrés laboral
- Tabla 9** Prueba de normalidad de las dimensiones de desempeño docente
- Tabla 10** Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral
- Tabla 11** Relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral
- Tabla 12** Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral
- Tabla 13** Relación entre la realización personal y el desempeño laboral
- Tabla 14** Presupuesto de estudio
- Tabla 15** Cronograma de actividades

Resumen

Esta investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima - AF 2024.

Se tomó los planteamientos propuestos por la Psiquiatra Marian Rojas Estapé quien sostiene que el estrés es el estado de alerta, amenaza e incertidumbre que origina que se active el cortisol que es la hormona del estrés y esto trae como consecuencias docenas de cambios a nivel físico, psicológico y emocional. Afirma que si bien es cierto el cortisol nos ayuda hacer frente a distintos desafíos la segregación en exceso es perjudicial para nuestro organismo. Ella plantea que se busquen estrategias para cortar el círculo del estrés desde la gestión de nuestra bioquímica.

Del mismo modo se consideraron los conceptos establecidos por Magaly Robalino quien establece que el desempeño docente es el despliegue de capacidades profesionales, personales y sociales del docente que conllevan al logro con éxito de la formación de los estudiantes. Para esta investigación se consideraron como variable 1 ESTRÉS LABORAL con sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización, realización personal y como variable 2 el DESEMPEÑO DOCENTE y sus dimensiones planificación, práctica docente y responsabilidad docente. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, fue descriptiva correlacional, en donde la población censal evaluada con 2 cuestionarios, siendo uno una encuesta y la otra una ficha de evaluación; el proceso estadístico para el procesamiento de los datos, fue obtenido con el respaldo del programa SPSS versión 23. Por último, se concluye que se acepta que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. Se establece que aplicar estrategia y nuevas formas de acompañamiento de profesionales idóneos puede mejorar el desempeño docente y del mismo modo canalizar el estrés para disminuirlo. Es probable que sean otros factores los que afecten el desempeño docente más que el propio estrés, se presume que los profesionales de la carrera militar están preparados para sobrellevar situaciones de altos niveles de estrés.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño docente, instrucción militar, salud mental.

Introducción

El presente estudio nos ha permitido conocer la organización, la realidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje y los protocolos de estos procesos en una escuela castrense, la cual está encargada de la formación de oficiales militares al servicio del país.

Hemos tenido la oportunidad de conocer cuál es la realidad formativa de los futuros cadetes; y al contacto con los oficiales instructores hemos podido ver de cerca su amplia trayectoria profesional. Asimismo, se tiene como intención determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima en este año 2024.

El interés por abordar este tema es básicamente porque se pretende que el nivel de calidad de enseñanza vaya en ascenso, mejorando principalmente en el desempeño docente y para que ello se logre abordar situaciones que podrían estar afectándolo.

El capítulo I considera el planteamiento del problema general y específicos, delimita de dónde parte esta investigación y que origina este estudio a partir de la observación de la realidad en la que se encuentran los sujetos a estudiar. Una de las situaciones que se observó fue que la deserción de los cadetes era considerable y a decir de muchos de ellos es porque el desempeño docente (vale decir métodos, estrategias y el logro de malla curricular) no es lo que esperaban y atribuían que era muy posible que los oficiales instructores llevaran consigo mucha carga laboral y como consecuencia de ello estrés laboral viéndose afectados por ello.

En tanto que el capítulo II contempla las bases teóricas y la recopilación de información, abocado a conocer los antecedentes de esta investigación y delimitar el marco teórico el cual nos brindó datos pertinentes para ver la viabilidad del estudio y que puedan ser de utilidad.

El capítulo III se enfoca en el planteamiento de hipótesis para poder conocer la relación que podría existir entre las variables planteadas y la operacionalización de las mismas.

El capítulo IV incluye la elección de la población y muestra, la selección de técnicas de recopilación de datos y la aplicación de los instrumentos que fueron 2. Una encuesta para medir la variable 1 “estrés laboral” denominado inventario de

Burnout (cuestionario). Y para la variable 2 “desempeño docente” un instrumento de creación interna denominada ficha de evaluación docente de la misma escuela militar. En el capítulo V se da la información importante obtenida del procesamiento de datos para establecer resultados y determinar si existe o no relación entre las variables de estudio.

Posteriormente en el capítulo VI se plantea conclusiones para generar de acuerdo a ello las recomendaciones pertinentes. Se dio como recomendación principal implementar programas de apoyo organizacional específicos para los oficiales instructores. que sea materia de nuevos estudios, considerar otros factores como materia de estudio además del estrés asociados al desempeño docente para determinar que podría estar afectando el desempeño docente de los oficiales instructores. Establecer un programa robusto de capacitación continua que no solo se enfoque en habilidades técnicas y pedagógicas, sino también en estrategias de afrontamiento y manejo del estrés.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Planteamiento y formulación problema

En el mundo casi el 35% de trabajadores manifiestan episodios de estrés; entre el 50 y 60% de bajas laborales están relacionadas con el mismo (Posada, 2011).

El estrés es considerado uno de las condiciones que marcan el inicio de muchas enfermedades a nivel de salud mental, física y psicológica, tal es así que actualmente es discapacitante a nivel laboral (8ª en la lista según la OMS). El estrés tuvo altos picos durante la pandemia covid19 y posterior a ella las cifras no han variado mucho, siendo los más afectados a nivel laboral el personal de salud, personal de las fuerzas armadas y docentes. Se ha registrado evidencia que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores que casi siempre sugiere una afectación negativa (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En Perú, se afirma que el estrés laboral es ocasionado principalmente por el trabajo o el entorno laboral; en ese sentido, los casos de estrés han aumentado de manera considerable posterior a la pandemia; esta información es obtenida a través de una encuesta elaborada por el portal “Trabajando.com” y replicada en el diario “El Comercio”, siendo los resultados que de 10 empleados 07 sufren de estrés laboral. Esta condición no solo afecta a las personas, sino también a las empresas, viéndose afectada la productividad, el porcentaje de empleabilidad, desempeño lo que trae consigo un alto nivel de rotación de personal (ESAN, 2021).

A decir de la opinión de algunos instructores militares se registran de manera recurrente episodios por sobrecarga laboral, formas inadecuadas de gestión, mal clima institucional, y que estos a su vez afectan el desempeño laboral, lo cual conlleva a la mala ejecución de funciones cotidianas, convirtiéndose así en un círculo inacabable de

prácticas inadecuadas que afectan a todas las partes (Informe de evaluación EMCH 2023).

Específicamente, siendo que los instructores militares dentro de sus funciones ejercen la labor docente y tienen a cargo la enseñanza de los futuros cadetes, es importante abordar como sobrellevar el estrés laboral y así reducir las posibilidades que esto afecte su desempeño en los procesos de enseñanza – aprendizaje, las interacciones con los futuros cadetes y la propia salud mental, física y psicológica de todas las partes. En consecuencia, esta situación está influyendo en la deserción, bajo nivel académico, y abulia por parte de los futuros cadetes, además de licencias prolongadas para los oficiales instructores, problemas a nivel personal y laboral (Informe de evaluación EMCH 2023).

Por lo expuesto se considera importante que todo lo descrito guarda relación para establecer la correlación entre estrés laboral y desempeño docente.

1.1.2. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?

1.1.3. Problemas específicos

a. ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?

b. ¿Cuál es la relación entre despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?

c. ¿Cuál es la relación entre realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024

1.2.2. Objetivos específicos

a. Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

b. Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

c. Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024

1.3. Justificación e importancia del estudio

Para autores como Méndez una investigación puede contener distintos tipos de justificación, siendo las más recurrentes la teórica, la práctica y la metodológica.

1.3.1. Justificación teórica

Tomando como referencia a Hernández et al. (2010) la justificación teórica nos invitó a una reflexión y debate académico o buscó reafirmar la validez de conceptos teóricos. En relación a este trabajo de investigación se sabe que existe información teórica diversa y amplia respecto al estrés laboral y el desempeño docente. Se buscó dar un enfoque contextualizado acerca de las implicancias del estrés laboral y el desempeño docente en un panorama post pandemia. Si bien existe información consideramos que actualizar la data nos permitiría tener

una perspectiva de como actualmente se sigue dejando de lado la importancia del manejo del estrés laboral y como este podría ocasionar una afectación en el desempeño docente de los instructores de la escuela militar.

1.3.2. Justificación práctica

Según Hernández et al. (2010) menciona que una investigación talvez ayude a resolver un problema o al menos proponer estrategias que ayuden a resolverlas. En este caso, esta investigación permitió actualizar datos y tener una visión holística respecto a la correlación entre el estrés laboral y el desempeño docente, según los hallazgos generados por el presente trabajo de investigación. Lo cual puede permitir la aplicación de una serie de estrategias para abordar el estrés laboral y así mejorar el desempeño de los colaboradores.

Se escogió este tema dado que consideramos de vital importancia el abordaje al estrés laboral y las implicancias que tiene en las personas a nivel de salud física, emocional y psicológica; y más aún en su desempeño profesional.

El desempeño docente está ampliamente relacionado a las condiciones laborales y ello podría repercutir en la formación de nuevos profesionales en las escuelas militares.

1.3.3. Justificación metodológica

La elección de un método cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo correlacional para esta investigación se fundamenta en la necesidad de explorar y analizar la relación entre variables de manera objetiva y precisa. Este enfoque permitió obtener datos numéricos que facilitan la identificación de patrones y relaciones, lo que es esencial para entender la relación que puede existir entre el estrés laboral y el desempeño docente. Según Hernández et al. (2014), el método cuantitativo es adecuado para estudios que buscan medir variables y analizar relaciones entre ellas. Este tipo de investigación se caracteriza

por su enfoque en la recolección de datos estructurados, que pueden ser analizados estadísticamente. Al adoptar un diseño descriptivo correlacional se busca examinar la asociación entre las variables estrés laboral y desempeño docente, lo que puede ofrecer descubrimientos valiosos sobre la naturaleza de estas relaciones.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

La investigación se realizó en la escuela militar de oficiales del distrito de Chorrillos provincia Lima departamento de Lima. Se llevó a cabo en el año 2024 entre los meses de marzo a julio.

Una de las limitaciones relacionadas a la investigación, es la dificultad del acceso directo a los instructores de formación militar quienes requieren previa autorización de la institución antes de desarrollar los instrumentos de evaluación. Del mismo modo obtener los instrumentos de evaluación propios de la institución requirió un largo proceso para la autorización.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

González (2019) hizo una investigación con el objetivo era determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote. Para esta investigación se tuvo la colaboración de 300 docentes de las diferentes universidades privadas de Chimbote. El estudio realizado fue cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional. Para la recolección de datos se empleó la Encuesta. Los resultados obtenidos determinaron que la relación que existe entre las variables clima y estrés laboral es directa altamente significativa. Así mismo, se determinó que la misma relación entre las variables estrés y satisfacción laboral. Por lo que se concluye que el estrés laboral en los docentes de las universidades privadas, está altamente relacionada con factores como el clima y la satisfacción en su entorno laboral.

Gómez (2022) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar el efecto de la aplicación de los talleres de prevención para disminuir el estrés laboral de las IIEE de secundaria del distrito de Catacaos. Para esta investigación se tuvo la colaboración de 222 docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Catacaos; los cuales fueron divididos en 02 grupos, experimental y control. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de diseño experimental. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos como la Encuesta y el Cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran que el estrés laboral en el pre test aplicado a los docentes obtuvo respuestas similares en ambos grupos; sin embargo, en el post test los resultados fueron significativos en el grupo experimental luego de recibir el tratamiento experimental. Por lo que se concluye que el estrés laboral en los docentes de las instituciones educativas, puede ser disminuida con la aplicación de talleres de prevención.

Tacca, D. y Tacca, A. (2019) realizaron una investigación con el objetivo establecer cuál es la relación de los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios en Lima, Perú. El enfoque del estudio fue cuantitativo, correlacional de corte transversal, utilizando una muestra de 117 docentes de las universidades. Los resultados indicaron que el estrés percibido está positivamente relacionado con las demandas psicológicas, el trabajo activo, las compensaciones y la doble presencia del docente, mientras que se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Se observó que los docentes contratados presentaron mayores niveles de estrés, reportando síntomas como cansancio, dificultades para dormir, dolores de cabeza, baja concentración y variación del apetito. En cuanto a la edad y el sexo de los participantes, no se encontraron diferencias relevantes. Se concluye que, aunque los factores psicosociales influyen en el estrés percibido por los docentes, el apoyo social puede mitigar estos efectos negativos, sugiriendo la necesidad de fortalecer este apoyo en el entorno académico para mejorar la salud y el desempeño profesional de los docentes.

Martínez (2019) llevó a cabo una investigación con el objetivo identificar la relación entre el empoderamiento y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas del Cercado de Lima. Para esta investigación se tuvo una muestra no probabilística de 64 docentes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Para realizar la recolección de información se utilizó se emplearon como instrumentos los inventarios. Los resultados encontrados muestran que existe una relación significativa entre el empoderamiento y desempeño docente. Así mismo, se identificó que las subvariables del empoderamiento tienen una similar relación con el desempeño docente. Llegando a la conclusión que existe si relación significativa entre empoderamiento y desempeño docente, el empoderamiento es una herramienta de gestión muy importante para el desempeño docente en el aula para brindar a los estudiantes una educación significativa y de calidad.

Medina y Ninanya (2019) llevo a cabo una investigación con el objetivo de determinar el nivel de relación entre la gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Para la investigación se contó con la participación de 148 docentes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. Para realizar la recolección de información se utilizó se emplearon como instrumentos los cuestionarios. Los resultados hallados demuestran que existe una relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño docente. Así mismo, se identificó que las dimensiones del desempeño docente, particularmente el profesionalismo docente tiene una significativa relación con la gestión de talento. Por lo que se concluyó que existe relación significativa entre la gestión de talento y el desempeño docente. En donde la motivación es relevante para el buen desempeño en todos los campos laborales, y en la docencia no es la excepción; a partir de ello, la gestión de talento humano se torna importante, pues si los lideres en educación motivan a los docentes, esto significa que tendríamos una mejora en su desempeño.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Oliver (2022) llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar el estrés y el bienestar en dos fuerzas policiales británicas, para descubrir qué factores eran importantes para el bienestar policial y cómo se podría apoyar mejor el bienestar de los trabajadores policiales. Para la investigación se contó con la participación de 02 organizaciones policiales del Reino Unido. El estudio tuvo un enfoque colaborativo (codiseño) y el marco Double Diamond. Para realizar la recolección de información se empleó como instrumentos los cuestionarios. Los resultados hallados se encontraron que los recursos laborales (percepción de recompensa, control, apoyo) y las características individuales (comportamiento de actividad física media y alta) moderan significativamente las relaciones entre las demandas laborales y el estrés laboral percibido para beneficiar los resultados de bienestar

psicológico. Por lo que se concluyó que las características laborales y los resultados del bienestar psicológico están relacionados indirectamente a través de la percepción del estrés laboral. La percepción de recompensa, control, apoyo, actividad física moderada y alta moderaron las relaciones entre las demandas laborales, la percepción del estrés laboral y los resultados del bienestar psicológico, protegiendo contra los efectos negativos del estrés.

Jara et al. (2022) llevaron a cabo una investigación para analizar la presencia de estrés y su influencia en el desempeño docente en una Institución de Educación Superior en Guayaquil, Ecuador. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y de alcance transversal, utilizando una muestra de 35 docentes. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir los niveles de estrés y se recogieron los resultados del proceso integral de evaluación docente del período académico 2022 para evaluar el desempeño laboral. Los resultados mostraron que no hay indicios de Burnout entre los docentes, aunque el 67% está en riesgo de tener estrés. En términos de desempeño laboral, los resultados superan el 87%, y la relación estadística indica que el estrés no tiene influencia significativa en el desempeño docente ni en las variables sociodemográficas. El estudio concluye que, los niveles de estrés presentes no afectan las funciones académicas de los docentes, aunque sigue siendo un factor relevante en el entorno laboral.

Mashatola (2000) realizó una investigación donde el objetivo fue investigar la relación teórica y empírica entre Conciencia, el conflicto trabajo-familia-estudio (WFSC) y el estrés laboral general, así como medir el efecto combinado de WFSC y Conciencia en el estrés laboral general de los participantes en la Academia Militar Sudafricana (SAMA). Para la investigación se contó con la participación de 137 estudiantes de SAMA. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. Para realizar la recolección de información se utilizó se emplearon como instrumentos los cuestionarios medidos por la Job

Stress Scale. Los resultados obtenidos del estudio revelaron que WFSC y la conciencia tienen un efecto combinado estadísticamente significativo en el estrés laboral general. Sin embargo, se encontró que la conciencia por sí sola no tiene un efecto moderador significativo en el WFSC y el estrés laboral general. Además, se descubrió que el conflicto trabajo-estudio y el conflicto familia-estudio contribuían significativamente a la explicación del estrés laboral general. Por lo que se concluyó que la perspectiva de escasez y la teoría del desborde han sido valiosas para identificar los conflictos de roles que es probable que experimenten las personas, así como las consecuencias negativas asociadas, que son fenómenos significativos con consecuencias reales negativas. El estudio actual sugiere una perspectiva multidireccional centrada en las tres áreas de trabajo, familia y estudios.

Acosta et al. (2019) llevaron a cabo una investigación para analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño en docentes universitarios del Departamento del Cesar, Colombia. El estudio fue cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal, trabajando con 47 docentes universitarios en el Departamento del Cesar. Se aplicó la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008, validada por Villalobos et al. (2013). La información de las evaluaciones del desempeño docente, periodo 2016-2, fueron proporcionados por la Oficina de Registro y Control. Los resultados indicaron que no hay asociación significativa entre las variables estudiadas. Se concluyó que, aunque los docentes presentan niveles considerables de estrés, este no se refleja directamente en su desempeño laboral.

Manzano, R., González, M., & Herrera, J. (2020) llevaron a cabo una investigación para analizar el nivel de burnout en el personal docente de una Unidad Educativa en Ecuador. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, utilizando una muestra de 50 docentes. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir los niveles de burnout en términos de cansancio emocional,

despersonalización y realización personal. Los resultados indicaron que el 29% de los docentes sufren de cansancio emocional, el 17% presentan despersonalización y el 85% tienen un alto nivel de realización personal. La investigación concluye que, aunque los niveles generales de burnout son bajos, es necesario implementar programas de apoyo y prevención en las instituciones educativas para abordar y mitigar el impacto potencial del burnout en los docentes. Se recomendó mejorar las condiciones laborales, proporcionar apoyo emocional y profesional, e implementar programas de reconocimiento y bonificación para incentivar el desempeño docente. Estas medidas pueden contribuir a fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, reduciendo así los riesgos de burnout.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

A. Aproximación conceptual del estrés laboral

Según Selye el estrés es una respuesta fisiológica en un contexto que podría resultar agobiante o con una excesiva demanda emocional. Por lo tanto, podemos afirmar que está influenciado, por un lado, por las exigencias del entorno (tanto externo como interno) y, por otro, por las características individuales. (Caridad et al., 2023).

Según Cascardo y Resnik (2016) el estrés puede entenderse como la respuesta del cuerpo cuando entra en un estado de máxima alerta, lo que provoca varios cambios tanto físicos como psicológicos, como tensión muscular, aumento del ritmo cardíaco, respiración acelerada y una mayor atención. Esta reacción permite enfrentar diferentes situaciones demandantes y, curiosamente, suele ser similar independientemente del tipo de desafío que la origine. En esencia, el estrés es una respuesta primitiva que compartimos con otros animales, ya que en estos momentos suele

activarse sin involucrar las áreas más avanzadas del cerebro, que son exclusivas de los humanos.

Según Rojas (2018) el estrés es el estado de alerta, amenaza e incertidumbre que origina que se active el cortisol que es la hormona del estrés y esto trae como consecuencias docenas de cambios a nivel físico. Afirma que si bien es cierto el cortisol nos ayuda hacer frente a distintos desafíos la segregación en exceso es perjudicial para nuestro organismo. Ella plantea que se busquen estrategias para cortar el círculo del estrés desde la gestión de nuestra bioquímica.

En esta investigación se abordará el estrés laboral desde la definición de Rojas (2018) dado que ella propone un enfoque que se centra en el individuo; enfatizando que responde a procesos bioquímicos inevitables y es desde su propio autoconocimiento la generación de estrategias para abordarlo. Y también asegura que el entorno puede condicionar mas no determinar la forma en que el estrés impacta en el ser humano y aun cuando haya sido sometido a fuertes cargas de estrés es reversible con planes de acción terapéutico.

B. Aproximación teórica del estrés laboral

• Comportamiento organizacional

El Comportamiento Organizacional analiza detalladamente el estrés en todas sus dimensiones, identificando sus causas, componentes y dinámicas. En la cual, Chiavenato (2021) menciona que:

En las organizaciones, un problema que ha ido en aumento es el creciente nivel de estrés entre los colaboradores. Esto podría deberse a factores como la mayor complejidad de las tareas, la rapidez de los cambios y transformaciones, las incertidumbres que estos generan, las intensas cargas

laborales, el incremento de responsabilidades asignadas y la preocupación por un futuro incierto, entre otros.

Lo que permite inferir que esta problemática seguirá incrementando debido al ritmo de cambios vertiginosos del que presenta la dinámica laboral en todos los contextos y realidades en las que el hombre ejerce una actividad laboral.

- ***Biopsicología***

Según la Biopsicología el estrés es un factor condicionante clínico para diversas patologías; la interacción entre procesos biológicos y psicológicos en el contexto del estrés. Investiga las respuestas fisiológicas como: la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, y cómo el sistema nervioso autónomo regula funciones automáticas en situaciones estresantes. Además, se enfoca en los impactos del estrés en la estructura y función cerebral, explorando la genética del estrés y la influencia de neurotransmisores en las respuestas emocionales (Pinel y Ramos, 2007).

En tal sentido, la biopsicología proporciona una comprensión integral de cómo el estrés afecta tanto al cuerpo como a la mente, desentrañando las complejas interacciones entre los aspectos biológicos y psicológicos del fenómeno del estrés.

- **Teoría de las demandas y recursos laborales**

Explica cómo el estrés se relaciona con estos factores, indicando que tienen efectos directos e indirectos entre sí y estableciendo en tal sentido, que existe relaciones directas entre ambas variables. En donde, las demandas laborales generan un impacto en el estrés laboral y son los recursos laborales los que actúan como amortiguadores para generar un ambiente más sostenible con menor estrés. Asimismo, se plantea técnicas como el job rafting, para reacondicionar las

demandas y recursos laborales a fin de mitigar el estrés y malestar laboral (Bakker y Demerouti, 2013).

En ese sentido, el estrés laboral puede entenderse como una compleja interacción entre las demandas y recursos laborales en el entorno laboral. Destacando la relación sistemática entre las demandas, especialmente el agotamiento, y la salud. Comprendiendo que los recursos laborales pueden influir en reducir el estrés. Pudiendo introducir el "job crafting" como una estrategia activa para modificar tareas y relaciones laborales, indicando una adaptación personal para mitigar el estrés en el trabajo.

Para efectos de investigación se empleará la teoría de las demandas y recursos laborales, dado que abarca el contexto laboral y se ajusta más a las necesidades de la investigación, estableciendo relaciones directas e indirectas entre el estrés laboral con las demandas y los recursos laborales. La importancia de los recursos laborales para contrarrestar el impacto negativo de las demandas. En el contexto militar, podría ser crucial identificar qué recursos específicos podrían mejorar el desempeño docente a pesar de las demandas y el estrés asociado.

C. Dimensiones del estrés laboral

La psiquiatra Marian Rojas afirma que cuando una persona está frente a mucho estrés, tiende a ser más vulnerable. Desde su conocimiento de la ciencia asegura que el ser humano puede verse afectado a nivel físico, psicológico y emocional a causa de altos niveles de estrés.

Maslach y Jackson (1981) creadores de la escala Burnout de Maslach (MBI), instrumento que busca medir el nivel de desgaste profesional (estrés laboral) y personal que tiene la persona encuestada, tienen. Este instrumento considera 3 aspectos:

cansancio emocional, despersonalización y realización personal. A continuación, y en base a la información consultada damos descripción:

a. Cansancio emocional

Considerada la dimensión central ya que es considerada como la respuesta básica al estrés. Se caracteriza por la fatiga física, cansancio psíquico o como una combinación de ambos, y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Representada por la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. (Maslach y Jackson, 1981)

b. Despersonalización

Se refiere al desarrollo de actitudes negativas que llevan a una falta de sensibilidad hacia las personas atendidas y hacia los compañeros de trabajo, resultado de conflictos interpersonales y del aislamiento. Esto implica un trato despersonalizado, basado en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones, como una forma de evitar interacciones que puedan resultar emocionalmente agotadoras. Se evidencia en la respuesta insolente, fría y en ocasiones abusiva hacia las personas a las que se da servicio. Aparecen sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia las personas del trabajo. Se pierde la motivación. (Maslach y Jackson, 1981)

c. Realización personal

Hace alusión al sentimiento de no ser competente y de que no se tiene éxito en la tarea profesional que se realiza. Alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose negativamente y la recurrencia de dificultades en el desempeño. (Maslach y Jackson, 1981)

2.2.2. Desempeño docente

A. Aproximación conceptual del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo principal analizar y valorar el impacto que las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores generan en el aprendizaje y desempeño de los estudiantes. También se considera la calidad de las relaciones que los docentes establecen en distintos niveles para garantizar el éxito en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La calidad del desempeño profesional docente debe evidenciarse, ante todo, en los aprendizajes y resultados obtenidos por sus estudiantes. (Román y Murillo 2019).

Según Robalino (2015) el desempeño docente es el proceso mediante el cual se ponen en práctica las capacidades profesionales, la disposición personal y el compromiso social para: establecer conexiones significativas entre los factores que influyen en la formación de los estudiantes; colaborar en la gestión educativa; fomentar una cultura institucional democrática; contribuir al diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional, y promover en los estudiantes aprendizajes, competencias y habilidades esenciales para la vida.

De La Cruz (2008) indica que: “Es la labor que califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas, puntualidad, comportamiento, disposición, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”

Desde nuestra investigación consideramos que lo propuesto por Rueda es el concepto que más ciñe a la realidad actual.

B. Aproximación teórica del desempeño docente

• Teoría del modelo de enseñanza:

La Teoría del Modelo de Enseñanza, según Hunter (1970) menciona que: es fundamental en la pedagogía el abordar minuciosamente la compleja tarea de diseñar estrategias de enseñanza que optimicen el proceso de aprendizaje. En su esencia, esta teoría no solo se preocupa por la transmisión efectiva de información, sino que también destaca la importancia de la planificación meticulosa de lecciones. Los docentes, bajo este modelo, son desafiados a seleccionar cuidadosamente métodos de enseñanza que no solo se ajusten a los contenidos académicos, sino que también se adapten de manera dinámica a las necesidades individuales de los estudiantes. Este enfoque no se limita a la presentación de información; más bien, busca involucrar activamente a los estudiantes, fomentando la participación y la comprensión profunda. La capacidad de anticipar y abordar posibles dificultades, así como la flexibilidad para ajustar estrategias en tiempo real, son aspectos fundamentales de esta teoría, que reconoce la diversidad de los estudiantes y busca crear un entorno de aprendizaje óptimo y receptivo.

• Teoría del desarrollo profesional continuo

La Teoría del Desarrollo Profesional Continuo aborda la evolución y mejora constante del desempeño docente a lo largo del tiempo mediante la participación en experiencias formativas y la adquisición de nuevas competencias. Este enfoque reconoce que la educación es un campo dinámico que requiere una adaptabilidad continua por parte de los educadores. Incluye la participación en programas de desarrollo profesional, talleres, cursos y la colaboración con colegas en comunidades educativas. La premisa central es

que la calidad de la enseñanza se ve potenciada cuando los docentes están comprometidos en un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento, lo que contribuye a una respuesta efectiva a las cambiantes necesidades educativas y a la mejora constante de las prácticas pedagógicas. La formación constante no solo fortalece las habilidades existentes, sino que también introduce nuevas metodologías y enfoques, permitiendo a los educadores adaptarse proactivamente a las demandas cambiantes del entorno educativo (Fullan, 1980).

- **Teoría del clima en el aula**

La Teoría del Clima del Aula, según Moss y Lewin (1960); mencionan que: la influencia fundamental del entorno y la dinámica social dentro del aula sobre tanto el desempeño docente como el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Pone énfasis en la creación y mantenimiento de un clima positivo y en el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas entre docentes y estudiantes. Un aula con un clima positivo se caracteriza por un ambiente acogedor, respetuoso y estimulante que fomenta la participación activa y la expresión libre de ideas. Las relaciones de confianza y colaboración entre docentes y estudiantes se consideran fundamentales para el éxito educativo. Además, la teoría destaca la importancia de establecer expectativas claras y consistentes, tanto en términos de comportamiento como de rendimiento académico, para proporcionar una estructura que favorezca el compromiso y la responsabilidad.

La elección de la Teoría del Desarrollo Profesional Continuo, respaldada por autores como Michael Fullan, se acopla mejor al contexto militar y su enfoque en la mejora constante del desempeño docente. Esta teoría, centrada en la importancia de la formación continua, la participación en comunidades

educativas y la adquisición constante de habilidades, ofrece un marco pertinente para comprender cómo los oficiales instructores en el ámbito militar pueden enfrentar el estrés laboral. Su énfasis holístico no solo aborda aspectos técnicos, sino también la reflexión y la participación activa, aspectos clave para los profesionales militares. Al explorar cómo el desarrollo profesional continuo puede contrarrestar el impacto del estrés y mejorar el rendimiento a lo largo del tiempo, esta teoría proporciona un enfoque integral para comprender y abordar los desafíos específicos que enfrentan los oficiales instructores en el Centro de Formación Militar.

En función a la bibliografía revisada y sobre todo en relación al instrumento a utilizar describimos las dimensiones para desempeño docente.

C. Dimensiones del desempeño docente

- a. Planificación docente: La falta de planificación por parte de las personas dificulta el desarrollo adecuado de los conocimientos, lo que se traduce en resultados marcados por la informalidad y la falta de consistencia en los aprendizajes de los estudiantes. (Gagné y Briggs 2007).

La labor docente involucra muchos aspectos que deben de converger en un buen desempeño para el logro de una enseñanza de calidad en donde la interacción estudiante – docente debe ser fluida y pertinente y tal es así que la planificación es un aspecto fundamental dado que el docente a través de ella se organiza para aplicar de manera directa estrategias, metodologías, recursos y materiales para procesar actividades de enseñanza. En el ámbito de la educación superior, se espera un mayor compromiso con el proceso de planificación docente, ya que la interacción entre docentes y estudiantes es clave para consolidar la formación

profesional. Según la perspectiva actual, este proceso debe centrarse en la búsqueda de la calidad en la enseñanza y el aprendizaje. La planificación, entendida como una proyección de los objetivos que se desean alcanzar, debe considerar todas las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. (Santos 2015).

Planificar la sesión de enseñanza-aprendizajes es la competencia del docente universitario que permite convertir una idea o proyecto en una propuesta práctica para el trabajo con los estudiantes (Zabalza, 2003).

Según Zabalsa (2003) para que un docente tenga una adecuada planificación debe basarse en 3 puntos importantes: asumir el rol de enseñanza que implica el conocimiento temático, el uso de recursos y estrategias y la aplicación de instrumentos de evaluación. La orientación para cumplimiento de objetivos que incluye la investigación formativa y científica. La ejecución de actividades que es llevar a cabo todo lo propuesto.

- b. Práctica docente: El trabajo del maestro se encuentra en el cruce entre el sistema escolar, con su estructura curricular y organizativa, y las realidades de los distintos grupos sociales. Su rol consiste en ser el puente que conecta el proyecto político-educativo, diseñado como oferta formativa, con las personas a quienes está dirigido, a través de una labor cercana y directa con sus estudiantes. (Santos, 2015)

La práctica docente es un acto profundamente social, objetivo y con un propósito definido, donde se entrelazan las percepciones, acciones y significados de quienes forman parte del proceso educativo: estudiantes, maestros, autoridades y más. Además, está influida por aspectos

políticos, administrativos y normativos que definen el papel del docente dentro de la institución. Esta práctica está estrechamente ligada a la gestión escolar, que puede entenderse como el esfuerzo colectivo para tomar decisiones, negociar y actuar de manera comprometida con el desarrollo del proceso educativo dentro del entorno escolar. En este contexto, la gestión pedagógica ocupa un lugar central, ya que se enfoca en liderar de manera intencionada las actividades de enseñanza y aprendizaje. Así, el maestro no solo enseña, sino que también construye y colabora en un espacio donde todos los involucrados aportan al crecimiento educativo. (Azüero 2019).

- c. Responsabilidad profesional: Todo docente a lo largo de su actividad profesional debe asumir un rol transformador y ello es a través de su responsabilidad profesional la misma que incluye el compromiso, dicho esto cabe recalcar que el ejemplo en el día a día establece parte del liderazgo que un docente debe ejercer promoviendo así, probablemente, la motivación en cada estudiante. Es importante enfatizar también que la vocación muchas veces esta sostenida en la responsabilidad profesional con la que cuenta cada docente.

Los valores del profesorado no solo reflejan sus convicciones y aspiraciones, sino también cómo estas se traducen en las actitudes que adopta en su día a día al interactuar con sus alumnos. Es en esta relación cotidiana donde sus principios cobran vida y se convierten en ejemplo para quienes enseña. (Serna y Serrano 2011). Day (2007) menciona que quienes sienten pasión por la enseñanza no se limitan a transmitir los contenidos del currículo. Su compromiso profesional va mucho más allá de cumplir con las exigencias administrativas

o burocráticas que vienen de fuera del aula; para ellos, enseñar significa influir, inspirar y transformar vidas.

2.3. Definición de términos básicos

Estrés laboral: Es una respuesta emocional y física que se da cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de una persona para manejar esas demandas. Puede ser causado por diversos factores, como: sobrecarga de trabajo, falta de control, ambiente laboral negativo. Inseguridad laboral: Temor a perder el empleo o inestabilidad en la empresa, falta de apoyo.

El estrés laboral puede manifestarse en síntomas físicos, emocionales y de comportamiento, como fatiga, ansiedad, irritabilidad y problemas de concentración. A largo plazo, puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar general.

Desempeño docente: El desempeño docente se refiere a la capacidad y eficacia de un docente en la realización de su labor educativa. Esto incluye la planificación de clases, la metodología de enseñanza, la interacción con los estudiantes y la evaluación de aprendizajes, entre otros aspectos.

Salud mental: La salud mental hace alusión al bienestar emocional, psicológico y social de una persona. Incluye cómo pensamos, sentimos y actuamos en la vida cotidiana. También influye en cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones.

Instrucción militar: Formación integral que reciben los miembros conformantes de las fuerzas armadas. Actividades multidisciplinarias a fin de que puedan estar aptos estratégicamente para cumplir funciones propias de su armada.

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

a. Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

b. Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

c. Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable 1:

Estrés laboral

3.2.2 Variable 2:

Desempeño docente

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
Estrés laboral	El estrés es el estado de alerta, amenaza e incertidumbre que origina que se active el cortisol que es la hormona del estrés y esto trae como consecuencias docenas de cambios a nivel físico. Afirma que si bien es cierto el cortisol nos ayuda hacer frente a distintos desafíos la segregación en exceso es perjudicial para nuestro organismo. Ella plantea que se busquen estrategias para cortar el círculo del estrés desde la gestión de nuestra bioquímica. (Rojas, 2019)	Se define operacionalmente la variable estrés laboral como un estado donde los instructores ponen en manifiesto características relacionadas con el cansancio emocional, la realización personal y posiblemente en ciertos eventos conlleve a la despersonalización, información obtenida a partir de las respuestas del inventario MBI.	Cansancio Emocional.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	Nunca 0 Alguna vez al año o menos (1) Alguna vez al mes o menos (2)	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22.	Algunas veces al mes (3)	
			Realización personal.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) Diariamente (6)	

Tabla 2.*Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
Desempeño docente	Es el proceso mediante el cual se ponen en práctica las capacidades profesionales, la disposición personal y el compromiso social para: establecer conexiones significativas entre los factores que influyen en la formación de los estudiantes; colaborar en la gestión educativa; fomentar una cultura institucional democrática; contribuir al diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional, y promover en los estudiantes aprendizajes, competencias y habilidades esenciales para la vida. Robalino (2015)	Se define operacionalmente la variable desempeño docente como la capacidad de los instructores que comprende la planificación, gestión práctica docente y la responsabilidad docente para asumir su rol docente. Información obtenida del cuestionario de evaluación por parte de la entidad.	Planificación	1 al 5	Malo (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5)	Cuestionario de evaluación
			Práctica Docente	6 al 13		
			Responsabilidad Docente	14 al 20		

Capítulo IV: Metodología del estudio

4.1. Método, tipo o alcance de investigación

4.1.1. Método

La presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo a razón de que se llevó a cabo la recopilación y análisis de datos obtenidos por diversas fuentes. Haciéndose uso de herramientas e instrumentos estadísticos con el fin de cuantificar el problema que es objeto de la investigación. Es estrictamente secuencial (Hernández, 2014).

Según Ñaupas (2018) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de los mismos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación.

4.1.2. Tipo o alcance

Según Carrasco (2005) la investigación no experimental no hay manipulación deliberada de las variables y se observará el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. El alcance es correlacional, ya que se centra en analizar y comprender cómo se relacionan diferentes hechos o variables, determinando su nivel de influencia o si no existe ninguna. Su objetivo es identificar el grado de conexión entre las variables. Por ello, la investigación es de tipo no experimental.

Según Calderón y González (2010), este enfoque es ventajoso cuando las condiciones éticas o prácticas impiden la realización de experimentos controlados. Además, permite una mayor flexibilidad en la recolección de datos, favoreciendo una mayor representatividad de la muestra.

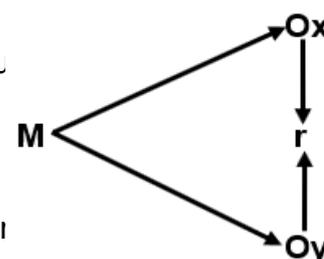
4.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional, y su propósito es explorar y comprender cómo se relacionan o qué grado de

asociación tienen dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto particular. (Hernández 2014) Para efecto de nuestra investigación “estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima - AF 2024” este diseño es pertinente dado que se busca demostrar la correlación entre ambas variables a partir de la descripción de las mismas.

El siguiente gráfico simboliza el esquema del diseño asumido:

M = Muestra de estudio, docentes instru
 X = Variable 1, estrés laboral
 Y = Variable 2, desempeño docente
 r = Relación entre ambas variables (corr



4.3. Población y muestra

4.3.1. Población:

La población entonces, debe estar constituida por un conjunto de sujetos que presentan características similares, que son medibles y que constituyen la unidad de investigación (Valdivia, 2009).

En la investigación la población está constituida por 24 oficiales docentes de un centro de formación militar en Lima.

Tabla 3.

Población de estudio

DOCENTES INSTRUCTORES EMCH	TOTAL
Docentes a tiempo completo	24
A tiempo parcial	0
Sexo masculino	22
Sexo femenino	2
25 a 30 años	18
30 a 35 años	6
R.A Tenientes	20

R.A. Capitanes	4
TOTAL	24

Nota: Área de recursos humanos EMCH

4.3.2. Muestra:

Según Ramírez (1997) la muestra censal es aquella en la que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra.

Dado que la institución (EMCH) cuenta con un número manejable de sujetos, para esta investigación se considera como muestra al 100% de la Población dado que la muestra es censal.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica

El presente trabajo utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. La cual es una técnica de investigación cuantitativa que se utiliza para recopilar datos de un grupo de personas a través de preguntas estructuradas. Esta técnica permite obtener información sobre opiniones, actitudes, comportamientos y características de los encuestados.

4.4.2. Instrumentos

La investigación ha utilizado 2 instrumentos, siendo estos el cuestionario y la ficha de evaluación.

A) Instrumento sobre estrés laboral

Según Ñaupas (2018) el cuestionario es una herramienta dentro de la técnica de encuesta que se basa en plantear un conjunto ordenado de preguntas escritas, diseñadas de forma secuencial y relacionadas con las hipótesis de trabajo. Estas preguntas se enfocan en las

variables e indicadores de la investigación, y su objetivo principal es recolectar información que permita comprobar dichas hipótesis.

Para medir la variable 1 “estrés laboral” que tienen las personas se usó el inventario de Burnout de Maslach, que por décadas ha sido considerado un instrumento acertado para evaluar el estrés laboral sobre todo en personas relacionadas al ámbito médico y militar. Siendo la versión primogénita el cuestionario de Maslach, cuyo autor es Maslach, Jackson en 1986 la versión más reciente del propio Maslach fue en 1996.

En un contexto más reciente se encontraron adaptaciones desde 2004 hasta 2020 en diversos países de Sudamérica. En Perú se hallaron 2 versiones más próximas a nuestra investigación. Siendo una de ellas la aplicada en la escuela de medicina humana de la Universidad Ricardo Palma (2019), presentando una adecuada estructura factorial y consistencia interna para la determinación del nivel de Síndrome de Burnout Académico, lo más próximo al estrés laboral, sin embargo, esta solo considera 15 ítems, dejando por fuera ítems que para nuestra investigación serían muy valiosos.

La otra versión fue adaptada y aplicada por Vásquez en 2020 para su trabajo de investigación a los trabajadores paraestatales de una empresa en Trujillo. Para efectos de la investigación se ha considerado la versión adaptada por Vásquez (2020), la cual consta de 22 ítems valorada con escala Likert, con puntuaciones de 0 a 6 con enunciados que van desde “nunca a diario”. Cada ítem debe indicar con qué frecuencia experimenta la situación descrita en cada afirmación.

Este instrumento considera 3 aspectos o dimensiones:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Los cuales consideran 22 ítems directos en forma de afirmaciones. Siendo la escala de valoración según se indica a continuación:

- Nunca 0
- Alguna vez al año o menos (1)
- Alguna vez al mes o menos (2)
- Algunas veces al mes (3)
- Una vez a la semana (4)

Alfa de Cronbach	N de elementos	Personas encuestadas
0.95	22	199

- Varias veces a la semana (5)
- Diariamente (6)

Por su parte (Vásquez 2020) sostiene que, para validar el presente instrumento, se llevó a cabo mediante la valoración de juicio de expertos, concedores del tema estrés laboral. Asimismo, dicho autor indica que, posterior a ello, se procedió a aplicar una prueba piloto a 199 trabajadores para medir la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, del cual se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad sobre estrés laboral

Asimismo, se midió la fiabilidad del cuestionario de Maslach aplicando a los 24 oficiales docentes de la Escuela Militar de Chorrillos donde se obtuvo los resultados de la tabla 5.

Tabla 5*Análisis de fiabilidad*

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Cansancio emocional	9	,752
Despersonalización	5	,739
Realización personal	8	,856

Fuente: Elaboración propia

Para la dimensión cansancio emocional con 9 ítems, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.752, lo cual indica que tiene una adecuada confiabilidad. En la dimensión despersonalización con 5 ítems, el Alfa de Cronbach fue de 0.739, indicando una adecuada confiabilidad. Para la dimensión realización personal con 8 ítems, el Alfa de Cronbach registrado fue de 0.856, lo que muestra una muy alta confiabilidad.

B) Instrumento para desempeño docente

Ficha de evaluación es un documento que se utiliza para recopilar y organizar información sobre el desempeño o el progreso de un individuo, grupo o proyecto. Puede incluir criterios de evaluación, observaciones, calificaciones y comentarios. Las fichas de evaluación son comunes en contextos educativos, laborales y de proyectos, y sirven para facilitar la toma de decisiones y el seguimiento del desarrollo (Chiavenato 2011).

Para la variable 2 “desempeño docente” se ha considerado un instrumento interno de la misma escuela militar denominado “Ficha de Desempeño Docente” que consiste en una encuesta de evaluación elaborado por un equipo evaluador y está registrado por directiva institucional cuya numeración es DIRECTIVA N° 001/U-8. f.4 – 2024 y cuenta con la validación de juicio de expertos registrado en acta N°002/NED/2023 donde consta el nombre, firma, sello y formato de validación por juicio de expertos por cada evaluador. Instrumento que es aplicado por los oficiales coordinadores a los oficiales instructores dado que el desempeño solo puede ser medible desde la perspectiva de un tercero.

Este cuestionario se encuentra en el anexo 3 y considera los siguientes aspectos:

- Planificación
- Práctica docente
- Responsabilidad profesional

Cuenta con 20 ítems directos en forma de indicador cuya escala de valoración es como sigue:

- Malo (1)
- Regular (2)
- Bueno (3)
- Muy bueno (4)

- Excelente (5)

Asimismo, se midió la fiabilidad del Instrumento de Evaluación Docente aplicando a los 24 oficiales docentes de la Escuela Militar de Chorrillos donde se obtuvo los resultados de la tabla.

Tabla 6

Análisis de fiabilidad

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Planificación	5	,790
Práctica docente	9	,725
Responsabilidad docente	6	,728

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del análisis de fiabilidad muestran coeficientes Alfa de Cronbach para tres dimensiones evaluadas, indicando que todas tienen una consistencia interna de aceptable a buena. La dimensión de planificación presenta un coeficiente de 0.790, lo que sugiere una buena fiabilidad y homogeneidad entre los 5 ítems evaluados. En cuanto a las dimensiones de práctica docente y responsabilidad docente, con coeficientes de 0.725 y 0.728 respectivamente, ambas muestran una fiabilidad aceptable. Estos resultados sugieren que, sus constructos son confiables.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Para la recolección de datos se solicitó las respectivas autorizaciones siendo la ruta de acción la sgte:

Se solicitó al comité de Ética de Investigación de la Universidad Continental el oficio de aprobación del protocolo de investigación para lo cual se enviaron cada uno de los requisitos solicitados por esta misma. De esta manera se obtuvo el OFICIO N° 0390-2024-CIEI-UC (Apéndice 5) en el cual se aprueba el trabajo de investigación para continuar con los procedimientos establecidos.

En segundo lugar, tras obtener la autorización del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Continental, se solicitó al director académico

de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental a fin de que emita la carta de consentimiento que permita la aplicación del instrumento en el Centro de Formación Militar, Lima – AF. Consecuentemente se recibió la Carta N°0035-2024/EPGUCI (Apéndice 6).

En tercer lugar, se solicitó autorización a la escuela militar de Chorrillos., obteniendo la respuesta positiva por su parte. Para ello se cursaron correos electrónicos como medios de coordinación y es así que se continuó con la ruta de acción (apéndice 7). Se aplicaron ambos instrumentos en un tiempo estimado de 10 minutos para cada uno. Para la variable estrés laboral se realizó la aplicación del cuestionario en Google Form y se almacenó la información en una base de datos en Excel. Por otro lado, el cuestionario para desempeño docente se aplicó el cuestionario institucional para la evaluación del docente. (apéndice 2,3). Cabe precisar que previo a la aplicación de los instrumentos cada participante firmó el consentimiento informado. (apéndice 4)

Para la presente investigación, se elaboró una base de datos en los programas Excel y SPSS versión 23. Se utilizaron métodos estadísticos para analizar los resultados obtenidos. Considerando el enfoque y el diseño de la investigación. Se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

A) Estadística descriptiva.

Para presentar los resultados del estudio, primero se procedió a realizar una estadística descriptiva mediante la distribución de frecuencias y medidas de tendencia central, tales como mínimos, máximos, media, desviación típica y varianza.

B) Estadística inferencial.

Para contrastar las hipótesis planteadas en el estudio, se recurrió al uso de estadística inferencial. Inicialmente, se efectuó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dada la participación de menos de 50 sujetos. Dependiendo de los resultados de esta prueba, se seleccionó el coeficiente estadístico más adecuado: en caso de una distribución

normal, se optó por el coeficiente de correlación de Pearson; si no, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los datos recopilados se procesaron utilizando el software estadístico SPSS, a través del cual se establecieron correlaciones y se realizaron interpretaciones basadas en la elaboración y presentación de diversos gráficos.

Capítulo V: RESULTADOS

5.1. Resultados y análisis

5.1.1 Análisis descriptivos, de tendencia central, de dispersión y normalidad de las variables a relacionar.

A. Análisis descriptivo.

Los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones evaluadas en las variables estrés laboral y desempeño docente, incluyen los valores mínimos, máximos, media, desviación típica y varianza. Estos resultados permiten entender la distribución y la variabilidad de las respuestas obtenidas para cada dimensión, proporcionando una visión general de los niveles de estrés laboral y desempeño experimentados por los participantes.

Los valores obtenidos para cada dimensión permiten identificar tanto los niveles promedio de estrés laboral como la variabilidad entre los participantes, lo que fue crucial para comprender la extensión y el impacto del estrés en la muestra estudiada. La media proporciona una medida central de las respuestas, mientras que la desviación típica y la varianza indican la dispersión de los datos, ayudando a identificar la consistencia de las experiencias de estrés laboral reportadas.

a. Descripción de estrés laboral y sus dimensiones

Tabla 7

Niveles de estrés laboral

Niveles	n°	%
Alto	7	29%
Medio	17	71%
Bajo	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 7 presenta los resultados de los niveles de estrés laboral en los oficiales instructores del centro de formación militar. Se observa, el 71% de los instructores (17

de 24) experimentan un nivel de estrés laboral medio, mientras que un 29% (7 de 24) presenta un nivel alto de estrés. No se encontró casos de oficiales con un nivel de estrés bajo. Estos datos indican una prevalencia significativa de estrés moderado a alto, lo cual podría estar influyendo de manera directa en el desempeño docente de los instructores.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones	Niveles	n°	%
Cansancio emocional	Alto	2	8%
	Medio	4	17%
	Bajo	18	75%
Despersonalización	Alto	2	8%
	Medio	3	13%
	Bajo	19	79%
Realización personal	Alto	19	79%
	Medio	4	17%
	Bajo	1	4%

Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 8 presenta los niveles de la dimensión cansancio emocional; donde el 75% de los oficiales presenta un nivel bajo de cansancio emocional, el 17% un nivel medio y solo el 8% un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los instructores no experimenta un agotamiento emocional significativo. La dimensión despersonalización; el 79% de los oficiales tiene un nivel bajo, mientras que el 13% se encuentra en un nivel medio y el 8% en un nivel alto. La baja despersonalización predominante sugiere que los instructores mantienen una conexión positiva con su entorno y su rol docente. La dimensión realización personal; la mayoría de los oficiales 79% reporta un nivel alto de realización personal, mientras que el 17% tiene un nivel medio y solo el 4% un nivel bajo. Estos datos reflejan una percepción positiva de logro y satisfacción en sus funciones. Los resultados de la primera variable muestran que la mayoría de los oficiales instructores experimenta un bajo cansancio emocional y despersonalización, junto con un alto sentido de realización personal, lo cual podría influir favorablemente en su desempeño docente.

b. Descripción de desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 9

Niveles de desempeño docente

Niveles	n°	%
Alto	7	29%
Medio	17	71%
Bajo	0	0%
Total	24	100%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 9 presenta los resultados de desempeño docente, donde el 71% de los oficiales (17 de 24) presenta un desempeño laboral de nivel medio, mientras que el 29% (7 de 24) alcanza un nivel alto. No se registran casos de bajo desempeño. Estos resultados muestran la ausencia de oficiales en el nivel bajo que sugiere un estándar de desempeño positivo.

Tabla 10

Niveles de las dimensiones de desempeño docente

Dimensiones	Niveles	n°	%
Planificación	Alto	20	83%
	Medio	4	17%
	Bajo	0	0%
Práctica docente	Alto	7	29%
	Medio	17	71%
	Bajo	0	0%
Responsabilidad profesional	Alto	17	71%
	Medio	7	29%
	Bajo	0	0%

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 10, muestra los niveles de la dimensión planificación donde el 83% de los instructores se encuentra en un nivel alto, y el 17% en un nivel medio, no hay casos de nivel bajo en esta dimensión. De otro lado la práctica docente, el 29% alcanza un nivel alto, mientras que el 71% se ubica en un nivel medio, y ningún caso en el nivel bajo. La dimensión responsabilidad profesional muestra un 71% en el nivel alto, el 29% en el nivel medio, sin registros de nivel bajo.

Estos resultados reflejan que los oficiales instructores destacan principalmente en las dimensiones de planificación y responsabilidad profesional, lo que indica un compromiso considerable con su desempeño.

B. Análisis de tendencia central y dispersión

Tabla 11

Análisis de tendencia central y dispersión

VARIABLES	ESTADÍSTICO	RESULTADOS
Estrés laboral	Mínimo	36
	Máximo	80
	MEDIA	63
	Desviación típica	11.485
	Varianza	131.913
	Coefficiente de asimetría	-0.485
	Curtosis	-0.029
	Error típico	2.344
Desempeño docente	Mínimo	70
	Máximo	78
	MEDIA	72
	Desviación típica	1.654
	Varianza	2.737
	Coefficiente de asimetría	2.003
	Curtosis	5.438
	Error típico	0.337

Fuente: Elaboración Propia

La Tabla 11 muestra los resultados de estrés laboral; la media es 63, con un mínimo de 36 y un máximo de 80, lo que indica una dispersión significativa en los niveles de estrés; la desviación típica es 11.485, y la varianza es 131.913, lo cual evidencia una variabilidad notable en los niveles de estrés entre los instructores; el coeficiente de asimetría de -0.485 indica una ligera tendencia hacia valores menores que la media, y la curtosis de -0.029 sugiere una distribución aproximadamente mesocúrtica, similar a una distribución normal.

Los resultados de la variable desempeño docente; la media es 72, con un rango estrecho mínimo de 70 y máximo de 78, lo que indica menos variabilidad que en el estrés laboral. La desviación típica es 1.654, y la varianza es 2.737, lo que refleja

una consistencia relativamente alta en el desempeño docente; la asimetría de 2.003 indica una fuerte inclinación hacia valores más altos, mientras que la curtosis de 5.438 sugiere una distribución leptocúrtica, con una mayor concentración de valores en torno a la media. Los resultados reflejan que los oficiales instructores muestran una mayor variabilidad en el estrés laboral, mientras que el desempeño docente se presenta de forma más uniforme, con tendencia hacia altos niveles de rendimiento, esto podría indicar que, a pesar de los niveles variables de estrés, el desempeño docente se mantiene constante y alto en este grupo de estudio.

C. Prueba de normalidad

a) Formulación de H_0 y H_1 de las dimensiones de estrés laboral

H_0 : Las dimensiones del estrés laboral tienen una distribución normal

H_1 : Las dimensiones del estrés laboral no tienen una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 9

Prueba de normalidad de las dimensiones de estrés laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grado de Libertad	Significancia
Estrés laboral	,955	24	,350
Cansancio Emocional	.979	24	.886
Despersonalización	.855	24	.003
Realización Personal	.713	24	.000

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a Ghasemi y Zahedial (2012) la medición de la normalidad se mide por medio del nivel de significancia de 0.05, si este es mayor al rango se tendrá una distribución normal aceptando la hipótesis nula, mientras que si es menor no será una distribución rechazando la hipótesis nula. Por ello en la tabla se

observó que la dimensión cansancio emocional, el valor de p (0.886) fue mayor a 0.05 y no se pudo rechazar la hipótesis nula; por lo que los datos de cansancio emocional se distribuyen normalmente. De otro lado, la despersonalización, el valor de p (0.003) fue menor que 0.05, y la realización personal tiene un valor p (0.000) menor a 0.05, por tal se rechazó la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Finalmente, el estrés laboral presenta un valor p (0.350) siendo este mayor al rango de 0.05, por lo que se presenta una distribución normal.

b) Formulación de H_0 y H_1 de las dimensiones de desempeño Docente

H_0 : Las dimensiones del desempeño docente tienen una distribución normal

H_1 : Las dimensiones del desempeño docente no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 10

Prueba de normalidad de las dimensiones de desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grado de Libertad	Significancia
Desempeño laboral	,785	24	,000
Planificación	.938	24	,.000
Práctica Docente	.966	24	.565
Responsabilidad Docente	.903	24	.025

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a Ghasemi y Zahedial (2012) la medición de la normalidad se mide por medio del nivel de significancia de 0.05, si este es mayor al rango se tendrá una distribución normal aceptando la hipótesis nula, mientras que si es menor no será una distribución rechazando la hipótesis nula. Por ello en la tabla se observó que la dimensión desempeño docente, el valor de p (0.000) fue menor a 0.05 y se rechaza la hipótesis nula; por lo que los datos de cansancio

emocional no se distribuyen normalmente. De otro lado, la planificación, el valor de p (0.000) fue menor que 0.05, y la responsabilidad docente tiene un valor p (0.000) menor a 0.05, por tal se rechazó la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Finalmente, el desempeño laboral presenta un valor p (0.000) siendo este menor al rango de 0.05, por lo que no se presenta una distribución normal. e que los datos de responsabilidad docente no se distribuyen normalmente

5.1.2 Prueba de hipótesis

A. Resultados del objetivo general

Hipótesis de investigación: El objetivo general de la tesis fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024

a) Formulación de hipótesis.

H_0 : No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

H_1 : Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024

Nivel de significancia = 0.95

Porcentaje de error = 0.05

b) Nivel de significancia.

(Bernal, 2010) es la probabilidad de cometer un error al concluir que existe una relación entre variables, el estudio tiene un nivel de confianza de 0.95 y el nivel de significancia de 0.05 lo que permitió evaluar con rigor estadístico si el estrés laboral tiene un impacto real y significativo en el desempeño docente, asegurando que cualquier conclusión tenga

una alta probabilidad de reflejar la realidad de los oficiales instructores y no solo una coincidencia estadística.

c) Criterio de decisión del p–valor.

Si el p-valor < α (nivel de significancia), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que existe evidencia estadísticamente significativa de que el estrés laboral influye en el desempeño docente.

Si el p-valor $\geq \alpha$ (nivel de significancia), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1). Lo sugiere que no hay evidencia estadísticamente significativa para afirmar que el estrés laboral afecta el desempeño docente.

Estos criterios permiten tomar decisiones basadas en la probabilidad de que los resultados observados en el estudio sean causados por una relación real entre el estrés laboral y el desempeño docente.

d) Estadística de prueba.

Tabla 12

Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral

		Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,221
	Estrés laboral Sig. (bilateral)	.	,300
	N	24	24
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,221	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,300	.
	N	24	24

Nota: Elaboración propia

e) Lectura del p–valor.

El p–valor es igual a 0,000 (cero) evidencia que estadísticamente es muy significativa para rechazar la hipótesis nula, sugiriendo que existe una relación real y fuerte entre las variables estudiadas.

f) Decisión.

La tabla 10, mostró los resultados de la correlación de Rho de Spearman entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores. El coeficiente de correlación es 0.221 entre las dos variables. Sin embargo, el valor de significancia fue de 0.300, ($p > 0.05$). Este resultado implica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Según Hernández y Fernández (1998)

-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta

-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte

-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable

-0.11 a -0.50 Correlación negativa media

-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil

0.00 No existe correlación

+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil

+0.11 a +0.50 Correlación positiva media

+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable

+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte

+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

5.1.3 Resultados de los objetivos específicos

A. Resultados del objetivo específico 1

El objetivo específico 1, fue establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

a). Hipótesis de investigación

H_0 : No existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

H_1 : Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

b) Nivel de significancia

El estudio tiene un nivel de confianza de 0.95 y el nivel de significancia de 0.05

c) Criterio de decisión del p-valor

Si el p-valor < α (nivel de significancia), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Si el p-valor $\geq \alpha$ (nivel de significancia), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

c) Estadística de prueba.

Tabla 13

Relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,413
		N	24	24
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,413	.
		N	24	24

Nota: Elaboración propia

d) Lectura del p–valor.

El p–valor es igual a 0,000 (cero) evidencia que estadísticamente es muy significativa para rechazar la hipótesis nula, sugiriendo que existe una relación real y fuerte entre las variables estudiadas

e) Decisión

La prueba de relación de Rho Spearman desarrollada entre el cansancio laboral y el desempeño laboral obtuvo un valor de correlación de 0.175 y un nivel de significancia de 0.413, siendo un valor mayor a 0.05 lo que se explica que el resultado no es significativo. Este resultado implica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta que no existe una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

B. Resultados del objetivo específico 2

El objetivo específico 2, fue establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

a) Hipótesis de investigación

H_0 : No existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

H_1 : Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

b) Nivel de significancia.

el estudio tiene un nivel de confianza de 0.95 y el nivel de significancia de 0.05

c) Criterio de decisión del p–valor

Si el p-valor $< \alpha$ (nivel de significancia), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Si el p-valor $\geq \alpha$ (nivel de significancia), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

d) Estadística de prueba.

Tabla 14

Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,545
		N	24	24
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,545	.
		N	24	24

Nota: Elaboración propia

d) Lectura del p-valor.

El p-valor es igual a 0,000 (cero) evidencia que estadísticamente es muy significativa para rechazar la hipótesis nula, sugiriendo que existe una relación real y fuerte entre las variables estudiadas

e) Decisión.

La prueba de relación de Rho Spearman desarrollada entre la despersonalización y el desempeño laboral obtuvo un valor de correlación de 0.130 y un nivel de significancia de 0.545, siendo un valor mayor a 0.05 lo que se explica que el resultado no es significativo. Este resultado implica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, de acuerdo a Hernández y Fernández (1988) se puede determinar que, existe una relación directa de nivel bajo entre la despersonalización y el desempeño

docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

C. Resultados del objetivo específico 3

El objetivo específico 3, fue establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

a) Hipótesis de investigación

H_0 : No existe relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

H_1 : Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

b) Nivel de significancia.

el estudio tiene un nivel de confianza de 0.95 y el nivel de significancia de 0.05

c) Criterio de decisión del p-valor

Si el p-valor $< \alpha$ (nivel de significancia), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Si el p-valor $\geq \alpha$ (nivel de significancia), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

d) Estadística de prueba.

Tabla 15

Relación entre la realización personal y el desempeño laboral

		Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	1,000	-,061
	Coeficiente de correlación	.	,776
	Sig. (bilateral)	24	24
	N	-,061	1,000
Desempeño laboral	Desempeño laboral	-,061	1,000
	Coeficiente de correlación	,776	.
	Sig. (bilateral)	24	24
	N	24	24

Nota: Elaboración propia

d) Lectura del p–valor.

El p–valor es igual a 0,000 (cero) evidencia que estadísticamente es muy significativa para rechazar la hipótesis nula, sugiriendo que existe una relación real y fuerte entre las variables estudiadas

e) Decisión

La prueba de relación de Rho Spearman desarrollada entre la despersonalización y el desempeño laboral obtuvo un valor de correlación de -0.061 y un nivel de significancia de 0.776, siendo un valor mayor a 0.05 lo que se explica que el resultado no es significativo. Por lo tanto, de acuerdo a Hernández y Fernández (1988) se puede determinar que, existe una relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

5.2. Discusión de resultados

- En cuanto al objetivo general de esta investigación de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. Se formularon las siguientes hipótesis: H0: No existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024, y H1: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024.

Los resultados estadísticos obtenidos, específicamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, mostraron un valor de 0.221 entre las dos variables, con una significancia de 0.300 ($p > 0.05$). Este resultado sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores.

Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Jara et al. (2022), quienes también encontraron que no hay indicios de que el estrés tenga un impacto significativo en el desempeño docente. En su estudio, los niveles de estrés presentes no afectaron las funciones académicas de los docentes, lo cual es consistente con los resultados obtenidos en esta tesis. Sin embargo, difiere de los resultados de González (2019), quien encontró una relación directa y altamente significativa entre el clima, el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas. Esta discrepancia puede deberse a las diferencias en los contextos educativos y los entornos laborales entre las universidades privadas y los centros de formación militar, así como a las diferentes dinámicas y demandas específicas de cada ambiente.

Los resultados de esta investigación también son consistentes con los hallazgos de Acosta et al. (2019), quienes concluyeron que no existe ninguna asociación significativa entre el estrés ocupacional y la evaluación

del desempeño en docentes universitarios en Colombia. Estos estudios refuerzan la idea de que el estrés laboral no siempre tiene un impacto directo y significativo en el desempeño docente. Por otro lado, Oliver (2022) encontró que las características laborales y los resultados del bienestar psicológico están relacionados indirectamente a través de la percepción del estrés laboral. Aunque no se encontró una correlación directa significativa en este estudio, la percepción del apoyo y las recompensas laborales pueden moderar los efectos del estrés, lo cual podría ser relevante para considerar en futuras investigaciones en contextos militares.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2021) menciona que el estrés en las organizaciones es un problema creciente debido a la mayor complejidad del trabajo y las incertidumbres asociadas. En este contexto, los resultados sugieren que los oficiales instructores pueden estar utilizando mecanismos efectivos de afrontamiento y recursos organizacionales que atenúan los efectos negativos del estrés sobre su desempeño. En el entorno militar, los recursos como el apoyo social, la formación rigurosa y la estructura organizacional pueden estar desempeñando un papel crucial para mantener el desempeño docente a pesar de los niveles de estrés

- En relación al objetivo específico de establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. La hipótesis nula (H_0) planteaba que no existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) sugería una relación significativa entre estas variables. Los resultados de la prueba de Rho Spearman arrojaron un coeficiente de correlación de 0.175 con un nivel de significancia de 0.413 ($p > 0.05$), lo que indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta que no existe una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores.

Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Jara et al. (2022), quienes encontraron que, a pesar de la presencia de estrés, no se observó un impacto significativo en el desempeño docente. Similarmente, Martínez (2019) concluyó que la relación entre el empoderamiento y el desempeño docente era significativa, pero no mencionó una relación directa con el cansancio emocional, sugiriendo que otros factores pueden influir más directamente en el desempeño.

A nivel internacional, Manzano, González y Herrera (2020) también encontraron que, aunque los niveles de cansancio emocional eran significativos, no se reflejaba un impacto directo en el desempeño laboral de los docentes. Este hallazgo apoya la idea de que el cansancio emocional, como componente del estrés laboral, no necesariamente afecta de manera directa y significativa el rendimiento profesional de los docentes.

Desde el enfoque del modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013) proporciona una explicación relevante. Este modelo sugiere que los recursos laborales, como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo profesional, pueden contrarrestar los efectos negativos del cansancio emocional. En el contexto militar, la gestión administrativa del centro de formación militar y los puntajes sobresalientes asignados a los oficiales por su desempeño pueden proporcionar estos recursos, permitiendo a los oficiales instructores mantener su desempeño a pesar del cansancio emocional.

La teoría del comportamiento organizacional de Chiavenato (2021) también es relevante, señalando que la complejidad y las demandas del entorno laboral pueden incrementar el estrés, pero resaltando la importancia de los recursos organizacionales y personales para gestionar este estrés. En este contexto, los oficiales instructores pueden estar utilizando mecanismos efectivos de afrontamiento y los recursos disponibles en su entorno laboral para mantener su desempeño, a pesar del cansancio emocional.

- En cuanto a los resultados del objetivo específico sobre la relación entre la despersonalización y el desempeño docente, se observó en el capítulo anterior que no se pudo rechazar la hipótesis nula, indicando la ausencia de una correlación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores. Este hallazgo es similar a lo reportado por Domínguez (2020), quien también encontró que la despersonalización no presentaba una relación significativa con el rendimiento profesional en su estudio con docentes en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero. Asimismo, Medina y Ninanya (2019) identificaron una correlación débil entre la despersonalización y el desempeño laboral en su investigación con docentes en Lima Metropolitana.

En cuanto al objetivo de establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. La hipótesis nula (H_0) planteaba que no existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) sugería una relación significativa entre estas variables. Los resultados de la prueba de Rho Spearman mostraron un coeficiente de correlación de 0.130 con un nivel de significancia de 0.545 ($p > 0.05$), indicando que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. De acuerdo con Hernández y Fernández (1988), se puede determinar que existe una relación directa de nivel bajo entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores. Estos resultados concuerdan con lo obtenido por Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas (2012, como se citó en Acosta et al., 2019), sus datos no revelan correlaciones estadísticas significativas, a excepción de una leve asociación negativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que, aunque la despersonalización puede ser una manifestación importante del estrés laboral, su impacto en el rendimiento docente no es necesariamente directo ni significativo.

Asimismo, según Escuela de Negocios para Graduados (s.f.) mencionó que en 2021 se reveló que el estrés, la depresión y la ansiedad aumentaron

significativamente durante la pandemia por la COVID-19, lo que subraya la importancia de considerar factores contextuales y de gestión en el entorno laboral. Factores como las políticas de gestión de personas, la seguridad laboral, y las oportunidades de promoción laboral pueden influir en la percepción de despersonalización y su impacto en el desempeño. Además, Tacca y Tacca (2019) indicaron que el estrés percibido está relacionado con diversas demandas laborales y recursos, sugiriendo que las oportunidades de desarrollo pueden amortiguar los efectos del estrés. Y también es el hecho de que los oficiales permanezcan solo un año en el centro de formación y sean seleccionados entre los mejores oficiales, contribuye a un entorno de alto rendimiento y la despersonalización existente afecte el desempeño docente.

Como se menciona en párrafos anteriores, Bakker y Demerouti (2013) sugiere que los recursos laborales, como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo, pueden contrarrestar los efectos negativos de la despersonalización. En el centro de formación militar, los recursos disponibles y las políticas de gestión administrativa, así como el alto nivel de exigencia, pueden proporcionar un entorno que ayuda a mantener el desempeño a pesar de la despersonalización.

- En cuanto al objetivo de establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. La hipótesis nula (H_0) planteaba que no existe relación entre la realización personal y el desempeño docente, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) sugería una relación significativa entre estas variables. Los resultados de la prueba de Rho Spearman mostraron un coeficiente de correlación de -0.061 con un nivel de significancia de 0.776 ($p > 0.05$), indicando que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, de acuerdo con Hernández y Fernández (1988), se puede determinar que no existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Jara et al. (2022), quienes concluyeron que, aunque los docentes experimentan niveles de realización personal, esto no se traduce en un impacto directo y significativo en su desempeño laboral. Similarmente, Manzano, González y Herrera (2020) encontraron que, aunque la mayoría de los docentes reportan altos niveles de realización personal, esto no necesariamente se correlaciona con su rendimiento profesional.

En el ámbito militar, la cultura organizacional enfatiza el envío de los mejores oficiales con mayor rendimiento a laborar en el centro de formación. Esta selección rigurosa puede influir en que la realización personal no tenga un impacto significativo en el desempeño docente, ya que estos oficiales ya están altamente motivados y capacitados para cumplir con sus roles. Además, el centro de formación tiene la capacidad de gestionar capacitaciones continuas para sus oficiales docentes, lo que puede contribuir a mantener altos niveles de desempeño independientemente de los niveles individuales de realización personal.

Desde la perspectiva del comportamiento organizacional, Chiavenato (2021) destaca que la gestión adecuada de los recursos humanos, incluida la capacitación y el apoyo organizacional, es crucial para mantener el desempeño laboral en entornos de alta exigencia. En el centro de formación militar, la combinación de un entorno altamente estructurado y el apoyo continuo a los oficiales instructores contribuye a que la realización personal no sea un factor determinante en su desempeño.

5.3. Conclusiones

- La investigación concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima, AF 2024. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.221 con una significancia de 0.300 ($p > 0.05$), lo que no proporciona suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Estos resultados son consistentes con estudios previos que también encontraron una ausencia de relación directa significativa entre el estrés laboral y el rendimiento docente, sugiriendo que los recursos organizacionales y las estrategias de afrontamiento pueden atenuar los efectos del estrés en el entorno militar. Y en tal sentido se daría lugar a nuevos estudios de investigación para establecer cuales otros factores podrían estar afectando el desempeño docente de los oficiales instructores.
- En relación con el objetivo específico para establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente, los resultados de la prueba de Rho Spearman mostraron un coeficiente de correlación de 0.175 con un nivel de significancia de 0.413 ($p > 0.05$). Esto indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores. Este hallazgo sugiere que los recursos y mecanismos de amortiguamiento disponibles en el centro de formación militar permiten a los oficiales mantener su desempeño a pesar del cansancio emocional, en línea con los modelos teóricos que destacan la importancia de los recursos laborales.
- La prueba de Rho Spearman realizada para evaluar la relación entre la despersonalización y el desempeño docente arrojó un coeficiente de correlación de 0.130 con un nivel de significancia de 0.545 ($p > 0.05$). Por lo tanto, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores.

Este resultado es consistente con investigaciones previas y sugiere que, aunque la despersonalización es una manifestación importante del estrés laboral, su impacto en el desempeño docente no es directo ni significativo, posiblemente debido a los recursos organizacionales y el entorno de alto rendimiento en el centro de formación militar.

- En cuanto a la relación entre la realización personal y el desempeño docente, la prueba de Rho Spearman mostró un coeficiente de correlación de -0.061 con un nivel de significancia de 0.776 ($p > 0.05$). Este resultado no proporciona suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores. Estos hallazgos son coherentes con estudios anteriores que sugieren que la realización personal no tiene un impacto directo en el rendimiento profesional, probablemente debido a la alta motivación y capacitación de los oficiales seleccionados para laborar en el centro de formación militar, así como a las oportunidades de capacitación continua y el apoyo organizacional presentes en la institución castrense.

5.4. Recomendaciones

- Teniendo en cuenta que no hay una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de Lima se sugiere que sea materia de nuevos estudios otros factores no contemplados asociados al desempeño docente. Adicionalmente, para mejorar el desempeño docente se recomienda implementar programas de apoyo organizacional específicos para los oficiales instructores esto podría incluir la creación de redes de apoyo psicológico y social dentro del centro de formación militar, proporcionando acceso a consejeros y programas de bienestar que aborden el estrés. La disponibilidad de estos recursos puede ayudar a los oficiales a gestionar mejor sus niveles de estrés y a mantener un rendimiento óptimo.
- Se debe establecer un programa robusto de capacitación continua que no solo se enfoque en habilidades técnicas y pedagógicas, sino también en estrategias de afrontamiento y manejo del estrés. La formación regular en estas áreas puede equipar a los oficiales instructores con herramientas efectivas para manejar el cansancio emocional y otros factores de estrés, mejorando desempeño laboral. La gestión administrativa del centro de formación militar debe ser optimizada para reducir cargas administrativas innecesarias que puedan contribuir al estrés laboral. Esto incluye la implementación de sistemas de gestión de tiempo eficientes y la automatización de procesos administrativos para permitir que los oficiales se concentren más en sus responsabilidades docentes.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo dentro del centro de formación militar. Se pueden organizar actividades recreativas y de trabajo en equipo que promuevan la cohesión del equipo y mejoren las relaciones interpersonales entre los oficiales. Un ambiente laboral positivo puede ayudar a reducir los niveles de despersonalización y aumentar la satisfacción laboral. Considerar la flexibilidad en las asignaciones de trabajo y roles administrativos para los oficiales instructores. Dado que los oficiales solo permanecen un año en el centro de formación y son seleccionados entre los mejores, es importante asegurarse de que sus

cargas de trabajo sean manejables y que se les permita equilibrar adecuadamente sus responsabilidades docentes y administrativas.

- Implementar políticas claras de promoción y reconocimiento que recompensen el desempeño excepcional de los oficiales instructores, estas políticas deben ser justas y transparentes, asegurando que todos los oficiales tengan oportunidades equitativas para avanzar en sus carreras y recibir reconocimiento por su trabajo duro, un camino para ello sería promover la autonomía en la toma de decisiones de los oficiales instructores en cuanto a sus métodos de enseñanza y gestión del aula; también realizar revisiones periódicas de las políticas y prácticas laborales para asegurar que estén alineadas con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de los oficiales instructores a fin de promover la realización personal teniendo presente que aumentar la satisfacción laboral y la realización personal contribuyen a un mejor desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Pulido, E. y Redondo, M. (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. Vol. 17-01 de enero-junio. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Azuero, A. (2019). Competencias pedagógicas para el desarrollo de estrategias didácticas en estudiantes con necesidades educativas especiales en la Educación Superior Ecuatoriana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4 (7). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590014/index.html>
- Bakker, Arnold B., y Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Ed. Pearson Educación, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5, p. 320
- Cascardo, E. y Resnik, P. (2016). Ansiedad, estrés, pánico y fobias: 100 preguntas, 101 respuestas. B DE BOOKS.
- Calderón, H., & González, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Contreras, T. (2003). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- De la Caridad Casanova Moreno, Maria, González Casanova, Wagner, Machado Reyes, Francisco, Casanova Moreno, Daimy, y González López, Mileidys. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2), .E pub 07 de julio de 2023

DE LA CRUZ, L. (2008). El desempeño docente laboral. Lima, Perú.

Escuela de Administración de Negocios para Graduados ESAN (s.f.). *Estrés laboral: ¿cómo combatirlo?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estres-laboral-como-combatirlo>

Fierro, C., Fortoul, B y Rosas, L (1999). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós. Capítulos 1 y 2

Flores, G., Cuaya, I. y Rojas, J. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática (Job stress in the university context: A systematic review).

Ghasemi, A. y Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>

Gómez, E. (2021) Talleres de prevención para disminuir el estrés laboral en instituciones de educación secundaria del distrito de Catacaos, Perú. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77738>

González, N. (2019) Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, Perú. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44451>

Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (1998). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., (2010), Metodología de la investigación, México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C.V.

Jara Ruiz, C., Navarrete Angulo, C., & Zapata Jiménez, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista*

- Luthans, F., Youssef, C. M., y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Manzano Díaz, Angélica. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511
- Martínez, H. (2019). *Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del Cercado de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3018>
- Mashatola, N. (2000). Conscientiousness, work-family-study conflict and general work stress amongst employed non-residential South African military academy students. [Thesis for the degree of Master of Philosophy]
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.^a ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Medina, C. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3017>
- Oliver, H. (2022) A co-design approach to exploring physical activity, stress, and wellbeing in two British police forces. [Thesis for the degree of Doctor of Philosophy]
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pinel, J. (2007) *Biopsicología*. Madrid. Universidad de British Columbia. Editorial: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*. 2 (1), 66-73.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Murillo, F. y Román, M. (2019). Retos en la evaluación de la calidad de la educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*. 53. 10.35362/rie530559.
- Rojas, M. (2018) *Cómo hacer que te pasen cosas buenas: Entiende tu cerebro, gestiona tus emociones, mejora tu vida (Crecimiento personal)* Edición Kindle. Editorial : Espasa (9 octubre 2018).
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1*. (6-23). Santiago: AMF
- Santos Guerra, M. A. (2015). *La evaluación en la práctica docente*. Ediciones Aljibe.
- Serna, A, y Luna, E. (2011). Valores y competencias para el ejercicio de la docencia de posgrado. *Sinéctica*, (37), 1-17.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2022). *III Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Tacca Huamán, D., y Tacca Huamán, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Apéndice 1
Matriz de consistencia

Título: ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS OFICIALES INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN MILITAR, LIMA - AF 2024						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Vari- ables	Dimensiones	Ítems	Criterio de valoración
General	General	General	Variable 1: Estrés laboral	Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	Escala Likert Nunca 0 Alguna vez al año o menos (1) Alguna vez al mes o menos (2) Algunas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) Diariamente (6)
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?	Establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024	Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.		Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22.	
				Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2: Desempeño docente	Planificación	1,2,3,4,5	Escala Likert Malo (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5)
a. ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?	Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.	Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.		Práctica docente	6,7,8,9,10,11,12, 13,14,	
b. ¿Cuál es la relación entre despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?	b. Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.	b. Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.		Responsabilidad profesional	15, 16,17,18,19,20	
c. ¿Cuál es la relación entre realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024?	c. Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024	c. Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente de los oficiales instructores de un centro de formación militar de lima, AF 2024.				

METODOLOGIA	
Método	Es de enfoque cuantitativo
Tipo o alcance	De tipo correlacional
Diseño	Es descriptivo correlacional
Población	Son 24 oficiales instructores del Centro de Formación Militar, Lima – AF 2024
Muestra	Se tomará el 100% de la población de oficiales instructores del Centro de Formación Militar, Lima – AF 2024
Instrumentos	Para la variable de estrés laboral se utilizará: Instrumento de evaluación psicológico de Maslach Burnout Inventory (MBI). Para la variable de desempeño laboral se empleará: Instrumento de evaluación por el coordinador de asignatura

Apéndice 2

INVENTARIO DE MASLACH

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala. El tiempo estimado de la aplicación del cuestionario es de 10 minutos.

- Nunca 0
- Alguna vez al año o menos 1
- Una vez al mes o menos 2
- Algunas veces al mes 3
- Una vez por semana 4
- Algunas veces por semana 5
- Todos los días 6

N°	Dimensión	Ítems	Nunca	Alguna vez al	Alguna vez al	Algunas veces al	Una vez a la	Varias veces a la	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
01	CE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
02	CE	Al final de la jornada me siento agotado.							
03	CE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
04	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis cadetes							
05	D	Creo que trato a algunos cadetes como si fueran objetos.							
06	CE	Trabajar con cadetes todos los días es una tensión para mí.							
07	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis cadetes							
08	CE	Me siento "quemado" por el trabajo.							

N°	Dimensión	Ítems	Nunca	Alguna vez al	Alguna vez al	Algunas veces al	Una vez a la	Varias veces a la	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
09	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	CE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	CE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los cadetes a los que tengo que atender.							
16	CE	Trabajar en contacto directo con los cadetes me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis cadetes.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los cadetes.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	CE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los cadetes me culpan de algunos de sus problemas.							

CE: cansancio emocional

RP: realización personal

D: Despersonalización

Nota: Cuestionario empleado para la recopilación de datos

Apéndice 3

FICHA DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA DE EVALUACIÓN POR EL COORDINADOR DE ASIGNATURA (NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACION A LOS DOCENTES DIRECTIVA N°001 DERA/U- 8, f 2024)

A. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES	
AÑO/SECCIÓN/ ARMA O SERVICIO	
ASIGNATURA	

B. EVALUACIÓN

ITEMS	PUNTAJE					NOTA
	M 1	R 2	B 3	MB 4	EX 5	
PLANIFICACIÓN						
1. Presenta oportunamente sus proyecto y exámenes						
2. Presenta su legajo de unidades de aprendizaje y registro académico de acuerdo a las normas de la escuela						
3. Prepara y socializa el silabo y las rubricas de evaluación						
4. Cumple oportunamente con la entrega de sus actas de evaluación						
5. Cumple con la devolución de los exámenes calificados haciendo la respectiva retroalimentación.						
PRACTICA DOCENTE						
6. Domina los contenidos de su asignatura						
7. Elabora su material para la sesión a impartir						
8. Retroalimenta oportunamente a sus cadetes						
9. Domina las estrategias de enseñanza aplicadas a su asignatura						
10. Aplica los instrumentos de evaluación donde se abarca destrezas y actitudes planeadas						
11. Mantiene un clima basado en el respeto, la confianza y la equidad						
12. Hace uso racional de los medios y materiales educativos						
13. Demuestra manejo y dominio de grupo en su aula						
14. Los instrumentos de evaluación están bien formulados (validez y confiabilidad)						
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL						
15. Asiste puntualmente y cumple el horario de clase						
16. Se presenta adecuadamente vestido a su aula						
17. Respeta y hace respetar las normas de las relaciones interpersonales						
18. Entrega oportunamente su informe final de asignatura recomendando mejoras en base a la reflexión de su práctica docente						
19. La información y el material didáctico que usa es resultado de su constante actualización profesional						
20. Mantiene relaciones profesionales y de equipo con sus colegas						
TOTAL						

C. ATRIBUTOS

BAJO	MEDIO	ALTO
0- 50	51 - 80	81 - 100

Apéndice 4

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

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

La presente investigación es conducida por Luis Malásquez Chuñe y Sandra Morales Ruiz, de la Universidad Continental. La meta de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima - af 2024.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez que haya sido transcritas las encuestas a un medio digital serán destruidas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de la encuesta le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

En caso de tener dudas, puede comunicarse con el investigador al 999333747 ó 943571193.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación y estar de acuerdo con todo lo indicado en las líneas anteriores.

Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha

Apéndice 5

Carta dirigida a la Escuela Militar de Chorrillos

CARTA N° 001-2024/EPGUCL

Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl. Francisco Bolognesi”

Grl. Walter Ocampo Marquina

De mi mayor consideración:

El que suscribe Mg. Jaime Sobrados Tapia, Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, tiene el agrado de presentar a los tesisistas Luis Malásquez Chuñe, Sandra Cecilia Morales Ruiz, Kathy Muñoz Torres de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, quienes optan por el grado de Magíster en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, por nuestra universidad con la investigación “Estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima - af 2024 ”

Al respecto, solicito se brinde a los tesisistas todas las facilidades que incurra la referida investigación, la cual comprende:

- Autorización para realizar la aplicación de instrumentos para medir la variable estrés laboral y la variable desempeño docente a los oficiales instructores de la escuela militar de chorrillos.

Es importante señalar que las actividades referidas a la aplicación de los instrumentos se llevarán a cabo entre los meses de marzo a octubre del presente año.

Contacto:

Luis Malásquez Chuñe (999333747)

Sandra Morales Ruiz (943571193)

Sin otro particular, agradezco vuestra gentileza y atención.

Atentamente,

Mg. JAIME ENRIQUE SOBRADOS TAPIA

Director Académico

Escuela de Posgrado

Universidad Contine

Apéndice 6



Lima, 29 de mayo de 2024

CARTA N° 0035-2024/EPGUCL

Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Cr. Francisco Bolognesi"
Walter Ocampo Marquina
Región Lima

De mi mayor consideración:

El que suscribe Mg. Jaime Enrique Sobrados Tapia, Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, tiene el agrado de presentar a los tesisistas Luis Malásquez Chufie, Sandra Cecilia Morales Ruiz y Katy Martina Muñoz Torres de la maestría en Educación con mención en Docencia en Educación Superior, quienes optan por el grado de Magister en Educación con mención en Docencia en Educación Superior, por nuestra universidad con la investigación "Estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima – A.F. 2024".

Al respecto, solicito se brinde a los tesisistas todas las facilidades que incurre la referida investigación, la cual comprende:

- Autorización para realizar la aplicación de instrumentos para medir la variable estrés laboral y la variable desempeño docente a los oficiales instructores de la escuela militar de chorrillos. Es importante señalar que las actividades referidas a la aplicación de los instrumentos se llevarán a cabo entre los meses de junio y julio del presente año.

Contacto: LUIS MALASQUEZ CHUÑE 43142423@continental.edu.pe / cel. 999333747

Sin otro particular, agradezco vuestra gentileza y atención.

Atentamente.

Firmado
digitalmente por
JAIME ENRIQUE
SOBRADOS TAPIA
Fecha: 2024.05.31
09:42:32 -05'00'

Mg. JAIME ENRIQUE SOBRADOS TAPIA
Director Académico
Escuela de Posgrado
Universidad Continental

Apéndice 7

Carta respuesta de la Escuela Militar de Chorrillos



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército del Perú

Comando de
Educación y
Doctrina del Ejército

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
CRL FRANCISCO BOLOGNESI

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chorrillos, 14 de junio de 2024

CARTA N° 0456-2024/EMC-FB

Mg. Jaime Enrique Sobrados Tapia
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Continental
Lima

Ref. : CARTA N° 0035-2024/EPGUCL, del 29 de mayo de 2024.

En respuesta a su solicitud contenida en la CARTA de la referencia, me es grato informarle que la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" autoriza la realización del estudio titulado "Estrés laboral y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar, Lima – A.F. 2024", presentado por los tesisistas:

- Luis Malásquez Chuñe,
- Sandra Cecilia Morales Ruiz
- Katy Martina Muñoz Torres.

Se les brindará a los tesisistas todas las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos destinados a medir las variables de estrés laboral y desempeño docente en los oficiales instructores de nuestra institución. Esperando que los resultados obtenidos contribuyan con la educación y evidencie aspectos relevantes a tener en cuenta para la mejora continua.

Para cualquier coordinación adicional o requerimiento de información, pueden ponerse en contacto con el Sr. Tte Crl EP VALENCIA SPOLJARIC Gustavo Guillermo correo electrónico gvalencias@esqe.edu.pe cell 954878171.

Agradecemos la confianza depositada en nuestra institución para la realización de este importante estudio y reiteramos nuestro compromiso de apoyar iniciativas académicas que contribuyan al mejoramiento de la educación y desempeño de los docentes en este centro de formación militar.

Sin otro particular, me despido atentamente,



Firmado digitalmente por:
OCAMPO MARQUINA WALTER FIR
43293243 hard
Motivo: Soy el autor de este
Documento
Fecha: 14/06/2024 10:58:48-0500

FIRMADO DIGITALMENTE
WALTER OCAMPO MARQUINA
GENERAL DE BRIGADA
DIRECTOR EMCH CFB

DISTRIBUCIÓN:

- EPGUCL.....01
- Archivo.....01/03



ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS OFICIALES INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN MILITAR, LIMA AF 2023

Es de gran agrado invitarte a esta encuesta y que sea respondida con tal honestidad pues propósito de esta encuesta es ver el estrés y el desempeño docente en los oficiales instructores del centro de formación militar AF 2023

43142423@continental.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

DATOS GENERALES:

No olvides que es muy importante responder todas las preguntas.

GENERO: *

FEMENINO

MASCULINO

EDAD: (solo número) *

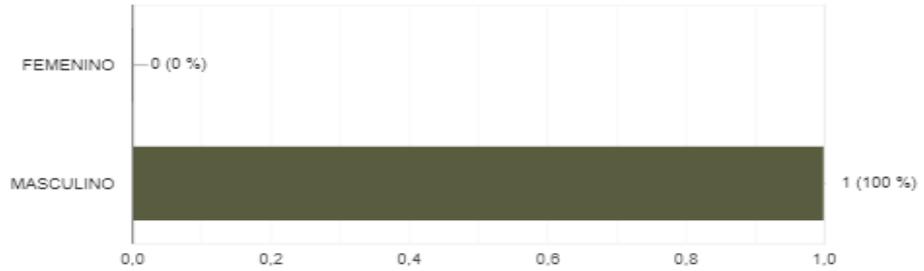
Tu respuesta

DATOS GENERALES:

GENERO:

1 respuesta

 Copiar



EDAD: (solo número)

1 respuesta

45

DNI

1 respuesta

07486808

GRADO

1 respuesta

Mayor

APELLIDOS Y NOMBRES

1 respuesta

docs.google.com/spreadsheets/d/1WhfYBUQbKShEllmL1F1U500lapJQVVeJqBMooyA8Dak/edit?resourcekey#gid=1221583783

ENCUESTA (respuestas) 

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menú 100% 

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	Incidir de como está	GENERO	EDAD (solo número)	DNI	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRE CORREO ELECTRONICO	Desde a mi trabajo me a Ai final de la jornada me. Me encuentro cansado o. Puedo entender con total. Creo que trato a alguien. Trabajar con carteras tod. Me esfuerzo muy bien en. Me siento "estresado" en. Siento que mediante mi. Creo que tengo.											
2	hacime_ya@gmail.com	MASCULINO	45	07486808	Mayor	Azafra Blancaque Maximiliano_hacime_ya@gmail.com			4	5	5		5	2	4	3	4	
3																		
4																		

Apéndice 8

Figura de normalidad entre el estrés laboral y el desempeño laboral

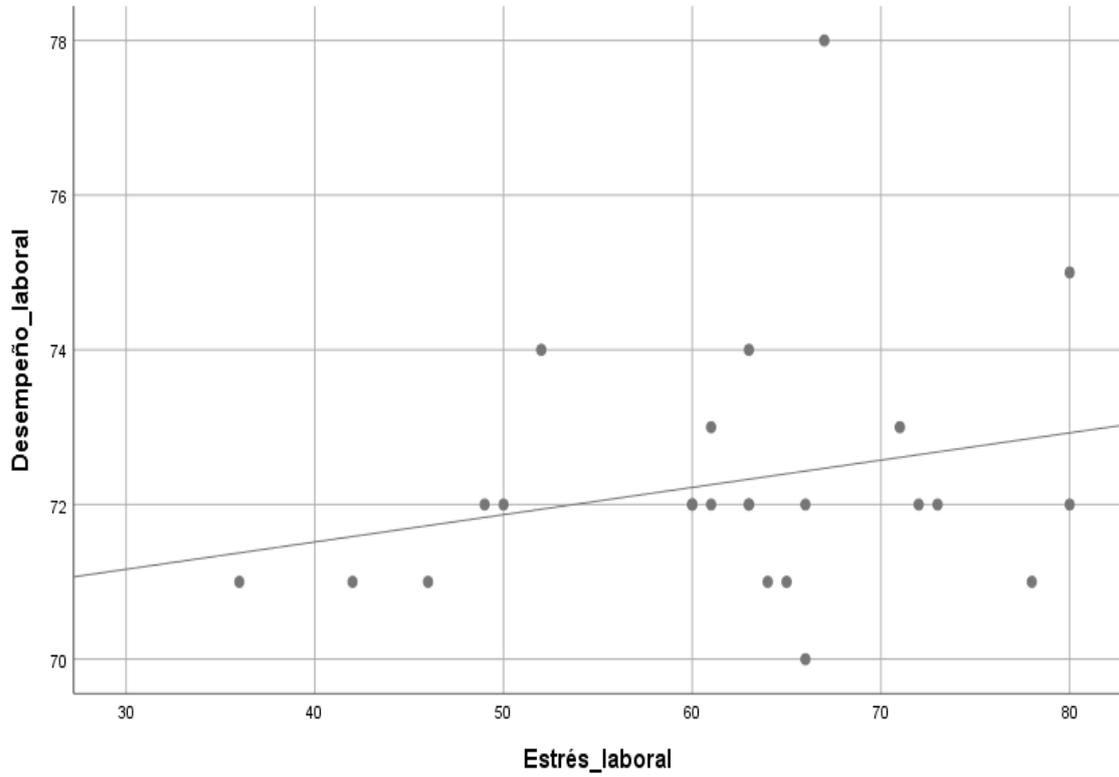


Figura de normalidad entre el cansancio emocional y el desempeño laboral

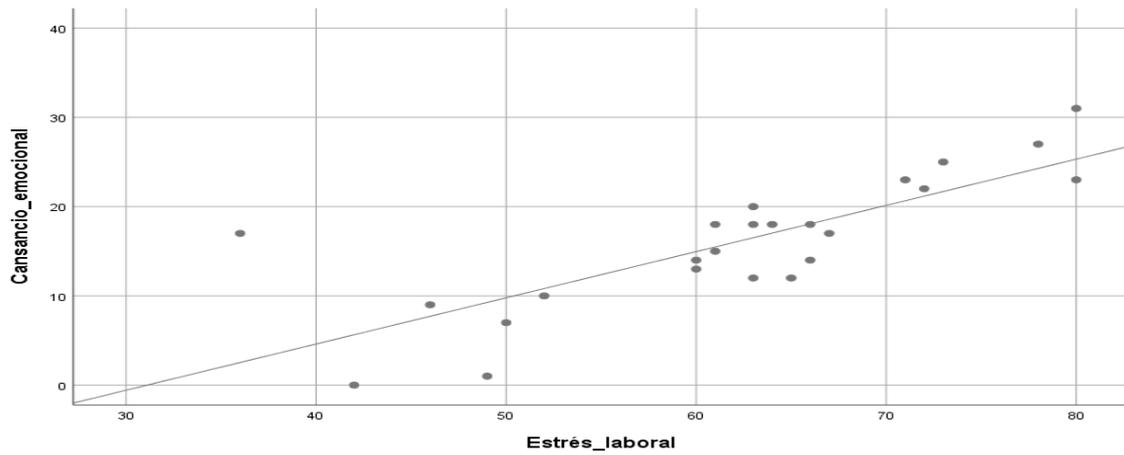


Figura de normalidad entre la despersonalización y el desempeño laboral

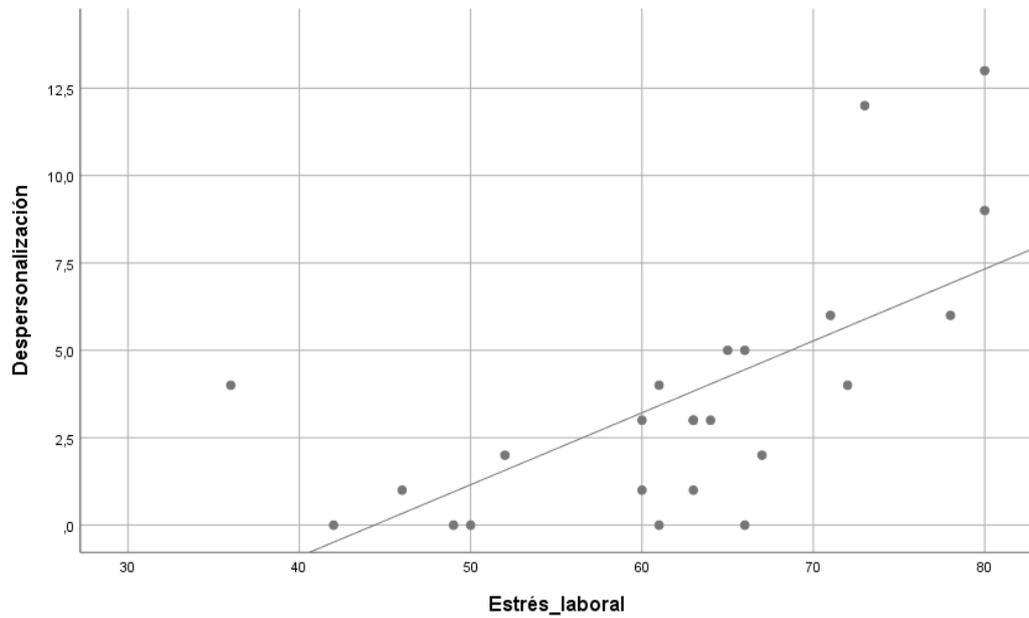


Figura de normalidad entre la realización personal y el desempeño laboral

