



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**

SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE  
AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL  
CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

**PRESENTADO POR:**

ANGELA KENDHAL TORRES TICONA  
LESLY LEYDI COAQUIRA HUANCA

**DOCENTE ASESOR:**

MG. ACHARTE CHAMPI WÁTER JESUS  
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6598-7801

CHINCHA, 2024

## Constancia De Aprobación De La Investigación



### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Chincha, 11 de octubre de 2024

**Dra. SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA**

**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Presente. –**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que las bachilleres: **ANGELA KENDHAL TORRES TICONA**, con DNI N° 75950107 y **LESLY LEYDI COAQUIRA HUANCA**, con DNI N° 72205999, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su tesis titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024.”**

APROBADO(A):

Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los jurados para sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Asesor: Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

## Declaratoria de autenticidad de la investigación

### DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Angela Kendhal Torres Ticona identificado(a) con DNI N°75950107 y Lesly Leydi Coaquira Huanca, identificado(a) con DNI N°72205999, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024,

declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 10 de octubre del 2024



Torres Ticona Angela Kendhal  
DNI: 75950107



Coaquira Huanca Lesly Leydi  
DNI: 72205999

**CERTIFICACION A LA VUELTA →**

CERTIFICO: QUE LAS FIRMAS QUE ANTECEDEN CORRESPONDEN A:  
NOMBRE:..... ORRIBEL..... HERNANDEZ..... TORRES..... FIGUEROA.....  
..... LESLY..... (S.N.)...... CARRERA..... HUANGA.....  
IDENTIFICADOS (AS) CON:..... DNI N° 75950107.....  
..... DNI N° 32305333.....  
SE LEGALIZA LAS FIRMAS MAS NO EL CONTENIDO.

JULIACA:..... 11 OCT. 2024.....  
FIRMA POR LICENCIA DEL  
TITULAR ART. 20 D. Ley 1049



RIQUE ANTONIO PATINO PATINO  
NOTARIO PÚBLICO



## **Dedicatoria**

La presente tesis va dedicada en primer lugar a Dios, quien ha estado a nuestro lado durante esta larga pero tan gratificante travesía. Su guía y fortaleza han sido fundamentales en cada paso de este camino, iluminando mis decisiones y brindándome la sabiduría necesaria para enfrentar los desafíos que se presentaron. Agradezco profundamente por la inspiración y la paz que hemos encontrado en nuestra fe, lo que me ha permitido perseverar en esta maravillosa carrera.

Asimismo, quiero dedicar esta obra a nuestras familias, quienes siempre han estado ahí, apoyándonos incondicionalmente y motivándonos a seguir nuestros sueños en esta travesía. Su amor y aliento han sido un pilar esencial en nuestro viaje, recordándonos la importancia de la perseverancia y el esfuerzo. Cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo y cada momento compartido han contribuido a que hoy podamos celebrar este logro. Sin su respaldo, este camino habría sido mucho más difícil. A todos ellos, mi más sincero agradecimiento y dedicación.

Las autoras

## **Agradecimiento**

En los momentos más difíciles de nuestra trayectoria académica, queremos tomarnos un momento para expresar nuestro más sincero agradecimiento. Tu luz nos ha guiado y nos has brindado la fe y la fortaleza necesarias para seguir adelante con nuestra tesis, incluso cuando las circunstancias parecían abrumadoras. Nos has enseñado a confiar en nosotros mismos y a perseverar, y por ello, te estamos eternamente agradecidos.

También queremos dedicar unas palabras de gratitud a nuestras familias. Su apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en nuestra formación académica. Cada palabra de aliento, cada gesto de cariño y cada sacrificio que han hecho por nosotros han sido esenciales en este camino. Gracias por estar siempre a nuestro lado, por creer en nosotros y por motivarnos a dar lo mejor de nosotros mismos. Sin su amor y apoyo, este logro no habría sido posible.

A todos los que han sido parte de este viaje, les agradecemos de corazón. Este logro es tanto nuestro como de ustedes.

Las autoras

## Resumen

La investigación tuvo como **objetivo**. Determinar la relación entre el síndrome de Bournout y el afrontamiento de estrés en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024. **Metodología**. El tipo de investigación fue cuantitativa, relacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada 320 personas del servicio militar y la muestra fue de 110 personas, la técnica de recolección de datos fue el inventario, a través del “Inventario de Maslash Burnout” (MBI), y el “Cuestionario de Afrontamiento de Estrés” (CAE). De los **Resultados** los participantes presentaron un nivel medio de agotamiento emocional (78.2%), despersonalización (68.2%) y realización personal (76.4%), en respecto a la variable estrategias de afrontamiento del estrés prevaleció el rango “a veces”. Asimismo, se encontró una correlación positiva significativa entre el síndrome de Bournout y el afrontamiento de estrés, según la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo p valor fue 0.481, en cual es menor a  $\alpha=0.05$ . En **conclusiones** se evidencia que existe relación positiva media entre el síndrome de Bournout y el afrontamiento de estrés en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, lo que quiere decir que mientras una variable incrementa la otra también lo hace en el mismo margen.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento, personal militar

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and stress coping in the military personnel at the Francisco Bolognesi barracks, Juliaca - Puno, 2024. Methodology: The research was quantitative, relational, and utilized a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 320 military service personnel, with a sample size of 110. The data collection technique was the inventory method, using the "Maslach Burnout Inventory" (MBI) and the "Stress Coping Questionnaire" (CAE). Results: Participants exhibited a medium level of emotional exhaustion (78.2%), depersonalization (68.2%), and personal accomplishment (76.4%). Regarding stress coping strategies, the category "sometimes" prevailed. Additionally, a significant positive correlation was found between burnout syndrome and stress coping, according to Spearman's Rho statistical test, with a p-value of 0.481, which is less than  $\alpha=0.05$ . Conclusion: It is evident that there is a moderate positive relationship between burnout syndrome and stress coping in the military personnel at the Francisco Bolognesi barracks, meaning that as one variable increases, the other also increases proportionally.

**Keywords:** Burnout syndrome, coping strategies, military personnel

## Índice General

Portada .....	i
Constancia de aprobación de la investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación .....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
Índice General.....	ix
Índice de tablas académicas.....	xii
Índice de figuras.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	18
2.1. Descripción del problema .....	18
2.2. Pregunta de investigación general .....	24
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	24
2.4. Objetivos generales.....	24
2.5. Objetivos específicos.....	25
2.6. Justificación e importancia .....	25
2.6.1. Justificación: .....	25
III. MARCO TEÓRICO.....	28
3.1. Antecedentes.....	28
3.2. Bases teóricas .....	39
3.2.1. Definición del síndrome de burnout.....	39
3.2.2. Definición de las dimensiones del síndrome de burnout	45
3.2.3. Definición de estrategias de afrontamiento del estrés...	51

3.2.4. Definición de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento .....	55
3.3. Marco conceptual .....	58
IV. METODOLOGÍA.....	61
4.1. Tipo de nivel de investigación .....	61
4.2. Diseño de la investigación.....	61
4.3. Hipótesis general y específicos .....	62
4.4. Identificación de las variables.....	63
4.5. Matriz de operacionalización de variables .....	65
4.6. Población – Muestra.....	69
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	70
4.8. Técnicas de análisis y procesamientos de datos .....	79
V. RESULTADOS .....	81
5.1. Presentación de Resultados.....	81
5.2. Interpretación de Resultados.....	93
5.3. Contraste de hipótesis .....	102
VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	112
6.1. . Comparación de resultados.....	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	116
Recomendaciones .....	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	119
ANEXOS .....	128
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	128
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos .....	133
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	138
Anexo 4: Base de datos .....	144
Anexo 5: Documentación administrativo .....	161

Anexo 6: Evidencias fotográficas .....	164
Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud .....	167

## Índice de tablas académicas

<b>Tabla 1</b>	Indicador general de la Variable Síndrome de Burnout.....	81
<b>Tabla 2</b>	Resultados de la dimensión Agotamiento emocional.....	82
<b>Tabla 3</b>	Resultados de la dimensión despersonalización .....	82
<b>Tabla 4</b>	Resultados de la dimensión realización personal .....	83
<b>Tabla 5</b>	Comparativo por dimensiones .....	84
<b>Tabla 6</b>	Indicador general de la Variable Estrategias de afrontamiento del Estrés.....	84
<b>Tabla 7</b>	Resultados de la dimensión afrontamiento en base al problema (Cognitivo).....	85
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la dimensión afrontamiento en base a la emoción (Conductual) .....	86
<b>Tabla 9</b>	Comparativo por dimensiones .....	86
<b>Tabla 10</b>	Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés	87
<b>Tabla 11</b>	Agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	88
<b>Tabla 12</b>	Agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	89
<b>Tabla 13</b>	Despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	90
<b>Tabla 14</b>	Despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	91
<b>Tabla 15</b>	Realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	92
<b>Tabla 16</b>	Realización personal y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	93
<b>Tabla 17</b>	Prueba de normalidad del Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés.....	101
<b>Tabla 18</b>	Prueba de correlación entre el Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés.....	103
<b>Tabla 19</b>	Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	104

<b>Tabla 20</b>	Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	105
<b>Tabla 21</b>	Prueba de correlación entre la despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	107
<b>Tabla 22</b>	Prueba de correlación entre el despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	108
<b>Tabla 23</b>	Prueba de correlación entre la realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	110
<b>Tabla 24</b>	Prueba de correlación entre la realización profesional y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	111

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Incidencia general de la Variable Síndrome de Burnout .....	81
<b>Figura 2</b>	Dimensión de agotamiento emocional .....	82
<b>Figura 3</b>	Dimensión de despersonalización.....	83
<b>Figura 4</b>	Dimensión de realización personal .....	83
<b>Figura 5</b>	Comparativo por dimensiones .....	84
<b>Figura 6</b>	Incidencia general de la Variable Estrategias de afrontamiento del Estrés .....	85
<b>Figura 7</b>	Dimensión de afrontamiento en base al problema (Cognitivo)	85
<b>Figura 8</b>	Dimensión de afrontamiento en base a la emoción (Conductual)	86
<b>Figura 9</b>	Comparativo por dimensiones .....	87
<b>Figura 10</b>	Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés	87
<b>Figura 11</b>	Agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	88
<b>Figura 12</b>	Agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	89
<b>Figura 13</b>	Despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	90
<b>Figura 14</b>	Despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	91
<b>Figura 15</b>	Realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo) .....	92
<b>Figura 16</b>	Realización personal y afrontamiento en base a la emoción (conductual) .....	93

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años ha habido un aumento en la prevalencia del Síndrome de Burnout, una enfermedad que afecta a las diversas áreas laborales. Las personas que sufren el Síndrome de Burnout (“SB” en adelante), experimentan agotamiento físico y mental, así como despersonalización, principalmente en el entorno laboral. El SB es provocado por la presión laboral y suele ser más común en trabajadores de servicios profesionales, lo que resulta en falta de motivación, mal humor, menor rendimiento y posiblemente ausencias en el trabajo. En el personal militar en general, es meridianamente difícil mantener, promover y garantizar un buen ambiente laboral para que puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. Ya que es necesario proteger la vida de los soldados, quienes se encargan de proteger al país, creando un entorno propicio para que puedan realizar sus tareas y asegurando su bienestar físico y mental (Marengo-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016).

Por otro lado, el objetivo de hacer frente al estrés laboral es poder controlar tanto las situaciones externas o internas que lo causan como la sensación de malestar emocional. Es fundamental saber manejar el estrés, ya que esto puede evitar posibles efectos negativos en la salud física, mental, espiritual y social, permitiendo alcanzar el éxito en diferentes aspectos de la vida como el trabajo, la familia y las relaciones personales (Peralta- Ramírez et al., 2009).

Por lo tanto, se llevó a cabo una investigación sobre el problema mencionado, con el objetivo de identificar el nivel de síndrome de Burnout en los oficiales, suboficiales y personal de tropa, para así determinar el grado de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal. Previo a eso, se llevó a cabo la medición mediante la aplicación del formulario “Inventario Maslach Burnout” de Maslach y Jackson (1981), adaptado por la investigadora Victoria Llaja Rojas y otros en el año 2007 (Llaja, Rojas et al., 2007), y el

“Cuestionario Afrontamiento del Estrés Modificado (CAE”) propuesto por los autores Bonfacio Sandín y Paloma Chorot, en el año 2003 (Sandín & Chorot, 2003).

El objetivo del estudio fue identificar la conexión entre el agotamiento laboral y las tácticas para enfrentar el estrés que emplean los miembros del personal militar en el Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca, ubicado en la provincia de San Román, departamento de Puno, durante el año 2024. Con el objetivo de evaluar inicialmente el grado de síndrome de Burnout que experimenta el personal militar, debido a las repercusiones en el entorno laboral que abarcan el cansancio, la fatiga emocional, la despersonalización y la falta de satisfacción personal. Entonces, se propuso vincularlo con las tácticas que emplean los soldados para hacer frente al estrés laboral y reducirlo.

La investigación actual fue realizada con el propósito de favorecer directamente al personal de oficiales del cuartel Francisco Bolognesi en Juliaca, provincia de San Román. Al identificar el síndrome de Burnout, se logró comprender la situación actual de los oficiales y se pudieron implementar acciones para mejorar su bienestar psicológico, lo que a su vez contribuirá a obtener mejores resultados en la institución. De este modo, en el ámbito social se incrementará el fortalecimiento de los conocimientos previos con el fin de obtener una comprensión más amplia de la realidad. Por otra parte, este estudio también tiene implicaciones prácticas, ya que los hallazgos obtenidos fomentan la creación de estrategias.

La presente investigación se encuentra estructurado de la forma siguiente: En el Capítulo I: Introducción. Capítulo II: Planteamiento del problema. Capítulo III: Marco teórico. Capítulo IV: Metodología. Capítulo V: Resultados. Capítulo VI: Análisis de resultados. VII: Discusión de los resultados. Seguidamente las Conclusiones y

recomendaciones, así como las Referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

El síndrome de burnout se identificó como un peligro en el lugar de trabajo en el año 2000, ya que perjudica la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. Igualmente, podría generarse una afectación en el aspecto físico, lo cual podría afectar la productividad laboral del trabajador (Organización Mundial de la Salud, 2024).

**A nivel mundial**, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) afirma que la salud es un estado de bienestar social, cognitivo y físico. Va más allá de la falta de enfermedades, indicando que cualquier alteración en los componentes del individuo puede afectar su salud. Por consiguiente, la institución ha expresado su preocupación por los altos niveles en los aspectos sociales y personales asociados con el síndrome de burnout, considerándolo una epidemia a nivel global.

**A nivel internacional**, se evidencia que el SB manifiesta una creciente tendencia, específicamente, entre los años 2014 y 2018, considerándose como un fenómeno que continúa teniendo relevante presencia en la interacción del personal con el trabajo (Bambula & Gómez, s. f.).

En el estudio llevado a cabo por la autora Kennya Loya Murguía en el año 2018, en donde se llevó a cabo una revisión de artículos en español e inglés para encontrar investigaciones sobre el SB en América Latina. Los hallazgos mostraron que la prevalencia de este síndrome varió entre el 2.1% y el 76%, y concluyeron que en la mayoría de los casos no se están implementando medidas de prevención para el SB. Esto es alarmante, ya que en cualquier situación en que ocurra este problema, podría afectar negativamente la productividad laboral, al causar accidentes que perjudiquen tanto al empleado como a la empresa para la que trabaja. Por lo tanto, es

esencial que todas las organizaciones cuenten con medidas de seguridad y salud implementadas (Loya-Murguía et al., 2018).

**En España**, un estudio transversal realizado con 11.530 profesionales iberoamericanos, se encontró que el síndrome de Burnout afectaba al 14.4% de los participantes de Argentina, al 7.9% de Colombia, al 5.9% de Uruguay, al 4.5% de Guatemala, al 4.3% de Perú, al 4.2% de México, al 4% de Ecuador y al 2.5% de El Salvador (Loya-Murguía et al., 2018). En Perú y Colombia, se han encontrado informes que muestran que el síndrome de Burnout es una de las principales consecuencias del estrés, causado frecuentemente por el estrés laboral excesivo (Mejía et al., 2019).

**En España**, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indica que los trabajadores en el campo de Seguridad y Defensa, incluyendo militares, son uno de los grupos más vulnerables a riesgos laborales, especialmente los relacionados con la salud mental (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s. f.). Debido a la percepción del problema de estrés laboral, se produce el síndrome de Burnout, lo cual causa desequilibrios emocionales profundos en las personas. Es importante que se implementen medidas eficaces y valientes en la institución militar para abordar este problema y se realicen tratamientos y seguimientos psicológicos una vez el personal regrese de las zonas de operaciones y acciones militares.

En un estudio realizado **en Brasil** en 2010, se descubrió que el personal de enfermería de un hospital experimentaba altos niveles de estrés. Por lo que, a medida que el estrés percibido aumentaba, también lo hacía la presencia de las dimensiones de Burnout. Cuando el estrés se prolonga en el tiempo, puede tener efectos más graves en el cuerpo, provocando agotamiento y desgaste progresivo (Lorenz et al., 2010).

**En México**, un estudio realizado al personal de salud, encontró que las causas del ausentismo relacionadas al estrés laboral incluyen 36,5% de todas las inasistencias en un año, los accidentes de trabajo representan el 28% y por enfermedad general el 27,7%. Se encontró que de cuatro ocupaciones comparadas -administrativos, docentes, obreros y enfermeras- un porcentaje mayor de estas últimas (87%) consideraron su trabajo estresante. También señalaron que tenían mayores problemas de salud que las otras ocupaciones (Hernández Zamora et al., 2004).

**En Costa Rica**, un estudio reveló que el 40% de la población experimenta síntomas de estrés. Las áreas de mayor preocupación para la población estudiada fueron aquellas que presentaron síntomas de sensibilidad excesiva, desconfianza, fatiga, ansiedad y depresión. Además, se refiere que las estrategias de afrontamiento pueden enfocarse en el manejo de la emoción, el manejo del problema o la adaptación conductual. Como resultado, se observa que la expresión emocional se reprime, ya que un porcentaje significativo (54.3%) de enfermeras y enfermeros tienen una baja o nula posibilidad de expresar lo que sienten ante situaciones estresantes. Por lo tanto, tratan de ocultar su descontento ante la situación. Otro dato relevante es la importancia de enfrentar el estrés de manera evasiva, creando el deseo de estar en una realidad inexistente (47,8%) (Meza Benavides et al.,2004).

**En el Perú**, en general, la mayoría de los casos de SB se encuentran en profesionales del sector de la salud, aunque existen investigaciones heterogéneas en diversos estudios nacionales. El Ministerio de Salud (MINSA) enfatiza la importancia de implementar enfoques renovados en la detección y prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales, que abarcan diversas situaciones que afectan la productividad laboral, como el estrés laboral (Ministerio de Salud, 2020).

Según el informe más reciente del Instituto de Integración, el 60% de los trabajadores en Perú sufre de estrés y está en riesgo gradual de desarrollar el Síndrome de Burnout debido al cansancio mental, emocional, físico y la falta de motivación. En nuestro país, la prevalencia de síndrome de burnout en trabajadores sanitarios es del 12,5%. Varios estudios han mostrado resultados variados (6,7). En Ancash, un estudio encontró que el personal de salud de 10 centros hospitalarios reportó un alto nivel de Síndrome de Burnout (Méndez et al., 2019). En Lima, Callao, Loreto, Apurímac, Ayacucho y otras ciudades de Perú también se observa presencia del SB, con tasas que fluctúan entre 69,4% y 80,6%, dependiendo de sus dimensiones (Chicata Rosas, 2023).

**En Chiclayo**, se llevó a cabo una investigación en el área crítica de dos hospitales, tanto del Ministerio de Salud (MINSA) como del Seguro Social de Salud (EsSalud). El análisis de ambos hospitales reveló diferencias en dos dimensiones del síndrome de Burnout: cansancio emocional y despersonalización. En cuanto a los niveles de las dimensiones del síndrome, el nivel alto de cansancio emocional es mayor en EsSalud (20%) que en MINSA (9%). La despersonalización en nivel alto es mayor en EsSalud (20%) que en MINSA (9%), y el nivel bajo de realización personal es mayor en EsSalud (9%) que en MINSA (5%) (Mera, Olivares & More, Durán, s. f.).

La Policía Nacional del Perú (PNP) es vulnerable al síndrome de Burnout, especialmente dadas las condiciones laborales inadecuadas de sus efectivos. Esto fue evidenciado en una investigación en el año 2015, sobre el síndrome de Burnout (SB) y el cólera en policías de Lima. Los resultados muestran que el 25.4% experimentó un alto agotamiento emocional, el 35.6% presentó un nivel elevado de despersonalización, y el 22% mostró un nivel superior en la realización personal. Concluyeron que un mayor nivel de agotamiento

emocional y despersonalización se relaciona con un aumento en los niveles de cólera (Romero Wiener, 2015).

La misión principal del Ejército peruano es proteger al país de cualquier amenaza utilizando su fuerza militar, además de participar en el desarrollo económico y social, mantener el orden interno, actuar en situaciones de defensa civil y representar al país en el ámbito exterior de acuerdo a la ley, siempre de forma constante y eficiente. Todo esto con el objetivo de asegurar la independencia, soberanía, integridad territorial y bienestar de la población en general.

Los oficiales y suboficiales están sometidos a continuos traslados y modificaciones para llevar a cabo las tareas asignadas. Además, la Ley N°

29108 establece que la idoneidad psicósomática del personal militar peruano implica una evaluación médica, física y psicológica (El Peruano, 2018). Es importante destacar que estas evaluaciones están destinadas a mejorar la calidad de los oficiales y suboficiales en la institución, monitoreando constantemente su salud, condición física y mental.

En términos de la capacitación profesional del personal militar en el ámbito del historial académico, operativo y administrativo, se pretende lograr una reubicación en zonas periféricas a la ciudad para aumentar los puntos por asignación de zona de trabajo. Se observa que los oficiales no recibieron capacitación psicológica antes de ser transferidos a otras unidades, lo que resulta en dificultades para cumplir con nuevos desafíos. Es importante tener en cuenta que, para tener éxito en otras asignaciones, se necesitan habilidades psicológicas además de conocimientos técnicos. La falta de estas habilidades puede provocar dificultades y estrés al intentar cumplir con las nuevas tareas rápidamente (Pinedo, 2020).

En el cuartel Francisco Bolognesi GAC N° 4 "José Joaquín Inclán" de la ciudad de Juliaca, en la Provincia de San Román, región de Puno, existe el riesgo de que se presente el síndrome de Burnout. Esto se debe a las frustraciones que experimenta el personal militar durante su carrera, por lo desplazamiento referidos, así como debido a posibles maltratos en el cumplimiento de sus funciones, lo que genera sentimientos depresivos y podría llevar a la deserción del personal militar, entre otros factores.

Las declaraciones anteriores generan múltiples problemas laborales y personales en los oficiales, suboficiales y personal de tropa del cuartel Francisco Bolognesi GAC N° 4 "José Joaquín Inclán" en Juliaca, los cuales deben ser examinados a fondo y considerados detalladamente. Uno de estos problemas es el impacto en la familia, lo cual puede resultar en la separación de los seres queridos, por los prolongados aislamientos de acuerdo con la naturaleza del servicio.

De otro lado, los desplazamientos, en donde, esta situación parece estar en contradicción, ya que no se valora o se ignora, y está relacionado con los cambios de destino a lugares distantes fuera de la ciudad. Como, por ejemplo, el VRAEM (Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro), brigadas en la selva o las unidades en la sierra. En su mayoría, esta situación contradice las solicitudes previas de cambio de ubicación de acuerdo con el plan personal de cada oficial en su carrera. De igual manera, las condiciones ambientales e institucionales altamente reguladas y jerarquizadas propician el estrés laboral, que puede ser identificado como el SB.

Este conjunto de dificultades que se presentan en la vida militar es numeroso, lo que lleva a la conclusión de que los oficiales no están recibiendo la atención ni evaluación adecuada, lo que les genera inquietud, ansiedad, temor a no cumplir con éxito su función militar, entre otros, provocando así un estado de estrés. El SB no se limita solo a médicos o docentes, hoy en día se puede observar en cualquier

individuo, incluyendo a aquellos que forman parte de una institución militarizada como el Ejército del Perú, quienes tienen la responsabilidad de proteger el territorio nacional y la soberanía. Este desequilibrio emocional impide que los oficiales cumplan eficientemente con la misión asignada. El SB puede ser evitado y controlado si se diagnostica tempranamente.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1**

¿Cuál es la relación entre el afrontamiento emocional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?

### **P.E.2**

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?

### **P.E.3**

¿Cuál es la relación entre la realización profesional y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?

## **2.4. Objetivos generales.**

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024.

## **2.5. Objetivos específicos**

### **O.E.1**

Determinar la relación entre el afrontamiento emocional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca  
- Puno 2024.

### **O.E.2**

Determinar la relación entre la despersonalización y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca  
- Puno 2024.

### **O.E.3**

Determinar la relación entre la realización profesional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca  
- Puno 2024.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **2.6.1. Justificación:**

La investigación actual se justifica por su relevancia teórica, práctica, metodológica y social. Este estudio nos permite explorar diversas teorías, paradigmas, definiciones y conceptos de ambas variables de estudio. En términos prácticos, la investigación generó conocimientos que ayudan a abordar las lagunas teóricas y servir como base para futuras investigaciones. El objetivo principal fue demostrar la relación entre la regulación emocional y el estrés laboral en el personal militar del Ejército del Perú, creando así un ambiente favorable para la institución que representan. Durante la

pandemia, este sector ha sido uno de los más afectados, por lo que ampliar el conocimiento y la identificación de estos temas es crucial para promover una salud mental adecuada.

#### **Justificación teórica:**

La justificación teórica implica llevar a cabo un examen del concepto de bienestar psicológico, el cual es poco abordado en la literatura psicológica y tiene múltiples interpretaciones. Se llevará a cabo un análisis de diferentes teorías que buscan explicar el SB, el cual se caracteriza por sentirse agotado por el trabajo. Se estudiará su proceso y las etapas por las que atraviesan las personas en esta situación, lo cual será útil para investigaciones futuras.

#### **Justificación práctica:**

En la justificación práctica, los datos empíricos se utilizarán para proponer soluciones ante una situación problemática que afecta al Ejército del Perú, específicamente al Cuartel “Francisco Bolognesi” de la ciudad de Juliaca – San Román, mejorando la calidad de vida de los soldados, así como en el ámbito laboral. Se implementarán medidas para favorecer el bienestar psicológico y prevenir el SB en el personal militar que trabaja al servicio de la Nación.

#### **Justificación metodológica:**

En la justificación metodológica se busca confirmar la fiabilidad y la validez de las herramientas utilizadas para medir el Síndrome de Burnout y el afrontamiento del estrés. Esto facilitará su utilización en investigaciones futuras sobre salud, que promuevan el bienestar psicológico y el manejo adecuado del estrés en el ámbito laboral. También se justifica la importancia metodológica de generar conocimiento válido y confiable para mejorar el ambiente laboral del personal del Cuartel “Francisco Bolognesi” - Juliaca. Esto se logrará

mediante actividades evaluativas y la recolección de datos, considerando la problemática identificada para beneficiar a la población que forma parte de la Institución militar.

**Importancia:**

Finalmente, gracias a nuestra investigación pudimos recopilar información relevante para el ejército, lo que nos permitirá analizar el impacto actual del estrés laboral y la regulación del estrés en el rendimiento de los militares. Esta información será utilizada para crear estrategias de apoyo al personal militar y desarrollar las herramientas necesarias para prevenir las consecuencias del estrés. Además, servirá como punto de partida para futuras investigaciones sobre aspectos claves identificados.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Aunque no se encontraron estudios con las dos variables examinadas a nivel nacional ni internacional, se encuentran como antecedentes de investigación, las siguientes que estudian una variable, que se detallan a continuación:

##### **Antecedentes internacionales**

De la Fuente, E. et al. (2020) España. El estudio titulado "Estudio de la validez predictiva del cuestionario Burnout de Granada en agentes de policía", realizaron una investigación con el **objetivo** de evaluar si los instrumentos "Maslach Burnout Inventory" y "Granada Burnout Questionnaire" son apropiados para medir el desgaste profesional en policías, se llevará a cabo un estudio de fiabilidad y validez de estos. **Metodología:** El estudio tuvo un diseño transversal y contó con una muestra de 1.884 policías, en su mayoría hombres (85,4%) con una edad promedio de 35,04 años. Para evaluar el agotamiento laboral se utilizó el "Inventario de Burnout de Maslach" y el "Cuestionario de Burnout de Granada". Los **resultados** revelan que los coeficientes de correlación entre las dimensiones fueron significativos y de magnitud media-alta. Aquellos participantes que experimentaron estrés laboral mostraron puntuaciones significativamente más altas en agotamiento emocional y despersonalización, y más bajas en realización personal en comparación con aquellos que no lo experimentaron, según los dos instrumentos utilizados. Se **concluyó** que los agentes de policía necesitan herramientas precisas y validadas para medir el agotamiento en sus dimensiones. El cuestionario "Granada Burnout Questionnaire" es eficaz para identificar esta condición en profesionales policiales de manera acertada (De La Fuente-Solana et al., 2020).

García, B. et al. (2020) México. Desarrollaron una investigación **titulada** “Síndrome de Burnout en policías y su relación con la actividad física y el ocio”, donde tuvo por **objetivo** determinar la presencia de asociación estrés laboral con las actividades físicas, de ocio y el perfil personal. **Metodología:** el estudio fue básico, correlacional y transversal, y contó con la participación de 276 policías, de los cuales el 87% eran hombres y el 13% mujeres. Para recopilar datos, se utilizó el "Inventario de Burnout" de España y los "Cuestionarios de Estrés de la Policía Operativa". Entre los **resultados** más importantes fue que muchos policías mostraban altos niveles de estrés laboral y agotamiento mental, y se descubrió una asociación significativa y positiva entre la actividad física y un menor riesgo de agotamiento. Es importante destacar que los hombres tenían un mayor riesgo que las mujeres. Se **concluyó** que este estudio indica que es necesario tener en cuenta los hallazgos para mejorar las acciones y métodos de salud laboral en la policía, lo que ayuda a entender mejor el agotamiento en los agentes, así como la relevancia del ejercicio y el tiempo libre para reducir el agotamiento en esta población específica de estudio que incluye personal policial (García-Rivera et al., 2020).

Montero, K. et al. (2020). Colombia. La investigación titulada “Síndrome de Burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos”, tuvo como **objetivo** Examinar si hay una conexión entre los estándares utilizados para diagnosticar el síndrome de Burnout y el sistema de recompensas y beneficios que la Policía Nacional de Colombia brinda a los agentes que trabajan en el área de vigilancia. En la **metodología** se utilizó un diseño descriptivo correlacional y se trabajó con una muestra de 1817 policías, con la administración de instrumentos como el “inventario Maslach Burnout Inventory General Survey” (MBI-GS) y la “Encuesta Institucional de Beneficios e Incentivos”. **Resultados:** en la población estudiada no se observó una alta incidencia del síndrome de burnout, y más del 50% de los policías declararon haber recibido algún tipo de

beneficio o incentivo en el último año. En el estudio se descubrió que las actividades recreativas son el único beneficio que reduce el desgaste emocional y el cinismo; mientras que las felicitaciones públicas son los incentivos más efectivos para aliviar el desgaste emocional. En **conclusión**, es fundamental y apropiado llevar a cabo intervenciones psicosociales para disminuir el agotamiento emocional y el cinismo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el bienestar de los policías. Si no se toman medidas, los niveles de agotamiento emocional y despersonalización podrían aumentar (Montero Yaya et al., 2020).

Pérez, S. et al. (2023). Ecuador. La investigación **titulada** “Liderazgo y síndrome de burnout, una relación que impacta en el desempeño del personal militar de tropa”, tuvo por **objetivo** identificar los factores del liderazgo que inciden en el síndrome de burnout en el personal militar de tropa del ejército ecuatoriano, con un enfoque esencialmente dirigido a establecer la relación con el liderazgo transformacional. **Metodología**: El estudio se llevó a cabo utilizando una investigación no experimental. Los **resultados** obtenidos indican la importancia de implementar medidas que promuevan un entorno laboral saludable y que ofrezcan apoyo emocional. Los líderes transformacionales en el ejército ecuatoriano tienen la habilidad de establecer un compromiso fuerte y coordinar los valores y objetivos de la institución militar, lo que destaca su importancia en la prevención del síndrome de burnout. **La conclusión** fue que la aplicación de medidas y procedimientos que fomenten este estilo de liderazgo disminuye la fatiga emocional y el estrés constante, mejorando la felicidad, la dedicación y la eficiencia del personal militar, lo cual conlleva a importantes ventajas para el entorno laboral en las unidades militares del ejército ecuatoriano (Pérez Villa et al., 2023).

**Vojvodic, A y Dedic G. (2020) Serbia.** Llevaron a cabo la investigación titulada “Correlación entre el Síndrome de Burnout y la ansiedad en personal militar” que estableció por **objetivo** la

determinación de correlación entre los fenómenos del SB y la ansiedad en personal militar que pertenece a las Fuerzas Armadas de Serbia. **Metodología**, fue de tipo básico, correlacional y transversal, que implicó un total de 311 militares profesionales para un estudio, incluyendo oficiales, suboficiales y soldados entre las edades de 23 y 53 años que no tenían ningún trastorno mental previo. Se empleó el “Inventario de Burnout de Maslach” (MBI) y el “Inventario de Ansiedad de Beck” (BAI) para medir las diferentes variables en el estudio. El **resultado** fue que el número de sujetos masculinos fue significativamente mayor que el de mujeres ( $\chi^2 = 11,478$ ;  $p < 0,01$ ). Hubo significativamente más sujetos con educación secundaria (64,7%) en comparación con otras categorías de educación ( $\chi^2 = 8,167$ ;  $p < 0,01$ ). Hubo significativamente más personal militar que estaba casado (62,7%) en comparación con solteros (solteros) y otras categorías de estado civil (separados/divorciados) ( $\chi^2 = 8,228$ ;  $p < 0,01$ ). Así, la investigación **concluyó** que hay una conexión entre el agotamiento y la ansiedad en el personal militar de las Fuerzas Armadas de Serbia. Asimismo, se estableció que la disminución de ansiedad y la prevención del SB en el ámbito militar podrían estar relacionadas con la situación financiera, el pago de las recreativas pautas y la disminución de responsabilidades profesionales (Vojvodic & Dedic, 2020).

### **Antecedentes Nacionales**

Astupuma, M. y Aguilar, M. (2023) Pimentel. En su investigación **titulada** “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital II Lima Norte, Callao 2022”. Tuvo como **objetivo** analizar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del área de emergencias. La **Metodología** se basó utilizando un enfoque cuantitativo de tipología descriptiva-correlacional no experimental. **Los resultados** obtenidos indican El nivel de estrés laboral del personal de enfermería es del 69,9%, considerado como medio. Las

estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería varían según sus dimensiones son: Búsqueda de apoyo social (5.45%), Reevaluación positiva (47.27%), y Focalizada en la solución del problema (65.45%). Se **Concluyó** que hay una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Esto indica que, a mayor estrés laboral, se utiliza más frecuentemente estrategias de afrontamiento (Astupuma Estrada & Aguilar Acosta, 2023).

Abad, S. y Fernández, E. (2024) Piura. Su investigación **titulada** “Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la Ciudad de Piura, 2023”. Tuvo como **objetivo** determinar la relación existente entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. **Metodología:** se basó en un enfoque cuantitativo, básica, no experimental de corte transversal en una muestra de 137 militares. Los **resultados** mostraron una correlación insignificante y negativa al utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=-0.153$ ) con un nivel de significancia por debajo de 0.05. También se estableció la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico, encontrándose que la autoaceptación se correlacionó con CO ( $r=-.112$ ), EO ( $r=-.156$ ), TE ( $r=.03$ ), TC ( $r=-.05$ ), IL ( $r=-.05$ ), FC ( $r=-.134$ ) y RG ( $r=-.100$ ). Por otro lado, las relaciones positivas se correlacionaron con CO ( $r=-.067$ ), EO ( $r=-.050$ ), TE ( $r=.024$ ), TC ( $r=.006$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.121$ ) y RG ( $r=-.005$ ), mientras que el dominio del entorno se relacionó con CO ( $r=-.170$ ), EO ( $r=-.076$ ), TE ( $r=.053$ ), TC ( $r=.005$ ), IL ( $r=-.140$ ), FC ( $r=-.157$ ) y RG ( $r=-.147$ ). Además, se encontró que la autonomía se relacionó con CO ( $r=-.192$ ), EO ( $r=-.138$ ), TE ( $r=-.112$ ), TC ( $r=.150$ ), IL ( $r=-.102$ ), FC ( $r=-.200$ ) y RG ( $r=-.228$ ). El propósito en la vida y el crecimiento personal se relacionaron con diferentes dimensiones, como la orientación de la carrera, la autoeficacia, la tolerancia al estrés, el control de las emociones, la flexibilidad cognitiva, la resiliencia y el sentido de la vida. **Concluyendo** que las diversas dimensiones del estrés laboral afectan a ciertos aspectos del bienestar psicológico. Al final, se

determinó que hay una correlación inversa y poco relevante entre las variables analizadas (Abad Niño & Fernandez Sernaque, 2024).

Chate, A. (2023) Lima. La investigación titulada “Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el SB y el compromiso organizacional en personal militar de la base aérea del Callao. **Metodología:** El estudio se centró en un enfoque de investigación cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Se llevó a cabo con una población de 340 militares de una base aérea en el Callao, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los **resultados** indican que no hay relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional ( $\rho = ,089$ ; sig.  $,466$ ), lo que sugiere que, incluso si un empleado experimenta estrés crónico, no afectará su compromiso con la organización. No se halló una conexión entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional. **En conclusión**, las dimensiones del Burnout no están vinculadas ni influyen en el compromiso organizacional (Chate, Ormeño, 2023).

Chicata, V. (2023) Lima. En su investigación **titulada** “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en profesionales de salud del Hospital Militar Central 2022”, estableció como **objetivos** determinar la relación entre las dos variables referidas en los profesionales de salud del área de emergencia. La **metodología** establecida fue básica, descriptiva y no experimental de corte transversal y correlacional. De los **resultados** arribados evidencio que el 65 % de la muestra tuvo niveles moderados, así como el 22.50% no aplicaron las estrategias de afrontamiento, observándose que las dimensiones de cansancio emocional, realización personal y despersonalización presentaron niveles moderados. En tanto se **concluye** que existe una relación significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento, de acuerdo al análisis estadístico tabla de contingencia = 0.529, p-valor = 0,016 (Chicata Rosas, 2023).

Chipana, S. y Quispe, A. (2019) Lima. En su investigación **titulada** “Asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes educativas estatales de Ñaña, Lima Este”. Tuvo como **objetivo** analizar la asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes educativas estatales de Ñaña. La **metodología** de estudio fue cuantitativa, de diseño descriptivo- correlacional y de corte transversal. De los **resultados y conclusiones** se tuvo que tras haber realizado el análisis se corroboró que existe una relación significativa, entre las estrategias de afrontamiento Reevaluación positiva y el Síndrome de burnout, cuya fórmula es: ( $\chi^2 = 9.291$ ;  $gl = 2$ ,  $p = .05$ ). Sin embargo, no se encontró relación significativa entre las demás estrategias de afrontamiento al estrés y el SB (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

García, D. (2021) Lima. En su investigación **titulada** “Síndrome de Burnout en el personal militar de Locumba, provincia de Jorge Basadre, Tacna, 2021”. Tuvo como **objetivo** describir la prevalencia del síndrome de burnout en el personal militar ya referido. **Metodología:** el estudio fue de tipo descriptivo y no experimental, incluyendo a 71 oficiales militares que trabajan en la base militar de Locumba. Ellos completaron el cuestionario "Inventario Maslach Burnout". Dentro de los **resultados** obtenidos, el síndrome de Burnout fue reportado por el 15.5% de los oficiales militares encuestados (11 oficiales), mientras que el 84.5% (60 oficiales militares) restante no mostraron señales de este síndrome. Es relevante mencionar que, para identificar el síndrome de Burnout, se consideraron calificaciones elevadas en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera, ya que, según Maslach y Jackson (1981), de esta forma se puede determinar la presencia del síndrome de Burnout. Se llegó a concluir que la gran parte del personal militar de Locumba en la Provincia de Jorge Basadre, Tacna, en el año 2021, no sufre de síndrome de Burnout,

según los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (García Caccire, 2021).

García, J. (2022) Chiclayo. Su investigación **titulada** “Clima organizativa y actividades profesionales de los militares - Batallón de Servicio 7 de la Brigada de Infantería 7 - Lambayeque”. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del Centro Penitenciario N° 7 del MCMV, ubicado en el Departamento de Lambayeque, 2021. **Metodología:** el análisis se llevó a cabo de forma cuantitativa, descriptiva y correlacional en un período de tiempo concreto. Se empleó una muestra de 103 miembros de las Fuerzas Armadas Voluntarias, pertenecientes al Batallón de Servicio 7 de Lambayeque, recurriendo a los cuestionarios que se basaban tanto sobre el entorno organizacional y el desempeño laboral. De los **resultados**, podemos deducir que hay una correlación positiva directa entre las dos variables con un valor de prueba  $r_{xy} = 0,500$ , que es mayor que cero. En definitiva, el aumento de la eficiencia de los empleados se logra mediante la mejora de la estructura organizativa ecológica. En **conclusión**, se determinó la conexión entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la PTSMV N°7 de la Guarnición en el Departamento de Lambayeque, encontrando que la relación es alta con un coeficiente  $r=0.500$  (García Fiestas, 2022).

Guzmán, J. (2022) Huancayo. Su investigación se **tituló** “Estrategias de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa de Chorrillos – Lima 2021”. Cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el SB. La **metodología** fue de enfoque cuantitativo, tipo básica-descriptiva, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Dentro de los **resultados**, se encontró que 85% de los docentes poseen estrategias de afrontamiento, centrado en la resolución de problemas y la emoción; también se encontró que el 39.3% de los docentes presenten un nivel medio de agotamiento

emocional; en donde las pruebas de hipótesis muestran una relación entre las estrategias de afrontamiento y el SB es positiva y baja, en la que su significancia es mayor a la establecida. Por lo que se **concluye** que no existe una relación significativa entre las dos variables analizadas en los docentes de la referida institución educativa (Guzman Perez, 2022).

Londoño, E. (2022) Lima. En su investigación **titulada** “estrés y habilidades sociales en soldados de la 2da división del ejército en amenaza a la salud del cuervo - 19 Rímac 2022”. Su **objetivo** es revelar la relación entre el estrés y las habilidades sociales. **Metodología:** el diseño utilizado fue transversal y no experimental, mientras que el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a 100 personas del ámbito militar, entre ellos oficiales, técnicos y suboficiales de ambos géneros. Se empleó el instrumento de evaluación del "Burnout and Maslash" (MBI) en el lenguaje. **Los resultados** de la evaluación de habilidades sociales revelaron que el personal militar experimentaba un nivel moderado de estrés (68%), mientras que el 89% demostró un excelente o buen uso de estas habilidades. La conexión entre el estrés y las habilidades sociales en el ámbito militar es débil y tiene un impacto negativo indirecto, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,301$ . En **conclusión**, se descubrió una conexión débil e indirecta, pero negativa, entre las variables analizadas. Esto sugiere que no necesariamente existe una relación entre niveles más bajos de estrés y un mayor uso de habilidades sociales en los militares de la II División del ejército del cuartel del Rímac, durante la crisis sanitaria del covid-19 (Londoño Cossio, 2022).

Núñez, J. y Romero A. (2024) Chimbote. En su investigación **titulada** “Estrés laboral y estrategias en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”. Su **objetivo** fue determinar si existe relación entre las dos variables referidas en los trabajadores municipales. La **metodología** de la investigación estuvo a nivel correlacional, de tipo

básica, con un diseño no experimental y transversal. De los **resultados** obtenidos se encontró el valor estadístico “0,178”, el cual significa que existe una relación significativa positiva baja entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del estrés. **Concluyéndose** que, existe una correlación significativa positiva entre ambas variables (Nuñez Leon & Romero Espinoza, 2024).

Parrera, G. (2020) Lima. En su investigación **titulada** “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del Águila negra de la Policía Nacional del Perú”, en el que su **objetivo** fue determinar la relación entre el SB y las estrategias de afrontamiento en los efectivos policiales referidos. La **metodología** tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, comparativo y correlacional, no experimental y transversal. Como **resultados** los participantes mostraron un nivel medio de agotamiento emocional (41.4%), un nivel bajo de despersonalización (39%), y un nivel medio de realización personal (43,4%). Además, se observó un nivel moderado de afrontamiento orientado al problema (43.4%) y afrontamiento evitativo (37.5%). Se observaron diferencias significativas en la dimensión de afrontamiento orientado al problema ( $p < .001$ ) en función de la edad, los grados y el tiempo de servicio. Por un lado, se encontró una correlación negativa (-.311, -.259, y -.313) altamente significativa ( $p < .001$ ) entre agotamiento emocional y afrontamiento orientado al problema; entre realización personal y afrontamiento orientado al problema; y entre realización personal y afrontamiento evitativo, respectivamente. Por otro lado, se encontró una correlación positiva ( $r = .557$  y  $r = .438$ ) y muy significativa ( $p < .001$ ) entre la dimensión de agotamiento emocional y la dimensión afrontamiento evitativo; y entre la dimensión despersonalización y la dimensión afrontamiento evitativo, respectivamente. En **conclusión**, el SB que esté presente en los efectivos policiales, dependerá de los estilos de afrontamiento del estrés, particularmente cuando la estrategia es evitativo, es decir, cuando no afronta los eventos estresores sino huye de ellos (Parrera, Llano de Chauca, 2020).

Rodríguez, J. (2024) Lima. Su investigación **titulada** “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en los trabajos de un establecimiento en Lima Sur”, en donde estableció como **objetivos** examinar la relación entre el SB y las estrategias de afrontamiento empleados por trabajadores del establecimiento referido. Su **metodología** fue de enfoque cuantitativo, de diseño transversal no experimental. Los **resultados** establecieron que del 100% de los profesionales de la muestra presentan un bajo nivel de SB y en contraposición altos niveles de estrategias de afrontamiento. **En conclusión**, se identificó una correlación positiva débil entre el SB y las estrategias de afrontamiento. La resolución de problemas y el afrontamiento en relación con los demás fueron las estrategias más relevantes, mientras que el afrontamiento improductivo fue el menos relacionado (Rodríguez Apaza, 2024).

Rojas, J. y Uribe, D. (2023) Chiclayo. La investigación **titulada** “Regulación emocional y estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021”. Su **objetivo** fue determinar la relación existente entre la regulación emocional y el estrés laboral. **Metodología:** este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se realizó un estudio con una muestra de 274 individuos de diferentes géneros, siendo la mayoría de ellos encuestados de forma virtual (220) y el resto de manera presencial (54). Los **resultados** mostraron que se halló una conexión entre la gestión de las emociones y el estrés laboral en el personal militar de la 7ª Brigada de Infantería ( $Rho=,359^{**}$ ;  $p < 0,05$ ). Se **concluye** que la regulación de emociones y el estrés en el trabajo tienen una relación positiva significativa que influye en el equilibrio psicológico de los miembros del ejército en su entorno laboral (Rojas Sosa & Uribe Bermejo, 2023).

Silva, B. (2016) Lima. En su investigación **titulada** “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los

profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015". Su **objetivo** fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el SB en los profesionales de la carrera de enfermería. La **metodología** de estudio fue de diseño no experimental y de corte transversal, y de tipo descriptivo correlacional. **Los resultados y conclusiones** se muestran que no hay una correlación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés, de acuerdo con la prueba estadística Rho de Spearman ( $p > 0.05$ ). En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, se encontró una relación significativa ( $p > 0.05$ ) con las estrategias de afrontamiento: focalizado en la solución del problema ( $r_p = 0.00$ ,  $p > 0.05$ ); auto focalización negativa ( $r_p = 0$ ,  $p > 0.05$ ); expresión emocional abierta ( $r_p = 0.00$ ,  $p > 0.05$ ), y búsqueda de apoyo social ( $r_p = 0.00$ ,  $p > 0.05$ ). En cuanto a la dimensión de realización personal, se observó una relación significativa ( $p > 0.05$ ) con las siguientes estrategias de afrontamiento: i) Focalizado en la solución del problema ( $r_p = 0$ ,  $p > 0.05$ ), ii) Auto focalización negativa ( $r_p = 0$ ,  $p > 0.05$ ), y iii) Expresión emocional abierta ( $r_p = 0.04$ ,  $p > 0.05$ ). Se ha determinado que no hay una relación entre las variables, por lo tanto, éstas son independientes en el contexto analizado (Silva Ruiz, 2016).

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Definición del síndrome de burnout**

Hay consenso en que el síndrome de Burnout surge como consecuencia del estrés crónico en el ámbito laboral, con impactos negativos tanto a nivel personal como organizacional. Este fenómeno se manifiesta de manera particular en ciertos campos laborales, ya sea en el ámbito profesional, voluntario o doméstico, especialmente cuando se trabaja directamente con grupos de usuarios, como pacientes con dependencia severa o estudiantes con problemas de conducta. Estos casos son los más comunes, aunque no son los

únicos, ya que el síndrome se manifiesta con menor frecuencia en trabajos manuales, administrativos, etc. (Moreno Cárdenas & Hidalgo Palacio, 2010).

Así, por ejemplo, Freudenberger en 1974 utilizó el término Burnout para describir el agotamiento físico y emocional de los jóvenes voluntarios que colaboraban en su clínica gratuita en Nueva York. Ellos trabajaban arduamente en sus responsabilidades, descuidando su bienestar para lograr metas más elevadas y sin recibir casi ninguna recompensa por su dedicación. Por lo tanto, luego de uno a tres años de trabajo, mostraron comportamientos caracterizados por irritación, cansancio, actitudes cínicas hacia los clientes y una tendencia a evitarlos (Botero, Álvarez, 2012).

Actualmente, el síndrome de burnout es uno de los trastornos psicológicos más frecuentes en todo el mundo, ya que se reportan cada vez más casos que se traducen en un persistente estrés laboral. El impacto de esto se relaciona con las reacciones psicológicas y comportamientos perjudiciales y destructivos para la mente y la moral humanas, tanto para la persona afectada como para el lugar de trabajo.

El Síndrome de Burnout se caracteriza por tres dimensiones distintas: el agotamiento emocional, el cinismo y la baja eficacia profesional. El agotamiento emocional se define como la sensación de fatiga física y emocional que experimenta el empleado al estar agotado y superado en cuanto a sus recursos emocionales. La dimensión de la despersonalización se refiere a la actitud de indiferencia, negatividad y distanciamiento hacia el trabajo y los roles que se desempeñan, mostrando una falta de interés y frialdad hacia las tareas realizadas. En cuanto a la Eficacia Profesional, se trata de sentirse incapaz en el trabajo y consigo mismo debido a la falta de efectividad, expectativas de éxito y confianza, lo cual lleva a respuestas negativas por parte del empleado (Maslach et al., 1997).

Se cree que el Síndrome de Burnout, causado por estrés prolongado o crónico debido a una carga laboral excesiva, puede manifestarse de diversas formas. Una de ellas es la despersonalización, donde el paciente rechaza o siente negatividad hacia sus colegas de trabajo. También puede reflejarse en un rechazo a la eficacia o insatisfacción con las tareas laborales realizadas, lo que lleva a la falta de realización profesional y, en última instancia, al agotamiento emocional a través del estrés crónico. El estrés crónico, que experimenta un empleado o profesional a causa del agotamiento laboral, también conocido como síndrome de burnout o síndrome de "estar quemado por el trabajo". El síndrome se manifiesta cuando las expectativas del trabajador no coinciden con la realidad diaria en su lugar de trabajo.

En resumen, en la actualidad se diagnostica el síndrome de Burnout en diversos tipos de trabajadores, ya que se ha comprobado que esta enfermedad es el resultado de un prolongado nivel de estrés al que una persona está expuesta y que ya no puede manejar, debido a que sus estrategias de afrontamiento habituales ya no son efectivas. Los signos que actúan como señales de agotamiento laboral han sido identificados por Maslach y Jackson (1981) como la despersonalización y el agotamiento personal. Luego, en 1986, renombrados investigadores incorporaron estos elementos como aspectos del inventario conocido como "Inventario de Burnout de Maslach" (MBI), que incluye tres dimensiones: logro personal, despersonalización y agotamiento emocional (Maslach et al., 1997).

## **Teorías relacionadas al Síndrome de Burnout**

### **Teoría tridimensional de Maslach**

La teoría Tridimensional de Maslach del año de 1996, sugiere que el burnout es una reacción al estrés crónico en el trabajo que afecta a

trabajadores de todos los ámbitos. Se manifiesta a través del agotamiento emocional, la falta de energía para realizar sus tareas, actitudes cínicas hacia el trabajo y una disminución en la eficacia profesional, lo que lleva a una evaluación negativa de sí mismos (Maslach et al., 1997).

Una de las etapas del Síndrome de Burnout consiste en un proceso psicológico de adaptación que se produce cuando una persona está estresada y tiene un trabajo estresante, siendo la falta de compromiso de los empleados el factor principal. El proceso ocurre en cuatro etapas: la primera es de estrés, la segunda es de agotamiento y la tercera es de afrontamiento defensivo. El estrés ocurre cuando hay una discrepancia entre lo que se requiere en el trabajo y las habilidades del individuo para manejar esas situaciones. La etapa de agotamiento es la reacción emocional inmediata de una persona ante este desequilibrio, es decir, el empleado experimenta sentimientos de inquietud, tensión, ansiedad, cansancio y agotamiento. Por último, la etapa de afrontamiento involucra modificaciones en el comportamiento y la actitud del empleado, llevándolo a adoptar una actitud fría, distante y cínica hacia aquellos con quienes interactúa (Martínez Pérez, 2010).

### **Teoría sociocognitiva del Yo**

La Teoría Sociocognitiva del Yo destaca cómo las percepciones del entorno, el logro de metas y las emociones están influenciadas por el entorno cognitivo. En el estudio del Síndrome de Burnout se destacan varios modelos etiológicos desarrollados a lo largo del tiempo, como el Modelo de Competencia Social de Harrison de 1983, y el Modelo de Autoeficacia de Cherniss de 1993. Según el Modelo de Competencia Social de Harrison, el Síndrome de Burnout está principalmente relacionado con la percepción de competencia, lo que da lugar al desarrollo de dicho modelo. La teoría de Cherniss destaca que las condiciones laborales que fomentan la sensación de logro en

los empleados son las mismas que previenen el agotamiento laboral: un entorno desafiante, autonomía, control, retroalimentación y apoyo social por parte de los superiores y colegas en la organización (Martínez Pérez, 2010).

### **Teoría del intercambio social**

La Teoría del Intercambio Social propone modelos causales basados en la idea de que cuando una persona establece relaciones interpersonales, comienza a compararse con los demás, lo que puede llevar a sentir una carencia de aprovechamiento en su propio beneficio y aumentar el riesgo de sufrir el SB. En lineamiento a ello se tiene los siguientes modelos: el Modelo de Comparación Social de Buunk et al. (1994) y el Modelo de Conservación de Recursos planteado por Hobfoll y Freddy (1993). El síndrome de burnout en profesionales de enfermería tiene una doble causa según el modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli. Este se origina tanto de la interacción con los pacientes como de la comparación y la relación con los colegas en el campo de la enfermería. Mientras que La teoría de la conservación de recursos de Hobfoll y Fredy postula que el estrés se produce cuando las personas sienten que lo que les impulsa está en peligro o es obstaculizado. Los factores estresantes en el trabajo ponen en riesgo los recursos de los empleados al crear dudas sobre su capacidad para lograr el éxito en su carrera. Destacan la relevancia de las interacciones con otras personas (jefes, colegas y destinatarios del trabajo) y cómo estas pueden generar estrés al percibir situaciones de pérdida o ganancia (Martínez Pérez, 2010).

### **Teoría estructural**

La Teoría Estructural ofrece modelos que toman en cuenta antecedentes personales, interpersonales y organizacionales para explicar el origen del Burnout de manera completa. Se fundamentan

en modelos transaccionales que indican que el estrés se produce cuando hay un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de respuesta del individuo. En esta teoría prevalece el Modelo de Gil- Monte y Peiró (1997), el cual considera variables de tipo organizacional, personal y además de estrategias de afrontamiento. Según esta modelo, el SB se puede entender como una reacción al estrés en el trabajo que viene de sentimientos de conflicto y confusión en el rol laboral. Este síndrome surge cuando los trabajadores no logran manejar ese estrés con las estrategias de afrontamiento que utilizan, ya sea enfrentándolo de manera activa o evitándolo. Esta respuesta implica que hay un factor que actúa como intermediario entre el estrés percibido y sus efectos (problemas de salud, insatisfacción laboral, deseo de dejar la organización, entre otros) (Martínez Pérez, 2010).

### **Teoría organizacional**

La teoría organizacional se define por su enfoque en los factores estresantes del entorno laboral y las estrategias de afrontamiento que utilizan los empleados para lidiar con el Burnout. En lo que respecta a estos modelos, diferentes variables como el apoyo percibido, las funciones del rol, la estructura organizacional, el clima y la cultura, junto con la forma en que se afrontan las situaciones amenazantes, están relacionadas con la aparición del fenómeno. El síndrome de burnout puede originarse por cansancio emocional en una organización burocrática rígida y con comunicación vertical; sin embargo, en organizaciones burocráticas también puede surgir por disfunciones en actividades y conflictos (Tabares-Díaz et al., 2020).

Entre los modelos basados en la Teoría Organizacional se tiene al Modelo de Fases de Golembiewski, Carter y Munzenrider en 1988. Este enfoque propone que las funciones se van sucediendo en el tiempo, y la aparición de un elemento impulsa el surgimiento de otro. Una posible etapa inicial del Burnout sería la despersonalización,

seguida de la reducción de la realización personal y finalmente el aumento del agotamiento emocional en los individuos. En 1993, los modelos de Cox, Leiter y Kuk presentaron un enfoque transaccional sobre el estrés laboral, donde el Burnout se destaca como un fenómeno común en profesiones humanitarias. El agotamiento emocional es el aspecto central de este síndrome, mientras que la despersonalización se ve como una forma de hacer frente al agotamiento. La disminución en el rendimiento laboral se debe a la evaluación cognitiva del estrés que experimenta el trabajador. Finalmente, según el modelo de Winnubst de 1993, el Burnout se origina a partir de la interacción entre diferentes factores como la tensión, el apoyo social, el estrés y la cultura organizacional. De esta manera, el Burnout estaría influenciado por las dificultades asociadas a la estructura, la cultura y el ambiente percibido en la organización (Tabares-Díaz et al., 2020).

### **3.2.2. Definición de las dimensiones del síndrome de burnout**

De acuerdo con los autores Maslach y Jackson, el SB se distingue en tres fases: i) Cansancio emocional, ii) Despersonalización y iii) Abandono de la realización personal. Los cuales pasaremos a describirlos (Maslach et al., 1997).

#### **a) Agotamiento emocional**

Describe los sentimientos de una persona agotada por el trabajo, causados por la sobrecarga laboral y la escasez de recursos emocionales y físicos. La carencia de energía para enfrentar un nuevo día o reto es una queja muy frecuente. Se caracteriza por la carencia de energía, entusiasmo y sensación de falta de recursos. Los empleados consideran que no pueden rendir de manera eficaz. Estar emocionalmente agotado es resultado de interactuar diariamente con personas a quienes se atiende en el ámbito laboral.

## **b) Despersonalización**

Es la falta de calidez y empatía hacia las personas que reciben los servicios o cuidados de un profesional. Se refiere a una respuesta que es negativa, insensible o excesivamente apática. Por lo general, surge como respuesta a un sufrimiento emocional intenso, con el tiempo los empleados no solo están buscando formas de controlar y disminuir la carga laboral, sino que también están generando una actitud negativa hacia sus colegas y sus labores.

La despersonalización se manifiesta cuando las personas intentan hacer lo mínimo posible en su trabajo, lo que disminuye tanto el tiempo que pasan en la oficina como la energía que le dedican a sus tareas. Esta actitud afecta negativamente su rendimiento laboral. Se puede describir también como el proceso de cultivar actitudes de desconfianza hacia las personas a las que se les realiza un trabajo. Estas personas son percibidas como menos humanas debido a una actitud insensible hacia ellos, lo que resulta en que sean responsabilizadas por sus propios problemas.

## **c) Realización personal**

La autoevaluación negativa de los profesionales puede afectar negativamente su desempeño laboral y su satisfacción con los resultados obtenidos al trabajar con los demás. Consiste en transmitir emociones de competencia y logros en su labor junto a otros. La falta de rendimiento se caracteriza por los sentimientos de inutilidad y la falta de éxito en el trabajo. Aquellas personas que experimentan este síndrome se cuestionan constantemente sobre su labor, su motivación y si el trabajo es adecuado para ellos. La escasez de recursos laborales, así como la falta de apoyo social y oportunidades profesionales, contribuyen a empeorar esta sensación de baja autoestima. El sentirse ineficiente puede llevar a los trabajadores

exhaustos a cuestionar su elección de carrera y a no estar satisfechos con la persona en la que creen haberse convertido.

### **Factores que producen estrés**

Existen varios y diversos elementos que pueden causar estrés. Si se simplifican estas situaciones, se pueden identificar las siguientes causas potenciales de estrés. Los cuales son:

#### **a) Factores Medioambientales.**

Algunas condiciones que son perjudiciales (ya sea por exceso o por defecto), como el ruido, la iluminación, la temperatura, entre otros, afectan la salud mental y física de los empleados. El entorno físico y social juega un rol muy importante en la conducta, así como en la salud y bienestar de las personas (Silva Ruiz, 2016).

#### **b) Factores Súbitos e inesperados.**

La presencia de modificaciones significativas en la ejecución laboral requiere que el individuo realice un gran esfuerzo de adaptación, lo que puede provocar respuestas de estrés (Silva Ruiz, 2016).

#### **c) Factores Acumulativos**

Durante el estrés diario en el ejercicio profesional, hay muchos factores que contribuyen, como las falsas alarmas, la necesidad de llamar constantemente la atención de los usuarios, llegar rápidamente al hospital por la ruta menos congestionada, la imposibilidad de ir al baño por falta de colegas para delegar la vigilancia, repetir las mismas instrucciones una y otra vez, el médico de atención telefónica ante situaciones menores de enfermedad (como resfriados, colitis, fiebre), etc (Silva Ruiz, 2016).

#### **d) Factores personales**

Las evaluaciones que hacen los rescatistas sobre sí mismos, su desempeño y cómo deberían ser las cosas se combinan con situaciones de vida problemáticas que pueden aumentar la propensión al estrés, como problemas con los hijos, enfermedades terminales en la familia o falta de apoyo social (Silva Ruiz, 2016). Los temas de estrés familiar surgen en las relaciones entre parejas, padres, hijos y otros familiares cuando no hay una comunicación efectiva entre ellos, lo que puede llevar a un nivel elevado de estrés.

#### **e) Factores Organizacionales.**

Se refiere a la realización de largas jornadas laborales, las relaciones poco satisfactorias con los colegas, la incapacidad de cambiar de puesto, ascender o crecer profesionalmente, conflictos de roles, una carga laboral excesiva, cambios frecuentes en los horarios de trabajo, entre otros. El desempeño laboral profesional genera altos niveles de estrés que afectan la salud física, las relaciones matrimoniales, provocando ansiedad, depresión e incluso el riesgo de suicidio. El estrés laboral, también conocido como síndrome de Burnout, es una condición muy común en el ámbito laboral (Silva Ruiz, 2016).

#### **Síntomas del Síndrome de Burnout**

Los síntomas del SB pueden ser agrupados tanto en físicos, emocionales y conductuales.

##### **Síntomas físicos**

Malestar general, dolores de cabeza, cansancio, dificultad para dormir, problemas estomacales como úlceras, presión arterial alta, enfermedades cardíacas, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares en la espalda y el cuello, y fatiga extrema. En las mujeres,

también puede causar la interrupción de los ciclos menstruales (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

### **Síntomas emocionales**

El distanciamiento emocional se manifiesta como una manera de protegerse a uno mismo, con síntomas como la disforia, el aburrimiento, la dificultad para concentrarse, la desorientación, la frustración, la desconfianza, la impaciencia, la irritabilidad, la ansiedad, la sensación de baja realización personal y autoestima, sentimientos depresivos, de culpa, de soledad, de impotencia y de alienación. El agotamiento emocional es la sensación predominante, lo que conduce a la tentación de renunciar al trabajo y a pensamientos suicidas (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

### **Síntomas conductuales**

Una conducta impersonal en la relación con el cliente, ausentismo laboral, abuso de sustancias legales e ilegales, cambios repentinos de humor, incapacidad para relajarse, dificultad para concentrarse, falta de profundidad en las relaciones con otros, aumento de comportamientos hiperactivos y agresivos, desdén e ironía hacia los clientes de la empresa, agresividad, aislamiento, negación, irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, desconfianza, hostilidad, aumento de comportamientos violentos y acciones de riesgo (como conducir de manera suicida y participar en juegos de azar peligrosos) (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

Estos signos provocan efectos adversos en la vida en general, deteriorando el bienestar personal y generando conflictos en la familia y en el círculo social del trabajador, ya que las relaciones se vuelven tensas, la comunicación se resiente y se tiende al aislamiento.

## **Grados del Síndrome de Burnout**

Se presenta en tres tipos:

### **a) Leve**

Muestra signos físicos como cefalea, molestias dorsales, espasmos, entre otros. Se pueden notar cambios en la personalidad y una disminución en la productividad laboral, lo cual se refleja en irritabilidad y ansiedad, así como en dificultades para conciliar el sueño y problemas de concentración en ocasiones (Silva Ruiz, 2016).

### **b) Moderado**

Normalmente se observan trastornos del sueño, dificultad para enfocarse, dificultades en las relaciones con otras personas, variaciones en el peso, disminución del deseo sexual, actitud pesimista y síntomas como el aumento de la ausencia en el trabajo, fatiga inexplicable, falta de decisión e indiferencia, incremento en el consumo de alcohol, café y tabaco (Silva Ruiz, 2016).

### **c) Grave.**

La productividad en el trabajo disminuye significativamente, hay más faltas al trabajo y se experimenta una sensación de malestar con una autoestima baja. El consumo frecuente de alcohol y/o psicofármacos suele manifestarse a través de síntomas como depresión y problemas de salud como dolores de cabeza, estómago y trastornos cardiovasculares (Silva Ruiz, 2016)

## **Consecuencias del Síndrome de Burnout**

El Burnout se refleja en repercusiones laborales negativas que impactan en la empresa y en el entorno laboral, manifestándose en un deterioro gradual de la comunicación y las relaciones interpersonales (como la indiferencia o la frialdad); afecta a la productividad y la calidad del trabajo, lo que a su vez influye en el rendimiento y en los servicios ofrecidos (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

Aparecen emociones que van desde la falta de interés hasta la angustia en el trabajo; hay una alta ausencia laboral, con una motivación disminuida, aumentan las ganas de cambiar de empleo por otro con un mayor desánimo y se puede llegar a una reorientación profesional por parte del afectado o a renunciar a la profesión (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

Si la organización no logra adecuar las necesidades de los trabajadores con los objetivos de la institución, se reduce la calidad de los servicios prestados, lo cual refleja una falta de satisfacción.

### **3.2.3. Definición de estrategias de afrontamiento del estrés**

El afrontamiento del estrés es un término ampliamente vinculado al estrés, utilizado con varios significados distintos. El propósito de hacer frente a las situaciones estresantes es tener la capacidad de controlar tanto las presiones externas e internas que causan estrés, así como los sentimientos negativos que surgen. Enfrentar el estrés de manera efectiva es fundamental, ya que puede evitar diversas consecuencias negativas en la salud física, mental, espiritual y social. Además, puede contribuir al éxito en el trabajo, en la familia y en las relaciones con los demás (Peralta-Ramírez et al., 2009)

Tomaremos para fines de estudio la definición que hicieron los Lazarus y Folkman en 1986, ellos describen estrategias como acciones mentales y comportamientos dirigidos a controlar las exigencias tanto internas como externas de una situación estresante

específica. Lazarus señala que cuando las personas enfrentan situaciones estresantes, utilizan estrategias de afrontamiento como un conjunto de acciones mentales y conductuales que se ponen en marcha para hacer frente a demandas que se perciben como superiores a los recursos disponibles, ya sean externas o internas (Peralta- Ramírez et al., 2009).

Según Lazarus, cada individuo tiene una forma única de enfrentar el estrés. Hay varios aspectos que pueden influir en los métodos de afrontamiento. En primer lugar, la salud y la energía física son factores que pueden influir en cómo nos enfrentamos a las situaciones. Sin embargo, también es importante considerar las creencias personales, ya sean religiosas o no, sobre el control que tenemos sobre nuestro entorno y sobre nosotros mismos. La motivación y las habilidades para resolver problemas y las habilidades sociales también desempeñan un papel clave en nuestra capacidad para hacer frente a los desafíos. El término "Estrategias de afrontamiento" hace referencia a las acciones conscientes que una persona realiza, mientras que el concepto de "Mecanismos de defensa" se refiere a los procesos mentales que ocurren de manera inconsciente (Peralta-Ramírez et al., 2009).

Existen habilidades que las personas emplean para relacionarse de manera eficaz con su entorno y para afrontar situaciones, desafíos y el estrés cotidiano. Cuando se utilizan de manera eficaz, las habilidades de adaptación permiten a las personas ser independientes, encontrar soluciones a sus problemas y tomar decisiones por sí mismas. Contar con limitadas opciones o habilidades adecuadas para manejar el estrés aumenta la susceptibilidad a diversas enfermedades a través del sistema inmunológico y hormonal. Los conocimientos, intenciones y habilidades de adaptación de una persona son fundamentales para adoptar y mantener comportamientos saludables, pero también son

cruciales los entornos sociales y laborales en los que se desenvuelve (Lip & Rocabado, 2005).

## **Teorías del afrontamiento del estrés**

### **Teorías de los Moldes cognitivos**

Esta teoría describe que cuando las personas se encuentran en situaciones estresantes, ajustan sus formas de pensar y actuar para lidiar con exigencias que perciben como demasiado difíciles o fuera de su alcance. Estas tácticas o técnicas de afrontamiento se emplean para enfrentar desafíos y son esenciales para orientar las acciones que generan estrés. Cada individuo tiene su propia forma de lidiar con las diferentes causas del estrés. La relación entre el estrés, la salud, la calidad de vida y las creencias religiosas de cada individuo son interdependientes. Las personas con motivación tienden a abordar sus problemas de manera directa y a encontrar soluciones, mientras cuentan con el apoyo social y económico necesario para hacer frente al estrés. Las estrategias de afrontamiento se consideran como habilidades psicológicas utilizadas por la persona para tener un buen manejo de la situación de estrés. Asisten en la prevención o resolución de disputas en individuos, dándoles incentivos personales y reforzándolos, aunque su efectividad no esté garantizada en todo momento (Martínez, Ramón, 2015).

Es fundamental destacar que el término estrategias de afrontamiento surge de la interacción diaria entre individuos, permitiéndoles elegir si aceptarlas o no; también les ayuda a manejar las situaciones para enfrentar desafíos que están más allá de su capacidad de resolver. Es importante destacar que el afrontamiento es una forma de enfrentar situaciones estresantes, lo cual le permite a la persona elegir entre ignorar, aceptar, minimizar o tolerar aquello que está más allá de sus capacidades.

## **Modelo Teórico Transaccional**

Este marco teórico se destaca por su contribución en el entendimiento de las diferentes fases que se experimentan al enfrentar el estrés. Para ilustrar la investigación, se ha utilizado como ejemplo a un conjunto de alumnos que se encuentran ante un examen de habilidades.

La primera fase es la anticipada, y sirve como preparación antes de la situación. Una vez que se tiene en cuenta la cercanía de un examen, se comienza a preocupar por las exigencias, oportunidades y limitaciones que conlleva dicha evaluación. Esto implica que los alumnos pueden enfrentar emociones intimidantes y desafiantes. En esta etapa, las estrategias de afrontamiento centradas en resolver el problema pueden ser útiles ya que aún hay acciones que se pueden tomar para aumentar las posibilidades de éxito. Por otro lado, el afrontamiento centrado en las emociones también puede ser necesario para reducir las tensiones y ansiedades presentes (Piemontesi & Heredia, 2009).

## **Modelo teórico de Lazarus y Folkman**

En los últimos años, la definición que Lazarus y Folkman son las más aceptada y desarrolladas (Sandin y Chorot, 2002). Lazarus y Folkman (1996), explican que las estrategias de afrontamiento consisten en todos los esfuerzos mentales y acciones que se realizan para enfrentar las exigencias internas o externas. Cada persona utiliza distintas estrategias para hacer frente al estrés, las cuales pueden ser apropiadas o inapropiadas. Estas estrategias pueden mantenerse constantes en diversas situaciones estresantes, ya que su uso está influenciado por la interacción entre las circunstancias externas y las características personales, es decir, las estrategias de afrontamiento son determinadas por la situación y la persona. El afrontamiento siempre implica un inicio cognitivo de comprensión y una racionalidad práctica. El manejo de situaciones difíciles es una forma distintiva y

clara de comportamiento, en la que se destaca la importancia de adaptarse a diferentes circunstancias. A veces, este proceso ayuda a la persona a adaptarse, pero en otras ocasiones no tiene éxito (Sandín & Chorot, 2003).

### **3.2.4. Definición de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento**

#### **Clasificación de las estrategias de afrontamiento**

Existen dos tipos de estrategia de afrontamiento, según Lazarus y Folkman, ello de acuerdo al Modelo Transaccional del estrés, descrito anteriormente.

#### **Estilos de afrontamiento dirigidos al problema**

Cuando una persona intenta cambiar la situación actual reduciendo o evitando el impacto de la amenaza, se está manifestando la respuesta de afrontamiento. O sea, acciones o pensamientos dirigidos a controlar la causa del estrés o aumentar los recursos para enfrentar el problema. Esta estrategia se fundamenta en el aspecto conductual de la persona. Este estilo de afrontamiento comprende los siguientes indicadores por aproximación (Piemontesi & Heredia, 2009):

##### **a) Resolución de problemas**

Se trata de llevar a cabo acciones dirigidas a encontrar la respuesta al problema, siguiendo un plan para evitar la exposición al factor de estrés o reducir sus impactos.

##### **b) Análisis lógico**

El proceso implica reflexionar sobre cómo enfrentar el factor estresante, creando y planificando tácticas de respuesta,

seleccionando y determinando la estrategia más efectiva para resolver el problema.

c) Búsqueda de orientación y apoyo

Buscar la opinión, ayuda, datos y guía de otras personas para resolver un problema.

d) Revaloración positiva

El sujeto analiza la situación de forma positiva, identificando y otorgando características favorables a la situación estresante en cuestión, es decir, resaltando lo bueno de la dificultad y tomando como una lección para el futuro.

### **Estilos de afrontamiento dirigidos a la emoción**

Buscan reducir o eliminar las emociones desencadenadas por la fuente de estrés. En otras palabras, se centran en generar un cambio en la percepción y la experiencia del estrés, controlando de forma más efectiva las respuestas emocionales negativas. Se utilizará esta segunda estrategia cuando se perciba que el factor estresante es permanente o no puede ser cambiado. Este estilo comprende los siguientes indicadores por evitación (Piemontesi & Heredia, 2009):

a) Evitación cognitiva

Significa tratar de evitar pensar en el problema de manera objetiva mediante el uso de procesos cognitivos

b) Aceptación o resignación

Son intentos mentales de hacer frente al problema y aceptarlo. Durante el procedimiento de afrontamiento se deben considerar dos

aspectos. El primer paso es reconocer que la situación estresante es real y ocurre durante la etapa de evaluación inicial. Durante la evaluación secundaria, se debe aceptar la realidad como algo inalterable en el tiempo con lo que se deberá convivir.

c) Búsqueda de gratificaciones

Intentos para participar en actividades alternativas y encontrar nuevas formas de sentirse satisfecho.

d) Descarga emocional

Intentos comportamentales para disminuir la tensión al manifestar emociones adversas.

Por lo tanto, el no saber manejar situaciones difíciles está vinculado al estrés crónico y al desarrollo de fases psicopatológicas; además de la dificultad para tomar decisiones, lo que aumenta el riesgo de sufrir burnout.

Partiendo de esta clasificación, Sandín y Charot en el año 2003, propusieron una clasificación de siete factores descritos en base al Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (Martínez, Ramón, 2015). Los cuales son:

a) **La búsqueda de apoyo social (BAS)**, hablando sobre la búsqueda de apoyo y consejo de otras personas en momentos estresantes.

b) **La expresión emocional abierta (EEA)**, basándose en comportamientos y actitudes agresivas como enojarse, atacar a alguien, desahogar la mala actitud, liberar emociones, entre otras acciones hostiles. Expresar abiertamente emociones para reducir la tensión.

c) **La religión (RLG)**, buscar en el ámbito espiritual como forma de hacer frente a situaciones estresantes. Participar en actividades religiosas, buscar orientación de un líder espiritual, tener fe en Dios para resolver los problemas, entre otras acciones.

d) **La focalización en la solución del problema (FSP)** mediante la identificación de las razones detrás del problema, la creación de un plan de acción, la implementación de soluciones concretas y la reflexión para resolver la situación.

e) **La evitación (EVT)**, evitar confrontar el problema por medio de distracciones como pasear, hacer ejercicio o enfocarse en el trabajo para no pensar en él, es común en individuos que sufren de síndrome de burnout.

f) **La autofocalización negativa (AFN)** caracterizada por sentir que no se puede resolver el problema, enfocándose en lo negativo, creyendo que todo saldrá mal sin importar lo que se haga, resignándose y aceptando la propia incapacidad para solucionar la situación.

g) **La reevaluación positiva (REP)** basado en centrarse en lo positivo de una situación difícil y buscando algo bueno en medio del estrés, se reconoce que hay aspectos más importantes que el problema.

### 3.3. Marco conceptual

**Estrés:** El estrés se define como un conjunto de respuestas físicas que ponen al cuerpo en estado de alerta y listo para responder. Si esta respuesta es excesiva o no es adecuada, la energía generada no se libera, lo que provoca problemas de salud física y mental (Abad Niño & Fernandez Sernaque, 2024).

**Síndrome de Burnout:** El síndrome de Burnout se ha descrito como un proceso que comienza con una alta carga emocional y tensión, lo que lleva al agotamiento de la persona. Esto se manifiesta a través de conductas de distanciamiento y actitudes cínicas hacia los demás, lo que resulta en una disminución de la competencia y la satisfacción laboral (Martínez Pérez, 2010).

**Agotamiento emocional:** Se define como las sensaciones de agotamiento físico y emocional resultantes de interacciones constantes entre colegas y clientes (Parrera, Llano de Chauca, 2020)

**Despersonalización:** Supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes prestan sus servicios, como baja motivación al trabajo (Parrera, Llano de Chauca, 2020)

**Realización personal:** Esto podría resultar en una disminución de confianza en el desempeño laboral, indicando una falta de logros (Parrera, Llano de Chauca, 2020)

**Afrontamiento del estrés:** El afrontamiento del estrés se refiere a las acciones tanto mentales como de comportamiento que una persona realiza para afrontar situaciones estresantes, tanto las externas como internas, así como los sentimientos de malestar que suelen surgir con el estrés (Sandín & Chorot, 2003).

**Estrategia de afrontamiento:** Son los esfuerzos cognitivos y conductuales que varían constantemente y se realizan para hacer frente a demandas específicas, ya sea internas o externas, que se perciben como superando los recursos disponibles del individuo (Silva Ruiz, 2016).

**Estilo de afrontamiento centrado en el problema:** Se produce cuando una persona intenta modificar una situación actual alejándose o disminuyendo la amenaza, o adaptándose a la situación existente. La finalidad es resolver una situación o realizar conductas que cambien el factor estresante (Rodríguez Apaza, 2024).

**Estilo de afrontamiento centrado en la emoción:** Están destinados a disminuir o eliminar las respuestas emocionales provocadas por factores estresantes. El objetivo es reducir o gestionar el malestar emocional relacionado o causado por el agente estresante, cambiando la forma en la que procesa o explica lo que está pasando (Rodríguez Apaza, 2024).

**Estilos adicionales de afrontamiento:** Incluyen conductas de evitación ante determinadas situaciones. Situaciones estresantes, enfocándose en actividades irrelevantes a la situación (Rodríguez Apaza, 2024).

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo de nivel de investigación

#### Tipo

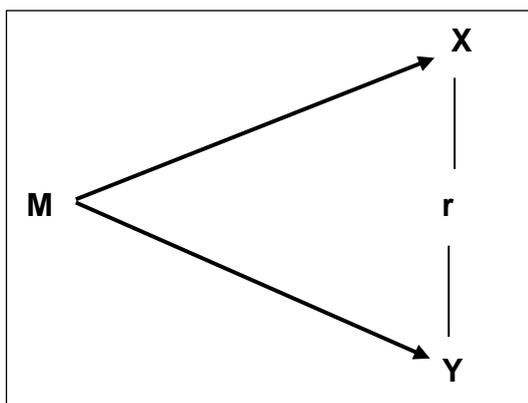
El tipo de investigación elegido es de tipo básico. Este tipo de investigación indica que su objetivo es ampliar el conocimiento en un área específica, sin tener la intención de resolver un problema práctico (Landeau, 2007).

#### Nivel

El nivel de investigación es relacional. Estos estudios tienen como objetivo establecer una relación o asociación entre dos o más variables. Las investigaciones de nivel correlacional buscan vincular conceptos, características, fenómenos o variables entre sí para determinar una posible relación entre ellos (Landeau, 2007).

### 4.2. Diseño de la investigación

El diseño de estudio realizado es no experimental, concebido así ya que no se tiene intención de manipular las variables adrede o deliberadamente, visualizándose la realidad tal como se perciben y como se forman en su contexto genuino (Hernández Sampieri et al., 2014).



**Donde:**

M = Muestra

X = Variable 1 (Síndrome de Burnout)

Y = Variable 2 (Estrategias de afrontamiento del Estrés)

r = Relaciones de las variables de estudio

**4.3. Hipótesis general y específicos**

**Hipótesis general**

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024

**Hipótesis específica**

**Primera hipótesis específica.**

H1: Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

Ho: No existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024

**Segunda hipótesis específica.**

H1: Existe relación entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

Ho: No existe relación entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024

### **Tercera hipótesis específica.**

H1: Existe relación entre la dimensión Realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

Ho: No existe relación entre la dimensión Realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024

## **4.4. Identificación de las variables**

### **Variable 1.: SÍNDROME DE BURNOUT**

D1. Agotamiento emocional

D2. Despersonalización

D3. Realización personal

**Variable 2. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL:**

D1. Afrontamiento en base al problema (Cognitivo)

D2. Afrontamiento en base a la emoción (Conductual)

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1°	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Síndrome de Burnout</b>	Agotamiento emocional	Exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo	01, 02, 03, 06, 08, 13,  14, 16, 20	Escala  Ordinal	Niveles:  1. Alto:  76-89 puntos.	Técnica estadística descriptiva e inferencial
	Despersonalizac ión	Actitudes de frialdad y distanciamiento	05,10, 11,15, 22		2. Medio:	

	Realización personal	Sentimiento de auto suficiencia y realización en el trabajo	04,07, 09,12, 17,18, 19,21		68-75 puntos.  3. Bajo: 54-67 puntos.	
--	----------------------	---	-------------------------------------	--	--	--

VARIABLE 2°	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Estrategias de Afrontamiento del Estrés</b>	<b>Afrontamiento en base al problema</b>	<b>Focalización en la solución del problema</b>	1,8,15,22,29,36	Escala Ordinal	Categorías: 1 = Nunca  2 = A veces  3 = Siempre	Técnica estadística descriptiva e inferencial
		<b>Reevaluación positiva</b>	3,10,17,24,31,38			
		<b>Busque de apoyo social</b>	6,13,20,27,34,41			
	<b>Afrontamiento en base a la emoción</b>	<b>Auto focalización negativa</b>	2,9,16,23,30,37			
		<b>Expresión emocional abierta</b>	4,11,18,25,32,39			
		<b>Evitación</b>	5,12,19,26,33,40			

		<b>Religión</b>	7,14,21,28, 35,42			
--	--	-----------------	----------------------	--	--	--

## 4.6. Población – Muestra

### Población

La población estuvo conformada por 320 personas, el cual está compuesto por los oficiales, suboficiales y tropa del género masculino, que brindan labor en el cuartel “Francisco Bolognesi” de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román – Puno.

### Muestra

Para determinar la muestra de estudio se empleó el muestreo probabilístico (aleatorio) (Hernández Sampieri et al., 2014). Para tal determinación se empleó la ecuación de poblaciones finitas con un margen de error de 0.076, a fin de extraer una muestra representativa.

El tamaño de muestra está definido por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población total (320)

$Z_{\alpha}$  = Grado de confianza (95%=1.96)

p = Probabilidad de éxito (50% =0.5)

q = (1-p) Probabilidad de fracaso (50%=0.5)

d = Precisión. (Error admisible 7.6%=0.076)

Sustituyendo:

$$n = \frac{320 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.076)^2(320 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 109.65$$

***n = 110 Personas***

De esta forma la muestra quedó conformada por 110 personas (oficiales, suboficiales y personal de tropa), ello de acuerdo con los resultados obtenidos luego de haber aplicado la ecuación.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

##### **Técnica:**

Psicometría

Con esta técnica se ha recabado información sobre los atributos que incluyen la motivación y el perfil de personalidad del personal militar del cuartel "Francisco Bolognesi" de la ciudad de Juliaca, bajo la aplicación del instrumento "Maslach Burnout Inventory (MBI)", el cual está estandarizado y validado.

##### **Instrumento:**

##### **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Este inventario fue creado en 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson. Se utilizó una versión en español adaptada de este instrumento, que fue publicada en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones por la autora Marisa Salanova, y otros autores en el años 2000; con un enfoque de gestión individual y más general, no solo exclusivo para profesionales que trabajan con personas, que se adapta a la realidad y variedad de ocupaciones realizadas por el personal militar en el cuartel "Francisco Bolognesi", con el objetivo de medir el nivel de agotamiento laboral a través de tres dimensiones: agotamiento, cinismo y eficacia profesional (Salanova et al., 2000).

Se compone de 22 preguntas repartidas en 3 grupos llamados subescalas. Una de ellas es el Cansancio emocional, que tiene 9 preguntas. Evalúa la experiencia de sentirse agotado emocionalmente debido a las exigencias del trabajo, en una escala del 1 al 54. La Despersonalización incluye 5 elementos que evalúan el nivel en que una persona muestra actitudes frías y de distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos. La dimensión Realización personal está formado por 8 elementos y mide cómo nos sentimos acerca de nuestra propia capacidad para lograr nuestras metas. Finalmente, la satisfacción personal en el trabajo puede llegar hasta una calificación de 48.

### **Validaciones realizadas en el Perú**

El Inventario de burnout de Maslach (MBI) fue adaptado por Manuel Fernández en el año 2002, para ser utilizado en Lima Metropolitana. Este cuestionario fue aplicado a maestros de escuelas primarias y secundarias, tanto públicas como privadas. Tiene 22 elementos que se dividen en 3 categorías de cansancio emocional. Hay 9 preguntas en total. Mide la experiencia de sentirte muy cansado emocionalmente debido a las exigencias del trabajo, donde la puntuación máxima es 54. La despersonalización se compone de 5 elementos que evalúan cuánto una persona reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es 30. La autoevaluación personal consta de 8 elementos y evalúa cómo nos sentimos acerca de nuestra capacidad para lograr nuestras metas. Finalmente, la satisfacción laboral alcanza una puntuación máxima de 48 (Fernández, 2002).

Por otro lado, en la investigación del autor referido anteriormente, se encontraron pruebas de que el contenido es válido, a través de la evaluación de expertos. Se empleó el coeficiente V de Aiken para medir los descubrimientos, y los resultados mostraron que todos los

elementos tienen niveles adecuados de importancia estadística. También se analizaron las pruebas de validez sobre la estructura interna utilizando el método intraprueba, realizando la técnica de análisis factorial confirmatorio. Los resultados obtenidos indican que el modelo de tres factores es mejor que el modelo independiente. Se encontró un estadístico chi-cuadrado (47.01) que no es significativo, y los estadísticos que evalúan la adecuación del modelo (GFI = .98 y AGFI = .95) son adecuados. Por lo tanto, se puede concluir que el Inventario de Burnout de Maslach tiene pruebas válidas de validez en cuanto a su estructura interna (Fernández, 2002).

Además, dicho instrumento fue adaptado en Perú por Victoria Llaja Rojas y otros en el año 2007, para estudios con poblaciones peruanas. En la adaptación, el autor examinó diferentes aspectos mediante pruebas psicométricas. Los investigadores estudiaron la fiabilidad en dos grupos más pequeños dentro de un grupo total de 313 participantes, divididos en categorías de Salud y No Salud. Se compararon las puntuaciones de Burnout en relación con el género en cada uno de estos grupos y se utilizaron las tres escalas de evaluación del burnout. Así como, la mayoría de las preguntas se mantienen igual que en la versión original de los autores Maslach y Leiter (1997), solo el ítem 8 fue cambiado un poco (Llaja, Rojas et al., 2007).

### **Validez del Inventario de burnout de Maslach (MBI) en la presente investigación**

Se realizó también por medio del juicio de expertos de la profesión de psicología humana, los cuales concluyeron que los ítems (preguntas) propuestos, permitieron recopilar la información necesaria para medir la variable de estudio.

### **Validez y confiabilidad**

De acuerdo con las autoras Barrera Marianelly y Iquira Verónica en su investigación del 2017, el referido instrumento incluye una escala de Likert que está formada por las opciones de frecuencia: “0: Nunca. 1: Un par de veces al año o menos. 2: Una vez al mes o menos. 3: Un par de veces al mes. 4: Una vez a la semana. 5: Un par de veces a la semana. 6: Todos los días” (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Dichas autoras para la validación del referido instrumento calculo la puntuación de cada escala, para el cual era necesario sumar las puntuaciones de todos los ítems que pertenecen a esa escala y luego dividir el resultado por la cantidad total de ítems en la escala. Por lo cual, se tuvo cuenta lo siguiente: “puntajes de 0 a 17 muestran un nivel bajo; puntajes de 18 a 29 señalan un nivel medio y los puntajes de 30 a 88 muestran un nivel alto” (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Así mismo, llevó a cabo un análisis factorial para asegurar la validez del instrumento, asegurándose primero de que los datos cumplieran con los requisitos necesarios para dicho análisis a través de estadísticas específicas (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Realizo también la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin, que obtuvo un valor de 0.85. Esto significó que las variables tienen un buen potencial explicativo. Después, se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett que arrojó un resultado importante ( $p < .05$ ), confirmando que las correlaciones entre los elementos eran altas y adecuadas para seguir con el análisis factorial. Finalmente, se llevó a cabo un análisis factorial utilizando el método de extracción de componentes principales y el método de rotación Varimax con normalización Kaiser. Este análisis demostró que hay tres factores que explican el 56.3% de la variabilidad total. Estos resultados indican que la escala es válida (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

De acuerdo con lo señalado anteriormente las mismas autoras, realizaron la prueba de confiabilidad del instrumento, en donde fue evaluada utilizando el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Se obtuvieron valores de 0.769 para la escala total de burnout, y de 0.873 para Agotamiento, 0.665 para Cinismo y 0.769 para Eficacia profesional. Estos valores indican que el instrumento tiene una confiabilidad entre excelente y aceptable (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Para Victoria Llaja Rojas y otros en el año 2007, la confiabilidad, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de “.80.”, lo que indica que los elementos de esta área ofrecen puntuaciones confiables. En cuanto a la despersonalización, la confiabilidad evaluada con el coeficiente alfa de Cronbach es de “.56.”. Esta parte de la escala suele dar resultados menos confiables que las otras partes, por lo tanto, es más probable que los puntajes de los evaluados fluctúen si se mide este atributo varias veces. Finalmente, en la parte de logro personal se ve que el coeficiente alfa de Cronbach es de “.72.”, lo que indica que las preguntas en esta área son confiables para medir el puntaje. Es importante señalar que la cantidad de ítems también ha tenido un impacto en los resultados de confiabilidad, ya que esto afecta directamente el valor del coeficiente alfa. La escala de Despersonalización tiene 5 ítems, mientras que las otras escalas tienen 8 o 9 (Llaja, Rojas et al., 2007).

Además, para estas autoras la confiabilidad parece estar relacionada con la dificultad de los elementos para representar la Despersonalización, ya que las correlaciones entre los elementos tienden a ser bajas en comparación con otras escalas. El Agotamiento Emocional tiene la correlación inter-items media más alta, seguido por la Reducida Realización Personal y luego la Despersonalización. Esta misma secuencia se repite para los valores mínimos y máximos de las correlaciones inter-items. Los niveles de los ítems han estado dentro

del rango aceptado en la literatura psicométrica, lo que indica que los ítems son homogéneos (Llaja, Rojas et al., 2007)

Seguidamente, en cuanto a la discriminación del ítem, se puede decir que es la relación del ítem con su escala, lo que ayuda a saber si el ítem puede distinguir entre una persona con un alto nivel en el atributo y otra con un nivel más bajo en ese mismo atributo. Por ello, en cuanto a la escala de Agotamiento Emocional, los análisis de fiabilidad han sido positivos en relación con la consistencia interna y la homogeneidad de los ítems. En cuanto a la medida de despersonalización, el ítem 15 "*No me importa lo que les sucede a algunas personas a las que atiendo*" ha tenido un efecto en la confiabilidad, ya que la correlación es baja, solo de ".26.". Además, se observa una correlación positiva entre los elementos y las pruebas en la escala de Realización Personal. Los elementos con poca correlación se mantuvieron en sus escalas originales porque todavía son válidos en términos de contenido. Además, la evidencia presentada no es totalmente concluyente para decidir si debe ser removido (Llaja, Rojas et al., 2007).

En cuanto a la estructura interna, se utilizó un análisis de componentes principales para determinar cuánta variabilidad explica cada dimensión del burnout. Una forma de medir la unidimensionalidad es observando cuán grande es el primer autovalor de cada factor en la solución factorial sin rotar (Llaja, Rojas et al., 2007).

Si bien, estos valores propios y los porcentajes de varianza retenidos nos hacen pensar que los grupos de elementos definidos por las tres subescalas representan solo una dimensión oculta para cada una de ellas. El agotamiento emocional ha sido el factor que más afecta (retenido mayor varianza), con un valor propio de 3.59 y un porcentaje de 39.97%. En cambio, tanto la despersonalización como la realización personal han tenido menos del 40% de impacto en el resultado. Dado

lo anterior, el porcentaje de variabilidad explicado es mayor al mínimo necesario para considerar la dimensionalidad.

Por último, para comprender mejor la organización interna, también se analizaron las conexiones entre las distintas escalas. Esto se hizo para ver si las correlaciones entre las escalas permiten saber si cada una refleja aspectos diferentes del agotamiento emocional. Cuando las correlaciones son bajas, significa que las escalas no repiten la misma información y evalúan aspectos diferentes del burnout. En resumen, las correlaciones entre las escalas garantizan que sean independientes entre sí. No se encontraron relaciones entre agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, solo se encontró una correlación estadísticamente significativa a un nivel moderado entre agotamiento emocional y despersonalización (Llaja, Rojas et al., 2007).

### **Técnica:**

Encuesta

Con esta técnica se ha recabado información sobre el nivel de estrés laboral que predomina en el personal militar del cuartel “Francisco Bolognesi” de la ciudad de Juliaca, bajo la aplicación del instrumento “Cuestionario Afrontamiento Del Estrés Modificado (Cae)”, el cual está estandarizado y validado.

### **CUESTIONARIO AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS MODIFICADO (CAE)**

El CAE con administración individual se utiliza para evaluar las estrategias de afrontamiento en siete categorías diferentes: “1. focalizado en la solución del problema, 2. autofocalización negativa, 3. reevaluación positiva, 4. expresión emocional abierta, 5. evitación, 6. búsqueda de apoyo social, y 7. religión” (Sandín & Chorot, 2003).

Estos 7 factores se agrupan en 2 categorías de orden superior: -Las estrategias de afrontamiento centrado en el problema: Focalizado en la solución del problema en cuestión, reevaluación positiva y la búsqueda de apoyo social. - Las estrategias de afrontamiento centrado en lo emocional: se enmarca dentro de la autofocalización negativa, expresión emocional abierta, evitación y religión.

Para obtener su calificación, se suman los valores asignados a cada ítem, de acuerdo a las subescalas siguientes: “focalizado en la solución del problema: 1, 8, 15, 22, 29, 36; autofocalización negativa: 2, 9, 16, 23, 30, 37; reevaluación positiva: 3, 10, 17, 24, 31, 38; expresión emocional abierta: 4, 11, 18, 25, 32, 39.; evitación: 5, 12, 19, 26, 33, 40; búsqueda de apoyo social: 6, 13, 20, 27, 34, 41 y religión: 7, 14, 21, 28, 35, 42”.

### **Validaciones realizadas en el Perú**

En el Perú el cuestionario de “Afrontamiento del Estrés” CAE fue adecuado y aplicado en pasantes de la carrera profesional de enfermería en relación con el estrés laboral generado por la realización de prácticas profesionales en el año 2018, en la ciudad de Lima por parte de la autora Gianina Sotomayor (Sotomayor Pérez, 2018).

### **Validez del Afrontamiento del Estrés (CAE) en la presente investigación**

Se realizó también por medio del juicio de expertos de la profesión de psicología humana, los cuales concluyeron que los ítems (preguntas) propuestos, permitieron recopilar la información necesaria para medir la variable de estudio.

### **Validez y confiabilidad**

De acuerdo con Gonzales Giofreed en su investigación realizada en el año 2017, para la confiabilidad de este instrumento, se realizaron

pruebas de correlación entre los ítems de la prueba para cada uno de los factores. Se observó un Alfa de Cronbach de 0.94 (Gonzales Giraldo, 2017). En la investigación de Maritza Astupuma y Mónica Aguilar en el año 2023, dicho cuestionario fue adaptado y validado mediante el juicio de cinco expertos por tal motivo su rango de validez de contenido del instrumento es de 0.80 a 1. (Astupuma Estrada & Aguilar Acosta, 2023). Y para las autoras Sarita Chipana y Abel Quispe en el año 2018, la validez se obtuvo a través de criterio de jueces, siendo (0.80 y 1), por lo que el instrumento goza de confiabilidad (Chipana Flores & Quispe Arenas, 2018).

De otro lado, para la validez del cuestionario de “Afrontamiento del Estrés” CAE, las autoras Barrera Marianelly y Iquira Verónica en su investigación del 2017, realizaron un análisis factorial, verificando esencialmente que los datos presenten las condiciones necesarias, por lo que se procedió con el análisis a través de los siguientes estadísticos.

Primero, se comprobó si la muestra era adecuada utilizando la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin, la cual arrojó un resultado de 0.80. Esto significa que las variables tienen suficiente capacidad para explicar los datos. Después, se realizó el test de esfericidad de Bartlett y se obtuvo un resultado significativo ( $p < 0.05$ ), lo que indica que las correlaciones entre los ítems son lo bastante altas como para proceder con el análisis factorial (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Se llevó a cabo un análisis factorial utilizando el método de extracción de componentes principales y la rotación Varimax con normalización Kaiser. Este análisis mostró que hay 7 factores que explican el 51.5% de la varianza total. Los resultados obtenidos nos permiten concluir que la escala es válida (Iquira Chire & Barrera Fortunato, 2017).

Por último, la confiabilidad del instrumento de acuerdo a la autoras referida, fue dada por el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para cada uno de los factores de las estrategias de afrontamiento: “Focalizado en la solución del problema (0.789), Autofocalización negativa (0.743), Reevaluación positiva (0.628), Expresión emocional abierta (0.689), Evitación (0.733), Búsqueda de apoyo social (0.885) y Religión (0.837)”, presentando una fiabilidad entre el margen excelente y aceptable (Iquiria Chire & Barrera Fortunato, 2017).

De acuerdo con las autoras Maritza Astupuma y Monica Aguilar, el instrumento fue sujeta también al coeficiente de consistencia interna por, cuyo resultado dio fue 0.8; lo que lo demuestra que es un instrumento confiable. Realizo también la prueba estadística para determinar la fiabilidad del presente instrumento, se comprobó que tenía más precisión y se presentó un valor de ( $\alpha= 0,762$ ) para toda la escala como prueba de una fiabilidad adecuada. Para Gonzales (2017). cuenta con un coeficiente de fiabilidad que oscila entre 0.405 > 0.875 ( $p=0,001$ ) (Astupuma Estrada & Aguilar Acosta, 2023).

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamientos de datos**

Para analizar datos y hacer cálculos estadísticos, usamos el programa SPSS v.26.0 (un programa para ciencias sociales) y Microsoft Excel 2019. Estas herramientas nos permiten trabajar con datos numéricos y organizarlos en tablas para hacer operaciones complejas.

Se analizaron detenidamente todos los instrumentos utilizados para asegurarse de que se evaluaron todos los elementos de forma adecuada. Cada evaluación se codificó y se comparará con el otro instrumento de medición. Luego, se creará una tabla con los datos obtenidos siguiendo la operacionalización de las variables de estudio.

Después, se decide si la prueba es válida y se calcula la fiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio de la prueba. Además, las calificaciones obtenidas se convirtieron en puntuaciones generales y específicas, teniendo en cuenta las diferentes partes de cada instrumento utilizado.

Se evaluó la calidad de la información almacenada en la base de datos. Para el estudio de los datos se usará Microsoft Excel 2019. Se calculará la frecuencia, porcentaje, promedio y desviación estándar de cada variable y sus dimensiones en cada prueba. Estos resultados se mostrarán en gráficos de barras y tablas ordenadas según los resultados obtenidos.

En el análisis de correlación, se utilizaron ambas variables de medición tal como son y se espera obtener resultados precisos sin importar si son variables categóricas o cuantitativas. Por eso vamos a usar el programa SPSS v.25.0, que es muy útil para procesar datos y hacer análisis estadísticos. Después, se llevó a cabo una prueba estándar utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si la distribución de los índices es correcta para usar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas. Esto nos ayuda a escoger el puntaje estadístico adecuado para las pruebas de hipótesis.

El análisis de la hipótesis se realizó utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman para averiguar cómo se relacionaban las variables en el estudio. A través del estudio de las estadísticas, se logró identificar cómo se relacionan, se asocian o se correlacionan las dos variables.

El análisis estadístico de la hipótesis del presente estudio, establece dos tipos de ámbitos: H<sub>0</sub>: No existe relación entre las dos variables propuestas. H<sub>A</sub>: Existe relación entre las dos variables propuestas

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Para establecer la relación entre las variables se utilizará la prueba de Spearman con un nivel de confianza del 95% y para instaurar la relación entre las variables se utilizará la correlación de Kolmogorov-Smirnov.

#### Variable Síndrome de Burnout

**Tabla 1**

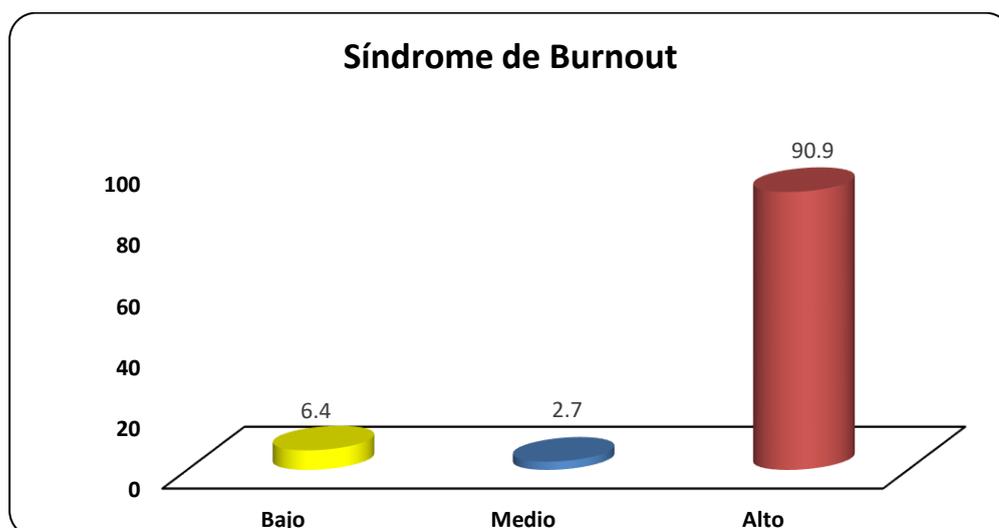
Indicador general de la Variable Síndrome de Burnout

Indicador	N=110	%
Bajo	7	6.4
Medio	3	2.7
Alto	100	90.9
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1**

Incidencia general de la Variable Síndrome de Burnout



**Tabla 2**

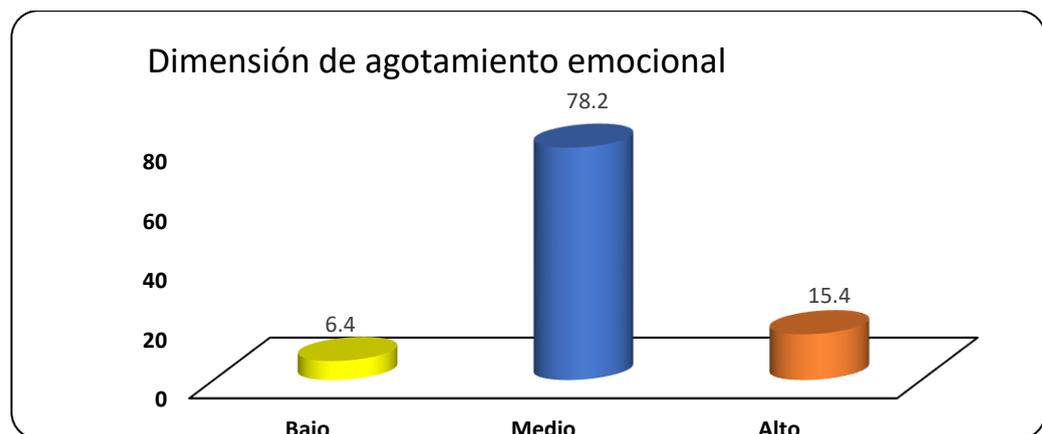
Resultados de la dimensión Agotamiento emocional

Indicador	N=110	%
Bajo	7	6.4
Medio	86	78.2
Alto	17	15.4
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

Dimensión de agotamiento emocional

**Tabla 3**

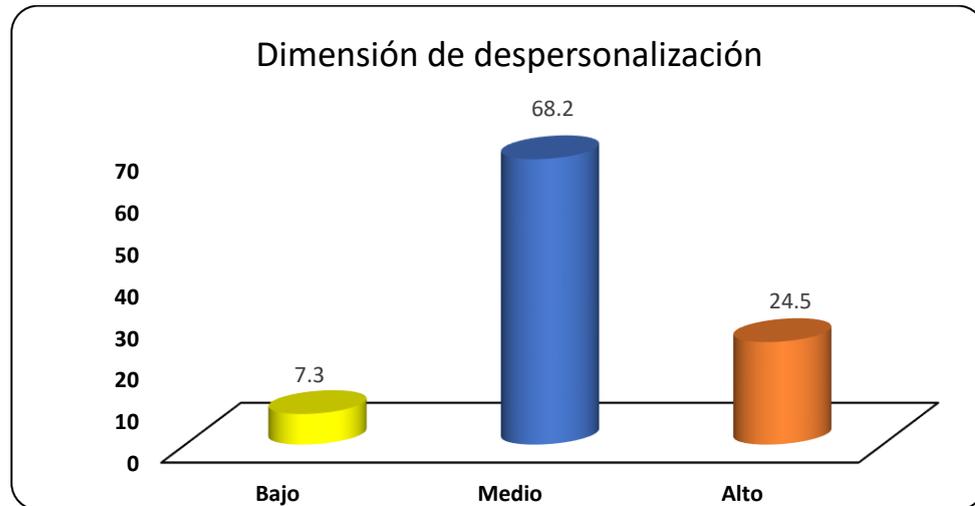
Resultados de la dimensión despersonalización

Indicador	N=110	%
Bajo	8	7.3
Medio	75	68.2
Alto	27	24.5
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

Dimensión de despersonalización



**Tabla 4**

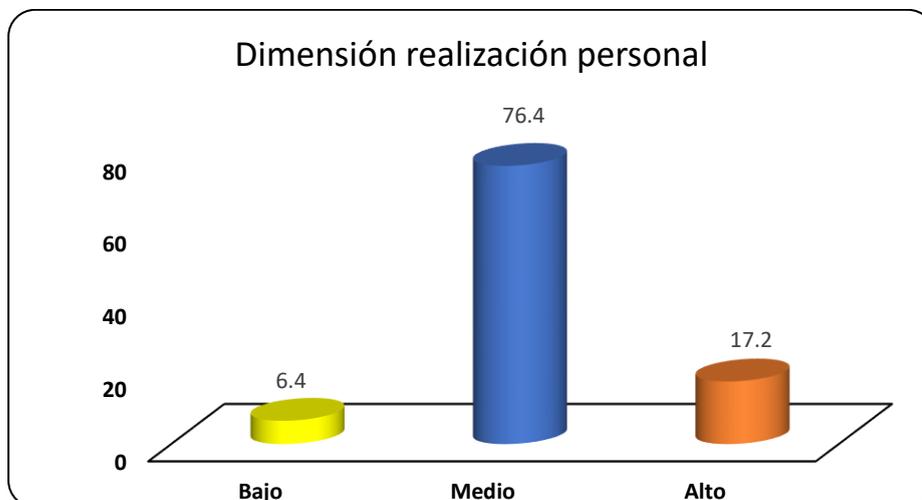
Resultados de la dimensión realización personal

Indicador	N=110	%
Bajo	7	6.4
Medio	84	76.4
Alto	19	17.2
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4**

Dimensión de realización personal



**Tabla 5**

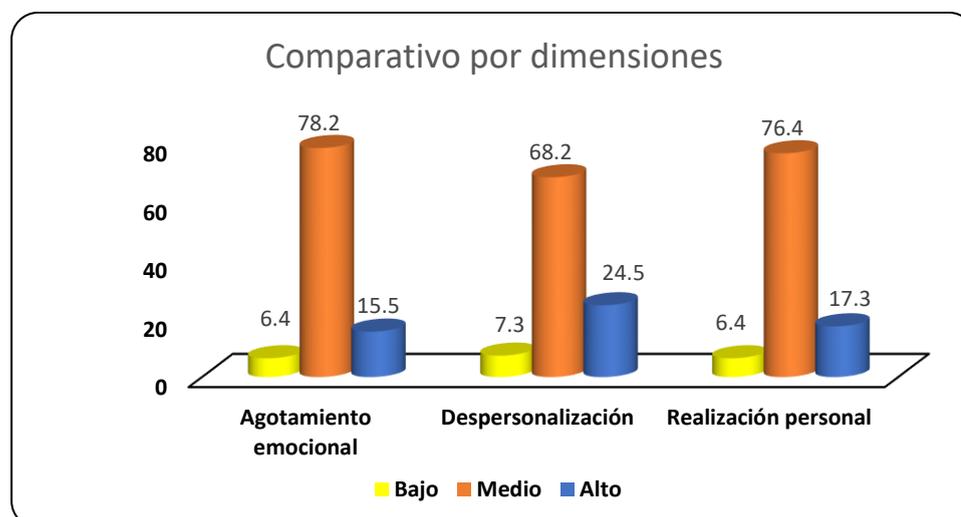
Comparativo por dimensiones

Indicador	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	6.4	7.3	6.4
Medio	78.2	68.2	76.4
Alto	15.5	24.5	17.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5**

Comparativo por dimensiones

**Variable Estrategias de afrontamiento del Estrés****Tabla 6**

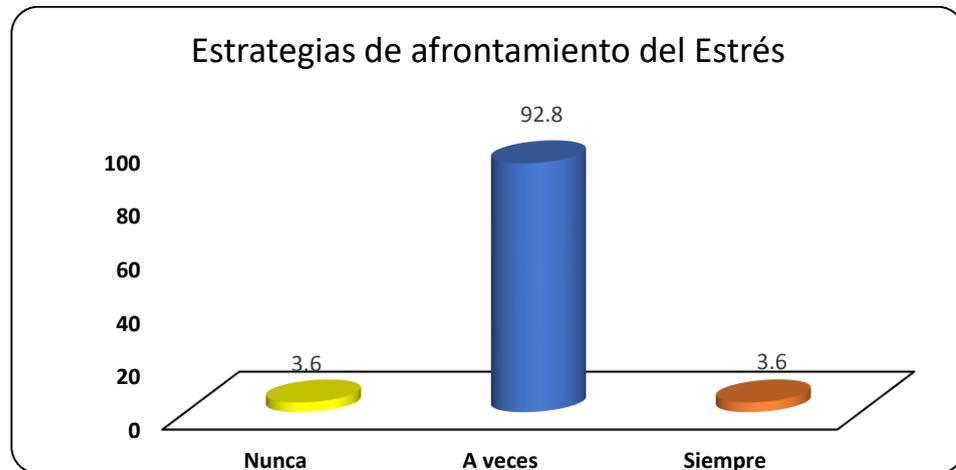
Indicador general de la Variable Estrategias de afrontamiento del Estrés

Indicador	N=110	%
Nunca	4	3.6
A veces	102	92.8
Siempre	4	3.6
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6**

Incidencia general de la Variable Estrategias de afrontamiento del Estrés



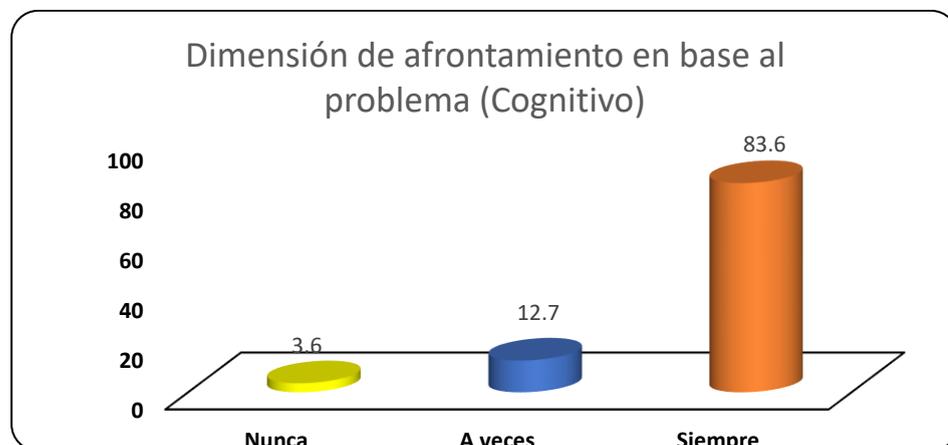
**Tabla 7**

Resultados de la dimensión afrontamiento en base al problema (Cognitivo)

Indicador	N=110	%
Nunca	4	3.6
A veces	14	12.7
Siempre	92	83.6
Total	110	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7** Dimensión de afrontamiento en base al problema (Cognitivo)



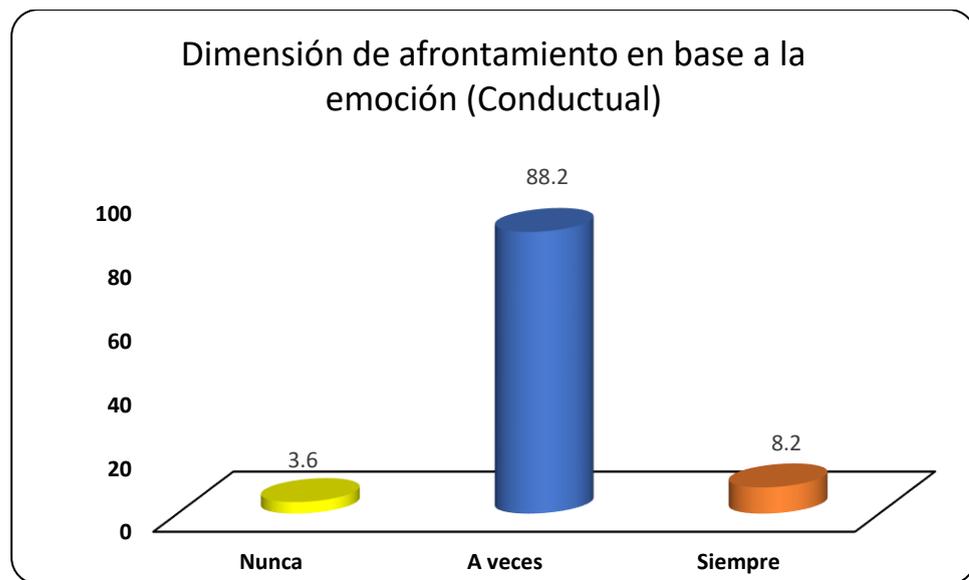
**Tabla 8**

Resultados de la dimensión afrontamiento en base a la emoción (Conductual)

Indicador	N=110	%
Nunca	4	3.6
A veces	97	88.2
Siempre	9	8.2
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8** Dimensión de afrontamiento en base a la emoción (Conductual)



**Tabla 9**

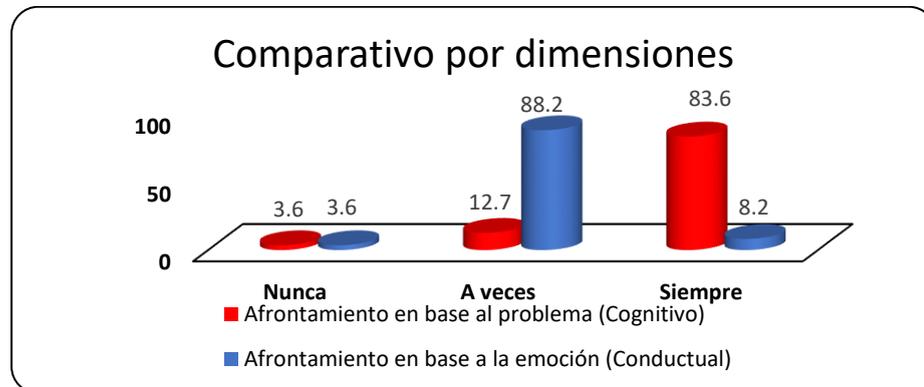
Comparativo por dimensiones

Indicador	Afrontamiento en base al problema (Cognitivo)	Afrontamiento en base a la emoción (Conductual)
Nunca	3.6	3.6
A veces	12.7	88.2
Siempre	83.6	8.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**

Comparativo por dimensiones



**Análisis de tablas cruzadas**

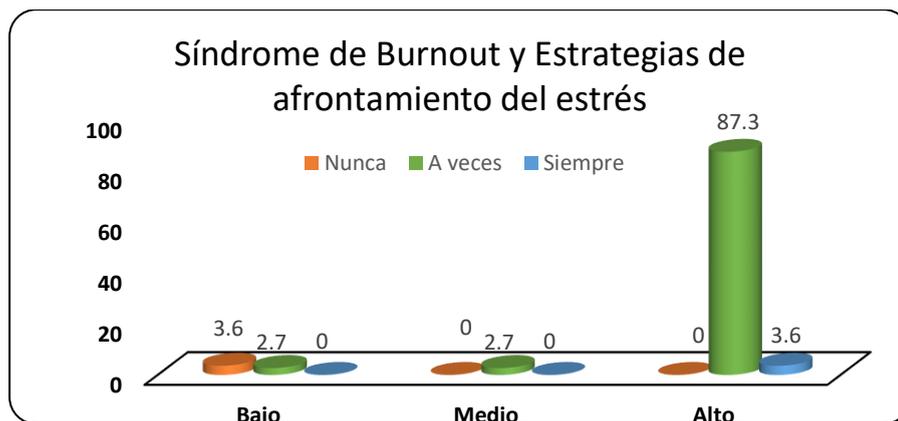
**Tabla 10**

Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés

Estrategias de afrontamiento del estrés	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	f	%	f	%	f	%
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	3	2.7	3	2.7	96	87.3	102	92.7
<b>Siempre</b>	0	0	0	0	4	3.6	4	3.6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>3</b>	<b>2.7</b>	<b>100</b>	<b>90.9</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10** Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés



**Tabla 11**

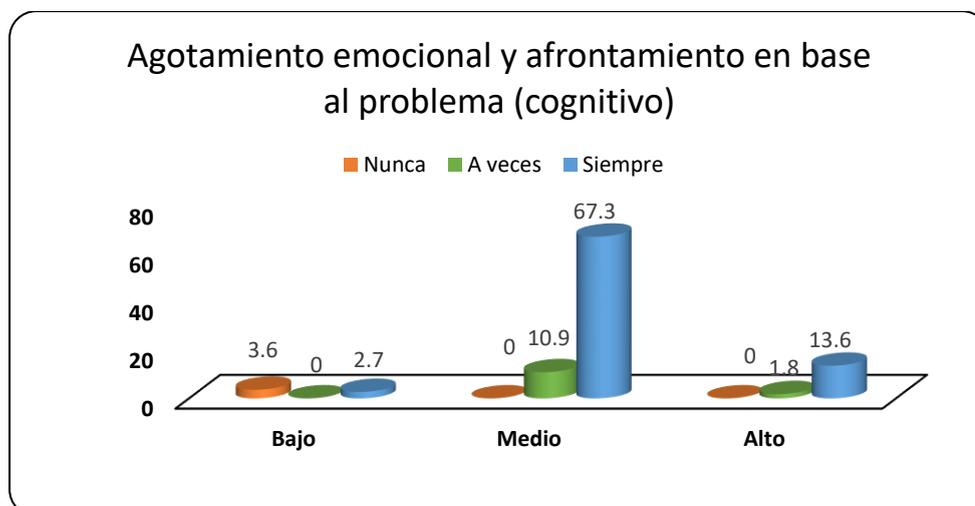
Agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

Afrontamiento en base al problema (cognitivo)	Agotamiento emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	0	0	12	10.9	2	1.8	14	12.7
<b>Siempre</b>	3	2.7	74	67.3	15	13.6	92	83.6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>86</b>	<b>78.2</b>	<b>17</b>	<b>15.5</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 11**

Agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo)



**Tabla 12**

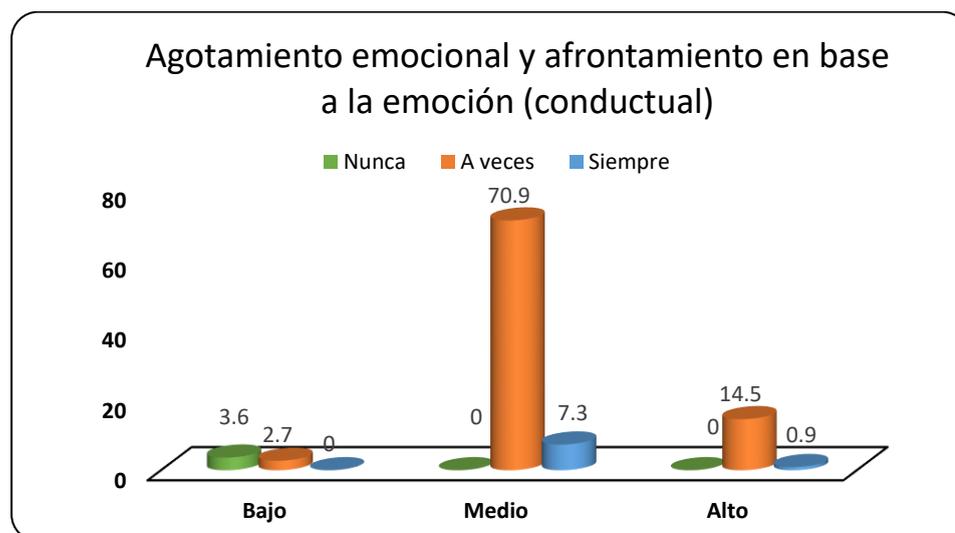
Agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

Afrontamiento en base a la emoción (conductual)	Agotamiento emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	3	2.7	78	70.9	16	14.5	97	88.2
<b>Siempre</b>	0	0	8	7.3	1	0.9	9	8.2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>86</b>	<b>78.2</b>	<b>17</b>	<b>15.5</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 12**

Agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual)



**Tabla 13**

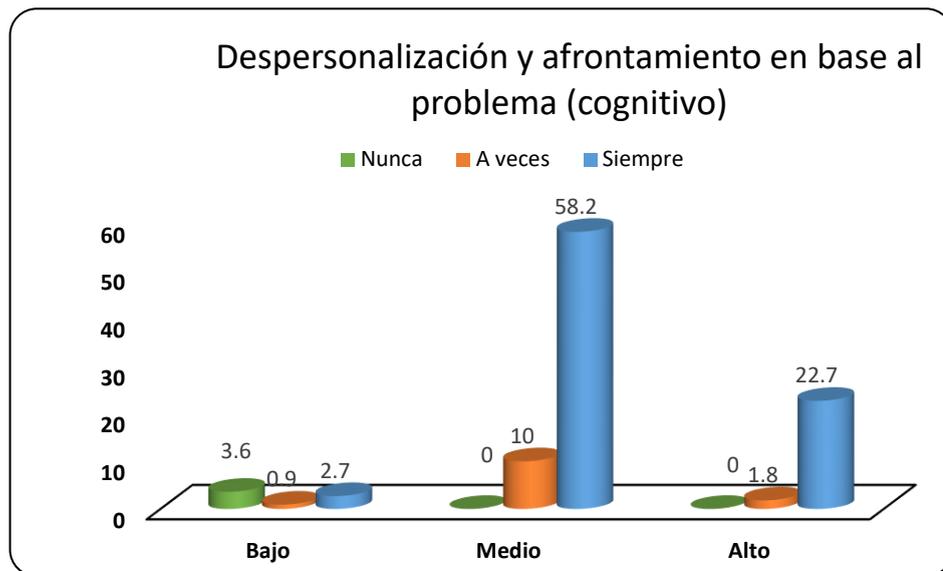
Despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

Afrontamiento en base al problema (cognitivo)	Despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	1	0.9	11	10.0	2	1.8	14	12.7
<b>Siempre</b>	3	2.7	64	58.2	25	22.7	92	83.6
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7.3</b>	<b>75</b>	<b>68.2</b>	<b>27</b>	<b>24.5</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 13**

Despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo)



**Tabla 14**

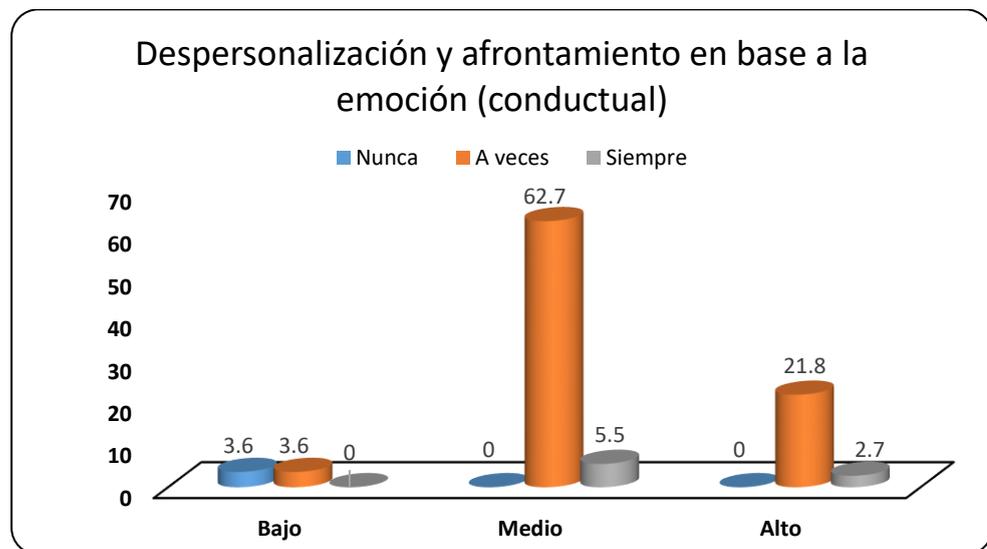
Despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

Afrontamiento en base a la emoción (conductual)	Despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	4	3.6	69	62.7	24	21.8	97	88.2
<b>Siempre</b>	0	0	6	5.5	3	2.7	9	8.2
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7.3</b>	<b>75</b>	<b>68.2</b>	<b>27</b>	<b>24.5</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 14**

Despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual)



**Tabla 15**

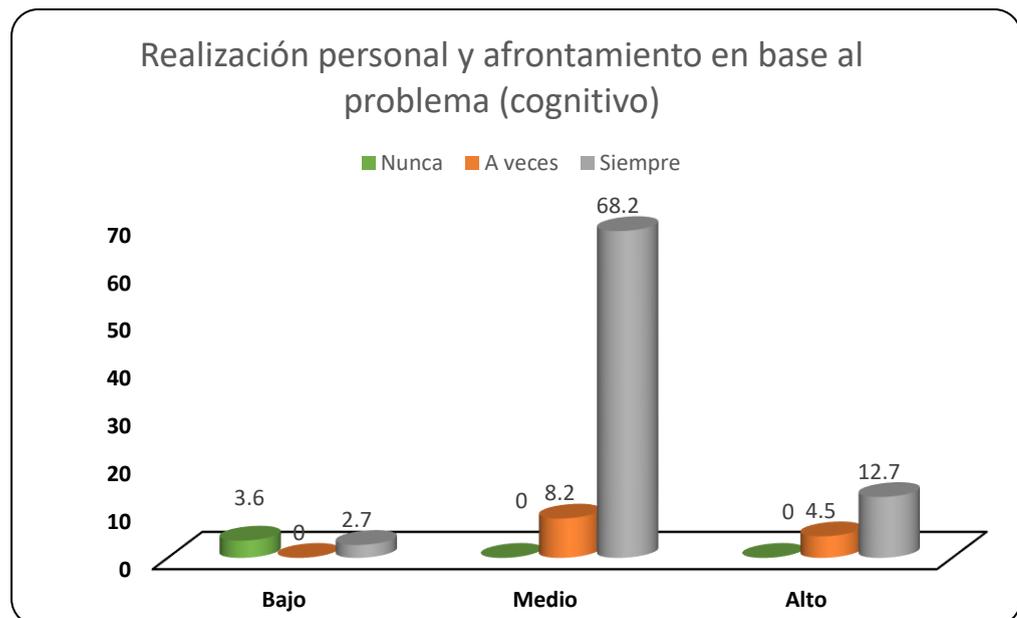
Realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

Afrontamiento en base al problema (cognitivo)	Realización personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Nunca</b>	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
<b>A veces</b>	0	0	9	8.2	5	4.5	14	12.7
<b>Siempre</b>	3	2.7	75	68.2	14	12.7	92	83.6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>84</b>	<b>76.4</b>	<b>19</b>	<b>17.3</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 15**

Realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo)



**Tabla 16**

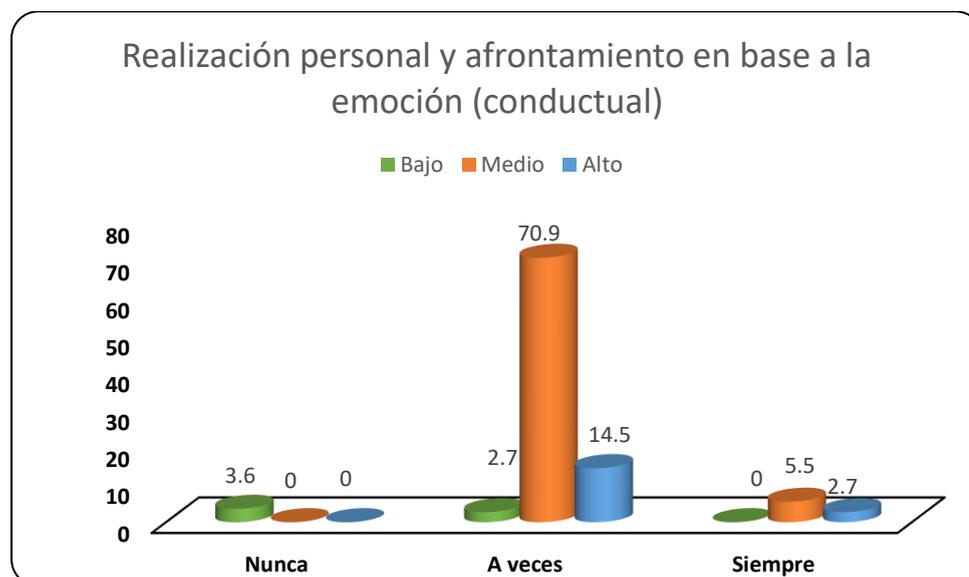
Realización personal y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

Afrontamiento en base a la emoción (conductual)	Realización personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	4	3.6	0	0	0	0	4	3.6
A veces	3	2.7	78	70.9	16	14.5	97	88.2
Siempre	0	0	6	5.5	3	2.7	9	8.2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>84</b>	<b>76.4</b>	<b>19</b>	<b>17.3</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Figura 16**

Realización personal y afrontamiento en base a la emoción (conductual)



## 5.2. Interpretación de Resultados

Según la **tabla 1 de la figura 1**, observamos que de los 110 encuestados el 90.9% presenta un nivel “alto”, el 6.4% presenta un nivel “bajo” y el 2.7% presenta un nivel “medio”.

Según la **tabla 2 de la figura 2**, observamos que de los 110 encuestados el 78.2% presenta un nivel “medio”, el 15.4% presenta un nivel “alto” y el 6.4% presenta un nivel “bajo”.

Según la **tabla 3 de la figura 3**, observamos que de los 110 encuestados el 68.2% presenta un nivel “medio”, el 24.5% presenta un nivel “alto” y el 7.3% presenta un nivel “bajo”.

Según la **tabla 4 de la figura 4**, observamos que de los 110 encuestados el 76.4% presenta un nivel “medio”, el 17.2% presenta un nivel “alto” y el 6.4% presenta un nivel “bajo”.

Concluyendo que en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, presentaron realización personal en un nivel “medio”.

Según la **tabla 5 de la figura 5**, en cuanto al Síndrome de Burnout en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, se observa un predominio en el nivel “medio” en las dimensiones agotamiento emocional (78.2%), realización personal (76.4%) y despersonalización (68.2%).

En el nivel “alto” observamos el predominio en las dimensiones despersonalización (24.5%), realización personal (17.3) y agotamiento emocional (15.5%).

En el nivel “bajo” observamos el predominio en las dimensiones despersonalización (7.3%), realización personal y agotamiento emocional (6.4%) respectivamente.

Concluyendo que existe mayor predominio del nivel “medio” respecto al Síndrome de Burnout presentando agotamiento

emocional en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024.

Según la **tabla 6 de la figura 6**, observamos que de los 110 encuestados el 92.8% presentaron “a veces” y el 3.6% presentaron “nunca” y “siempre” respectivamente estrategias de afrontamiento de estrés.

Concluyendo que en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, “a veces” presentaron estrategias de afrontamiento del estrés.

Según la **tabla 7 de la figura 7**, observamos que de los 110 encuestados el 83.6% “siempre” presentaron, el 12.7% “a veces” presentaron y el 3.6% “nunca” presentaron estrategias de afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Concluyendo que en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, presentaron estrategias de afrontamiento en base al problema (cognitivo) en un 83.6%.

Según la **tabla 8 de la figura 8**, observamos que de los 110 encuestados el 88.2% “a veces” presentaron, el 8.2% “siempre” presentaron y el 3.6% “nunca” presentaron estrategias de afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Concluyendo que en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, presentaron estrategias de afrontamiento en base a la emoción (conductual) en un 88.2%.

Según la **tabla 9 de la figura 9**, en cuanto a estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024, se observa que presentan “a veces” estrategias de afrontamiento en base a la

emoción – Conductual (88.2%) y presentan “siempre” estrategias de afrontamiento en base al problema – cognitivo (83.6%)

Nunca presentaron predominio en las dimensiones de afrontamiento en base a la emoción – Conductual y afrontamiento en base al problema – cognitivo (3.6%) respectivamente.

A veces presentaron predominio en las dimensiones de afrontamiento en base a la emoción – Conductual (88.2%) y afrontamiento en base al problema – cognitivo (12.7%).

Siempre presentaron predominio en las dimensiones de afrontamiento en base al problema – Cognitivo (83.6%) y afrontamiento en base a la emoción – conductual (8.2%).

Concluyendo que existe a veces mayor predominio en las estrategias de afrontamiento en base a la emoción (conductual) en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca – Puno 2024.

Según **Tabla 10 y Figura 10**, de un total de 110 encuestado, presentaron síndrome de burnout en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%) y “a veces” (2.7%) presentaron estrategias de afrontamiento del estrés.

Presentaron síndrome de burnout en un nivel “medio” donde “a veces” presentaron estrategias de afrontamiento del estrés (2.7%).

Presentaron síndrome de burnout en un nivel “alto” donde “a veces” (87.3%) y “siempre” (3.6%) presentaron estrategias de afrontamiento del estrés.

Por el cual, existe mayor predominancia con nivel “alto” el síndrome de burnout y presentando “a veces” estrategias de afrontamiento del estrés.

Según **Tabla 11 y Figura 11**, de un total de 110 encuestado, presentaron agotamiento emocional en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%) y “siempre” (2.7%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “medio” donde “a veces” (10.9%) y “siempre” (67.3%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “alto” donde “a veces” (1.8%) y “siempre” (13.6%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Por el cual, existe mayor predominancia el agotamiento emocional con nivel “medio” y “siempre” presentando afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Según **Tabla 12 y Figura 12**, de un total de 110 encuestado, presentaron agotamiento emocional en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%) y “a veces” (2.7%) presentaron afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “medio” donde “a veces” (70.9%) y “siempre” (7.3%) presentaron afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “alto” donde “a veces” (14.5%) y “siempre” (0.9%) presentaron afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Por el cual, existe mayor predominancia el agotamiento emocional con nivel “medio” y “a veces” presentando afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Según **Tabla 13 y Figura 13**, de un total de 110 encuestado, presentaron despersonalización en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%), “siempre” (2.7%) y “a veces” (0.9) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “medio” donde “a veces” (10%) y “siempre” (58,2%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron agotamiento emocional en un nivel “alto” donde “a veces” (1.8%) y “siempre” (22.7%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Por el cual, existe mayor predominancia en la despersonalización con nivel “medio” presentando afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Según **Tabla 14 y Figura 14**, de un total de 110 encuestado, presentaron despersonalización en un nivel “bajo” donde “nunca” y “a veces” (3.6%) respectivamente presentando afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron despersonalización en un nivel “medio” donde “a veces” (62.7%) y “siempre” (5.5%) presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron despersonalización en un nivel “alto” donde “a veces” (21.8%) y “siempre” (2.7%) presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Por el cual, existe mayor representación la despersonalización con nivel “medio” y “a veces” presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Según **Tabla 15 y Figura 15**, de un total de 110 encuestado, presentaron realización personal en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%) y “siempre” (2.7%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron realización personal en un nivel “medio” donde “a veces” (8.2%) y “siempre” (68.2%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Presentaron realización personal en un nivel “alto” donde “a veces” (4.5%) y “siempre” (12.7%) presentaron afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Por el cual, existe mayor representación en realización personal con nivel “medio” presentando afrontamiento en base al problema (cognitivo).

Según **Tabla 16 y Figura 16**, de un total de 110 encuestado, presentaron realización personal en un nivel “bajo” donde “nunca” (3.6%) y “a veces” (2.7%) presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron realización personal en un nivel “medio” donde “a veces” (70.9%) y “siempre” (5.5%) presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Presentaron realización personal en un nivel “alto” donde “a veces” (14.5%) y “siempre” (2.7%) presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

Por el cual, existe mayor representación la realización personal con nivel “medio” y “a veces” presentan afrontamiento en base a la emoción (conductual).

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

#### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  refutamos la  $H_0$

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la  $H_0$

$H_0$  = Los datos tienen distribución normal

$H_a$  = Los datos no tienen una distribución normal

#### Tabla 17

Prueba de normalidad del Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la presente muestra

		Síndrome de Burnout	Estrategias de afrontamiento del estrés
N		110	110
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2.85	2.00
	Dev. Desviación	.510	.217
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	.528 .381 -.528
Estadístico de prueba		.528	.464
Sig. Asintótica (bilateral)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de pruebas es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

La tabla 17 evidencia los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov mediante el cual evaluamos a 110 personas. Este análisis nos permite observar la homogeneidad de los resultados cuando el nivel de significación es 0.000; para ambas variables, esto sugiere la necesidad de utilizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman, ya que la significancia está por debajo de 0.05.

### **5.3. Contraste de hipótesis**

#### **Prueba de Hipótesis General**

##### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

##### **Hipótesis general (H<sub>g</sub>)**

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

##### **Criterio: Regla de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub> y aceptamos la H<sub>g</sub>.

Si  $p > 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>g</sub>.

**Tabla 18**

Prueba de correlación entre el Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento del estrés

		<b>Correlación</b>	
		<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Estrategias de afrontamiento del estrés</b>
	Coeficiente de correlación	1.000	.481**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de spearman	N	110	110
	Coeficiente de correlación	.481**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	110	110

\*\* .La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En la presente tabla 18, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.000, es inferior a 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula porque demostramos que **existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024**. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.481, que denota una correlación positiva media.

## Prueba de hipótesis específica N°1

### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

### Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

### Criterio: Regla de decisión

Si  $p < 0.05$  rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

Si  $p > 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

## Tabla 19

Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

		Correlación	
		Agotamiento emocional	Afrontamiento en base al problema (cognitivo)
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	1.000	.215*
	de correlación		
	Sig. (bilateral)		.024
	N	110	110

Afrontamiento en base al problema (cognitivo)	Coeficiente de correlación	.215*	1.000
	Sig. (bilateral)	.024	
	N	110	110

\*.La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

En la presente tabla 19, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.024, es inferior a 0.05. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.215, que denota una correlación positiva baja.

### Tabla 20

Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

		Correlación	
		Agotamiento emocional	Afrontamiento en base a la emoción (conductual)
Rho de spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.240*
	Sig. (bilateral)		.011
	N	110	110
	Afrontamiento en base a la emoción	.240*	1.000

emoción	Sig.	.011	
(conductua	(bilateral)		
l)	N	110	110

\*.La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

En la presente tabla 20, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.011, es inferior a 0.05. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.240, que denota una correlación positiva media

Según tabla 19 y tabla 20, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.024 y 0.011 siendo inferiores a 0.05 en la dimensión afrontamiento en base al problema (cognitivo) y dimensión afrontamiento en base a la emoción (conductual) respecto al agotamiento emocional por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula porque demostramos que **existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.**

### Prueba de hipótesis específica N°2

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la dimensión despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

#### Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la dimensión despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el

personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

**Criterio: Regla de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$ .

Si  $p > 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$ .

**Tabla 21**

Prueba de correlación entre la despersonalización y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

		<b>Correlación</b>	
		<b>Despersona lización</b>	<b>Afrontamiento en base al problema (cognitivo)</b>
	Coeficiente		
	de	1.000	.283**
	Despersona lización		
	correlación		
	Sig.		.003
	(bilateral)		
Rho de	N	110	110
spearman	Coeficiente		
	de	.283**	1.000
	Afrontamiento		
	en base al		
	problema		
	(cognitivo)		
	correlación		
	Sig.	.003	
	(bilateral)		
	N	110	110

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

En la presente tabla 21, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.003, es

inferior a 0.05. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.283, que denota una correlación positiva media.

**Tabla 22**

Prueba de correlación entre el despersonalización y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

		<b>Correlación</b>	
		<b>Despersonalización</b>	<b>Afrontamiento en base a la emoción (conductual)</b>
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.273**
	Afrontamiento en base a la emoción (conductual)	Coeficiente de correlación	.273**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	110
		N	110

\*.La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:**

En la presente tabla 22, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.004, es inferior a 0.05. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.273, que denota una correlación positiva media

Según tabla 21 y tabla 22, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.003 y 0.004 siendo inferiores a 0.05 en la dimensión afrontamiento en base al problema (cognitivo) y dimensión afrontamiento en base a la emoción (conductual) respecto a la despersonalización por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula porque demostramos que **existe relación entre la dimensión despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.**

### **Prueba de hipótesis específica N°3**

#### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación entre la dimensión realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

#### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

Existe relación entre la dimensión realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.

#### **Criterio: Regla de decisión**

Si  $p < 0.05$  rechazamos la H<sub>0</sub> y aceptamos la H<sub>a</sub>.

Si  $p > 0.05$  aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>a</sub>.

**Tabla 23**

Prueba de correlación entre la realización personal y afrontamiento en base al problema (cognitivo)

		<b>Correlación</b>	
		<b>Realización profesional</b>	<b>Afrontamiento en base al problema (cognitivo)</b>
Rho de spearman			
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.068**
		N	.482
		Coeficiente de correlación	110
		Sig. (bilateral)	.068**
		.482	1.000
		110	110

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En la presente tabla 23, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que no es significativa = 0.482, siendo superior a 0.05. No existiendo relación, entre la dimensión Realización personal y la dimensión Afrontamiento en base al problema (cognitivo).

**Tabla 24**

Prueba de correlación entre la realización profesional y afrontamiento en base a la emoción (conductual)

		<b>Correlación</b>		
			<b>Realización profesional</b>	<b>Afrontamiento en base a la emoción (conductual)</b>
Rho de spearman	Realización profesional	Coeficiente de correlación	1.000	.342**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	110	110
	Afrontamiento en base a la emoción (conductual)	Coeficiente de correlación	.342**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	110	110

\*.La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En la presente tabla 24, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, verificamos que es significativa = 0.000, es inferior a 0.05. También vemos que el coeficiente de correlación es 0.342, que denota una correlación positiva media, en la dimensión de realización profesional respecto a la dimensión afrontamiento en base a la emoción (conductual) por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula porque demostramos que **existe relación entre la dimensión realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.**

## VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 6.1. . Comparación de resultados

Se evidenció que existe una relación positiva significativa entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. Estos resultados coinciden con la investigación de Chicata (2023) en el que establece que existe una relación significativa entre el SB y las Estrategias de afrontamiento del estrés (EAE) respecto a sus dos dimensiones, tanto el Afrontamiento en base al problema (cognitivo), y el Afrontamiento en base a la emoción (conductual). De acuerdo a este punto, también para Rodríguez (2024), existe una relación positiva entre el SB y las estrategias de afrontamiento, tal es así que, si una variable aumenta la otra variable también hace lo mismo; similar conclusión llegó también Núñez (2024), que determino que existe una correlación positiva entre el estrés laboral y las dimensiones de las Estrategias de afrontamiento del estrés, es decir, existe una relación entre la variable Estrés laboral y las dimensiones de EAE, los cuales son Focalización de solución, Auto focalización negativa, Reevaluación positiva, Expresión emocional abierta, Evitación, Búsqueda de apoyo y Religión. De otra parte, coincidente pero solo en ciertos puntos fue a la que llegó el autor Astupuma (2023), en donde refiriere que la correlación del estrés laboral respecto a las estrategias de afrontamiento de estrés se dio solo en razón de la dimensión Afrontamiento en base al problema (cognitivo) que incluye las sub dimensiones Búsqueda de apoyo social, Reevaluación positiva, y Focalizada en la solución del problema; pero más no respecto a la dimensión Afrontamiento en base a la emoción (conductual). Similar a lo referido llegó Chipana y Quispe (2019), en el que estableció una relación significativa del Síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento de estrés, pero solo respecto a la sub dimensión Reevaluación positiva, en cual está dentro de la dimensión Afrontamiento en base al problema (cognitivo), en tanto el SB no se

relaciona con la dimensión Afrontamiento en base a la emoción (conductual). Pero a diferencia de los autores ya mencionados Parrera (2020), encontró una correlación negativa significativa entre la variable SB que incluye las dimensiones Agotamiento emocional y Realización personal, y la variable Estrategias de afrontamiento solo con la dimensión Afrontamiento en base al problema (cognitivo), es decir, mientras una variable aumenta la otra variable disminuye.

### **Objetivo específico N° 01**

Se evidencio que existe relación positiva entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. Tales resultados coinciden con los resultados encontrados por Silva (2016), en donde establece que existe una relación estadísticamente significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento del estrés, por cuanto las dimensiones como el Agotamiento emocional se relacionan con las dimensiones de las Estrategias de afrontamiento del estrés, los cuales son la Focalización en la solución al problema, Auto focalización negativa, Expresión emocional abierta y Búsqueda de apoyo social, así como también se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión Agotamiento emocional y la dimensión Religión de la variable EAE. Por lo que, la dimensión Agotamiento emocional si se relaciona con ambas dimensiones de la variable Estrategias de afrontamiento del estrés: Afrontamiento en base al problema y emoción. Sin embargo, no existe relación significativa entre las dimensiones Agotamiento emocional, respecto a dimensiones específicas Búsqueda de apoyo social y Religión. De otro lado, Guzmán (2022) discrepa de tales resultados, al determinar que no existe una relación significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento del estrés, en razón a que su investigación se basó en relacionar las Estrategias de afrontamiento con cada una de las dimensiones del SB, es decir, con la dimensión Agotamiento

emocional, toda vez que demostró que el valor  $p = 0,512$  (grado de significancia) era mayor al valor alfa, el cual es igual a 0.05.

### **Objetivo específico N° 02**

Se evidencio que existe relación positiva entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. A diferencia de este resultado Guzmán (2022) determinó que no existe una relación significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento del estrés, en razón a que su investigación se basó en relacionar las Estrategias de afrontamiento con cada una de las dimensiones del SB, es decir, en la dimensión Despersonalización, pues se demostró que el valor  $p = 0,298$  (grado de significancia) era mayor al valor alfa, el cual es igual a 0.05.

### **Objetivo específico N° 03**

Se evidencio que existe relación positiva entre la dimensión Realización personal y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. Estos resultados coinciden con encontrado por Silva (2016), que señala, que existe una relación estadísticamente significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento del estrés, por cuanto la dimensión Realización personal se relacionan con las dimensiones de las Estrategias de afrontamiento del estrés, las cuales son Auto focalización negativa y Expresión emocional abierta; pero también se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión Realización personal y la dimensión Búsqueda de apoyo social y Religión. Por lo que la dimensión Realización personal si se relaciona con ambas dimensiones de la variable Estrategias de afrontamiento del estrés como el Afrontamiento en base al problema y emoción; pero no existe

relación significativa entre la dimensión Realización personal respecto a dimensiones específicas Búsqueda de apoyo social y Religión de la variable EAE. A diferencia de Guzmán (2022) determinó que no existe una relación significativa entre el SB y las estrategias de afrontamiento del estrés, en razón a que su investigación se basó en relacionar las Estrategias de afrontamiento con cada una de las dimensiones del SB, es decir, la dimensión Realización personal. Ya que se demostró que el valor  $p = 0,628$  (grado de significancia) era mayor al valor alfa, el cual es igual a 0.05.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

1. Se determinó que existe relación positiva media significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. De los resultados arribados se tiene que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.000, y dado el valor p-val = 0,481 (grado de significación estadística) es menor que  $\alpha = 0,05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se determinó que existe relación positiva baja entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. De los resultados arribados se tiene que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.024 (cognitivo), y el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.011 (conductual), dado el valor p-val = 0,215 y 0,240 (grado de significación estadística) respectivamente, los cuales son menores que  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se determinó que existe relación positiva media entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. De los resultados arribados se tiene que el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.003 (cognitivo), y el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.004 (conductual), dado el valor p-val = 0,283 y 0,273 (grado de significación estadística) respectivamente, los cuales son menores que  $\alpha = 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. Se determinó que no existe relación positiva media entre la dimensión Realización personal y la dimensión Afrontamiento en base al problema (cognitivo) de la variable Estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024. Del resultado arribado se tiene que el coeficiente de correlación Rho Spearman = No es significativa (cognitivo), dado el valor p-val = 0,482

(grado de significación estadística), frente al cual el valor  $p\text{-val} = 0,482$  es mayor que  $\alpha = 0,05$ , por lo que respecto a esta dimensión no existe relación, es decir, la Realización personal, que describe la autoevaluación negativa y sentimiento de inutilidad no tiene relación positiva media ni es equivalente a la formas de afrontamiento que implica la confrontación en base al problema (focalización en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social).

## **Recomendaciones**

1. Al Cuartel “Francisco Bolognesi” implementar programas preventivos y promocionales para mantener el bienestar emocional del personal militar, y prevenir el síndrome de Burnout en sus colaboradores e incluir capacitaciones en su Plan Anual.
2. Se sugiere al Cuartel “Francisco Bolognesi” trabaje en colaboración para implementar programas de pausas activas y jornadas de esparcimiento y deportivas. Esto ayudará a desarrollar habilidades de equilibrio emocional para mejorar las estrategias de afrontamiento y reducir el estrés de su personal.
3. Se recomienda difundir los resultados de la investigación a la Universidad Autónoma de Ica, y a otras Instituciones de investigación para dar a conocer los hallazgos del estudio, destacando aportes, similitudes y diferencias con estudios previos en variables y poblaciones similares.
4. Previa coordinación con el área de psicología del Cuartel “Francisco Bolognesi” se debe desarrollar un programa mensual de talleres enfocados en habilidades de resolución de problemas. Dicha área deberá supervisar y evaluar los resultados. Estos talleres capacitarán a los empleados para identificar y solucionar problemas de forma eficaz, con el fin de disminuir el estrés emocional y el agotamiento. Desarrollando actividades de integración, creando espacios para que los trabajadores compartan experiencias y reciban apoyo mutuo, como fortaleciendo relaciones interpersonales para reducir el estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Niño, S. E., & Fernandez Sernaque, E. I. (2024). *Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la Ciudad de Piura, 2023* [Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141709>
- Astupuma Estrada, M. L., & Aguilar Acosta, M. (2023). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería del servicio de emergencia, Hospital II Lima Norte, Callao 2022* [Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11601>
- Bambula, F. D., & Gómez, I. C. (s. f.). *La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010*. 20.
- Botero, Álvarez, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y «burnout» en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132.
- Chate, Ormeño, A. G. (2023). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en personal militar de una base aérea del Callao* [Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35824>
- Chicata Rosas, V. (2023). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en profesionales de salud del Hospital Militar Central 2022* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106285>
- Chipana Flores, S. I., & Quispe Arenas, A. J. (2018). *Asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Ñaña, Lima Este*

[Pregrado, Universidad Peruana Unión].

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/993>

De La Fuente-Solana, E. I., Ortega-Campos, E., Vargas-Roman, K., Cañadas-De la Fuente, G. R., Ariza C., T., Aguayo-Extremera, R., & Albendín-García, L. (2020). Study of the Predictive Validity of the Burnout Granada Questionnaire in Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6112. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176112>

El Peruano. (2018). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29108, Ley de Ascensos de Oficiales de las Fuerzas Armadas—D. S. N° 002-2018-DE.*

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/undefined/dispositivo/NL/1618738-3>

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 005, Article 005. <https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>

García Caccire, D. Á. (2021). *Síndrome de Burnout en el personal militar de Locumba, provincia de Jorge Basadre, Tacna, 2021* [Pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79356>

García Fiestas, J. P. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de tropa—Batallón de Servicio N°7 de la 7ma Brigada de Infantería—Lambayeque* [Posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78139>

García-Rivera, B. R., Olgúin-Tiznado, J. E., Aranibar, M. F., Ramírez-Barón, M. C., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J. A., & García-Alcaraz, J. L. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>

Gonzales Giraldo, G. H. (2017). *Tipos de Personalidad y Afrontamiento del Estrés en Estudiantes Universitarios de Psicología* [Pregrado, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/6504>

Guzman Perez, J. (2022). *Estrategias de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa de Chorrillos—Lima 2021* [Pregrado, Universidad Peruana los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3840>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Hernández Zamora, G. L., Olmedo Castejón, E., & Ibáñez Fernández, I. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *International journal of clinical and health psychology*, 4(2), 323-336.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s. f.). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011—Portal INSST - INSST*. Portal INSST. Recuperado 6 de septiembre de 2024, de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>

- Iquiria Chire, V. P., & Barrera Fortunato, M. Y. (2017). *Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo* [Pregrado, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7078>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Editorial Alfa.
- Lip, C., & Rocabado, F. (2005). Determinantes sociales de la salud en Perú. En *Determinantes sociales de la salud en Perú* (pp. 84-84). [https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/143\\_detersoc.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/143_detersoc.pdf)
- Llaja, Rojas, V., Sarriá, Rojas, C., & Garcia Pizarro, P. (2007). *Mbi Inventario Burnout De Maslach & Jackson, Muestra Peruana Síndrome Del Quemado Por Estrés Laboral Asistencial*. Llaja Rojas, Victoria Hermila. <https://isbn.cloud/9789972333767/mbi-inventario-burnout-de-maslach-jackson-muestra-peruana/>
- Londoño Cossio, E. R. (2022). *Estrés y habilidades sociales en militares de la II División del ejército durante la emergencia sanitaria covid-19 Rímac, 2022* [Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89632>
- Lorenz, V. R., Benatti, M. C. C., & Sabino, M. O. (2010). Burnout y estrés en enfermeros de un hospital universitario de alta complejidad. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18, 1084-1091. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000600007>
- Loya-Murguía, K. M., Valdez-Ramírez, J., Bacardí-Gascón, M., & Jiménez-Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: Revisión sistemática. *Journal of Negative and No Positive Results*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>

- Marenco-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 91-100.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 4.
- Martínez, Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: Burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *Evaluating Stress: A Book of Resources* (Vol. 3, pp. 191-218).
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Méndez, R. M. Y., Figueroa, R. P. N., Poma, T. P. L., Marquez, E. Z., Castro, L. P., Flores, I. P., & Gamboa, A. R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), Article 4. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Mera, Olivares, D., & More, Durán, E. (s. f.). *Dimensiones del síndrome de burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un Hospital Minsa y Essalud de Chiclayo-2013* [Pregrado, Universidad Católica Santo

Toribio de Mogrovejo].

[https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/343/TL\\_Mer aOlivaresDiego\\_MoreDuranErika.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/343/TL_Mer aOlivaresDiego_MoreDuranErika.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meza Benavides, M., Pollán Rufo, M. M., & Gabari Gambarte, M. I. (2004). Estrés laboral en enfermeras(os) hospitalarias(os): Un estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. *Huarte de San Juan. Psicología y pedagogía*, 11, 173-190.

Ministerio de Salud. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/473389-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>

Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos ciencia y tecnología*, 12(2 (mayo-agosto)), 32-43.

Moreno Cárdenas, A. M., & Hidalgo Palacio, M. C. (2010). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira (Colombia). *Psicogente*, 13(24), 292-305.

Nuñez Leon, J. M., & Romero Espinoza, A. J. (2024). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa* [Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141266>

Organización Mundial de la Salud. (2024). *Salud del adolescente*.  
<https://www.who.int/es/health-topics/adolescent-health>

Parrera, Llano de Chauca, G. (2020). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del Águila Negra de la Policía Nacional del Perú* [Pregrado, Universidad César Vallejo].  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/937>

Peralta-Ramírez, M. I., Robles-Ortega, H., Navarrete-Navarrete, N., & Jiménez-Alonso, J. (2009). Aplicación de la terapia de afrontamiento del estrés en dos poblaciones con alto estrés: Pacientes crónicos y personas sanas. *Salud Mental*, 32(3), 251-258.

Pérez Villa, S. D., Vásquez, Erazo, E. J., & Ormaza, Andrade, J. E. (2023). Liderazgo y Síndrome de burnout, una relación que impacta en el desempeño del personal militar de tropa. *Conciencia Digital*, 6(4.1), 26.  
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2749>

Piemontesi, S. E., & Heredia, D. E. (2009). Afrontamiento ante exámenes: Desarrollos de los principales modelos teóricos para su definición y medición. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(1), Article 1.

Pinedo, F. A. (2020). Capacidades del Ejército del Perú para afrontar las nuevas amenazas contra la seguridad nacional. *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa*, 1(4), Article 4.  
<https://doi.org/10.58211/recide.v1i4.34>

Rodríguez Apaza, J. E. (2024). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en los trabajadores de un establecimiento en Lima Sur* [Posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/148307>

- Rojas Sosa, J. A., & Uribe Bermejo, D. N. (2023). *Regulación emocional y estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021* [Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10607>
- Romero Wiener, A. V. (2015). *Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia de Lima* [Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/6394>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Peiró Silla, J. M., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿una nueva perspectiva? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 117-134.
- Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>
- Silva Ruiz, B. Y. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015* [Pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/431>
- Sotomayor Pérez, G. T. (2018). *Estrategias de afrontamiento del estudiante de enfermería ante el estrés en las prácticas clínicas en una Universidad Privada Lima-2018* [Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18070>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión

sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), Article 3.

<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Vojvodic, A. R., & Dedic, G. (2020). Correlation Between Burnout Syndrome and Anxiety in Military Personnel. *Serbian Journal of Experimental & Clinical Research*, 21(1), 59-59-65. Academic Search Complete.

<https://doi.org/10.2478/sjecr-2018-0004>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL  
FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b> ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b> Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024.</p>	<p><b><u>HIPOTESIS GENERAL</u></b> Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el estrés laboral en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>VARIABLE</u></b> <b><u>INDEPENDIENTE</u></b> Síndrome Burnout</p> <p style="text-align: center;"><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agotamiento emocional</li> <li>○ Despersonalización</li> <li>○ Realización personal</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>TIPO DE INVESTIGACION</u></b> Basica Nivel: Relacional</p> <p style="text-align: center;"><b><u>DISEÑO DE INVESTIGACION</u></b> No experimental</p> <p style="text-align: center;"><b><u>INSTRUMENTOS</u></b></p>

<b><u>PROBLEMAS SECUNDARIOS</u></b>	<b><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u></b>	<b><u>HIPOTESIS ESPECIFICAS</u></b>	<b><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></b>	<b><u>TECNICA</u></b>
<p>¿Cuál es la relación entre el afrontamiento emocional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?</p>	<p>a) Determinar la relación entre el afrontamiento emocional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024.</p>	<p>H1: Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.</p>	<p>Estrategias de Afrontamiento del Estrés</p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Afrontamiento en base al problema</li> <li>○ Afrontamiento en base a la emoción</li> </ul>	<p>Psicométrica</p> <p><b><u>VARIBALE 1</u></b></p> <p>Inventario de burnout de Maslach (MBI)</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco</p>	<p>b) Determinar la relación entre la despersonalización y estrategias de afrontamiento en el personal militar del</p>	<p>H2: Existe relación entre la dimensión Despersonalización y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés</p>		<p><b><u>TECNICA</u></b></p> <p>Encuesta</p> <p><b><u>VARIABLE 2</u></b></p> <p>Cuestionario Afrontamiento Del Estrés Modificado (Cae)</p>

<p>Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realización profesional y las estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024?</p>	<p>cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024.</p> <p>c) Determinar la relación entre la realización profesional y estrategias de afrontamiento en el personal militar del cuartel Francisco Bolognesi, Juliaca - Puno 2024.</p>	<p>en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.</p> <p>H3: Existe relación entre la dimensión Realización profesional y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del estrés en el personal militar del Cuartel Francisco Bolognesi de Juliaca - Puno 2024.</p>		
---	--	---	--	--

		<p style="text-align: center;"><u>POBLACION</u></p> <p>La población estuvo conformada por 320 personas, el cual está compuesto por los oficiales, suboficiales y tropa del género masculino, que brindan labor en el cuartel “Francisco Bolognesi” de la ciudad de Juliaca, provincia de San Román – Puno.</p> <p style="text-align: center;"><u>MUESTRA</u></p> <p>Para determinar la muestra de estudio se empleó el muestreo probabilístico (aleatorio)</p>		
--	--	--	--	--

		(Hernández Sampieri et al., 2014). Para tal determinación se empleó la ecuación de poblaciones finitas con un margen de error de 0.76, a fin de extraer una muestra representativa.		
--	--	---	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### MBI INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON

**NOMBRES Y APELLIDOS INICIALES:** .....

**GRADO:**.....**EDAD:**..... **ESTADO CIVIL:** .....

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, el número que considere más adecuado

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

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8	Me siento exhausto por mi trabajo	
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento muy activo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	

14	Creo que estoy trabajando demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que le doy servicio	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	Me siento acabado	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	

### Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Vd. ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican.

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

Nunca    Pocas veces    A veces    Frecuentemente    Casi siempre

#### ¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	0	1	2	3	4
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	0	1	2	3	4
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	0	1	2	3	4
4	Descargué mi mal humor con los demás	0	1	2	3	4
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	0	1	2	3	4
6	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	0	1	2	3	4
7	Asistí a la Iglesia	0	1	2	3	4
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	0	1	2	3	4
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0	1	2	3	4

10	Intenté sacar algo positivo del problema	0	1	2	3	4
11	Insulté a ciertas personas	0	1	2	3	4
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	0	1	2	3	4
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	0	1	2	3	4
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	0	1	2	3	4
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	0	1	2	3	4
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	0	1	2	3	4
18	Me comporté de forma hostil con los demás	0	1	2	3	4
19	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	0	1	2	3	4
21	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	0	1	2	3	4
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	0	1	2	3	4
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	0	1	2	3	4
24	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	0	1	2	3	4
25	Agredí a algunas personas	0	1	2	3	4
26	Procuré no pensar en el problema	0	1	2	3	4
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
28	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	0	1	2	3	4

29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	0	1	2	3	4
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
31	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	0	1	2	3	4
32	Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
34	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino para seguir	0	1	2	3	4
35	Recé	0	1	2	3	4
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	0	1	2	3	4
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	0	1	2	3	4
39	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
40	Intenté olvidarme de todo	0	1	2	3	4
41	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	0	1	2	3	4

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS" (CAE)

##### I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: *Lenin Vilca Vilca*

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

*NINGUNA*

*Lenin Vilca Vilca*  
PSICÓLOGO  
COPAR N° 58467

Apellidos y Nombres del validador: *Vilca Vilca Lenin*  
Grado académico: *Licenciado en Psicología*  
N° DNI: *72282112*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS" (CAE)

I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: *Edgar Castillo Mamani*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/no cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

*Ninguna*

*Edgar*  
 Edgar Castillo Mamani  
 PSICÓLOGO  
 C.P.A.P. Nº. 43890

Apellidos y Nombres del validador: *Edgar Castillo Mamani*  
 Grado académico: *Licenciado en Psicología*  
 N° DNI: *40022690*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS" (CAE)

I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: BRIGITTE JARA URRUTIA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

  
 Brigitte Jara Urrutia  
 PSICÓLOGA  
 C.R. 123456

Apellidos y Nombres del validador: JARA URRUTIA BRIGITTE

Grado académico: LICENCIADA EN PSICOLOGIA

N° DNI: 72649227

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "INVENTARIO DE MASLASH BURNOUT" (MBI)"

I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUÑO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: *Lenin Vilca Vilca*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

*NINGUNA*

*Lenin Vilca Vilca*  
**PSICÓLOGO**  
 C.P.A.P. N° 58457

Apellidos y Nombres del validador *Vilca Vilca Lenin*  
 Grado académico: *Licenciado en Psicología*  
 N° DNI: *72282712*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "INVENTARIO DE MASLASH BURNOUT" (MBI)"

I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: *Edgar Castillo Mamani*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

*Ninguna*

*Edgar*  
**Edgar Castillo Mamani**  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. N° 43880

Apellidos y Nombres del validador *Edgar Castillo Mamani*  
 Grado académico: *Licenciado en Psicología*  
 N° DNI: *400 22690*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN "INVENTARIO DE MASLASH BURNOUT" (MBI)"

I. DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024"

NOMBRE DEL EXPERTO: BRIGITTE JARA URRUTIA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos para evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

  
 Brigitte Jara Urrutia  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. N° 28353

Apellidos y Nombres del validador JARA URRUTIA BRIGITTE  
 Grado académico: LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
 N° DNI: 72649827

Anexo 4: Base de datos

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA - PUNO 2024.**

	VARIABLE 1 : SINDROME DE BURNOUT																					
	Agotamiento emocional								Despersonalización						Realización personal							
	1	2	3	6	8	1	1	1	2	5	10	11	15	22	4	7	9	1	1	1	1	2
E1	0	1	2	5	0	5	6	1	5	4	2	3	0	0	3	6	1	4	2	3	4	6
E2	5	1	2	4	0	4	1	4	0	5	6	1	1	3	5	3	2	5	6	0	5	4
E3	6	3	4	1	0	2	4	1	6	2	0	4	2	4	5	2	0	2	6	6	0	4
E4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E5	4	5	3	6	3	6	1	5	2	4	1	1	0	6	3	4	3	1	5	1	0	6
E6	3	3	0	1	4	4	4	2	1	6	0	5	0	2	2	4	0	1	2	3	0	6
E7	4	5	5	4	2	0	2	6	6	5	2	0	2	3	0	4	2	0	3	4	5	5
E8	5	0	3	3	0	3	2	6	6	2	6	5	3	3	5	3	4	3	0	1	6	5
E9	6	6	3	2	4	6	6	0	3	2	0	1	2	5	2	5	3	0	6	2	2	1
E10	4	0	6	2	4	1	3	6	0	3	4	1	6	5	0	2	6	0	2	5	5	1
E11	4	3	5	0	4	3	1	3	2	6	4	5	2	5	2	0	4	5	0	5	2	1
E12	1	6	4	2	4	1	6	2	2	4	3	2	2	5	6	4	2	2	5	0	0	0
E13	2	1	5	1	5	1	3	3	4	5	6	5	1	3	2	0	4	5	3	4	5	3
E14	1	5	6	6	6	1	4	6	2	3	2	3	3	1	2	4	3	4	4	3	1	6
E15	1	0	0	0	1	2	0	4	5	4	0	5	4	4	4	0	5	2	4	6	5	1
E16	4	3	6	4	2	4	2	1	1	5	4	6	5	6	3	2	0	3	0	4	3	2
E17	4	0	6	5	5	5	1	1	6	5	1	4	5	2	3	3	6	0	6	3	6	1
E18	5	1	1	3	4	5	0	1	5	0	4	3	1	1	4	3	6	1	4	6	2	0
E19	3	5	2	4	4	2	4	5	4	6	5	2	1	0	4	1	1	3	6	2	5	2
E20	4	3	2	3	6	2	0	1	5	6	5	6	2	4	3	6	4	6	0	0	6	1
E21	4	6	6	2	6	5	2	6	4	2	1	0	4	5	0	1	4	3	6	5	4	2
E22	5	4	0	1	1	2	6	2	2	5	4	4	0	2	0	3	0	3	4	1	6	3
E23	3	5	5	0	5	4	0	3	1	0	3	3	5	2	5	5	1	0	0	3	1	0
E24	1	5	6	0	2	0	4	1	0	1	4	3	5	5	3	2	2	4	2	3	0	2
E25	0	3	2	6	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	5	3	3	5	5	2
E26	4	2	1	4	4	6	6	2	1	3	5	3	4	5	0	4	6	5	1	1	4	4
E27	1	5	4	6	6	1	1	0	0	0	5	2	1	3	5	0	0	6	3	1	5	4
E28	4	0	6	0	4	5	4	6	0	6	4	3	6	2	0	5	3	5	5	0	2	2
E29	4	3	6	6	3	3	6	5	0	0	2	4	5	5	5	1	1	1	3	1	3	4
E30	1	0	4	6	6	4	5	3	2	2	5	1	3	5	5	1	6	2	4	6	6	6
E31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

E32	5	0	3	0	1	4	2	0	1	2	3	3	5	3	6	0	6	3	6	3	0	5
E33	5	3	3	3	4	3	3	3	2	5	2	4	0	3	0	6	1	4	2	4	1	4
E34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E35	3	3	5	2	3	5	1	3	3	2	4	0	3	4	2	5	0	4	0	4	3	2
E36	1	5	3	2	5	6	2	4	4	4	6	3	3	6	6	5	2	1	0	5	6	6
E37	3	4	2	5	6	6	5	5	1	3	4	1	3	5	0	4	2	4	0	5	3	3
E38	3	5	4	5	5	6	3	0	0	2	6	3	0	3	3	2	3	3	5	3	1	2
E39	2	3	6	4	3	6	4	0	1	0	6	3	5	5	2	6	6	1	2	1	3	6
E40	6	0	5	6	3	5	1	0	4	2	2	0	6	0	0	0	6	5	2	5	4	0
E41	0	4	3	6	3	6	4	2	2	4	2	3	1	5	0	3	3	0	6	1	0	5
E42	3	4	5	3	5	4	0	5	1	5	0	5	4	0	4	0	5	3	5	0	3	3
E43	2	5	5	3	4	3	0	0	4	0	6	2	0	2	6	3	1	0	3	5	5	0
E44	2	3	0	1	6	6	2	5	5	3	0	1	0	5	0	6	4	3	6	5	5	2
E45	5	2	5	3	0	4	4	4	6	3	3	1	2	1	0	1	5	2	1	0	2	4
E46	6	0	2	6	5	6	1	3	3	2	5	4	3	1	2	6	6	5	2	0	3	4
E47	0	6	5	5	4	4	0	3	2	6	5	2	6	3	0	4	0	3	4	3	0	4
E48	1	0	4	2	2	6	3	0	2	0	1	2	6	5	5	6	0	4	4	1	6	2
E49	3	4	2	6	6	2	6	1	2	0	3	1	4	1	5	2	2	3	3	0	3	5
E50	4	2	0	5	6	0	2	4	0	1	2	3	6	5	5	0	0	2	0	1	5	1
E51	2	0	6	4	3	1	2	4	0	3	1	2	1	0	1	3	3	4	0	5	3	6
E52	4	2	0	3	3	4	1	6	5	4	1	2	4	1	3	3	2	6	3	6	6	3
E53	4	0	5	4	4	2	6	3	3	0	4	5	4	2	1	4	1	6	2	4	4	2
E54	1	6	2	6	1	2	1	6	2	2	4	1	6	1	2	5	2	0	0	2	3	5
E55	3	1	5	2	3	1	3	1	3	0	4	1	5	1	3	1	3	3	1	6	2	6
E56	6	3	2	1	2	4	1	3	5	4	4	3	1	1	1	3	6	2	2	2	0	2
E57	2	3	5	1	3	1	0	6	2	4	5	4	3	5	3	6	0	2	2	4	3	5
E58	5	5	6	4	5	3	1	1	6	6	1	6	4	2	3	1	0	2	4	5	6	0
E59	4	1	1	6	1	1	1	6	3	3	0	3	2	4	4	5	5	4	1	3	3	6
E60	6	0	4	0	6	4	5	2	4	0	0	5	1	4	5	6	5	4	4	1	5	1
E61	0	2	1	4	5	6	6	0	6	1	2	6	4	1	3	5	1	6	5	1	3	0
E62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E63	4	4	2	1	0	6	3	0	4	6	1	5	1	1	2	3	0	3	2	3	3	6
E64	4	2	0	0	5	1	3	4	3	6	2	2	1	4	1	4	3	3	4	3	1	5
E65	3	6	3	4	1	5	1	3	5	2	0	2	5	4	2	2	2	6	5	6	6	1
E66	2	2	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	2	0	2	1	0	0	2	3	1	1
E67	5	6	1	5	1	4	6	5	4	2	6	1	2	1	3	3	3	5	0	4	6	1
E68	6	1	1	3	6	6	1	5	5	4	4	2	2	5	0	1	4	1	1	6	1	6
E69	5	6	3	2	2	4	1	3	6	4	1	6	5	2	2	6	4	3	0	3	5	5
E70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E71	2	0	2	0	4	4	0	2	4	4	2	4	2	5	1	1	3	3	0	6	2	6
E72	5	4	4	2	5	6	3	0	4	1	5	1	2	3	0	0	2	4	5	5	3	6
E73	5	3	3	1	5	4	4	0	6	1	6	5	4	5	2	4	6	6	6	1	3	4

E74	6	0	6	4	0	0	0	2	3	6	2	0	5	1	1	0	2	1	5	6	4	5
E75	6	5	5	6	4	6	1	3	1	1	1	4	0	6	6	6	6	6	6	3	2	2
E76	0	3	5	6	2	3	0	3	1	5	2	6	6	5	0	6	4	5	5	2	4	3
E77	1	0	6	5	5	4	6	4	5	4	0	3	2	2	5	6	1	2	6	6	0	2
E78	1	0	6	5	3	1	6	4	3	6	0	3	5	2	0	6	5	3	0	4	6	0
E79	3	2	5	6	1	3	0	3	3	2	3	0	2	0	1	0	5	1	3	1	6	0
E80	5	3	3	5	1	5	6	5	0	3	5	0	5	5	6	0	2	0	1	5	6	6
E81	5	6	0	6	5	4	4	1	2	0	5	0	1	0	5	2	2	0	3	4	5	6
E82	0	2	5	1	3	6	4	5	5	1	4	6	3	3	1	4	6	3	5	0	2	6
E83	6	5	2	3	3	4	4	3	6	2	2	5	1	3	2	6	1	0	5	3	3	0
E84	2	5	0	5	3	5	4	1	4	6	4	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	6
E85	1	3	1	3	4	1	3	2	2	6	3	6	2	5	0	0	5	0	2	4	1	0
E86	3	5	3	4	3	4	5	5	4	6	4	2	1	0	5	3	3	1	5	0	5	6
E87	6	2	1	3	0	5	3	1	2	3	2	3	6	0	6	5	0	2	3	5	3	5
E88	5	3	1	4	3	6	1	4	1	1	5	1	4	4	6	1	5	0	4	4	5	1
E89	2	0	4	0	0	2	6	4	5	5	3	5	1	4	5	1	4	2	0	4	6	0
E90	0	6	2	1	6	5	2	6	1	4	5	1	3	6	4	1	5	3	3	1	5	6
E91	3	4	6	5	6	1	5	2	1	1	4	3	3	2	2	2	3	0	0	5	1	6
E92	6	6	0	4	4	0	2	5	4	3	3	5	2	4	2	4	2	1	2	2	4	1
E93	3	3	6	0	0	3	1	5	0	1	0	5	6	0	5	2	1	6	0	5	3	3
E94	0	3	3	1	0	0	6	1	4	3	6	2	0	6	1	2	6	1	5	3	4	2
E95	4	2	5	5	6	5	6	5	5	0	0	6	6	0	4	0	4	2	2	2	2	3
E96	1	1	1	0	5	2	2	2	4	2	6	5	4	4	0	6	2	0	0	2	4	6
E97	5	2	3	5	0	1	5	4	6	4	4	2	4	3	6	3	3	6	1	3	5	5
E98	0	3	1	3	4	5	4	0	2	4	0	0	3	1	2	6	4	4	2	6	1	6
E99	2	4	6	3	4	2	6	5	3	2	3	0	4	4	3	0	3	3	2	6	5	4
E10 0	0	5	1	0	1	3	6	0	5	6	2	5	5	0	1	5	5	5	0	2	2	1
E10 1	3	3	3	4	5	4	0	4	2	2	6	2	0	1	4	4	2	4	1	5	6	4
E10 2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E10 3	4	1	4	3	0	6	5	5	2	6	0	0	6	4	1	0	5	2	4	4	0	5
E10 4	2	1	4	2	0	4	0	3	6	3	5	1	1	3	5	3	6	3	3	6	3	0
E10 5	3	5	1	3	4	1	3	5	6	0	4	1	0	6	6	3	5	2	1	3	3	5
E10 6	5	0	6	4	1	6	5	2	3	5	6	0	5	2	3	3	0	4	4	4	6	1
E10 7	1	4	1	6	6	0	6	1	0	4	5	4	3	3	6	2	4	0	0	1	1	2
E10 8	1	1	1	5	6	1	6	1	2	2	6	2	6	6	6	6	2	5	1	1	5	1

<b>E10</b>																						
<b>9</b>	3	5	5	3	5	5	2	6	4	1	0	1	3	5	5	3	5	0	1	5	0	4
<b>E11</b>																						
<b>0</b>	1	1	1	2	5	0	4	2	2	4	1	3	4	0	2	5	5	2	1	1	5	1

**VARIABLE 2: AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

**Afrontamiento en base al problema**

**Afrontamiento en base a la emoción**

	F	F	F	F	F	R	R	R	R	R	B	B	B	B	B	A	A	A	A	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	R	R	R	R	R										
	1	8	5	2	9	6	3	0	7	4	1	8	6	3	0	7	4	1	2	9	6	3	0	7	4	1	8	5	2	9	6	3	0	7	4	1	8	5	2					
E1	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	0	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	0	2	3	4	0	1			
E2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	1	4	2	3	0	1	4	4	2	1	4	1	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	1	4	3	3	2	4
E3	1	0	3	0	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	1	3	1	4	1	2	1	0	2	2	2	4	4	1	0	3	3	1	3	0	4	3	1	0	0	0		
E4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E5	1	0	4	4	4	4	3	0	0	1	0	3	0	2	0	3	1	2	3	1	0	1	4	1	2	3	4	2	2	3	3	2	1	0	3	0	4	1	1	3	3	1		
E6	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	2	0	2	0	1	2	1	1	1	1	1	2	4	0	0	3	2	4	2	3	0	3	2	4	1	3	4	2	3	3	2	3		
E7	3	3	0	3	0	4	4	4	0	3	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	1	2	0	0	2	0	3	1	1	0	1	2	4	1	2		
E8	1	4	1	2	4	1	3	4	4	3	4	0	2	1	2	3	2	0	3	2	3	1	0	4	1	4	0	2	2	0	2	1	0	0	2	3	2	3	0	3	1	2		
E9	4	1	0	4	0	4	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	4	2	1	3	3	1	2	1	2	1	4	3	0	4	2	1	0	4	1	3	0	1	2	0	2	0		

<b>E10</b>	0	4	2	4	1	4	1	0	3	2	3	2	2	0	4	1	2	4	4	2	0	2	0	0	4	3	2	3	3	2	2	2	1	4	0	4	3	3	4	3	0	4
<b>E11</b>	1	1	1	4	3	2	1	4	2	2	2	4	0	3	2	3	3	0	0	3	1	0	2	0	1	4	0	3	0	4	3	2	0	1	3	2	1	2	1	4	4	1
<b>E12</b>	4	3	2	1	3	4	3	2	1	1	3	3	4	2	2	1	4	4	1	2	4	4	1	1	2	0	4	4	3	3	1	2	3	4	0	2	0	0	1	3	4	1
<b>E13</b>	0	3	0	1	1	4	0	4	2	3	1	0	3	0	0	2	3	4	2	0	3	3	2	4	2	0	3	2	0	1	1	1	3	0	3	2	2	0	2	3	3	4
<b>E14</b>	1	3	4	2	0	2	1	4	2	3	0	2	4	3	1	4	0	1	4	3	4	0	1	0	0	0	1	1	1	4	3	1	2	1	3	1	0	1	0	4	3	3
<b>E15</b>	0	3	1	4	3	0	2	4	4	4	2	4	4	2	0	1	0	1	0	2	2	2	1	0	3	2	4	1	3	3	0	3	0	2	1	0	1	0	0	0	4	2
<b>E16</b>	4	2	0	0	3	3	1	0	3	0	3	0	2	1	1	3	3	0	2	0	4	4	2	1	4	4	2	2	1	0	2	3	3	3	2	1	0	2	4	0	3	0
<b>E17</b>	0	2	1	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	0	2	4	1	3	2	4	4	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	1	4	1	1	0	2	3	1	2	4	4
<b>E18</b>	0	4	4	3	4	3	1	1	0	4	0	2	0	2	3	2	4	0	0	2	2	0	2	4	2	4	0	4	4	1	1	0	3	2	2	0	2	2	3	3	4	0

<b>E 1 9</b>	4	2	4	1	1	4	2	0	1	4	1	1	3	1	2	4	2	2	3	1	4	4	2	0	3	4	2	3	3	3	1	0	0	3	0	1	0	0	0	1	4	4	
<b>E 2 0</b>	1	0	0	0	3	4	4	1	1	3	0	4	4	1	4	3	2	4	3	1	4	1	1	4	2	1	1	3	1	3	2	4	4	3	3	0	3	1	1	1	4	3	
<b>E 2 1</b>	1	0	2	4	0	3	1	3	4	3	2	1	4	0	4	2	0	3	2	2	3	2	3	2	2	0	3	3	4	0	2	4	1	4	3	4	4	3	4	2	0	2	
<b>E 2 2</b>	4	3	1	1	3	0	3	3	1	0	2	0	2	4	2	1	0	0	2	4	2	4	1	2	4	1	0	4	0	1	1	0	3	4	2	0	3	0	2	4	1	4	
<b>E 2 3</b>	0	2	2	0	2	4	4	0	2	2	1	1	3	4	1	3	3	4	0	0	4	1	3	2	1	3	4	2	3	3	1	3	4	2	4	2	3	1	4	1	4	2	
<b>E 2 4</b>	2	1	0	1	3	4	3	2	0	0	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	0	3	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	0	0	0	4
<b>E 2 5</b>	0	1	1	3	1	3	0	2	2	2	2	4	1	0	2	1	1	3	0	2	1	3	3	4	0	4	4	1	2	1	0	4	1	2	3	2	1	0	3	4	2	2	
<b>E 2 6</b>	1	0	3	0	1	2	1	0	1	1	1	3	2	3	2	2	4	3	1	0	3	2	3	4	1	0	4	1	0	3	0	3	4	4	2	2	2	4	1	2	2	4	
<b>E 2 7</b>	2	0	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	0	0	0	0	3	4	2	2	4	0	3	0	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	1	

<b>E28</b>	2	3	2	4	3	4	1	2	2	0	1	0	1	4	4	3	1	0	1	3	3	4	4	4	1	2	3	0	0	1	4	2	1	1	0	1	1	3	2	4	2	4	
<b>E29</b>	4	4	0	3	0	0	4	1	2	0	2	1	1	3	0	2	0	3	3	4	3	1	1	2	1	0	2	0	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	4	3	4	1	
<b>E30</b>	3	2	0	3	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	3	0	1	4	2	3	0	1	2	4	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	4	1	1
<b>E31</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>E32</b>	4	1	4	3	1	0	1	2	4	0	3	4	4	2	3	1	2	4	3	0	4	4	0	4	2	3	2	2	1	0	4	3	3	1	1	3	1	0	3	0	2	4	
<b>E33</b>	4	0	2	3	0	3	4	2	3	3	3	0	0	2	1	1	4	0	0	3	2	0	3	1	3	0	4	3	3	0	1	3	4	0	3	2	3	3	3	2	0	4	
<b>E34</b>	4	1	4	1	0	4	2	3	2	2	3	4	4	0	0	2	2	2	1	0	3	2	4	3	3	3	1	1	2	3	3	4	1	2	0	2	2	4	4	2	2	2	
<b>E35</b>	4	3	4	4	0	2	3	3	3	4	1	0	3	1	1	0	3	3	1	2	1	0	4	2	1	1	2	3	2	2	3	0	0	1	3	0	1	0	0	2	4	2	
<b>E36</b>	3	2	1	0	2	2	2	4	1	1	2	3	0	4	1	2	1	2	2	4	4	4	0	2	1	4	2	4	0	4	2	3	4	0	0	1	0	4	1	4	0	2	

<b>E37</b>	1	1	2	0	3	3	1	4	3	4	4	2	3	1	3	1	1	4	1	2	0	2	4	0	3	1	1	3	3	0	2	3	1	4	1	1	0	3	0	1	2	3
<b>E38</b>	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	1	3	3	0	3	0	0	4	0	4	0	4	1	1	4	4	1	3	4	4	3	2	1	3	0	0	1	0
<b>E39</b>	2	1	2	1	3	4	1	2	4	0	0	1	2	2	1	4	0	3	4	3	2	2	1	2	3	0	3	0	4	0	1	4	2	1	1	2	3	0	4	4	0	3
<b>E40</b>	0	3	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1	4	4	3	3	0	4	0	3	1	4	2	3	2	4	3	3	0	2	4	1	1	4	1	0	2	0	3	3	2
<b>E41</b>	1	1	0	3	4	3	0	0	4	3	2	0	1	2	2	4	3	1	4	3	2	0	2	0	4	0	0	1	2	3	0	2	3	2	0	2	1	3	4	2	0	3
<b>E42</b>	3	3	4	1	3	1	0	1	2	3	3	4	4	1	4	0	4	1	0	1	4	1	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	3	0
<b>E43</b>	0	0	3	2	1	4	2	0	4	0	3	2	2	1	1	3	0	3	1	0	4	1	4	4	4	3	0	3	0	2	1	0	0	1	2	3	0	2	3	4	4	1
<b>E44</b>	2	0	0	0	1	2	2	4	1	3	1	1	4	4	0	4	1	0	3	0	3	4	4	4	4	2	0	0	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	3	0	2	0
<b>E45</b>	0	2	1	1	4	3	2	2	3	1	4	2	1	3	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	4	0	1	2	4	3	2	2	2	4	1	1	4	2

<b>E 4 6</b>	4	0	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	2	0	1	3	1	1	4	2	4	0	0	2	1	0	0	2	4	3	4	1	3	4	2	4	0	3	
<b>E 4 7</b>	1	1	3	1	4	1	3	2	2	0	3	2	0	2	1	4	1	0	1	4	2	4	2	3	2	3	0	2	1	4	4	0	4	1	4	0	3	3	4	0	1	4	
<b>E 4 8</b>	2	2	1	1	1	4	3	4	2	0	0	0	1	1	3	2	1	1	0	2	3	1	1	1	4	2	2	1	3	0	2	2	2	2	1	0	2	3	0	4	3	1	3
<b>E 4 9</b>	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	0	2	1	0	3	0	1	2	1	0	3	4	0	1	3	4	2	3	2	3	1	4	1	1	2	4	0	4	1	3	
<b>E 5 0</b>	4	4	2	0	4	2	2	4	0	3	2	0	2	2	4	3	2	4	0	3	4	1	1	4	0	2	1	0	3	4	4	0	4	4	1	0	2	3	3	0	1	1	
<b>E 5 1</b>	4	4	1	3	0	0	0	4	4	4	2	3	0	0	0	4	0	2	1	4	0	3	3	2	0	0	2	4	1	1	1	1	4	3	1	3	3	1	2	4	1	4	
<b>E 5 2</b>	4	2	4	1	0	4	2	2	0	3	3	4	1	3	0	0	2	1	1	2	0	3	2	4	0	2	3	1	4	2	0	3	4	2	0	2	4	2	4	1	4	2	
<b>E 5 3</b>	0	2	0	1	2	1	2	1	2	2	4	0	4	2	3	4	3	1	2	2	3	0	0	0	4	3	0	4	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	4	4	0	0	
<b>E 5 4</b>	2	0	3	3	2	1	1	1	4	0	2	3	2	1	1	4	2	4	3	0	2	3	4	2	4	0	1	4	4	3	3	0	1	2	2	1	4	3	4	2	0	4	

<b>E 5 5</b>	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	0	0	3	2	0	3	2	1	4	2	4	0	1	0	2	0	1	0	4	3	2	1	3	4	3	0	1	1	1	2	2	0	
<b>E 5 6</b>	3	2	2	0	2	3	3	1	0	2	4	4	2	4	0	4	4	2	4	1	0	2	0	4	0	2	0	4	4	3	4	4	0	0	0	0	2	4	2	3	1	1	
<b>E 5 7</b>	0	2	2	1	3	4	2	3	1	0	4	2	0	3	3	3	1	1	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	0	2	4	1	1	2	3	2	0	2	1	4	
<b>E 5 8</b>	1	3	2	1	1	1	2	2	2	0	3	2	3	1	2	3	4	1	3	1	1	2	3	1	2	4	2	0	4	4	2	0	2	2	1	2	1	4	3	1	2	0	
<b>E 5 9</b>	1	1	1	3	4	0	1	4	0	3	3	4	2	2	1	4	4	3	0	1	1	0	1	1	1	3	2	4	4	1	0	2	1	3	1	4	3	4	1	3	2	0	
<b>E 6 0</b>	2	1	1	0	2	2	0	0	4	4	0	0	1	1	4	0	4	4	2	2	0	4	4	0	3	0	4	0	0	0	1	3	0	2	1	1	0	0	1	4	0	4	
<b>E 6 1</b>	2	4	4	0	2	4	4	0	3	1	3	4	3	2	4	1	2	0	4	4	3	4	2	2	4	3	3	0	3	2	4	0	3	3	2	3	2	2	1	0	2	0	
<b>E 6 2</b>	3	3	3	1	4	4	2	3	1	3	4	2	3	1	2	0	4	4	0	4	2	4	0	2	2	1	2	1	1	3	4	2	4	0	0	3	2	1	0	3	1	1	
<b>E 6 3</b>	2	3	0	1	1	4	1	3	4	1	3	1	2	1	0	4	1	3	0	1	0	2	1	0	0	4	0	1	4	3	3	3	1	2	2	2	2	0	0	4	3	4	2

E64	2	1	4	3	2	4	4	2	4	3	0	3	0	0	1	3	4	4	1	2	2	2	1	2	3	3	0	1	4	1	4	0	0	3	3	3	3	0	0	0	1	1
E65	3	3	1	0	0	3	3	3	1	3	1	4	0	4	0	2	2	4	3	3	4	3	2	4	0	4	0	1	1	2	4	2	2	0	3	3	0	4	0	4	3	0
E66	4	4	2	2	0	1	0	3	2	1	3	1	0	4	0	1	4	3	4	1	1	1	3	2	0	1	0	3	0	3	1	4	3	0	2	3	1	4	1	2	0	0
E67	3	4	1	4	1	2	0	4	0	0	1	0	1	4	2	3	4	3	2	2	0	2	2	4	4	0	0	1	2	3	3	0	3	4	1	1	1	2	0	1	3	2
E68	4	2	3	4	2	0	4	2	2	0	4	4	4	1	1	2	3	0	3	4	2	3	1	3	0	2	1	3	3	3	0	0	2	4	1	1	3	2	4	0	2	4
E69	0	3	0	1	2	2	4	1	4	1	2	3	0	2	4	3	1	0	3	1	2	1	0	4	1	4	3	2	4	1	0	3	1	3	1	0	1	2	3	3	3	0
E70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E71	1	2	4	0	1	2	4	4	0	2	4	3	2	4	2	1	1	2	4	0	0	4	2	0	1	0	2	0	1	2	3	1	4	4	2	3	2	2	2	4	0	2
E72	3	0	2	1	0	1	2	4	4	0	1	0	3	0	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	0	1	3	4	1	3	3	2	4	0	1	2	1	0	4	2

<b>E73</b>	4	4	1	0	3	1	2	4	1	2	3	2	0	1	2	1	3	2	3	3	2	4	2	1	1	0	3	4	0	0	0	2	2	4	4	0	1	0	3	1	3	3
<b>E74</b>	3	2	2	4	0	2	2	3	3	3	1	0	1	4	3	4	3	4	0	0	3	1	0	2	0	4	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	0	3	4	4	0
<b>E75</b>	4	4	1	0	2	2	4	4	3	4	2	4	1	0	0	4	4	4	0	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	0	4	3	0	3	1	0	3	2	4	0	1
<b>E76</b>	2	0	0	4	1	3	1	0	3	4	0	3	1	2	3	3	2	4	3	4	0	4	4	0	2	3	4	1	3	2	2	1	2	4	1	4	1	2	4	3	0	4
<b>E77</b>	2	2	1	1	0	4	0	0	1	4	0	3	4	4	2	4	3	0	3	0	1	4	0	4	2	4	4	2	4	1	1	1	2	0	3	4	0	2	4	1	0	4
<b>E78</b>	2	4	2	2	4	3	4	2	2	1	2	0	0	1	4	0	4	1	3	1	2	0	4	1	3	1	4	4	4	4	1	3	3	3	4	0	3	4	3	4	3	4
<b>E79</b>	1	0	3	4	3	1	2	2	4	4	4	0	2	2	1	1	1	4	4	0	0	3	3	1	2	0	1	1	2	1	4	2	3	3	1	0	3	4	4	1	4	1
<b>E80</b>	4	0	1	2	4	1	3	4	4	3	2	2	2	0	4	1	1	0	3	2	2	0	1	2	0	1	2	0	3	3	2	3	1	4	2	2	4	1	2	1	1	3
<b>E81</b>	2	0	4	4	0	1	4	1	4	2	1	0	1	0	1	3	0	1	3	2	3	1	4	2	4	1	3	4	4	2	3	1	0	0	4	1	4	1	3	1	0	0

<b>F82</b>	1	0	3	0	1	4	4	2	3	1	1	3	3	1	2	2	2	1	4	0	2	4	2	3	1	0	0	0	0	1	2	1	2	2	4	2	1	3	1	2	4	2	
<b>F83</b>	3	3	0	2	1	4	0	3	0	2	0	2	4	1	1	4	0	0	0	1	2	3	0	1	1	2	3	0	2	0	4	2	4	4	1	4	1	1	1	3	4	4	2
<b>F84</b>	3	3	1	4	4	4	0	3	2	4	2	0	0	1	3	1	0	2	3	0	3	1	0	0	2	4	4	0	3	0	3	1	3	4	0	2	2	4	3	3	2	3	
<b>F85</b>	3	4	4	2	1	4	1	1	2	2	1	0	4	2	3	0	1	2	2	0	4	0	4	0	4	1	3	0	3	3	2	3	1	0	3	2	2	4	3	3	1	4	
<b>F86</b>	4	4	0	4	1	3	1	3	0	1	1	2	2	2	2	3	0	3	3	3	3	0	3	0	0	2	3	4	1	3	3	4	4	1	4	3	4	2	2	0	2	1	
<b>F87</b>	3	4	4	4	3	0	0	0	2	1	4	3	0	0	3	0	1	1	1	4	4	2	4	0	4	2	4	3	3	4	0	2	4	0	4	3	1	0	4	4	2	4	
<b>F88</b>	2	3	4	4	0	1	3	3	3	1	2	1	0	4	2	2	4	3	1	3	1	0	2	1	4	1	2	4	0	4	1	3	2	0	2	3	4	2	3	3	4	1	
<b>F89</b>	2	2	0	4	1	1	0	4	1	2	3	2	3	1	0	3	2	4	2	4	2	4	0	0	3	3	2	0	2	3	3	3	0	4	2	2	0	2	3	3	4	4	
<b>F90</b>	4	4	2	1	2	4	0	4	2	1	4	0	3	1	0	4	2	1	4	4	4	0	1	2	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	0	4	1	1	0	4	3

<b>F91</b>	0	3	2	1	2	1	3	3	0	4	1	4	0	1	1	1	1	0	1	0	2	0	3	2	4	3	1	3	2	2	1	2	4	3	0	1	3	0	3	4	3	0	
<b>F92</b>	4	0	4	4	0	2	3	2	1	0	2	1	3	2	1	2	3	0	0	0	0	2	2	2	2	4	3	2	0	3	3	3	3	3	0	1	1	2	2	3	4	4	4
<b>F93</b>	3	0	3	0	1	0	2	2	1	4	0	1	1	3	3	3	4	1	3	3	1	0	3	0	0	4	2	2	0	2	3	4	3	1	1	0	2	3	2	4	4	2	
<b>F94</b>	4	0	4	4	4	3	0	4	2	0	1	2	4	0	3	3	2	0	3	4	0	0	2	2	0	2	2	3	2	2	1	0	0	4	4	4	0	3	1	1	3	4	
<b>F95</b>	3	1	3	2	2	3	0	0	0	0	3	4	0	0	2	4	4	0	3	3	1	0	3	4	0	0	4	4	2	0	4	3	0	1	0	4	1	4	4	4	3	2	
<b>F96</b>	2	3	2	2	4	0	0	2	2	4	3	2	0	3	1	1	3	4	2	2	4	4	4	0	4	2	2	3	1	3	4	1	2	1	4	1	3	3	4	3	2	0	
<b>F97</b>	3	1	0	3	1	3	4	1	2	2	1	0	4	2	4	4	4	4	0	2	2	2	0	3	3	3	4	2	2	1	2	3	0	0	0	1	0	3	1	1	3	4	
<b>F98</b>	2	0	2	4	3	4	3	1	2	3	0	4	0	0	2	4	0	4	0	0	4	4	1	1	4	4	3	4	2	3	2	0	0	0	3	3	0	3	2	4	1	2	
<b>F99</b>	2	0	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	4	3	1	0	3	3	2	2	4	0	4	2	3	4	1	0	0	4	4	1	0	2	1	0	4	4	3	4	2	4	

<b>E100</b>	4	2	3	1	2	4	1	2	0	4	0	0	4	1	4	2	4	1	3	0	0	0	0	2	4	1	4	1	0	1	3	1	3	3	0	2	0	4	4	0	2	3
<b>E101</b>	2	0	2	1	0	1	2	2	2	2	3	1	0	2	4	0	2	3	3	4	2	2	3	4	1	3	2	0	3	1	4	2	3	1	1	3	3	1	3	4	0	4
<b>E102</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>E103</b>	4	4	1	2	4	2	1	2	1	0	0	4	4	4	1	3	2	3	1	0	0	3	0	4	4	0	1	3	0	2	4	1	4	3	0	2	3	1	3	1	4	2
<b>E104</b>	2	2	3	4	0	2	3	0	4	4	2	3	3	4	1	1	3	2	0	0	0	0	2	4	1	2	0	4	1	0	1	4	3	0	4	0	1	0	4	3	4	3
<b>E105</b>	3	1	2	3	3	1	0	4	4	1	2	2	4	4	2	0	3	1	2	4	4	4	2	2	2	3	3	1	3	2	0	2	2	4	3	0	4	2	0	3	2	4
<b>E106</b>	3	3	4	0	3	2	0	1	0	0	1	3	4	0	3	4	1	1	1	1	2	1	4	3	3	4	2	0	2	4	2	1	0	0	3	2	2	3	1	3	0	4

<b>E107</b>	0	4	4	1	4	2	1	4	1	0	0	2	3	2	1	0	2	1	2	4	3	4	3	4	3	2	4	0	0	4	0	1	1	0	3	3	3	1	3	2	1	4
<b>E108</b>	3	2	0	4	3	3	3	2	0	2	0	1	1	1	2	3	4	2	0	3	4	0	3	1	0	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	1	0	2	0	3	3	1
<b>E109</b>	3	1	1	0	2	1	4	2	1	2	4	0	4	2	4	2	3	2	3	2	1	0	0	0	0	4	2	0	1	4	1	3	0	1	3	3	2	0	1	4	4	2
<b>E110</b>	1	4	2	1	0	3	4	0	4	0	0	1	0	4	4	4	0	2	3	0	3	3	1	1	0	4	0	2	0	3	1	1	4	0	2	0	2	4	3	0	3	0

## Anexo 5: Documentación administrativo

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Juliaca, 12 de Julio del 2024

### OFICIO N° 001-2024

**SEÑOR** : TTE. CRL. DE ART. COMANDANTE G.A.C. N° 4  
Higor Madera Veliz

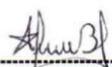
**ASUNTO** : SOLICITO PERMISO PARA TOMAR LOS TEST PSICOLOGICO AL  
PERSONAL MILITAR YA SEA OFICIALES, TÉCNICOS Y TROPA.

---

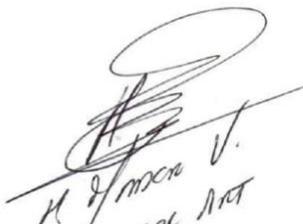
Es muy grato dirigimos a usted para expresarle un cordial saludo a su digna persona; para hacer de su conocimiento que, somos egresadas de la **Universidad Autónoma de Ica** de la **Carrera Profesional de Psicología Humana**; es por tal motivo que nos vemos en la necesidad de recurrir a su persona para poder SOLICITAR EL PERMISO PARA PODER REALIZAR LOS TEST PSICOLÓGICOS AL PERSONAL MILITAR, YA SEAN OFICIALES, TÉCNICOS Y TROPA, ya que este proceso es para poder sustentar nuestra Tesis; cabe indicar que este proceso no afectará al personal militar en lo absoluto; esperamos su comprensión y de antemano agradecerle por su aceptación a la presente.

Agradeciendo por su comprensión, hacemos propicia la oportunidad para expresarle nuestras consideraciones y estima personal.

Atentamente,

  
-----  
Lesly Leydi Coaquira Huanca  
DNI N° 72205999

  
-----  
Angela Kendhal Torres Ticona  
DNI N° 75950107

  
H. Madera V.  
TTE. CRL. ART.



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

"SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI DE JULIACA - PUNO 2024".

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.  
**Responsables** : Lesly Leydi Coaquira Huanca  
Angela Kendhal Torres Ticona  
Estudiantes del programa académico de Psicología

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad: Determinar la relación del síndrome de burnout y las estrategias del afrontamiento del estrés laboral en personal militar de una entidad castrense de Juliaca 2024. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 22 ítems, y otro de 50 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado la "Inventario "Burnout" de Maslach (MBI)," y el "Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (ECL-SPL)", los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 35 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Juliaca, 12 de Julio..... de 2024

Firma:   
Apellidos y nombres: *Yanessa Yara M.*  
DNI: *45320767*



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**CARTA DE ACEPTACION PARA INVESTIGACION DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Sirva la presente para saludarlo e informarle que las bachilleres: **LESLY LEYDI COAQUIRA HUANCA Y ANGELA KENDHAL TORRES TICONA**, de la facultad ciencias de la salud del programa académico de Psicología, han cumplido con evaluar al personal militar en su totalidad, los test psicológicos de (Inventario – “BURNOUT” de “Maslach” **MBI** y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés).

Título de la tesis: **“SINDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL MILITAR DEL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI, JULIACA- PUNO 2024”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la investigación.

Juliaca 25 de Julio 2024



0-2256697844 - 0+  
HIGOR MADERA VELIZ  
TTE CRL ART  
CMDTE DE UNIDAD DEL GAC 4

## Anexo 7: Evidencias fotográficas







## Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

**Reporte de similitud**

- **16% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> <small>Internet</small>	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-04</b> <small>Submitted works</small>	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>ti.autonomadeica.edu.pe</b> <small>Internet</small>	<b>&lt;1%</b>

---

Descripción general de fuentes

9	Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Satisf..."	<1%
	Crossref	
10	Universidad Continental on 2019-05-22	<1%
	Submitted works	
11	repositorio.uroosevelt.edu.pe	<1%
	Internet	
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-23	<1%
	Submitted works	
13	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
	Internet	
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-06	<1%
	Submitted works	
15	redi.unjbg.edu.pe	<1%
	Internet	
16	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-02	<1%
	Submitted works	
17	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
	Internet	
18	Universidad Continental on 2019-05-18	<1%
	Submitted works	
19	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2017-05-18	<1%
	Submitted works	
20	Universidad Abierta para Adultos on 2020-01-24	<1%
	Submitted works	

---

Descripción general de fuentes

21	<b>Universidad Católica de Santa María on 2021-04-06</b> Submitted works	<1%
22	<b>Universidad Peruana Los Andes on 2019-11-25</b> Submitted works	<1%
23	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Internet	<1%
24	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07</b> Submitted works	<1%
25	<b>Universidad Nacional del Centro del Peru on 2020-11-11</b> Submitted works	<1%
26	<b>Universidad Sergio Arboleda on 2020-11-16</b> Submitted works	<1%