

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

El estrés laboral militar y su incidencia en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos del programa avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos -

Lima – 2014

Presentada por

José Agustín TAFUR ZAPATA

Asesor

María Clarisa TOVAR TORRES

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación

con mención en Docencia y Gestión Educativa

Lima – Perú

2016

El estrés laboral militar y su incidencia en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos del programa avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos -

Lima – 2014

Esta tesis la dedico a mis padres, esposa e hijos por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida.

Reconocimiento

A la Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta.

Tabla de contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
Capítulo I. Planteamiento del problema	16
1.1 Determinación del problema	16
1.2 Formulación del problema	22
1.3 Objetivos: generales y específicos	23
1.4 Importancia de la investigación	23
Capítulo II. Marco teórico	25
2.1 Antecedentes del problema	25
2.2 Bases Teóricas	29
2.3 Definición de términos	44
Capítulo III. Hipótesis y variables	46
3.1 Hipótesis	46
3.2 Variables	47
3.3 Operacionalización de variables	47
Capítulo IV. Metodología	48
4.1 Enfoque de la investigación	48

4.2 Tipo de investigación	48
4.3 Diseño de investigación	48
4.4 Población y muestra	49
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	50
4.6 Procedimiento	52
Capítulo V. Resultados	53
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	53
5.2. Presentación y análisis de resultados	53
5.3. Discusión de los resultados	87
Conclusiones	89
Recomendaciones	91
Referencias	92
Apéndices	97

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	47
Tabla 2. Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger – 2002)	51
Tabla 3. Interpretación cualitativa del porcentaje	52
Tabla 4. Pregunta 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	54
Tabla 5. Pregunta 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	55
Tabla 6. Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	56
Tabla 7. Pregunta 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	57
Tabla 8. Pregunta 5. Siento que mi trabajo me está desgastando	58
Tabla 9. Pregunta 6. Me siento frustrado por el trabajo	59
Tabla 10. Pregunta 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	60
Tabla 11. Pregunta 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	61
Tabla 12. Pregunta 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	62
Tabla 12 ^a . Frecuencias Agotamiento Emocional	63
Tabla 13. Pregunta 10. ¿Participa activamente y con entusiasmo en las actividades del colegio, aniversarios, fiestas patrias, etc.?	63
Tabla 14. Pregunta 11. Siento que me he hecho más duro con la gente	64
Tabla 15. Pregunta 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	65
Tabla 16. Pregunta 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	67
Tabla 17. Parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	68
Tabla 18. Frecuencias Despersonalización	69

Tabla 19. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	69
Tabla 20. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	70
Tabla 21. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	71
Tabla 22. Me siento muy enérgico en mi trabajo	72
Tabla 23. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	76
Tabla 24. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	74
Tabla 25. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	75
Tabla 26. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	76
Tabla 27. Frecuencias Realización Personal en el Trabajo	77
Tabla 28. ¿Considera Ud. que su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería?	78
Tabla 29. ¿Considera Ud. que sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el Ejército?	79
Tabla 30. ¿Considera Ud. que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería?	80
Tabla 31. Estrés laboral militar	81
Tabla 32. Frecuencias \$LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO	82
Tabla 33. Tabla de contingencia Agotamiento Emocional*	83
LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO	

Tabla 34. Pruebas de chi-cuadrado	83
Tabla 35. Tabla de contingencia Despersonalización*	84
LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO	
Tabla 36. Pruebas de chi-cuadrado	84
Tabla 37. Tabla de contingencia Realización Personal en el Trabajo*	85
LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO	
Tabla 38. Pruebas de chi-cuadrado	85
Tabla 39. Tabla de contingencia	86
\$ESTRÉS_LABORAL_MILITAR*\$LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO	
Tabla 40. Pruebas de chi-cuadrado	86

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	54
Figura 2. Pregunta 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	55
Figura 3. Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	56
Figura 4. Pregunta 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	57
Figura 5. Pregunta 5. Siento que mi trabajo me está desgastando	58
Figura 6. Pregunta 6. Me siento frustrado por el trabajo	59
Figura 7. Pregunta 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	60
Figura 8. Pregunta 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	61
Figura 9. Pregunta 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	62
Figura 10. Pregunta 10. ¿Participa activamente y con entusiasmo en las actividades del colegio, aniversarios, fiestas patrias, etc.?	64
Figura 11. Pregunta 11. Siento que me he hecho más duro con la gente	65
Figura 12. Pregunta 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	66
Figura 13. Pregunta 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	67

Figura 14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	68
Figura 15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	70
Figura 16. Siento que trato como mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	71
Figura 17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	72
Figura 18. Me siento muy enérgico en mi trabajo	73
Figura 19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	74
Figura 20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	75
Figura 21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	76
Figura 22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	77
Figura 23. ¿Considera Ud. Que su participación académica durante el programa avanzado de artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los grupos de artillería?	78
Figura 24. ¿Considera Ud. Que sus logros alcanzados al termino del programa avanzado de artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el ejército?	79
Figura 25. ¿Considera Ud. Que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del programa avanzando de artillería?	80

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona el estrés laboral militar con el logro de aprendizaje académico de los oficiales del Programa Avanzado de la Escuela de Artillería - 2014. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 70 alumnos, de los cuales se tomó una muestra de 59 participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de 25 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables; en el caso de la variable estrés se tomó el cuestionario de Maslach y Jackson (1997). Este instrumento tuvo una fuerte confiabilidad de 0.858. Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 85.50% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Según los resultados se pudo determinar que el 85.5% no están sometido a estrés y que el 97.3% ha logrado los aprendizajes requeridos para este Programa Avanzado. Se concluyó que el estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales del Programa Avanzado en la Escuela de Artillería - 2014.

Palabras clave: estrés, agotamiento, participación, responsabilidad, realización.

Abstract

The objective of this research was to determine how the military work stress is related to the achievement of academic learning officers Advanced Program of the School of Artillery - 2014. The focus was quantitative research, correlational descriptive, non-experimental design. The population consisted of 70 students, of which a sample of 59 participants, obtained by random sampling, who were applied a survey of 25 questions with a scale of five categories of responses referred to both variables was taken; in the case of varying stress questionnaire questionnaire Maslach and Jackson (1997) it was taken. This instrument had a strong reliability of 0.858. We are corresponding to the results of the survey analysis reaching the empirical demonstration that a 85.50% support or positively considers the requirements of the indicators and the dimensions proposals made in the instrument; this was widely corroborated and contrasted using the chi square. According to the results it was determined that 85.5% are not subject to stress and 97.3% has achieved the learning required for this advanced program. It was concluded that military work stress is directly related to the achievement of academic learning officers Advanced Program at the School of Artillery - 2014.

Keywords: stress, exhaustion, participation, accountability, fulfillment.

Introducción

En los últimos tiempos han aparecido diferentes programas de fortalecimiento psicológico en contextos militares, particularmente en países sometidos a conflictos, ya sea internos o externos (Perú es uno de esos casos).

El objetivo de este tipo de intervenciones es amortiguar el efecto que los estresores vinculados al ejercicio de la profesión militar tienen sobre este personal. Sin embargo, el interés por incorporar técnicas procedentes de la psicología en el entrenamiento militar no es tan reciente como pudiera parecer. Así por ejemplo, está documentado que el ejército norteamericano ya utilizó programas de gestión y resistencia al estrés, dirigidos a personal militar que desarrollaría puestos de contrainteligencia, durante la II Guerra Mundial.

En nuestro Perú mismo, desde la década de los 80's y 90's, época del terrorismo, ya se hacían estas prácticas psicológicas en el personal militar que era cambiado a las llamadas Zonas de Emergencia, o que terminaba sus funciones en esa zona.

Si bien es cierto más preocupante es el estrés para los que están en unidades de combate, no se descarta que exista en otro tipo de dependencias del Ejército, llámese dependencias administrativas o dependencias académicas, entre otros.

Si bien es cierto el estrés “ataca” a una persona, también es cierto que involucra a todo el entorno, llámese familiar, laboral, social, etc. En ese sentido se ha realizado este trabajo de investigación en la Escuela de Artillería, en razón al apego del autor con esa casa de estudios; se pretende encontrar la relación que pueda existir entre el estrés de los oficiales alumnos y el nivel de logro de aprendizaje.

El trabajo se ha desarrollado en 5 capítulos.

El capítulo I, refiere al planteamiento del problema, en ella se preguntó ¿De qué manera el estrés laboral militar incide en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de

Chorrillos-Lima 2014?; asimismo se determinaron los objetivos, importancia, alcance y limitaciones que se tuvieron para realizar esta investigación.

El capítulo II, refiere al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de ambas variables y la definición de términos básicos.

El capítulo III, está referido a las hipótesis, variables y su operacionalización.

En el capítulo IV se describe la metodología que se empleó para desarrollar esta investigación: enfoque, tipo, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, etc.

En el capítulo V se presenta los resultados de la investigación, su análisis, discusión, para terminar en las conclusiones y recomendaciones que hace el autor a la dirección.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que aplicada a un objeto puede deformarlo o romperlo. En Psicología, el estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos que implican fuertes demandas para la persona y que pueden agotar sus recursos de afrontamiento (Antonio Cano Vindel, 2002).

La ciencia médica, por ejemplo, considera que el estrés corresponde al estado de tensión física y psicológica que sufren los seres vivos en su proceso de adaptación al medio que los rodea. Los factores que lo generan se denominan “estresores”, y el entorno en el cual aparecen, “situación estresante”. No queda duda de la existencia de la relación estrés-enfermedad. Lo que todavía genera incertidumbre es el papel que juegan diversas variables en esta relación (Roger, 1995, pp. 619, 626; Steptoe, 1991, pp. 633, 645).

Para el caso de la presente investigación, nuestras Fuerzas Armadas experimentan una situación particular de estrés, producto de varios factores, uno de ellos es debido a las doctrinas, las prácticas y aplicación de teorías extranjeras acopiadas del binomio militar Francia-EEUU, y que erróneamente, algunos mandos militares piensan que a mayor presión psicológica, el nivel de rendimiento en combate y laboral será mejor en el personal, habiéndose demostrado que eso simplemente nos ha llevado a ser una de las FFAA con **un alto nivel de estrés** y que no se ha evolucionado significativamente en los últimos 15 años en este tema.

Resulta preocupante, que en el marco de la gestión de recursos humanos en las instituciones armadas, los comandos de personal y/o direcciones no han mostrada interés en tratar el tema de la gestión del estrés como uno de sus objetivos más importantes a ser considerados y tratados desde el punto de vista médico, psiquiátrico o psicológico.

En las escuelas de capacitación, perfeccionamiento y centros de altos estudios militares nacionales, parece que el concepto de estrés no es un criterio de selección relevante para realizar un planeamiento que evite que éste afecte el proceso de formación educativa a su personal militar. Ya resulta casi “normal” que en fechas de mucha carga académica algunos oficiales estudiantes se sientan cansados, otros muestren signos de irritación emocional, un buen número presenten fuertes dolores de cabeza, debido al exceso de actividades diarias.

Así tenemos, por ejemplo que la Escuela de Artillería, donde se centra nuestra investigación, que tiene como objetivos ser una escuela líder en educación, con altos estándares de calidad educativa, sin embargo el descontrol del estrés no permite, algunas veces, el cumplimiento de los planes trazados, originando que los oficiales alumnos no internalicen los conocimientos necesarios para aplicarlos en el espacio de combate, siendo esto un demerito en el proceso de aprendizaje.

En la presente investigación conceptualizamos el estrés desde la perspectiva fenomenológica propuesta por Lazarus y Folkman (1986, p. 164), la cual subraya la importancia de la relación individuo-ambiente y la evaluación que se hace del mismo, lo que le otorga al aspecto cognitivo una relevancia particular.

Dicho fenómeno que afecta a la salud mental, ha sido estudiado bajo diferentes modelos explicativos. El fisiólogo y médico austrohúngaro, Hans Selye (1956, pp. 138), creador del concepto que lo condujo a formular su teoría general de

adaptación, señala que esta situación se manifiesta en tres fases: **alarma, resistencia y agotamiento**.

Considera que “todo ser vivo existe en continuo estrés, pues la vida constituye un permanente esfuerzo de adaptación; es decir, vivir es adaptarse a las exigencias del ambiente utilizando los mecanismos fisiológicos que el organismo proporciona”. A estos mecanismos deben añadirse los de orden psicológico, derivados, en general, de lo que se denomina salud mental. Selye (El estrés sin angustia. 1974, pp. 355-360), resumió su teoría explicándola como “una respuesta general inespecífica, que puede ser originada por **eventos** psicológicos y reducida por varias técnicas terapéuticas”.

Por eso, la medicina y la psicología han enfocado su estudio con gran preocupación desde mediados del siglo pasado, debido al protagonismo que ocupa en la salud mental y fisiológica en la vida del individuo, lo que ha llevado a crear una nueva disciplina denominada **estresología**, dedicada al estudio de las teorías, causas, efectos y diferencias individuales del estrés, así como sus aplicaciones a los diferentes ámbitos de la vida humana, señala Luis Oblitas Guadalupe (2010, p. 214).

Sin embargo, este tipo de investigación científica en miembros de las Fuerzas Armadas, específicamente, en la oficialidad del Ejército peruano, es prácticamente inexistente en nuestro medio. En el Perú el estudio del estrés denota un tema de poca importancia para las ramas de las ciencias de salud en general.

Nosotros elegimos el tema de estudio: **El estrés laboral militar y su incidencia en el rendimiento académico de los oficiales alumnos del Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima – 2014**, con el objetivo no

sólo de investigar cuál es la relación existente entre dichas variables sino de presentar el primer aporte a la literatura científica en este campo de estudio, sobre todo realizado en una institución castrense.

A manera de antecedente e introducción de nuestro problema de investigación, referimos que nuestra sociedad en su conjunto vivió varios eventos en los últimos 30 años. Uno de ellos es el fenómeno de violencia generalizada desarrollado por organizaciones terroristas, y en la que los efectivos militares estuvieron al frente de la lucha para controlar la violencia subversiva y proteger a las poblaciones objetos de ataques criminales de esas hordas.

La mayor parte de las muertes a civiles y efectivos que luchaban contra el terrorismo, lo realizó lo que se llamó la OT-SL (Organización terrorista sendero luminoso), que luego de más de dos décadas de asesinatos y destrucción, generó el síndrome conocido por la psicología como **post-sendero**. En los militares y policías originó una nueva forma de estrés laboral, pues se tenía que estar al frente para reprimir el accionar criminal de los terroristas. Esto nos recuerda la grave situación psíquica que vivió el país entre 1981 y el 2000 y que estuvo relacionado con la ansiedad, el miedo y el terror vivido a causa del accionar cobarde y traicionero de este grupo subversivo. Muchas patrullas militares fueron emboscadas y destruidas en una guerra no convencional, que rompían todos los protocolos bélicos mundiales.

Pero no solo las enfermedades mentales registradas en dicho periodo fueron creciendo por causa de la violencia terroristas, también existen otros indicadores que sumaron contra el ciudadano. Tenemos así el campo económico como un reactivo que influyó en la salud mental de la población peruana, sobre todo entre 1990-2000, durante

el régimen de del dictador Fujimori. Es así que en el decenio, el Perú se vio convulsionado en su salud mental a causa de los que los teóricos de la Economía denominan *shock*. Por ejemplo, nuestra sociedad ha vivido el **Fuji-shock** en 1990 y el **posmontesinismo**, ocasionando una grave situación psicológica para todos, en la que se incluye a las Fuerzas Armadas.

Nosotros consideramos estos tres fenómenos: terror, el fuji-shock económico y el montesinismo como los causantes, en los últimos 30 años, de un incremento de los índices de enfermedades mentales, y como de mayor notoriedad, el estrés.

Pero hoy, para el caso de nuestra investigación, la nueva forma de estrés en el personal militar no es por razones bélicas sino que se presenta en tiempo de paz debido a una recargada actividad profesional de servicio, así como por una obligada y necesaria ampliación de conocimientos castrense y de formación académica, sea esta en el ámbito de sus funciones o por su participación en estudios de posgrado como Maestría y Doctorado, que se han convertido en requisito necesario para el ascenso de los oficiales, hechos que ha repercutido o viene afectando a quienes están en esas labores, generando por ende, algunos tipos de enfermedades fisiológicas o psíquicas.

Sin embargo, consideramos que la relación estrés-enfermedad no puede ser vista en forma directa y unidireccional, debido a que aún deben responderse interrogantes acerca de por qué una misma persona reacciona de distintas maneras ante un mismo evento estresante, y cómo otras personas, en iguales ambientes y frente a un mismo estímulo, se comportan diferentes.

Estas interrogantes sólo pueden ser resueltas con una investigación profunda de los factores que median el proceso y cómo ocurre tal mediación. Específicamente, debe estudiarse el papel de las diferencias individuales, que provocan correlaciones

significativas infladas entre el estrés y los síntomas, y que desaparecen al controlar estadísticamente el efecto de dichos factores. (Schroeder & Costa, 1984, pp. 854-863)

De otro lado, sin duda, hoy nuestra sociedad está expuesta a altos niveles de estrés. El ritmo de vida en lo laboral, social, psicológico, económico, profesional y de relaciones humanas, es cada vez más acelerado y ha alterado los estados emocionales, situación que es percibida en todos los niveles socio-económicos, de edad, sin distinción de género y cualquier de los campos de la vida.

En el caso de las Fuerzas Armadas peruanas, José R. Lévano Muchotriggo (2003), en su tesis: El patrón de conducta de tipo A y tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra militar, sus reportes estadísticos mostraban porcentajes de morbilidad por trastornos cardiovasculares en los servicios de cardiología de los hospitales de la Fuerza Aérea del Perú y que estos se habían incrementado considerablemente, lo que denotaba que el personal militar no estaba ni está exento de padecer enfermedades mentales por causa del estrés laboral.

Para la medicina clínica, según sus teóricos, cada año se registran 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo, en las que se incluyen a seis que son las principales causas de muerte en adultos como padecimientos cardiovasculares, cáncer, enfermedades pulmonares, accidentes, cirrosis y suicidio.

El estrés es uno de los temas enfocados con gran preocupación por la medicina y la psicología. Debido al protagonismo que ocupa en la salud mental y fisiológica en la vida del individuo, se ha constituido una nueva disciplina: **la estresología**, dedicada al estudio de las teorías, causas, efectos y diferencias individuales del estrés, como sus aplicaciones a los diferentes ámbitos de la vida humana, entre otros temas, señala Luis Oblitas Guadalupe (2010, p. 214).

Por consiguiente, nosotros mostramos interés por realizar una investigación en torno a este tema, ya que de seguir esta situación, de una falta de interés en el tratamiento del estrés en la Escuela de Artillería, no se llegue a alcanzar los objetivos de calidad educativa en su personal militar.

En base a nuestra observación de la problemática en dicha escuela militar, hemos detectado que algunos oficiales alumnos manifiestan un rechazo al aprendizaje y no se comprometen en el esfuerzo y cumplimiento en los ejercicios de planeamiento, lo que va en desmedro del perfeccionamiento del oficial alumno y de la imagen de la escuela.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿De qué manera el estrés laboral militar incide en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?

PE2: ¿De qué manera se relaciona la despersonalización con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?

PE3: ¿De qué manera se relaciona la realización personal en el trabajo con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

OG: Determinar de qué manera el estrés laboral militar incide en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar de qué manera se relaciona el agotamiento emocional con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.

OE2: Determinar de qué manera se relaciona la despersionalización con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.

OE3: Determinar de qué manera se relaciona la realización personal en el trabajo con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

En los últimos 20 años, la relación de la medicina y la psicología se ha extendido más allá de los límites de la salud mental, involucrándose en un área amplia que se preocupa por el estudio de los factores conductuales que afectan a la salud y la aparición de enfermedades en el individuo.

Por lo expuesto, es **importante** realizar esta investigación desde el **punto de vista teórico** porque en nuestro medio son escasas las investigaciones relacionadas a este tema, por eso, desarrollamos este estudio de campo para confirmar los planteamientos formulados o reformularlos en base a los resultados obtenidos y a partir de ellos, aportar nuevos postulados, nuevos enfoques, nuevos términos, nuevos

elementos vinculados al quehacer de la medicina y la psicología para tratar el estrés desde un ámbito específico como es el militar.

Además, **porque alcanzaremos** un material documental importante, actualizado que será de consulta y de provecho para otros investigadores como referencia o bien para replantear alguna teoría sobre el tema.

Desde lo **científico**, nuestra investigación **es importante** porque contribuiremos con otras disciplinas profesionales como la educación, la filosofía, la sociología, y la antropología a las que ayudaremos a que interpreten los factores que originan el estrés laboral militar y su efecto en lo cognitivo y académico. Nuestro modesto aporte pretende alinearse como un esfuerzo a los estudios existentes que buscan el afianzamiento y desarrollo del trabajo interdisciplinario entre los profesionales de la salud en el Perú: y que a la vez sirva como base para otras investigaciones.

Desde lo **práctico**, **es importante** porque se realiza como un intento de conocer la existencia de un patrón conductual y el tipo de estrés en el personal militar, con el afán de contribuir a la formación personal y profesional de los oficiales de la Escuela de Artillería, especificando los niveles de los síntomas y recursos del estrés para ser manejados clínicamente y puedan desenvolverse en su trabajo de manera óptima, productiva y así pueda cumplir su rol asignado.

El alcance social, alumnos del Programa Avanzado de Artillería - 2014,

El alcance temporal, segundo semestre del año académico 2014, y

El alcance espacial, se realizó en las instalaciones de la institución educativa en mención, en el distrito de Chorrillos, provincia y departamento de Lima.

1.5. Limitaciones de la investigación

La gran limitación en estos tipos de investigación social, son el tiempo que disponen los sujetos de investigación, particularmente para las encuestas, ya que siempre hay personal que está de servicio, de comisión o en otra tareas propias de la vida castrense; asimismo la poca información que sobre este tema existe en el medio castrense.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Macías (2007), sustentó su tesis doctoral en la Universidad de Granada: *Estudio de los niveles de estrés del contingente español desplegado en Irak en misión de mantenimiento de la paz*. Trabajó con una muestra compuesta por 110 militares de ambos géneros (13,7% femenino y 86,3% masculino), elegidos de forma estratificada por Unidades, género y categoría militar, todos son voluntarios, con una edad media de 32 años (mínima 20 y máxima 52), de los cuales 13 son Oficiales, 19 Suboficiales, 25 Tropa permanente y 53 Tropa no permanente. Se distribuyen según los estudios en 21 EGB, 34 FP, 44 BUP/ COU/ Selectividad y 11 Universitarios. Según el estado civil o forma de convivencia 61 son solteros, separados o viudos y 49 son casados o pareja de hecho. Aplicó como instrumentos de sus variables: Portada con instrucciones, Escala de Sucesos Vitales Estresantes (ESVE), Escala de Percepción y Valoración de Situaciones Potencialmente Estresantes (EPVPSE), Cuestionario de Formas de Afrontamiento (CFA) y Cuestionario de Efectos y Costes del Estrés (CECE). Obtuvo los siguientes

resultados:

	Frc.	%
< 6 Nada de sometimiento a estrés anterior	15	13.6
7-13 Poco sometimiento a estrés anterior	51	46.4
14-20 Sometido a estrés anterior	32	29.1
21-27 Bastante sometido a estrés anterior	7	6.4
> 28 Excesivamente sometido a estrés anterior	5	4.5
Total	110	100

Herrera & otros (2007), en su tesis de posgrado presentada y sustentada en la Universidad Simón Bolívar, de Caracas: *Sensibilidad emocional, estrés y salud percibida en cadetes navales venezolanos*, exploró las posibles relaciones entre el estrés, la sensibilidad emocional, el afrontamiento y la salud percibida en cadetes de la Escuela Naval de Venezuela. Los participantes fueron 130 cadetes (31 mujeres y 99 hombres), a quienes se evaluó su grado de estrés, estilos de afrontamiento y sensibilidad emocional, con el objeto de establecer la relación de estas variables con su salud percibida. Los resultados apoyan hallazgos previos sobre la relación positiva del estrés y el deterioro en la salud percibida de los cadetes. Igualmente, se encontró una relación significativa entre la sensibilidad egocéntrica negativa (SEN) y las dimensiones del estrés, sugiriendo que las personas con esta característica perciben más situaciones estresantes y en forma más intensa. Finalmente, los resultados indican que los cadetes que utilizan estilos de afrontamiento poco adaptativos muestran mayor deterioro en su salud. En síntesis, los resultados de la presente investigación demuestran que características como la sensibilidad egocéntrica negativa y la adopción de formas de afrontamiento poco funcionales derivan en un mayor deterioro de la salud física y psicológica en individuos que enfrentan situaciones estresantes. Éstas, a su vez, funcionan como factores de riesgo sobre la salud. Sin embargo, estas relaciones bidireccionales simples entre las diferencias individuales señaladas, el estrés y la salud percibida deben ser estudiadas a la luz de modelos más complejos de interacción, en los cuales se determine exactamente cuál es el rol moderador de la sensibilidad emocional y el afrontamiento en la relación estrés-salud, tal como se ha sugerido teóricamente. Estudios como éstos deben seguirse realizando para entender las rutas de acción de cada variable personal y su contribución en el proceso de estrés.

Desde la perspectiva de la intervención clínica, los hallazgos anteriores pudieran ser considerados para el diseño e implementación de programas de manejo del estrés en jóvenes cadetes, que hagan énfasis en el aprendizaje y fortalecimiento de formas adecuadas de afrontamiento, y en el control de la sensibilidad emocional como forma de reactividad ante las demandas ambientales

Jiménez (2004), en su tesis titulada: *El estrés académico en los alumnos de postgrado, en la Universidad de Sevilla*, verificó que no hubo una relación directa entre género y nivel de estrés auto percibido, pero la media de estrés entre hombre y mujer difiere por casi un punto porcentual (hombres 5.87 y mujeres 6,78), mientras que la desviación estándar es mayor en el caso de los hombres (2,58 por 1,88 de las mujeres). Según los resultados estadísticos, la situación obliga a que se reflexione sobre las posibilidades de relación entre variables sea apoyada a través de una variable interviniente o de procesos más finos de medición del nivel de estrés. Señala que las reacciones psicológicas fueron muy recurridas por los encuestados y sobre todo aquellas que tenían que ver con los procesos cognoscitivos (concentración, memoria, etc.), por lo que se puede abrir un nuevo tema de investigación enfocándose exclusivamente en la alteración de los procesos cognoscitivos como consecuencia o síntoma del estrés. Recomienda iniciar estudios para determinar las consecuencias que puede traer para el aprendizaje el estrés académico que presentan los alumnos.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Lévano (2003), en su tesis para optar el grado de Magíster en Psicología: *El patrón de conducta de tipo A y tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar*, entre los principales resultados se encontró que los estilos de afrontamiento al estrés y el patrón conductual no están asociados, es decir, son variables independientes; el patrón de conducta tipo A no se encuentra relacionado con

las estrategias de afrontamiento al estrés; el patrón de conducta tipo B se relaciona con las estrategias búsqueda de apoyo social por razones instrumentales y búsqueda de apoyo social por razones emocionales. Pero esta correlación no es significativa. Se halló un valor Ji Cuadrado de 0,065, que para dos grados de libertad no es significativo. Las implicancias de los resultados son discutidos en función de los objetivos planteados, la realidad social y los aspectos teóricos del mismo.

La tesis de Hernández & otros (2007): *La inteligencia emocional en la eficacia de las decisiones financieras del servicio de intendencia de las Fuerzas Armadas*, tuvo como **objetivo** identificar las aptitudes emocionales que pueden utilizarse para facilitar la toma eficaz de las decisiones financieras; lo que contribuye en la optimización del Servicio de Intendencia de las Fuerzas Armadas. La investigación determinó la relación directa que hay entre la inteligencia emocional y la efectividad de las decisiones financieras, lo que finalmente se concreta en la optimización de la **gestión integral** del Servicio de Intendencia de las Fuerzas Armadas, específicamente en la Fuerza Área del Perú. Concluye, entre otras cosas que, el desarrollo separado de las aptitudes personales y las aptitudes sociales no conduce a nada positivo. Los Comandos y Jefes del Servicio de Intendencia tienen que desarrollar una sinergia con ambas aptitudes para lograr el desarrollo de la inteligencia intra e interpersonal que permita la toma eficaz de decisiones financieras y por tanto el cumplimiento de los planes y programas para la misión encomendada. La inteligencia emocional aplicado al Servicio de Intendencia facilitará el clima de confianza y apertura de los Comandos y Jefes, lo que permitirá elevar el **nivel de conciencia** para saber que está pasando y que estamos haciendo por nuestra institución; así como el **nivel de autoconocimiento** para regular nuestras emociones, aplicar normas de honestidad e integridad, aceptar la responsabilidad del

desempeño personal y estar abierto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información; todo lo cual contribuirá a la optimización de esta dependencia castrense.

La tesis colectiva sustentada para optar el grado de Maestro en Educación de Juan Celis & otros: “Ansiedad y estrés académico en los estudiantes de medicina humana del primer y sexto año en la UNMSM”, llegaron a la conclusión que no solo la realización de exámenes” es la principal situación generadora de estrés en los alumnos, sino también la sobrecarga académica y la falta de tiempo para cumplir con las actividades académicas, mostrando que la relación cantidad de trabajo/ tiempo es la que se percibe como muy estresante. Tomaron en consideración el proceso de aprendizaje y la evaluación de dicho aprendizaje, que se agrupa en dos categorías: aquellos dirigidos a la consecución de un valor numérico y los encaminados a propiciar la comprensión (insight) en términos de utilizar también la evaluación como parte del aprendizaje. Señalan que el sistema educativo peruano, en especial en las universidades -y en el caso específico, la UNMSM-, la mayor parte de las calificaciones se basan en el sistema vigesimal, es decir de 0 a 20.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Referente a Estrés

2.2.1.1. Generalidades

En esta investigación se conceptualiza el estrés desde la perspectiva fenomenológica propuesta por Lazarus y Folkman (1986:164), la cual subraya la importancia de la relación individuo-ambiente y la evaluación que se hace del mismo, lo cual le otorga al aspecto cognitivo una relevancia particular que anteriormente era ignorada.

El vocablo proviene del inglés *stress*, que significa fatiga, es toda demanda física o psicológica fuera de lo habitual y bajo presión que se le haga al organismo, provocándole una alteración y un estado ansioso.

Sin embargo, la relación estrés-rendimiento académico tiene una connotación relacionada con enfermedad fisiológica y psicológica y no puede ser vista en forma directa y unidireccional, debido a que aún deben responderse interrogantes acerca de por qué una misma persona reacciona de distintas maneras ante un mismo evento estresante, y cómo distintas personas, en iguales ambientes y frente a un mismo estímulo, se comportan diferente. Estas interrogantes sólo pueden ser resueltas mediante la investigación profunda de los factores que median el proceso y cómo ocurre tal mediación. Específicamente, debe estudiarse el papel de las diferencias individuales, que provocan correlaciones significativas infladas entre el estrés y los síntomas, y que desaparecen al controlar estadísticamente el efecto de dichos factores (Schroeder & Costa, 1984: 854-863).

Uno de los factores en su rol moderador de la relación estrés-rendimiento académico es la sensibilidad emocional, propuesta por Guarino (2004: 145-148), que es definida como la capacidad de los individuos para identificar rápidamente emociones, tanto propias como ajenas, al igual que la habilidad para reaccionar ante las emociones expresadas por otros (Guarino, 2005: 217-230). Esto condujo al diseño de la Escala de Sensibilidad Emocional – ESE (Guarino & Roger, 2005: 465-470), la cual, además de medir la reactividad emocional negativa de los individuos frente a las circunstancias cambiantes del entorno, amplía su espectro hacia la medición de una dimensión más positiva y adaptativa de la emocionalidad.

Para los efectos de este estudio, se describirá y evaluará la dimensión negativa de la sensibilidad emocional, pues es la más asociada al deterioro de la salud

en otras poblaciones. La sensibilidad egocéntrica negativa describe la tendencia de los individuos a reaccionar negativamente con emociones de aprehensión, rabia, desesperanza, vulnerabilidad y autocrítica ante las demandas ambientales y situaciones estresantes (Guarino, 2005; Guarino & Roger, 2005). Este estudio intenta replicar los resultados observados pero específicamente con una población de oficiales alumnos. El estrés ha sido entendido:

como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)

como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés)

como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

Para Stora (1991:3-4), "el estrés es causado por el instinto del cuerpo de protegerse a sí mismo". Este instinto es bueno en emergencias, como el de salirse del camino si viene un carro a velocidad. Pero éste puede causar síntomas físicos si continua por mucho tiempo, así como una respuesta a los retos de la vida diaria y los cambios. Cuando esto sucede, es como si su cuerpo se preparara para salir fuera del camino del carro, pero usted está inmóvil. Su cuerpo está trabajando sobre tiempo, sin ningún lugar para usar toda esa energía extra. Esto puede hacerlo sentir ansioso, temeroso, preocupado y tenso.

La revisión de los principales tipos de estresores que se han utilizado para estudiar el estrés nos proporciona una primera aproximación al conocimiento de las condiciones desencadenantes del estrés y nos muestra la existencia de ocho grandes categorías de estresores:

- Situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente
- estímulos ambientales dañinos

- percepciones de amenaza
- alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etcétera)
- aislamiento y confinamiento
- bloqueos en nuestros intereses
- presión grupal
- frustración

Lazarus y Folkman (1984), para quienes el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno (que es evaluado por el individuo como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar), han tendido a clasificarlos por el tipo de cambios que producen en las condiciones de vida.

Lo son de cuatro tipos:

- Los estresores únicos: hacen referencia a cataclismos y cambios dramáticos en las condiciones en el entorno de vida de las personas, y que habitualmente afectan a un gran número de ellas.
- Los estresores múltiples: afectan sólo a una persona o a un pequeño grupo de ellas, y se corresponden con cambios significativos y de trascendencia vital para las personas.
- Los estresores cotidianos: se refieren al cúmulo de molestias, imprevistos y alteraciones en las pequeñas rutinas cotidianas.

Los estresores biogénicos: son mecanismos físicos y químicos que disparan directamente la respuesta de estrés sin la mediación de los procesos psicológicos.

2.2.1.2. Fases del estrés.

El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que

generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas. "El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase". (Melgosa, 1999, p. 22). El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias. Explica que el estrés pasa por tres etapas:

1. Fase de Alarma
2. Fase de resistencia
3. Fase de agotamiento

La **fase de alarma** constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera. Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden **enfrentarla y resolverla** satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo **contrario**, la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por **llegar** a la fase de **agotamiento**, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.

2.2.1.3 Tipos del estrés.

Según Slipack (1996:1), existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico

Ambiente laboral inadecuado.

Sobrecarga de trabajo.

Alteración de ritmos biológicos.

Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este, es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

El crónico

Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

Según González Cabanach (1998 citado en Doval et. al, 2004) distingue que en el caso del crónico se debe a los siguientes factores laborales:

Factores intrínsecos al propio trabajo

Factores relacionados con las relaciones interpersonales

Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional

Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

2.2.1.4. Efectos del estrés.

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval et al. 2004). El estrés mal manejado ocasiona repercusiones en la personas; actualmente se hace énfasis a los efectos a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos, impidiéndoles realizar sus actividades. Los efectos negativos del estrés laboral según Doval son:

- a) Aumento de la tasa cardíaca
- b) tensión muscular

- c) Dificultad para respirar

Efectos Fisiológicos:

Según (Villalobos 1999), las enfermedades de tipo fisiológico que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- a) Úlcera por Estrés
- b) Estados de Shock
- c) Neurosis Post Traumática

Enfermedades por Estrés Agudo.

- a) Dispepsia
- b) Gastritis
- c) Ansiedad
- d) Accidentes
- e) Frustración

Efectos Cognitivos:

- a) Preocupaciones
- b) Dificultad para la toma de decisiones
- c) Sensación de confusión

Efectos Motores:

- a) Hablar rápido
- b) Temblores
- c) Tartamudeo

Efectos del estrés laboral sobre la salud

Los estilos de vida en esta época son más demandantes, esto lleva al hombre a incrementar notablemente sus cargas tensionales y produce la aparición de diversas

patologías (Villalobos 1999), que pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra.

Santos (2005, p. 19) anota que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte. Está comprobado, científicamente, que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades como la nuestra, en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces generan incapacidad laboral.

Test De Maslach Burnout Inventory (Mbi)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

Para efectos de medir el estrés emplearemos el Test De Maslach Burnout Inventory (Mbi)

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de que van de “nunca” a “siempre”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son

denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la **subescala de Despersonalización (Despersonalization)** (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la **subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment)** (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional. Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse. Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen. En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

2.2.2. Referente a logro de aprendizaje académico.

2.2.2.1. Generalidades

El término logro de aprendizaje se empleo en estos último tiempos en lugar del otrora “rendimiento académico”, ya que este término engloba mucho más que un simple calificativo numérico; a efectos de esta investigación se tomará como sinónimo ambos términos, sin dejar de considerar que en lo cualitativo existen diferencias.

Según **Carrasco** (1985:15), el logro de aprendizaje puede concebirse como el nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que el alumno adquiere durante el proceso enseñanza- aprendizaje. Desde una perspectiva propia del estudiante, se define el logro de aprendizaje como una capacidad correspondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos preestablecidos. Este puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes.

Para **Herán & otros** (1987:16), el logro de aprendizaje se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

Kaczynska (1986: 16), anota que es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas escolares del maestro, de los padres de los mismos estudiantes; el valor de la escuela y el maestro se juzgan por los conocimientos adquiridos por los estudiantes.

Nováez (1986: 16), sostiene que el logro de aprendizaje es el quantum obtenido por el individuo en determinada actividad académica. El concepto está ligado al de aptitud, y sería el resultado de ésta, de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la ejercitación.

2.2.2.2. Características.

García y Palacios (1991:28), después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del logro de aprendizaje, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general:

- En su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del estudiante.
- En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento.
- Está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración.
- Es un medio y no un fin en sí mismo.
- Está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

2.2.2.3. Disminución del logro de aprendizaje.

Los estudiantes creen que la dificultad y extensión de las materias y el elevado número de exámenes disminuyen su logro de aprendizaje.

- La dificultad intrínseca de algunas materias.
- El excesivo número de asignaturas que los estudiantes tienen que cursar cada año.
- La extensión desproporcionada de los programas y el elevado número de exámenes y trabajos.

2.2.2.4. Enfoque técnico del logro de aprendizaje.

Logro de aprendizaje basado en la voluntad:

Esta concepción atribuye la capacidad del hombre a su voluntad. Kaczynska (1963: 30), anota que tradicionalmente se creía que el logro de aprendizaje era producto de la buena o mala voluntad del alumno, olvidando otros factores que pueden intervenir en el rendimiento académico.

Logro de aprendizaje basado en la capacidad

Esta postura sostiene que el logro de aprendizaje está determinado no solo por el dinamismo del esfuerzo, sino también por los elementos con los que el sujeto se haya dotado, como por ejemplo la inteligencia.

Logro de aprendizaje en sentido de utilidad o de producto.

Dentro de esta tendencia, **Marcos** (1976:13-20) señala que el logro de aprendizaje es la utilidad o provecho de todas las actividades tanto educativas como informativas, las instructivas o simplemente nocionales.

2.2.2.5. Factores del logro de aprendizaje.

Endógenos:

Relacionados directamente a la naturaleza psicológica o somática del alumno, manifestadas en el esfuerzo personal, motivación, predisposición, nivel de inteligencia, hábitos de estudio, actitudes, ajuste emocional, adaptación al grupo, edad cronológica, estado nutricional, deficiencia sensorial, perturbaciones funcionales y el estado de salud física entre otros.

Exógenos

Son los factores que influyen desde el exterior en el logro de aprendizaje. En el ambiente social encontramos el nivel socioeconómico, procedencia urbana o rural, conformación del hogar, etc. En el ámbito educativo tenemos la metodología del docente, los materiales educativos, material bibliográfico, infraestructura, sistemas de

evaluación, etc. **Goleman** (1996:32-33), relaciona el logro de aprendizaje con la inteligencia emocional, cuyos objetivos a alcanzar son:

- **Confianza:** La sensación de controlar y dominar el cuerpo, la propia conducta y el propio mundo. La sensación de que tiene muchas posibilidades de éxito en lo que emprenda
- **Curiosidad:** La sensación de que el hecho de descubrir algo es positivo y placentero.
- **Intencionalidad:** El deseo y la capacidad de lograr algo y actuar en consecuencia. Esta habilidad está ligada a la sensación y capacidad de sentirse competente, de ser eficaz.
- **Autocontrol:** La capacidad de madurar y controlar las propias acciones en una forma apropiada a su edad; sensación de control interno.
- **Relación:** Capacidad de relacionarse con los demás, una capacidad que se basa en el hecho de comprenderles y ser comprendidos por ellos.
- **Capacidad de comunicar:** El deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos y conceptos con los demás. Esta capacidad exige la confianza en los demás y el placer de relacionarse con ellos.
- **Cooperación:** La capacidad de armonizar las propias necesidades con las de los demás en actividades grupales.

2.2.2.5. Factores del logro de aprendizaje.

Con el regreso a clases y el paso del año, el cuerpo humano se comienza a resentir. Sueño y cansancio son sólo algunos de los síntomas que perjudican la salud de los estudiantes civiles y militares. Si sólo el entrar al colegio, la universidad o **centros de formación y capacitación castrenses** ya es estresante, la permanencia y

obligaciones diarias pueden ser aún peor. Por esto tener claro síntomas y causas de las enfermedades suele ser un valioso **plus** para poderlas evitar y enfrentarlas con éxito.

Giorgio Agostini (2007), presenta los cuadros de las enfermedades que afectan a los estudiantes, cómo reconocerlas, cuáles son sus síntomas y de qué manera evitarlas. La primera reacción que sienten los jóvenes es conocida como expectación ansiosa. "Ésta se produce debido a que los nuevos alumnos no conocen exactamente como es el funcionamiento de estos". Esto comienza a causar angustia y ansiedad, debido a que entienden que han perdido gran parte del tiempo y notas, esto provoca un **bajón con sentimiento de culpa**, lo que sin embargo, no alcanza a manifestarse como una depresión.

"El estrés estudiantil está asociado al ritmo y las demandas de un estudiante que tiene exámenes, debe preparar clases y entregar trabajos", explica **Verónica Gómez**. Señala que si los estudiantes tienen la sensación de que algo anda mal, no se sienten a gusto y eso permanece unido a comportamientos como cansancio o dormir de más, estar distraído, enojado o algún otro malestar, es conveniente acudir con un especialista, como un psicólogo, porque una de las consecuencias pueden ser las enfermedades y el bajo rendimiento académico.

La peculiaridad del estrés es que algunos tipos son buenos mientras que otros son malos. El **bueno** o **normal** es el que puede sentir cuando le preguntan en clase o cuando tiene que presentar oralmente un informe. ¿Se le ha hecho alguna vez un nudo en la garganta o le han sudado las manos? Ambos pueden ser signos del estrés bueno —el tipo de estrés que ayuda a hacer las cosas bien. Por ejemplo, probablemente hará mejor la presentación del informe sobre un libro que ha leído si la ansiedad lo inspira a prepararse bien antes de levantarse para leerlo. El estrés **malo** ocurre cuando los pensamientos estresantes siguen bombardeando durante un tiempo. Tal vez esté

estresado si sus padres no dejan de discutir, si un miembro de su familia está enfermo, si tiene problemas en el colegio o si le está ocurriendo cualquier otra cosa que lo hace estar preocupado o le altera de algún modo día tras días. Ese tipo de estrés no puede ayudarlo y, de hecho, puede hacerle enfermar.

El estrés académico es aquél que se produce a partir de las demandas que exige el ámbito educativo. En términos estrictos, éste podría afectar tanto a profesores recordemos los problemas de ansiedad al hablar en público o el llamado síndrome de Burnout o el estrés informado por los profesores en el abordaje de sus tareas docentes como a estudiantes. Incluso, dentro de éstos, podría afectar en cualquier nivel educativo.

2.3. Definición de términos básicos

Ansiedad. Es una respuesta emocional o conjunto de respuestas que engloba: aspectos subjetivos o cognitivos de carácter displacentero, aspectos corporales o fisiológicos caracterizados por un alto grado de activación del sistema periférico, aspectos observables o motores que suelen implicar comportamientos poco ajustados y escasamente adaptativos.

Compromiso Académico. Situación en la cual un estudiante entrega su esfuerzo y valoración para alcanzar conocimientos, aprendizaje, habilidades y destrezas.

Depresión. Es un trastorno del estado de ánimo, ya sea desde el punto de vista de la psicología o desde el punto de vista de la psiquiatría, pero siempre dentro del ámbito de la psicopatología. Según el modelo médico, la psiquiatría la describe como un trastorno del estado de ánimo y su síntoma habitual es un estado de abatimiento e infelicidad que puede ser transitorio o permanente.

Desgaste nervioso. Es muy variado y complejo, porque se compone de un buen número de síntomas de orden psíquico, neurológico y visceral neurótico, con la consiguiente afectación del estado general al cabo de cierto tiempo. Entre los trastornos de orden psíquico recordaremos: el agotamiento intelectual (que suele ser más acentuado por la mañana que por la tarde), no se soportan los esfuerzos intelectuales prolongados o muy intensos; fallo de la memoria, incluso para cosas recientes o de gran importancia, la dificultad en mantener la atención, la impresionabilidad excesiva del carácter, el mal humor permanente (ácido, irritable y melancólico); la persecución de ideas fijas de carácter obsesivo y de tonalidad pesimista (en muchas ocasiones se refieren al propio estado de salud) y la existencia de fobias.

Estrés Académico. Es la respuesta del individuo al conjunto de demandas académicas que recibe y hacia las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus

técnicas de resistencia. Cuando la demanda del ambiente es más grande frente a las técnicas o recursos que posee, se va a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica.

Estresores. Los llamados estresores o factores estresantes son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo.

Inquietudes Situacionales. Se refiere a una conversación negativa con uno mismo que distrae a menudo la mente de centrarse en una problemática actual.

Ira. Es un estado emocional que varía en intensidad, yendo de la irritación leve a la furia intensa. Como otras emociones, está acompañada de cambios fisiológicos y biológicos.

Reacciones Comportamentales. Los estudios refieren que ante una situación de estrés los alumnos presentan las siguientes reacciones comportamentales: dificultad en las relaciones interpersonales y agresividad.

Loro de aprendizaje. Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que el alumno adquiere durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

Sobrecarga Académica. Cantidad de estudio y trabajos que puede recibir un estudiante en forma abundante y desmesurada, que sobrepasa su capacidad de desarrollo y cumplimiento.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

HG: El estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

Ho: El estrés laboral militar no se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

3.1.2. Hipótesis Específica

HE1: El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

Ho1: El agotamiento emocional no se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

HE2: La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

Ho2: La despersonalización no se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

HE3: La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

Ho3: La realización personal en el trabajo no se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

3.2. Variables

Variable X: Estrés laboral militar

Variable Y: Logro de aprendizaje académico

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Variable X Estrés laboral militar	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos. • Dominio de la procedimientos metodológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de técnicas educativas. • Dominio de la didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados
	Realización personal en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de compromiso. • Grado de cooperación. • Cumplimiento de normas 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados
	Participación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de destrezas • Desarrollo de capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados.
Variable Y Logro de aprendizaje académico	Responsabilidad académica	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Logro alcanzado • Nivel de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Observación. • Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos. • Observación directa • Cuestionarios estructurados

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

Empleamos el enfoque cuantitativo, ya que partiendo de las variables buscaremos sus dimensiones hasta llegar a los “indicadores” de cada una de ellas, las que serán motivo de medición en el estudio y búsqueda de relación entre ellos, mediante técnicas e instrumentos, y posteriormente mediante la contrastación de hipótesis.

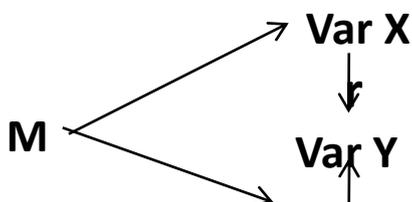
4.2. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo descriptivo - correlacional.

4.3. Diseño de investigación

Es una investigación de diseño **no experimental**, es decir, no manipulamos variable alguna sino que observamos el fenómeno tal y como se da en su contexto natural en un momento determinado, para posteriormente evaluarlo y establecer la consistencia fundamental de llegar a saber las relaciones entre las variables de estudio. (Hernández y otros, 2010)

Desarrolla el diseño transversal descriptivo, porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables que se investigan en un momento determinado del tiempo.



M: Muestra de docentes

r: Relación entre variables.

Var X: Representa la variable X controlada estadísticamente.

Var Y: Representa la variable Y controlada estadísticamente.

4.4. Población y muestra

Para realizar el presente estudio se ha trabajado en base a una población de 70 y una muestra de 59, resultado de un muestreo aleatorio y la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times P \times q}$$

Donde:

n	=	Muestra	
N	=	Población	70
Z	=	Nivel de aceptación 95%	1.96
E	=	Grado de error 5%	0.05%
P	=	Probabilidad de éxito 50%	0.5%
q	=	Probabilidad de fracaso	0,5%

Reemplazando tenemos

$$n = \frac{(70) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(70-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{67.228}{1.1329}$$

$$n = 59$$

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1. Técnicas.

Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación son:

- Observación directa
- Encuesta
- Análisis documental

4.5.2. Instrumentos.

Observación directa o Guía de campo.

Cuestionarios estructurados

Cuadros estadísticos

4.6. Tratamiento estadístico

Para efectos de **validación** de instrumentos se empleó el juicio de expertos.

Para la **confiabilidad** se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Alfa es por tanto un coeficiente de relación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Siendo:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

ES²_I: Sumatoria de varianza e los ítems

S²_T: Varianza de la suma de ítems

Tabla 2

Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger – 2002)

Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61 – 0.69
No es confiable	0 – 0.60

Para **contrastación de las hipótesis** se empleó la “distribución de Pearson”, más comúnmente llamado “estadístico chi cuadrado”, que es una distribución de probabilidad continua para un parámetro K que representa los grados de libertad de la variable aleatoria (asociación existente entre dos variables).

Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$

X²: Chi cuadrado

O: Frecuencia observada

E: Frecuencia esperada

4.7. Procedimiento

La segunda parte de la investigación, mejor dicho, el recojo de datos y análisis estadístico, se llevó a cabo entre los meses de setiembre y noviembre. Luego de una entrevista con el Director y hacerle saber el objeto de la investigación, autorizó el ingreso a las instalaciones e inclusive nos dio información a título personal.

Se trabajó como estaba previsto en el proyecto. Se empleó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package Ciencias Social) (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales) y el Programa Excel.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recogida de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el de análisis y síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y el de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

Asimismo, para la interpretación cualitativa de los porcentajes obtenidos en cada respuesta, se estableció la tabla siguiente:

Tabla 3

Interpretación cualitativa del porcentaje

Porcentaje	Interpretación
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1. Validez

Para la validación de la encuesta se tomó en cuenta **el juicio de expertos**, para esta investigación fueron en total 5. (Ver apéndice 3: Validez del instrumento)

5.1.2 Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, como ya se indicara en el párrafo 4.6.

El resultado de la prueba arrojó una **confiabilidad de 0.858**, lo que le dio un FUERTE CONFIABILIDAD y permitió continuar con el siguiente paso que fue la recolección de datos de la encuesta. (Ver apéndice 4: Confiabilidad del instrumento)

5.2. Presentación y análisis de los resultados

Las respuestas individuales de los 59 oficiales tomados como muestras se han pasado a un cuadro de resultados en Excel, que luego ha permitido continuar el trabajo. (Ver apéndice 5: Resultados de las encuestas).

5.2.1. Variable: Estrés laboral militar.

5.2.1.1. Dimensión: Agotamiento Emocional.

Tabla 4

Pregunta 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	24	40,7	40,7
	Casi nunca	20	33,9	74,6
	A veces	15	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0

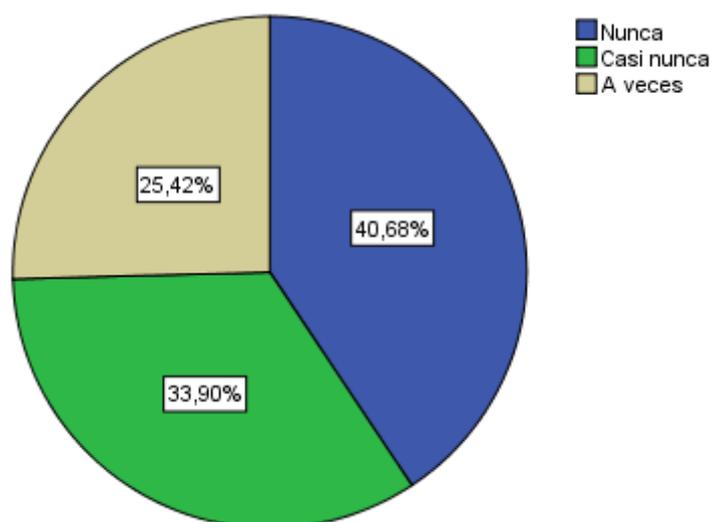


Figura 1. *Pregunta 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo*

Interpretación:

1. El 40.68% de los encuestados aseguran que **nunca** se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo.
2. El 33.90% de los encuestados aseguran que **casi nunca** se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo.
3. El 25.42% de los encuestados aseguran que **a veces** se sienten emocionalmente defraudados en su trabajo.

Tabla 5

Pregunta 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	27,1	27,1
	Casi nunca	28	47,5	74,6
	A veces	15	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0

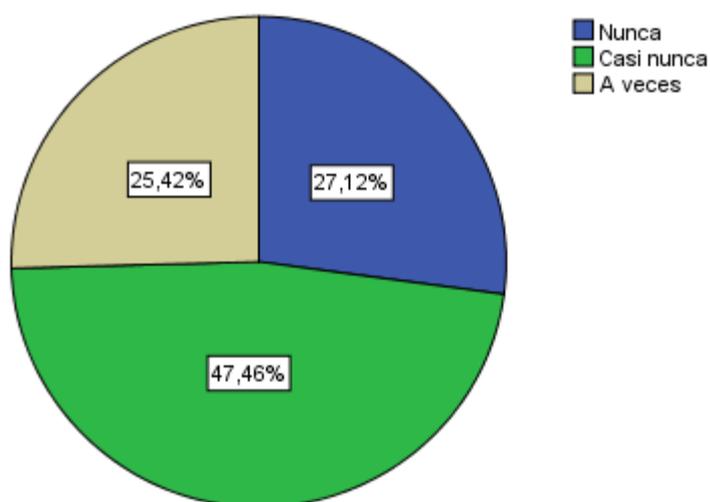


Figura 2. *Pregunta 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado*

Interpretación:

1. El 27.12% de los encuestados aseguran que **nunca** se sienten agotados cuando terminan su jornada de trabajo.
2. El 47.46% de los encuestados aseguran que **casi nunca** se sienten agotados cuando terminan su jornada de trabajo.
3. El 25.42% de los encuestados aseguran que **a veces** se sienten agotados cuando terminan su jornada de trabajo

Tabla 6

Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	35	59,3	59,3	59,3
	Casi nunca	19	32,2	32,2	91,5
	A veces	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

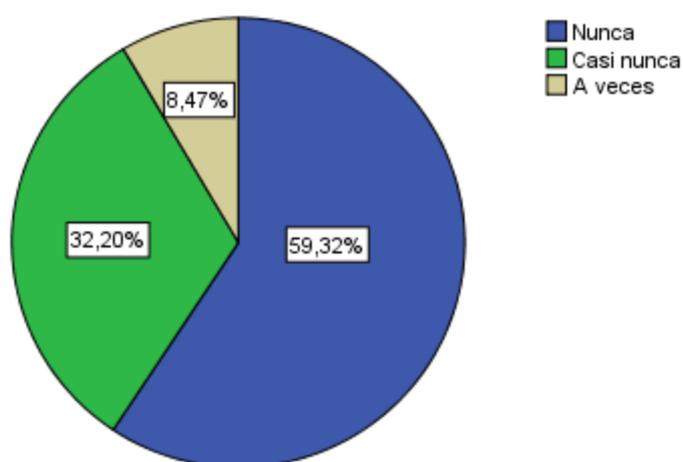


Figura 3. *Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado*

Interpretación:

1. El 59.32% de los encuestados aseguran que **nunca** se sienten agotados cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo.
2. El 32.20% de los encuestados aseguran que **casi nunca** se sienten agotados cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo.
3. El 8.47% de los encuestados aseguran que **a veces** se sienten agotados cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo.

Tabla 7

Pregunta 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	29	49,2	49,2	49,2
	Casi nunca	18	30,5	30,5	79,7
	A veces	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

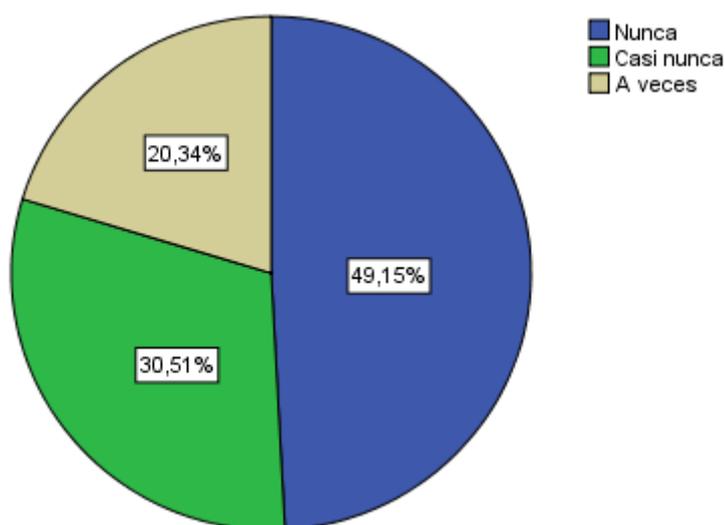


Figura 4. *Pregunta 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa*

Interpretación:

1. El 49.15% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que trabajar todo el día con la gente los cansa.
2. El 30.51% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que trabajar todo el día con la gente los cansa.
3. El 20.34% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que trabajar todo el día con la gente los cansa.

Tabla 8

Pregunta 5. Siento que mi trabajo me está desgastando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	26	44,1	44,1	44,1
	Casi nunca	18	30,5	30,5	74,6
	A veces	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

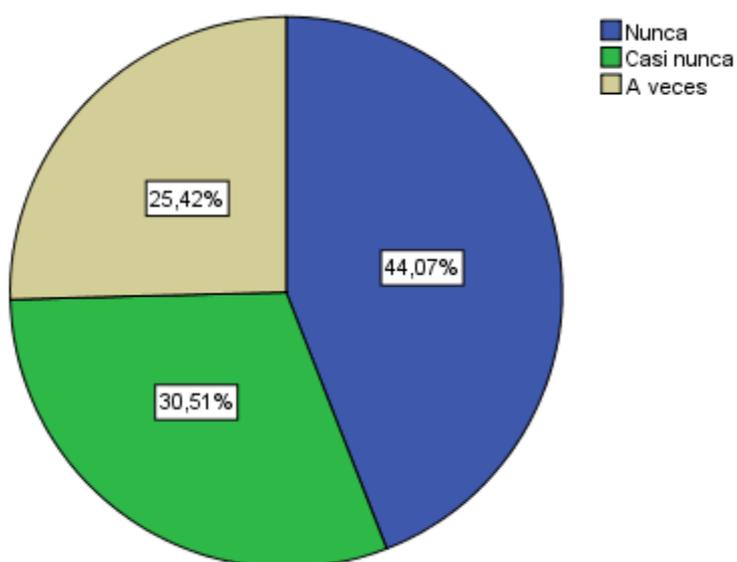


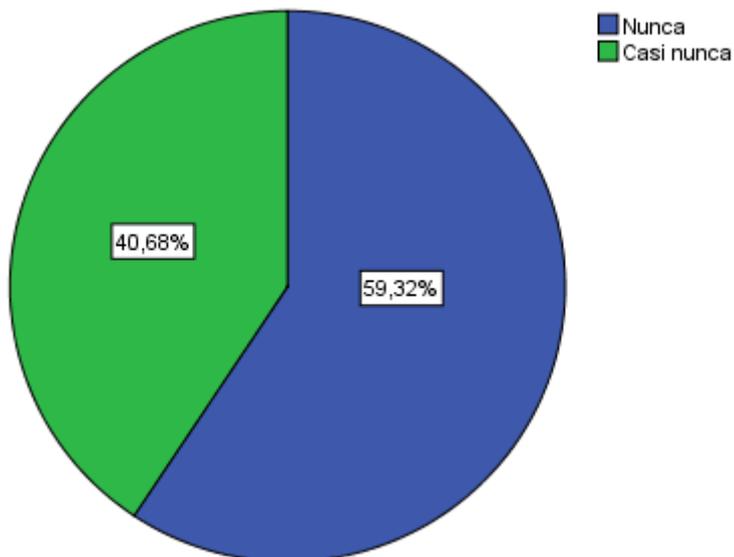
Figura 5. *Pregunta 5. Siento que mi trabajo me está desgastando*

Interpretación:

1. El 44.07% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que su trabajo los está agotando.
2. El 30.51% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que su trabajo los está agotando.
3. El 25.42% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que su trabajo los está agotando.

Tabla 9*Pregunta 6. Me siento frustrado por el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	59,3	59,3	59,3
Válidos Casi nunca	24	40,7	40,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

**Figura 6.** *Pregunta 6. Me siento frustrado por el trabajo***Interpretación:**

1. El 59.32% de los encuestados aseguran que **nunca** se sienten frustrados por el trabajo.
2. El 40.68% de los encuestados aseguran que **casi nunca** se sienten frustrados por el trabajo.

Tabla 10

Pregunta 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	20	33,9	33,9	33,9
	Casi nunca	19	32,2	32,2	66,1
	A veces	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

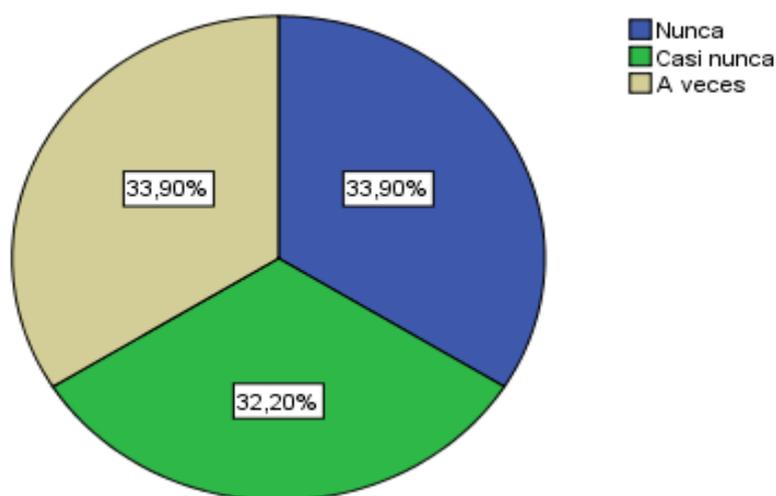


Figura 7. *Pregunta 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo*

Interpretación:

1. El 33.90% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que están demasiado tiempo en su trabajo.
2. El 32.20% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que están demasiado tiempo en su trabajo.
3. El 33.90% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que están demasiado tiempo en su trabajo.

Tabla 11

Pregunta 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	39,0	39,0	39,0
Casi nunca	21	35,6	35,6	74,6
Válidos A veces	10	16,9	16,9	91,5
Casi siempre	5	8,5	8,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

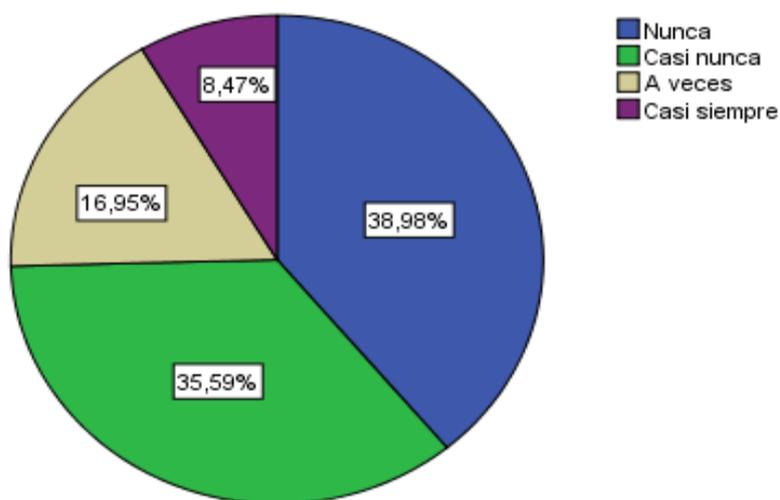


Figura 8. *Pregunta 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa*

Interpretación:

1. El 38.98% de los docentes encuestados aseguran que **nunca** sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansa.
2. El 35.59% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansa.
3. El 16.95% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansa.
4. El 8.47% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansa.

Tabla 12

Pregunta 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34	57,6	57,6	57,6
	Casi nunca	18	30,5	30,5	88,1
	A veces	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

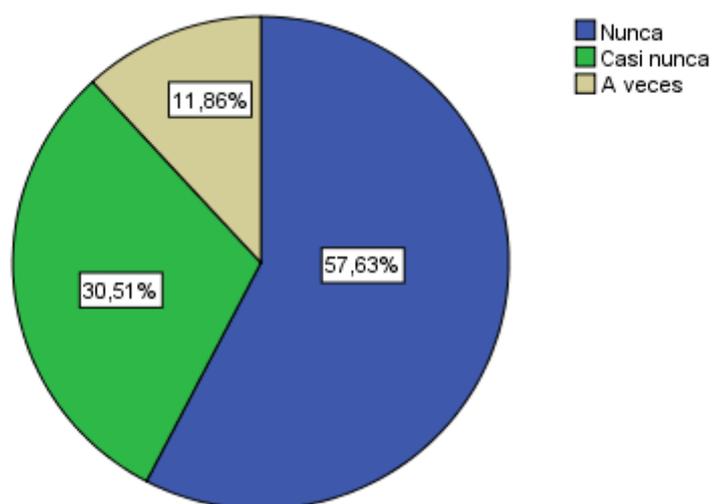


Figura 9. *Pregunta 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades*

Interpretación:

1. El 57.63% de los encuestados aseguran que **nunca** se sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades.
2. El 30.51% de los encuestados aseguran que **casi nunca** se sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades.
3. El 11.86% de los encuestados aseguran que **a veces** se sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades.

Tabla 12^a*Frecuencias Agotamiento Emocional*

		Respuestas		Porcentaje
		Nº	Porcentaje	de casos
X1 ^a	Nunca	208	44,1%	352,5%
	Casi nunca	167	35,4%	283,1%
	A veces	92	19,5%	155,9%
	Casi siempre	5	1,1%	8,5%
Total		472	100,0%	800,0%
a. Agrupación				

Análisis de los resultados de la dimensión “Agotamiento emocional”

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión “**Agotamiento emocional**”, se puede precisar que el 79.5% (nunca y casi nunca) de los encuestados aseguran no sentir agotamiento emocional producto del trabajo castrense, pudiendo incrementarse con el 19.5% que asegura que a veces se sienten agotados, sin embargo existe el 1.1 % (nada significativo) que aseguran sentir agotamiento emocional producto de su trabajo en el Ejército.

5.2.1.2. Dimensión: Despersonalización**Tabla 13**

Pregunta 10. ¿Participa activamente y con entusiasmo en las actividades del colegio, aniversarios, fiestas patrias, etc.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	Nunca	32	54,2	54,2	54,2
	Casi nunca	19	32,2	32,2	86,4
	A veces	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

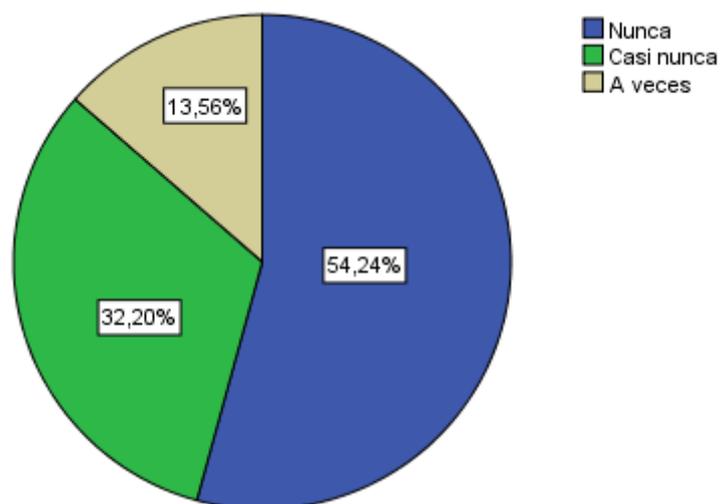


Figura 10. *Pregunta 10. ¿Participa activamente y con entusiasmo en las actividades del colegio, aniversarios, fiestas patrias, etc.?*

Interpretación:

1. El 54.24% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que están tratando a algunos beneficiados de ellos como si fueran objetos impersonales.
2. El 32.20% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que están tratando a algunos beneficiados de ellos como si fueran objetos impersonales.
3. El 13.56% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que están tratando a algunos beneficiados de ellos como si fueran objetos impersonales.

Tabla 14

Pregunta 11. Siento que me he hecho más duro con la gente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Nunca	31	52,5	52,5
	Casi nunca	21	35,6	88,1
	A veces	7	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0

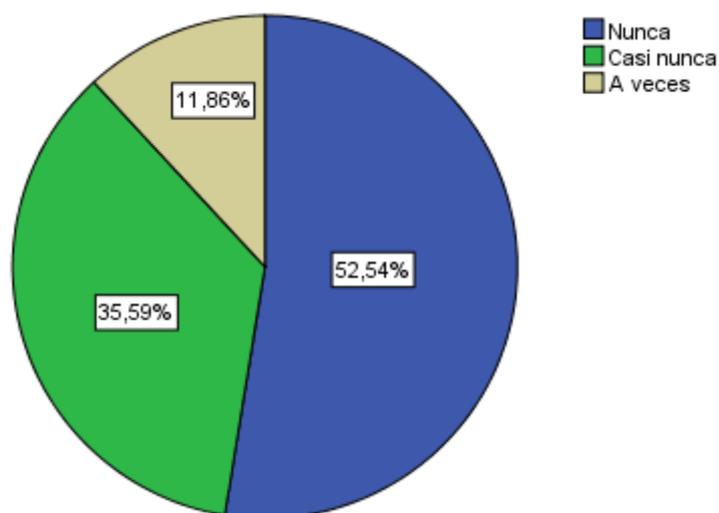


Figura 11. *Pregunta 11. Siento que me he hecho más duro con la gente*

Interpretación:

1. El 52.64% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que se hayan hecho más duros con la gente.
2. El 35.59% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que se hayan hecho más duros con la gente.
3. El 11.86% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que se hayan hecho más duros con la gente.

Tabla 15

Pregunta 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Nunca	31	52,5	52,5
	Casi nunca	21	35,6	88,1
	A veces	7	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0

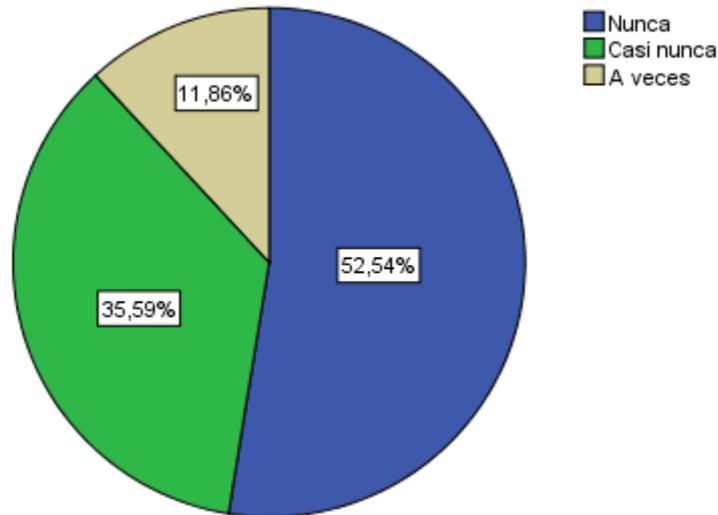


Figura 12. *Pregunta 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente*

Interpretación:

1. El 52.54% de los encuestados aseguran que **nunca** les preocupa que el trabajo les esté endureciendo emocionalmente.
2. El 35.59% de los encuestados aseguran que **casi nunca** les preocupa que el trabajo les esté endureciendo emocionalmente.
3. El 11.86% de los encuestados aseguran que **a veces** les preocupa que el trabajo les esté endureciendo emocionalmente.

Tabla 16

Pregunta 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	35	59,3	59,3	59,3
	Casi nunca	20	33,9	33,9	93,2
	A veces	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

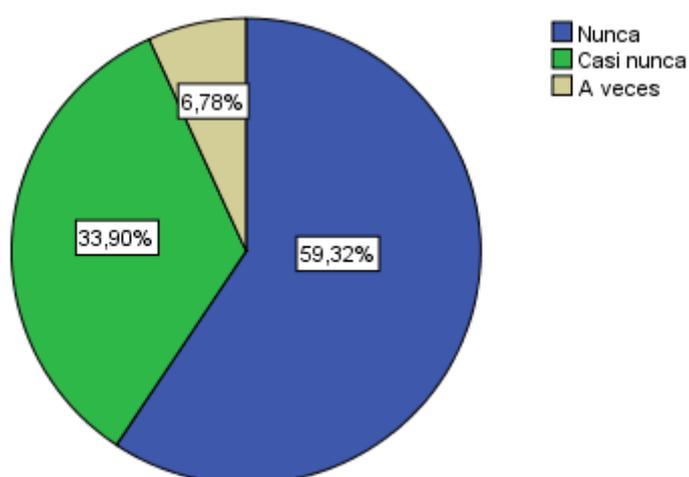


Figura 13. *Pregunta 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.*

Interpretación:

1. El 59.32% de los encuestados aseguran que **nunca** sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a las personas a las que tienen que atender profesionalmente.
2. El 33.90% de los encuestados aseguran que **casi nunca** sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a las personas a las que tienen que atender profesionalmente.
3. El 6.78% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a las personas a las que tienen que atender profesionalmente.

Pregunta 14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas

Tabla 17

Parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	21	35,6	35,6	35,6
	Casi nunca	20	33,9	33,9	69,5
	A veces	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

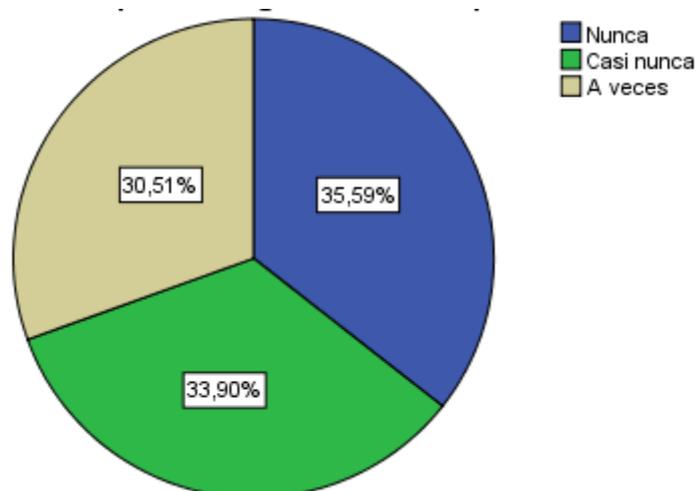


Figura 14. *Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas*

Análisis:

1. El 35.59% de los docentes encuestados aseguran que **nunca** les parece que los beneficiarios de su trabajo les culpen de algunos de sus problemas.
2. El 33.90% de los encuestados aseguran que **casi nunca** les parece que los beneficiarios de su trabajo les culpen de algunos de sus problemas.
3. El 30.51% de los encuestados aseguran que **a veces** les parece que los beneficiarios de su trabajo les culpen de algunos de sus problemas.

Tabla 18*Frecuencias Despersonalización*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
X2 ^a	Nunca	150	50,8%	254,2%
	Casi nunca	101	34,3%	171,2%
	A veces	44	14,9%	74,6%
Total		295	100,0%	500,0%
a. Agrupación				

Análisis de los resultados de la dimensión “Despersonalización”

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión **Despersonalización** se puede precisar que el 85.1% (nunca y casi nunca) de los encuestados aseguran no sentir o no sufrir de despersonalización (despreocuparse por su persona) producto del trabajo castrense, pudiendo incrementarse con el 14.9% que asegura que a veces si sufren de este mal.

5.2.2.1. Dimensión: Realización personal en el trabajo

Pregunta 15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

Tabla 19*Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	29	49,2	49,2	49,2
	Siempre	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

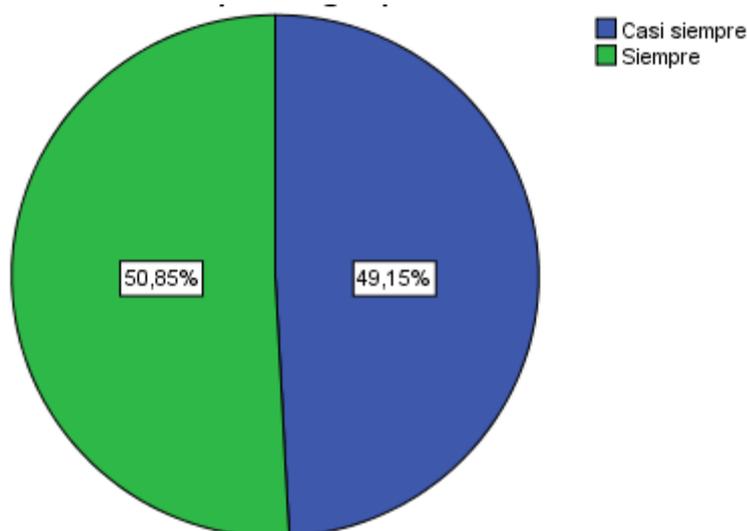


Figura 15. *Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender*

Análisis:

1. El 49.15% de los docentes encuestados aseguran que **siempre** sienten que pueden atender fácilmente a las personas que tienen que atender.
2. El 50.85% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que pueden atender fácilmente a las personas que tienen que atender.

Pregunta 16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.

Tabla 20

Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	27	45,8	45,8	45,8
	Siempre	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

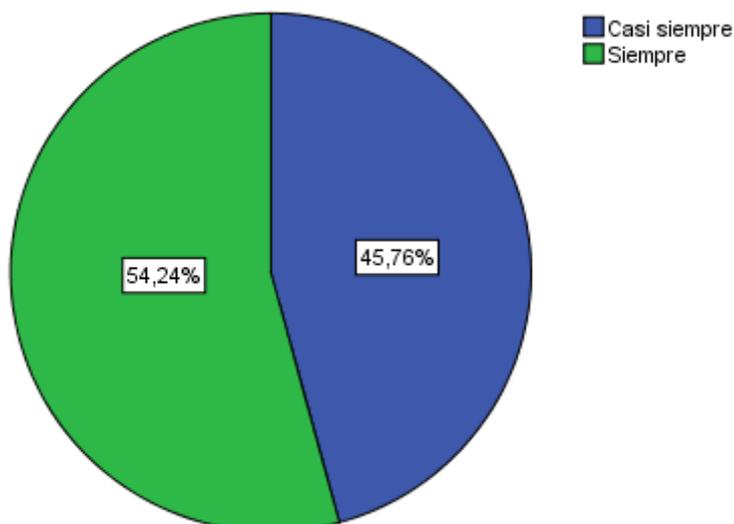


Figura 16. *Siento que trato como mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender*

Análisis:

1. El 45.76% de los encuestados aseguran que **siempre** sienten que tratan con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tienen que atender.
2. El 54.24% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que tratan con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tienen que atender.

Pregunta 17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.

Tabla 21

Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	8	13,6	13,6	13,6
Casi siempre	21	35,6	35,6	49,2
Siempre	30	50,8	50,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

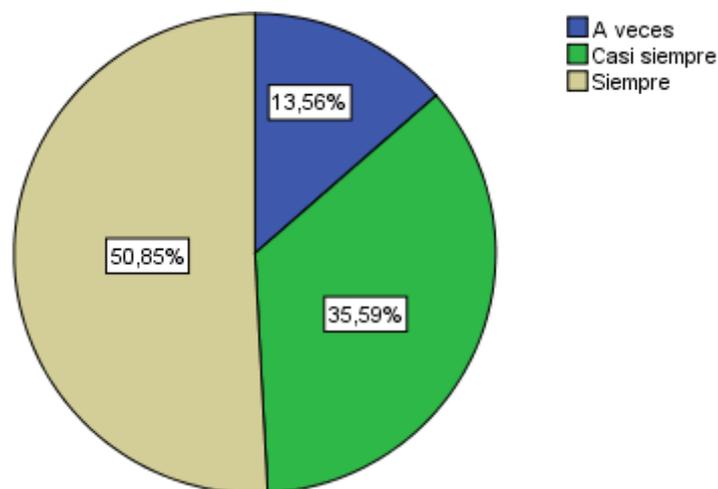


Figura 17. *Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.*

Análisis:

1. El 35.59% de los encuestados aseguran que **siempre** sienten que están influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo.
2. El 50.85% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que están influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo.
3. El 13.56% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que están influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de su trabajo.

Pregunta 18. Me siento muy enérgico en mi trabajo.

Tabla 22

Me siento muy enérgico en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	A veces	7	11,9	11,9
	Casi siempre	16	27,1	39,0
	Siempre	36	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0

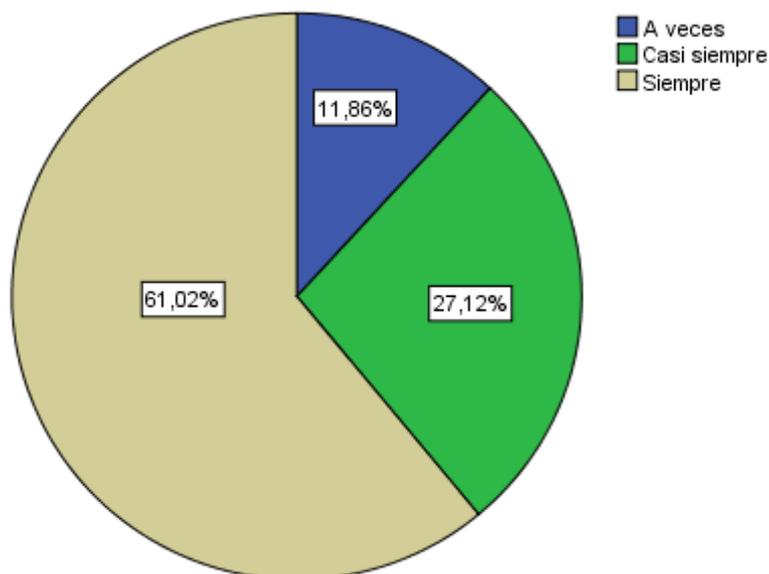


Figura 18. *Me siento muy energético en mi trabajo*

Análisis:

1. El 61.02% de los encuestados aseguran que **siempre** se sienten muy energéticos en su trabajo.
2. El 27.12% de los encuestados aseguran que **casi siempre** se sienten muy energéticos en su trabajo.
3. El 11.86% de los encuestados aseguran que **a veces** se sienten muy energéticos en su trabajo.

Pregunta 19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

Tabla 23

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	9	15,3	15,3	15,3
Válidos Casi siempre	18	30,5	30,5	45,8
Válidos Siempre	32	54,2	54,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

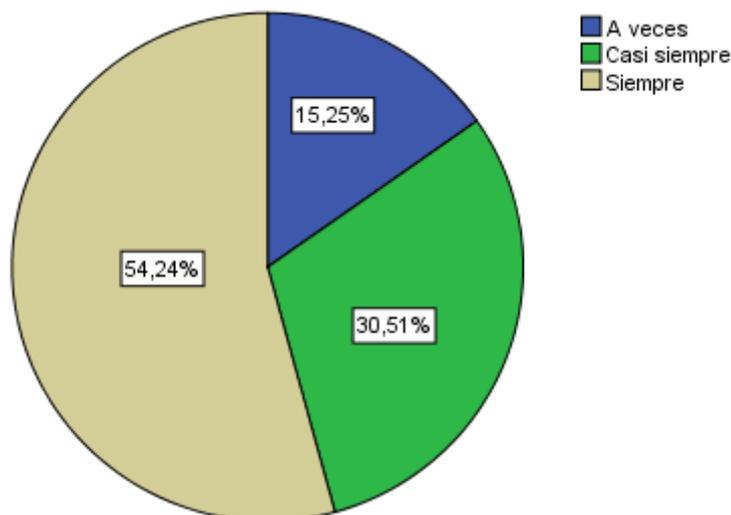


Figura 19. *Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo*

Análisis:

1. El 54.24% de los docentes encuestados aseguran que **siempre** sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en su trabajo.
2. El 30.51% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en su trabajo.
3. El 15.25% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en su trabajo.

Pregunta 20. *Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.*

Tabla 24

Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	21	35,6	35,6	35,6
	Siempre	38	64,4	64,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

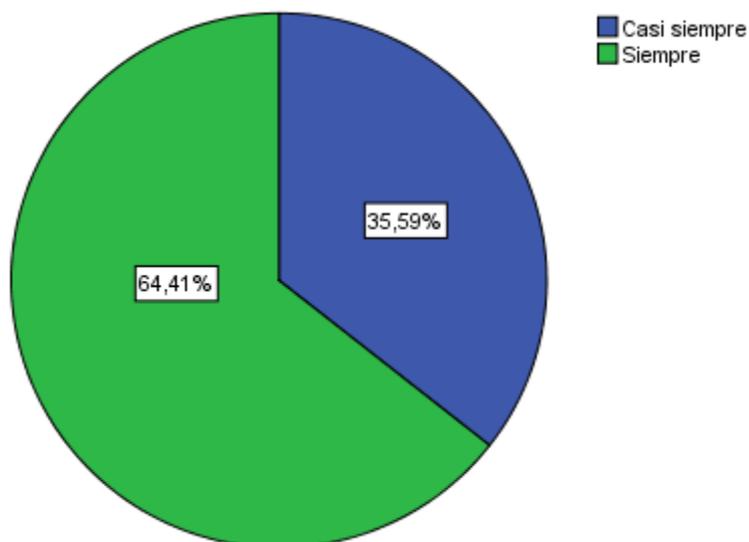


Figura 20. *Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender*

Análisis:

1. El 64.41% de los docentes encuestados aseguran que **siempre** se sienten estimulados después de haber trabajado íntimamente con quienes tienen que atender.
2. El 35.59% de los encuestados aseguran que **casi siempre** se sienten estimulados después de haber trabajado íntimamente con quienes tienen que atender.

Pregunta 21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

Tabla 25

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	9	15,3	15,3	15,3
Casi siempre	21	35,6	35,6	50,8
Siempre	29	49,2	49,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

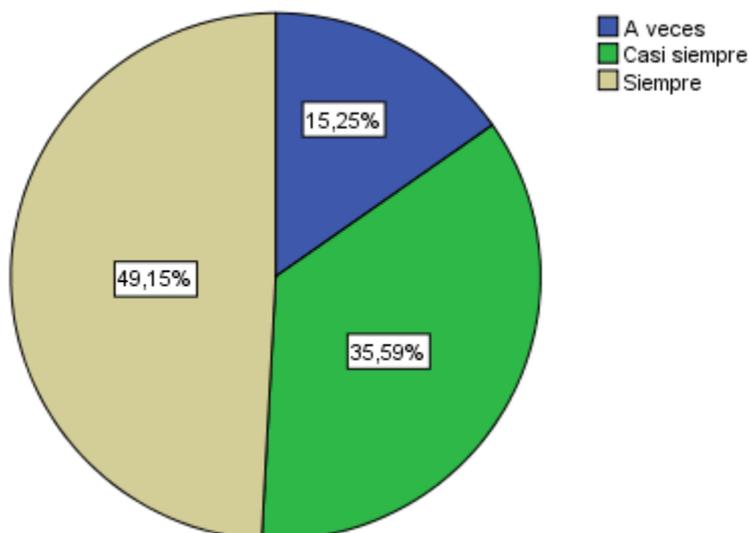


Figura 21. *Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo*

Análisis:

1. El 49.15% de los encuestados aseguran que **siempre** consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo.
2. El 35.59% de los encuestados aseguran que **casi siempre** consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo.
3. El 15.25% de los encuestados aseguran que **a veces** consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo.

Pregunta 22. **Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.**

Tabla 26

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	10,2	10,2	10,2
	Casi siempre	20	33,9	33,9	44,1
	Siempre	33	55,9	55,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

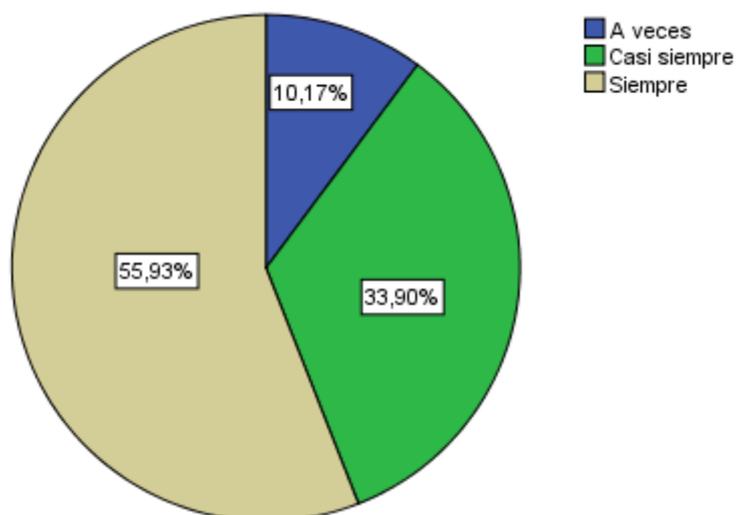


Figura 22. *Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada*

Análisis:

1. El 55.93% de los docentes encuestados aseguran que **siempre** sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.
2. El 33.90% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.
3. El 10.17% de los encuestados aseguran que **a veces** sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.

Tabla 27

Frecuencias Realización Personal en el Trabajo

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
X3 ^a	A veces	39	8,2%	66,1%
	Casi siempre	173	36,7%	293,2%
	Siempre	260	55,1%	440,7%
Total		472	100,0%	800,0%
a. Agrupación				

Análisis de los resultados de la dimensión “Realización personal en el trabajo”

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión **Realización personal en el trabajo** se puede precisar que el 91.8% (siempre y casi siempre) de los encuestados aseguran sentirse realizados en su trabajo como oficial de Artillería del Ejército, el 8.2% no están completamente seguros de sentirse realizados, que podría tratarse de casos aislados con problemas temporales.

5.2.2. Variable: Logro de aprendizaje académico

Pregunta 23. ¿Considera Ud. que su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería?

Tabla 28

¿Considera Ud. que su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	23	39,0	39,0	39,0
	Siempre	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

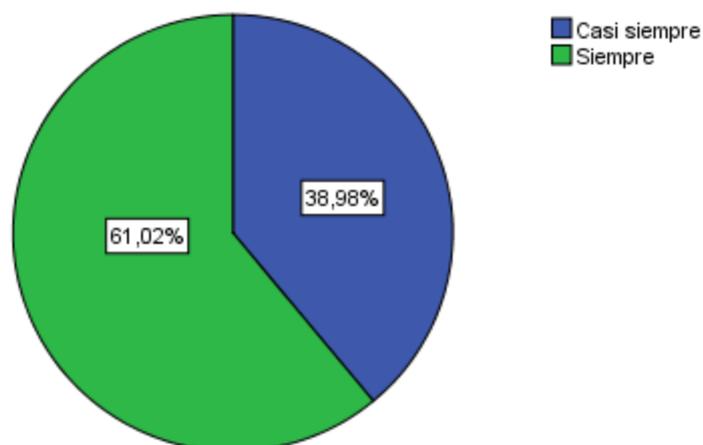


Figura 23. *¿Considera Ud. Que su participación académica durante el programa avanzado de artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los grupos de artillería?*

Análisis:

1. El 61.02% de los encuestados aseguran que **siempre** su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería.
2. El 38.96% de los encuestados aseguran que **casi siempre** su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería.

Pregunta 24. ¿Considera Ud. que sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el Ejército?

Tabla 29

¿Considera Ud. que sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el Ejército?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	17	28,8	28,8	28,8
	Siempre	42	71,2	71,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

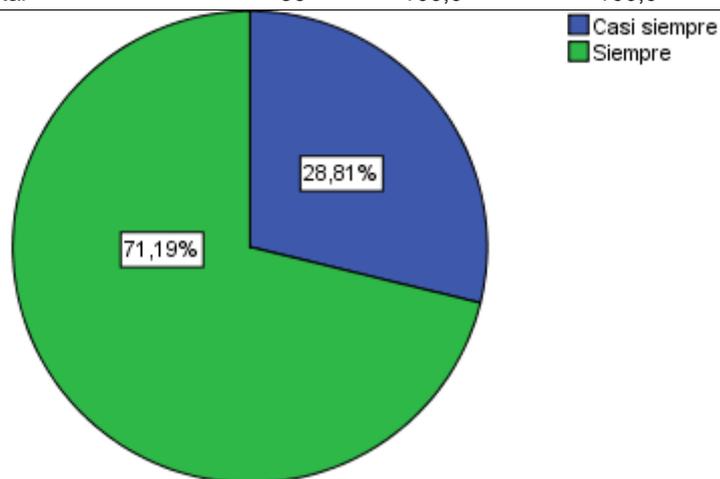


Figura 24. *¿Considera Ud. Que sus logros alcanzados al termino del programa avanzado de artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el ejército?*

Análisis:

1. El 71.19% de los encuestados aseguran que **siempre** sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, están acorde con el perfil de egresado, propuesto y esperado por el Ejército.
2. El 28.81% de los encuestados aseguran que **casi siempre** sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, están acorde con el perfil de egresado, propuesto y esperado por el Ejército.

Pregunta 25. ¿Considera Ud. que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería?

Tabla 30

¿Considera Ud. que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	5	8,5	8,5	8,5
Casi siempre	19	32,2	32,2	40,7
Siempre	35	59,3	59,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

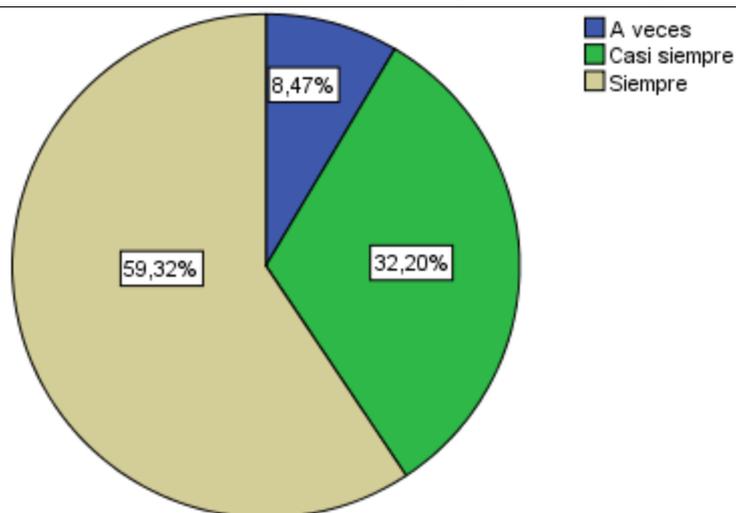


Figura 25. *¿Considera Ud. Que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del programa avanzando de artillería?*

Análisis:

1. El 59.32% de los encuestados aseguran que **siempre** han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería.
2. El 32.20% de los encuestados aseguran que **casi siempre** han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería.
3. El 8.47% de los encuestados aseguran que **a veces** han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería.

Análisis de los resultados de las variables**Variable: Estrés laboral militar****Tabla 31***Estrés laboral militar*

	+	?	-	TOTAL
Agotamiento emocional	79.5	19.5	1.1	100
Despersonalización	85.10	14.9	0	100
Realización personal	91.8	8.2	0	100
Promedio	85.5	14.2	0.3	100

Análisis de los resultados de la variable “Estrés laboral militar”

Al realizar el análisis de la variable “**Estrés laboral militar**”, y a la luz de los resultados de la encuesta realizada a los oficiales alumnos se podría determinar que el 85.5% NO ESTA SUFRIENDO de estrés laboral militar, el 14.2% no se ha definido completamente, y sólo el 0.3%, al parecer, sufre de estrés.

Variable: Logro de aprendizaje académico

Tabla 32

Frecuencias \$LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Y ^a	A veces	5	2,8%	8,5%
	Casi siempre	59	33,3%	100,0%
	Siempre	113	63,8%	191,5%
Total		177	100,0%	300,0%
a. Agrupación				

Análisis de los resultados de la variable “Logro de aprendizaje académico”

Al realizar el análisis de la variable “**Logro de aprendizaje académico**”, y a la luz de los resultados de la encuesta realizada a los oficiales alumnos se podría determinar que el 97.2% (siempre y casi siempre) considera que han logrado su aprendizaje académico, particularmente en las dimensiones de participación y responsabilidad académica donde alcanzan el 100%. En las tres dimensiones tratadas se ha encontrado satisfacción por parte de los alumnos de sus logros alcanzados, ya que consideran que su participación en el Programa Avanzado les ha proporcionado herramientas para liderar y gestionar los Grupos de Artillería, que está de acuerdo al perfil de egresado que propugna el Comando del Ejército, y además les ha permitido mejorar sus competencias, tanto genéricas como específicas.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica de investigación 01

El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Hipótesis nula 01

El agotamiento emocional NO se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Tabla 33

*Tabla de contingencia Agotamiento Emocional**

LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO

		Y ^a			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
X1 ^a	Nunca	Recuento	14	204	406	208
	Casi nunca	Recuento	16	162	323	167
	A veces	Recuento	9	100	167	92
	Casi siempre	Recuento	1	6	8	5
Total	Recuento	5	59	113	59	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.
a. Agrupación

Tabla 34

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99.278 ^a	76	,002
Razón de verosimilitudes	50.362	76	,000
Asociación lineal por lineal	15.742	1	,000
N de casos válidos	59		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.002 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 01 y se acepta la hipótesis específica de investigación 01 “El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”.

Hipótesis específica de investigación 02

La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Hipótesis nula 02

La despersonalización NO se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Tabla 35

*Tabla de contingencia Despersonalización**

LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO

			Y ^a			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
X ^{2a}	Nunca	Recuento	15	142	293	150
	Casi nunca	Recuento	9	104	190	101
	A veces	Recuento	1	49	82	44
Total	Recuento	5	59	113	59	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.
a. Agrupación

Tabla 36

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72.983 ^a	40	,001
Razón de verosimilitudes	48.391	40	,000
Asociación lineal por lineal	18.472	1	,000
N de casos válidos	59		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.001 es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 02 y se acepta la hipótesis específica de investigación 02 “La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de

los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”.

Hipótesis específica de investigación 03

La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Hipótesis nula 03

La realización personal en el trabajo NO se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Tabla 37

*Tabla de contingencia Realización Personal en el Trabajo**

LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO

		Y ^a			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
X3 ^a	A veces	Recuento	4	39	74	39
	Casi siempre	Recuento	16	183	320	173
	Siempre	Recuento	20	250	510	260
Total	Recuento	5	59	113	59	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.
a. Agrupación

Tabla 38

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95.214 ^a	52	,000
Razón de verosimilitudes	48.967	52	,000
Asociación lineal por lineal	22.784	1	,000
N de casos válidos	59		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 03 y se acepta la hipótesis específica de investigación 03 “La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el

logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”.

Hipótesis principal de investigación

El estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Hipótesis principal nula

El estrés laboral militar NO se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014

Tabla 39

Tabla de contingencia

\$ESTRÉS_LABORAL_MILITAR\$LOGRO_DE_APRENDIZAJE_ACADÉMICO*

		Y ^a			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
X ^a	Nunca	Recuento	33	378	765	392
	Casi nunca	Recuento	25	286	547	286
	A veces	Recuento	15	195	336	182
	Casi siempre	Recuento	17	189	328	178
	Siempre	Recuento	20	250	510	260
Total	Recuento	5	59	113	59	

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.
a. Agrupación

Tabla 40

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	245.652 ^a	168	,000
Razón de verosimilitudes	88.976	168	,000
Asociación lineal por lineal	28.987	1	,000
N de casos válidos	59		

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis principal nula y se acepta la hipótesis principal de investigación

El estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

5.3 Discusión de los resultados

Teniendo como soporte los resultados obtenidos en la investigación sobre las variables y sus derivados, entiéndase dimensiones, indicadores, se ha comprobado, mediante un 85.50% que la hipótesis general (“El estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”) es validada y ratifica una relación directa con el logro de los oficiales del Programa Avanzado; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías, como las de Lazarus y Folkman (1986), Nováez (1986), Guarino (2004), la hacemos más consistente; además tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las de Macías (2007), que en un estudio de los niveles de estrés del contingente español desplegado en Irak en misión de mantenimiento de la paz, encontró que el 60% no estaba sometido a estrés.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”, se recoger lo señalado la respuestas de los alumnos que indica que el 79.5% no está sometido a agotamiento; acentuado con lo

que dice Herrera, V y Guarino, L. (2007), quienes encontraron una relación significativa entre la sensibilidad emocional y las dimensiones del estrés.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”, se puede apreciar que lo comprobado con respecto a esta dimensión, establece un grado de relación inversa, a mayor despersonalización menor logro de aprendizaje y viceversa; acentuado con lo que dice Jiménez Barza (2004), cuando manifiesta que no hay una relación directa entre persona y nivel de estrés auto percibido.

De otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”, relacionándolos con los indicadores respectivos, se puede asegurar que según las respuestas de los alumnos quienes en un 91.5% se sienten realizados con la labor castrense que realizan; acentuado, más aún, con lo que dice Guarino (2004) quien dice que la sensibilidad emocional uno de los factores importante de la relación estrés-rendimiento académico y que es la capacidad de los individuos para identificar rápidamente emociones, tanto propias como ajenas, al igual que la habilidad para reaccionar ante las emociones expresadas por otros.

Conclusiones

1. Teniendo en consideración la hipótesis específica 1 que plantea: “El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014” se comprueba por los resultados estadísticos, las teorías y lo manifestado por los alumnos, particularmente relacionada a la no existencia de agotamiento en ellos y los aprendizajes adquiridos. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1.
2. Teniendo en consideración la hipótesis específica 2 que plantea: “La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”, se ha podido establecer su validez, por los resultados estadísticos obtenidos, las diversas teorías utilizadas en esta investigación. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 2.
3. Teniendo en consideración la hipótesis específica 3 que plantea: “La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014”, se ha podido establecer su validez, por los resultados estadísticos obtenidos, las diversas teorías utilizadas en esta investigación y, sobre todo, el alto porcentaje de alumnos (91.8%) que se sienten realizados con la labor que realizan. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 3.

4. Lo más saltante de los resultados es el hecho que el 85.5% de los alumnos no están sometidos al estrés laboral militar y que el 97% considera cumplidos sus logros de aprendizaje académico, por lo tanto, a la luz de toda la información obtenida y analizada se ha podido determinar que el estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado de la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.

Recomendaciones

Al término de la presente investigación y teniendo en consideración los resultados de la misma, se recomienda lo siguiente:

1. Que el Departamento de Psicología del Comando de Educación y Doctrina del Ejército programe charlas sobre estrés laboral y realice evaluaciones periódicas a todos los alumnos, a fin de verificar el nivel de estrés y tomar acciones para solucionar los casos existentes.
2. Teniendo en consideración la existencia de estrés académico, sería recomendable incluir en estas evaluaciones a todos los docentes, a fin de mejorar el proceso en forma integral: alumnos, docentes, planta orgánica de la Escuela, etc.

Referencias

- Agostino, G. (2007). *Estrés: enfermedad que afecta el rendimiento académico*. Recuperado el 11 de mayo del 2015 de <http://noticias.universia.cl/vida-universitaria/noticia/2007/03/18/323774/estres-enfermedad-afecta-rendimiento-academico.html>
- Atalaya, M. (2001). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Lima: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Andric, M. (1990). *Reducción y control de la ansiedad ante la evaluación en el entrenamiento aéreo militar*. Universidad Simón Bolívar. Caracas: Manuscrito no publicado.
- Beasley, M., Thompson, T., & Davidson, J. (2003). *Resilience in Response to Life Stress: The Effects of Coping Style and Cognitive Hardiness*. *Personality and Individual Differences*, 34, 77-95.
- Bethelmy, L. (2006). *Diferencias individuales, estrés laboral y salud en médicos de hospitales públicos de Caracas*. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Beethelmy, L. (2006). *Diferencias individuales, estrés laboral y salud en médicos de hospitales públicos de Caracas*. Caracas: Universidad Simón Bolívar. Manuscrito no publicado.
- Britt, T. & Bliese, P. (2003). *Testing the Stress Buffer-Buffering Effects of Self Engagement among Soldiers on a Military Operation*. *Journal of Personality*, 71, 245-252.

- Cano Vindel, A. (2002). *Consecuencias del estrés laboral*. Madrid: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). Recuperado de <http://www.ucm.es/info/seas>.
- Carrasco, J. (1985). *La recuperación educativa*. España: Anaya.
- Castillo, H. & Guarino, L. (1998). *Rendimiento académico al régimen militar en cadetes venezolanos: variables asociadas*. Caracas: Interamerican Journal of Psychology, 32, 51-70.
- Cohen, S. & Edwards, J. (1989). *Personality Characteristics as Moderator of the Relationship between Stress and Disorder*. En R. Neufeld (Ed.), *Advances in the Investigation of Psychological stress* (pp. 235-283). New York: John Wiley & Sons.
- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Recuperado de: http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm
- Endler, N. & Parker, J. (1990). *Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.
- French, D., Marteau, T., Señor, V. & Weinman, J. (2002). *The Structure of Beliefs about the Caus-Causes of Heart Attacks: A Network Analysis*. *British Journal of Health Psychology* (pp. 7, 463-479).
- García, O., Palacios, R. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática*. Tesis para optar el Grado de Magíster. Universidad San Martín de Porres. Lima.

- Goleman, D (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos.
- Gómez, V. (2010). *El estrés estudiantil*. Recuperado de:
<http://elestresanthony.blogspot.com/>
- Guarino, L. (2004). *Emotional Sensitivity: A New Measure of Emotional Lability and Its Moderating Role in the Stress-illness Relationship*. Tesis doctoral no publicada. Inglaterra. Universidad de York.
- Herán, A., Villarroel, J. (1987). *Caracterización de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemáticas en el primer ciclo de enseñanza general básica*. Santiago de Chile: CPEIP.
- Hernández Celis, D. (2007). *La inteligencia emocional en la eficacia de las decisiones financieras del servicio de intendencia de las Fuerzas Armadas*. Tesis para optar el grado de Doctor en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Hernández, M., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, V; Guarino, L. (2007). *Sensibilidad emocional, estrés y salud percibida en cadetes navales venezolanos*. Tesis. Universidad Simón Bolívar. Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento. Caracas.
- KaczynskaA, M. (1986). *El rendimiento escolar y la inteligencia*. Buenos Aires: Paidós.

- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lévano Muchotrigo, J.R (2003). *El patrón de conducta tipo A y de tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar*. Tesis para optar el Grado de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Macías Pichardo, H. (2007). Tesis doctoral: *Estudio de los niveles de estrés del contingente español desplegado en Irak en misión de mantenimiento de la paz*. Granada: Universidad de Granada. Facultad de Psicología.
- Marcos, A. (1976). El rendimiento escolar. *Vida Escolar*. Núm.80, 1976, pp. 13-20. México.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés*. 1ª. Ed. España: Editorial SAFELIZ, S.L.
- Nováez, M. (1986). *Psicología de la actividad escolar*. México: Editorial Iberoamericana.
- Oblitas Guadalupe, L. A. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Tercera edición. México DF: CENAGE Learning.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. 1ª. ed. España: Editorial UDEMA S. A.
- Real Academia de la Lengua Española (2008: 14,15). Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf/estres-academico-rendimiento-estudiante-bachillerato/estres-academico-rendimiento-estudiante-bachillerato.pdf>

- Roger, D. (1995, abril). *The Mechanics of Stress: A Model for the Relationship between Stress, Health and Personality*. Comunicación presentada en la 5ta. Conferencia Internacional en Manejo del Estrés, Noordwijkerhout, Holanda.
- Santos, J. A. (2005). *Manual: PRANES*. San Salvador. El Salvador: Acción Consultores.
- Schroeder, D. & Costa, P. (1984). Influence of the Life Event Stress on Physical Illness. Substantive Effects or Methodological Flaws? *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Selye H. (1956a). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye H. (1974b). *Stress sans détresse*. Montreal: La Presse.
- Selye, H. (1974c). *Stress without distress*. Philadelphia: J. B. Lippincott Co.
- Slipack, O. E. (1996). *Estrés Laboral*. Recuperado el 11 de mayo del 2015 de http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Stephoe, A. (1991). The Link between Stress and Illness. *Psychosomatic Research*, 35, 633-645.
- Stora, J. B. (1991). *¿Qué sé acerca del estrés?* 1ª Edición. México: Publicaciones Cruz.
- Villalobos, J. (1999). *Estrés Y Trabajo*. Recuperado de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- UNE (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. La Cantuta, Lima: UNE



UNIVERSIDAD NACIONAL
ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE

Apéndice A Matriz de consistencia

El estrés laboral militar y su incidencia en el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos del programa avanzado en la escuela de artillería de chorrillos- lima - 2014

Definición del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e dimensiones	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿De qué manera el estrés laboral militar se relaciona con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona la despersonalización con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?</p> <p>c. ¿De qué manera se relaciona la realización personal en el trabajo con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el estrés laboral militar se relaciona con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar de qué manera se relaciona el agotamiento emocional con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.</p> <p>b. Determinar de qué manera se relaciona la despersonalización con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.</p> <p>c. Determinar de qué manera se relaciona la realización personal en el trabajo con el logro de aprendizaje académico en los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos- Lima 2014.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El estrés laboral militar se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. El agotamiento emocional se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.</p> <p>b. La despersonalización se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.</p> <p>c. La realización personal en el trabajo se relaciona directamente con el logro de aprendizaje académico de los oficiales alumnos que participan en el Programa Avanzado en la Escuela de Artillería de Chorrillos-Lima 2014.</p>	<p>Variables</p> <p>Variable (X):</p> <p>Estrés laboral militar</p> <p>Variable (Y):</p> <p>Logro de aprendizaje académico</p> <p>Dimensiones</p> <p>Para variable X:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal laboral <p>Para variable Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación académica • Responsabilidad académica • Rendimiento académico 	<p>Tipo y Diseño de la Investigación.</p> <p>Investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva correlacional porque analizaremos la relación entre estrés laboral militar y logro de aprendizaje académico.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población lo constituyen 70 oficiales y la muestra es de 59.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenidos. • Observación • Encuestas. <p>Instrumentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Cuadros estadísticos • Cuestionarios estructurados

Apéndice B

Cuestionario De Encuesta

Buenos días, estamos realizando una encuesta para evaluar la influencia del desempeño docente en la satisfacción o insatisfacción docente; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.
- ✓ ¡Muchas gracias por su colaboración!

A. Estrés laboral militar

Nº	Pregunta	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	Dimensión: Agotamiento emocional	5	4	3	2	1
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado por el trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
	Dimensión: Despersonalización					
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					

13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas					
	Dimensión: Realización personal en el trabajo					
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

B. Logro de aprendizaje académico

N°	Pregunta	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
23	¿Considera Ud. que su participación académica durante el Programa Avanzado de Artillería, le han proporcionado herramientas suficientes para liderar y gestionar los Grupos de Artillería?					
24	¿Considera Ud. que sus logros alcanzados al término del Programa Avanzado de Artillería, está acorde con el perfil de egresado propuesto y esperado por el Ejército?					
25	¿Considera Ud. que han mejorado sus competencias, tanto genéricas como específicas, al término del Programa Avanzado de Artillería?					

Apéndice C
Validación De Instrumento
Diseño de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y nombres del informante:
- 1.2. Cargo e institución donde labora:
- 1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre **“ESTRÉS LABORAL MILITAR Y SU INCIDENCIA EN EL LOGRO DE APRENDIZAJE ACADÉMICO”**
- 1.4. Autor del instrumento:
 Maestría.....
 Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de estrés laboral militar y logro de aprendizaje académico.					
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					
8. Coherencia	De indicadores y dimensiones.					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					

II. Opinión de aplicabilidad:

III. Promedio de valoración:

Lugar y fecha:

DNI N^a

Teléfono.....

.....

Firma del experto informante

Apéndice D

Confiabilidad Del Instrumento

Coficiente De Confiabilidad - Alfa De Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23P	P24	P25	TOTAL
1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	3	81
2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	57
3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	73
4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	72
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	74
6	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	74
7	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	58
8	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	72
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	81
10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	57
VARP	0.7	0.5	0.7	0.2	0.6	0.4	0.6	0.2	0.8	0.7	0.6	0.5	0.2	0.6	0.3	0.8	0.6	0.4	0.4	0.3	0.3	0.6	0.8	0.8	1	77.29
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas																								13.7		

A partir de las varianzas [\[editar\]](#)

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la **varianza** del ítem i ,
- S_t^2 es la **varianza** de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{25}{24} \right] \left[1 - \left(\frac{13.7}{77.29} \right) \right] = 1.041 \times 0.823 = 0.858$$

$$\frac{25}{24} \quad \frac{77.29}{77.29}$$

Alta Confiabilidad	De 0.900 a 1.00
Fuerte confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600

Apéndice E
Resultado de las encuestas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	2	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4
3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3
5	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
6	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5
7	3	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	1	1	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5
8	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4
9	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4
10	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5
11	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4
12	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3
13	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4
14	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
15	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
16	1	3	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5
17	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
18	1	3	2	1	3	1	3	4	1	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
19	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
20	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4
21	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
22	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4
23	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5
24	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5
25	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
26	2	3	2	1	1	2	3	4	2	2	1	3	1	3	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
28	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
29	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
30	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5

Resultado de las encuestas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
31	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
32	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
33	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
34	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
35	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
37	2	3	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4
38	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
39	3	3	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
40	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
41	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
42	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
43	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3
44	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
45	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4
46	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
47	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5
48	1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5
49	1	3	2	1	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3
50	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4
51	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
52	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
53	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
54	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
55	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
56	1	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4
57	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
58	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3
59	3	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4

Apéndice F

Tabla de distribución del Chi Cuadrado

g.d.f	0,001	0,005	0,01	0,02	0,025	0,03	0,04	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35	0,40	g.d.f
1	10,828	7,879	6,635	5,412	5,024	4,709	4,218	3,841	2,706	2,072	1,642	1,323	1,074	0,873	0,708	1
2	13,816	10,597	9,210	7,824	7,378	7,013	6,438	5,991	4,605	3,794	3,219	2,773	2,408	2,100	1,833	2
3	16,266	12,838	11,345	9,837	9,348	8,947	8,311	7,815	6,251	5,317	4,642	4,108	3,655	3,283	2,946	3
4	18,467	14,860	13,277	11,668	11,143	10,712	10,026	9,488	7,779	6,745	5,989	5,385	4,879	4,438	4,045	4
5	20,515	16,750	15,086	13,388	12,833	12,375	11,644	11,070	9,236	8,115	7,289	6,626	6,064	5,573	5,132	5
6	22,458	18,548	16,812	15,033	14,489	13,968	13,198	12,592	10,645	9,446	8,558	7,841	7,231	6,695	6,211	6
7	24,322	20,278	18,475	16,622	16,013	15,509	14,703	14,067	12,017	10,748	9,803	9,037	8,383	7,806	7,283	7
8	26,124	21,955	20,090	18,168	17,535	17,010	16,171	15,507	13,362	12,027	11,030	10,219	9,524	8,909	8,351	8
9	27,877	23,589	21,666	19,679	19,023	18,480	17,608	16,919	14,684	13,288	12,242	11,389	10,656	10,006	9,414	9
10	29,588	25,188	23,209	21,161	20,483	19,922	19,021	18,307	15,987	14,534	13,442	12,589	11,791	11,097	10,473	10
11	31,264	26,757	24,725	22,618	21,920	21,342	20,412	19,675	17,275	15,767	14,631	13,701	12,899	12,184	11,530	11
12	32,909	28,300	26,217	24,054	23,337	22,742	21,785	21,026	18,549	16,989	15,812	14,845	14,011	13,266	12,584	12
13	34,528	29,819	27,688	25,472	24,736	24,125	23,142	22,362	19,812	18,202	16,985	15,984	15,119	14,345	13,636	13
14	36,123	31,319	29,141	26,873	26,119	25,493	24,485	23,685	21,064	19,406	18,151	17,117	16,222	15,421	14,685	14
15	37,697	32,801	30,578	28,259	27,488	26,848	25,816	24,996	22,307	20,603	19,311	18,285	17,322	16,494	15,733	15
16	39,252	34,267	32,000	29,633	28,845	28,191	27,136	26,296	23,542	21,793	20,465	19,369	18,418	17,565	16,780	16
17	40,790	35,718	33,409	30,995	30,191	29,523	28,445	27,587	24,769	22,977	21,615	20,489	19,511	18,633	17,824	17
18	42,312	37,156	34,805	32,346	31,526	30,845	29,745	28,869	25,989	24,155	22,760	21,605	20,601	19,699	18,868	18
19	43,820	38,582	36,191	33,687	32,852	32,158	31,037	30,144	27,204	25,329	23,900	22,718	21,689	20,764	19,910	19
20	45,315	39,997	37,566	35,020	34,170	33,462	32,321	31,410	28,412	26,498	25,038	23,828	22,775	21,826	20,951	20
21	46,797	41,401	38,932	36,343	35,479	34,759	33,597	32,671	29,615	27,662	26,171	24,935	23,858	22,888	21,991	21
22	48,268	42,796	40,289	37,659	36,781	36,049	34,867	33,924	30,813	28,822	27,301	26,039	24,939	23,947	23,031	22
23	49,728	44,181	41,638	38,968	38,076	37,332	36,131	35,172	32,007	29,979	28,429	27,141	26,018	25,006	24,069	23
24	51,179	45,559	42,980	40,270	39,364	38,609	37,389	36,415	33,186	31,132	29,553	28,281	27,096	26,063	25,106	24
25	52,620	46,928	44,314	41,566	40,646	39,880	38,642	37,652	34,382	32,282	30,675	29,339	28,172	27,118	26,143	25
26	54,052	48,290	45,642	42,856	41,923	41,146	39,889	38,885	35,563	33,429	31,795	30,435	29,246	28,173	27,179	26
27	55,476	49,645	46,963	44,140	43,195	42,407	41,132	40,113	36,741	34,574	32,912	31,528	30,319	29,227	28,214	27
28	56,892	50,993	48,278	45,419	44,461	43,662	42,370	41,337	37,916	35,715	34,027	32,620	31,391	30,279	29,249	28
29	58,301	52,336	49,588	46,693	45,722	44,913	43,604	42,557	39,087	36,854	35,139	33,711	32,461	31,331	30,283	29
30	59,703	53,672	50,892	47,962	46,979	46,160	44,834	43,773	40,256	37,990	36,250	34,800	33,530	32,382	31,316	30
31	61,098	55,003	52,191	49,226	48,232	47,402	46,059	44,985	41,422	39,124	37,359	35,887	34,598	33,431	32,349	31
32	62,487	56,328	53,486	50,487	49,490	48,641	47,282	46,194	42,585	40,256	38,466	36,973	35,665	34,480	33,381	32
33	63,870	57,648	54,776	51,743	50,725	49,876	48,500	47,400	43,745	41,386	39,572	38,058	36,731	35,529	34,413	33
34	65,247	58,964	56,061	52,995	51,966	51,107	49,716	48,602	44,903	42,514	40,676	39,141	37,795	36,576	35,444	34
35	66,619	60,275	57,342	54,244	53,203	52,335	50,928	49,802	46,059	43,640	41,778	40,223	38,859	37,623	36,475	35
40	73,402	66,766	61,691	60,436	59,342	58,428	56,946	55,758	51,805	49,244	47,269	45,616	44,165	42,848	41,622	40
60	99,607	91,952	88,379	84,580	83,298	82,225	80,482	79,082	74,397	71,341	68,972	66,981	65,227	63,628	62,135	60
80	124,839	116,321	112,329	108,069	106,629	105,422	103,459	101,879	96,578	93,106	90,405	88,130	86,120	84,284	82,566	80
90	137,208	128,299	124,116	119,648	118,136	116,869	114,806	113,145	107,565	103,904	101,054	98,650	96,524	94,581	92,761	90
100	149,449	140,169	135,807	131,142	129,561	128,237	126,079	124,342	118,498	114,659	111,667	109,141	106,906	104,862	102,946	100
120	173,617	163,648	158,950	153,918	152,211	150,780	148,447	146,567	140,233	136,062	132,806	130,055	127,616	125,383	123,289	120
140	197,451	186,847	181,840	176,471	174,648	173,118	170,624	168,613	161,827	157,352	153,854	150,894	148,269	145,863	143,604	140

Distribución ji cuadrada - Pq