

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA**



**SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN EL
PERSONAL MILITAR DEL FUERTE ZARUMILLA-TUMBES, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTOR

Br. Jelly Nandy Garay Flores

ASESOR(A)

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Burnout

TRUJILLO - PERÚ

2022

AUTORIDADES

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo
Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Marquez
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin
Secretaria General

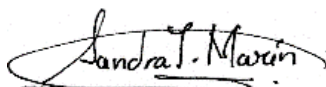
CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Sandra Sofía Izquierdo Marín con DNI N° 42796297, asesora de la Tesis de Licenciatura titulada: “SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL FUERTE ZARUMILLA-TUMBES, 2021”, presentado por la Bachiller JELLY NANDY GARAY FLORES, con DNI N° 70067109 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de psicología.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 03 de diciembre de 2022



.....
Asesor(a)

DEDICATORIA

El presente Trabajo de Investigación, está dedicado a la memoria de mi abuela Rosa Lavi. A mi madre Nereyra Flores, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestra diferencia de opinión.

Es dedicado a ella por su paciencia, esfuerzo y amor de madre. Es por ella, que hoy puedo cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Br. Jelly Nandy Garay Flores

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida.

Mi profundo agradecimiento a todas las personas que forman parte del Fuerte Militar Zarumilla de la 1era Brigada de infantería, por brindarme la oportunidad de unirme a su equipo y aprender de cada uno de ellos, tengan por seguro que conmigo estarán siempre sus palabras, ejemplos de superación y enseñanzas.

De manera especial a mi tutor de tesis, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores

Así mismo, al Cmdate. Elmer Gendrau, quien es el responsable de la Unidad BIM-5 Zarumilla. Agradecida por su altruismo, respeto y consejos impartidos

Finalmente, Universidad Católica de Trujillo, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Br. Jelly Nandy Garay Flores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **JELLY NANDY GARAY FLORES** con DNI **70067109**, egresada del Programa de Estudios de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias de la Salud, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL MILITAR DEL FUERTE ZARUMILLA-TUMBES, 2021”, el cual consta de un total de 50 páginas, en las que se incluye 7 tablas y 7 figuras, más un total de ... páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 15% el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

La autora.



DNI: 70067109

ÍNDICE DE CONTENIDO

Página de autoridades.....	¡Error! Marcador no definido.
Página de conformidad del asesor.....	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento.....	5
Declaratoria de autenticidad	6
Índice de tablas	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	15
II: METODOLOGÍA	22
2.1. Objeto de estudio	22
2.1. Instrumento, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.	23
2.3. Análisis de la información.....	23
III: RESULTADOS	25
VI. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIÓN	36
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
Anexo 1: Instrumentos de medición	41
Anexo 2: Base de datos.....	43
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Edad del personal del Fuerte Zarumilla, 2021.....	27
Tabla 2	
Estado civil del personal del Fuerte Zarumilla, 2021.....	28
Tabla 3	
Sexo del personal del Fuerte Zarumilla, 2021.....	29
Tabla 4	
Nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes, 2021.....	30
Tabla 5	
Nivel de cansancio emocional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes, 2021.....	31
Tabla 6	
Nivel de despersonalización en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes, 2021.....	32
Tabla 7	
Nivel de realización personal en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbe, 2021.....	33

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021. Se utilizó una metodología de investigación básica o pura, método de tipo descriptivo simple y con un diseño no experimental, sobre una muestra de 147 sujetos pertenecientes al Fuerte Militar Zarumilla, de tipo no probabilística por conveniencia, para obtener resultados confiables se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual obtuvo los debidos criterios de validez y confiabilidad.

En los resultados del total evaluados predominó un nivel bajo de Síndrome de agotamiento profesional, con un nivel medio del 5.4% y con respecto a las dimensiones se determinó un 74.1% de nivel bajo en la dimensión cansancio emocional, un 47.6% de nivel bajo en la dimensión Despersonalización y por último un 62.6% del nivel bajo en la dimensión realización personal, por lo cual se concluyó que existe un nivel medio de agotamiento profesional en el personal militar.

Palabras claves

Síndrome de Agotamiento profesional, Militares.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the level of Professional Burnout Syndrome in the Military personnel of the Fort of Zarumilla-Tumbes, 2021. A basic or pure research methodology was used, a simple descriptive method with a non-experimental design, on a sample of 147 subjects belonging to the Zarumilla Military Fort, of a non-probabilistic type for convenience, to obtain reliable results the questionnaire was obtained. of Maslach Burnout Inventory, which obtained the due criteria of validity and reliability.

In the total results evaluated, a low level of Professional Burnout Syndrome predominated, with an average level of 5.4% and with respect to the dimensions, a 74.1% low level in the emotional exhaustion dimension, a 47.6% low level in the Depersonalization dimension and finally a 62.6% of the low level in the personal fulfillment dimension, for which it is concluded that there is a medium level of professional exhaustion in military personnel.

Keywords

Professional Burnout Syndrome, Military.

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno del Perú (2021) expresa que el servicio militar voluntario apareció en el Perú en el año 2000, a través de la Ley 27178, estableciéndolo como el derecho y deber de un ciudadano peruano para participar en la defensa nacional a través de entidades como el Ejército, Fuerza aérea o Marina de Guerra del Perú con carácter voluntario, puesto que en años anteriores fue de carácter obligatorio, acumulando constantes denuncias precedidas por atender sobre los derechos de integridad del personal.

Para los voluntarios existen beneficios como la alimentación diaria, entrega de vestimenta, asignación mensual, facilidades para estudios y otros (Defensoría del Pueblo, 2012), que promueven mayor inserción y motivan a los jóvenes peruanos a formar parte de las Fuerzas armadas del Perú, sin embargo, a pesar de todo ello, prevalecen las quejas y denuncias aún con el paso de los años, es así que hasta el año 2013 la Defensoría del pueblo contaba con 182 quejas contra diversas entidades del servicio militar, un 38% expresaba el incumplimiento de derechos y beneficios, el 20.4% formó parte de un reclutamiento indebido, 15.3% afectación a la integridad personal, 6% inicio de procesos por desertión, 6% demora en trámites de solicitud de baja, 5% falta de información sobre fallecimiento o paradero y un 9.4% otros. (Defensoría del Pueblo, 2013)

Dentro de las quejas por incumplimiento se encontró 23 casos relacionados a problemas de atención de salud, 10 casos falta de pago de propina, 10 casos falta de pago de seguro, 3 no entrega de constancias y 2 falta de facilidades para iniciar, continuar y culminar estudios (Defensoría del pueblo, 2013); teniendo en cuenta que estas son unas de las principales promesas y motivaciones para que muchos jóvenes de diferentes lugares del Perú se acerque a una entidad militar para solicitar formar parte, puesto que en la mayoría de los casos van a ser jóvenes de la sierra o selva peruana, de condición económica pobre o pobre extremo y con necesidad de continuar estudios, pero la realidad que encuentra es una muy diferente y que en muchos casos altera su estabilidad.

Ya que las Fuerzas armadas en la actualidad se presenta como una entidad dónde su colaborador va a prepararse para enfrentar un sin número de situaciones con elevados niveles de estrés, ante la demanda de carga y riesgos físicos, como permanecer en estado de alerta por largos periodos de tiempo, además a nivel emocional presentar niveles de estrés originados por la presión de evaluación constante, entornos con altos niveles de conflictos, sobrecarga laboral, relaciones negativas e inadecuadas relaciones interpersonales, (López, Osca y Rodríguez, 2008), esto conlleva a que se presente el también llamado Síndrome de Agotamiento profesional o Burnout definido por Maslach y Jackson (1981) como el nivel de cansancio emocional que genera la pérdida de motivación con tendencia a sentimientos como fracaso, despersonalización y que afecta su nivel de rendimiento laboral y personal, así mismo Martínez (2010) expresa que esta problemática se caracteriza con la presencia de agotamiento emocional expresado en sobre esfuerzo físico, agotamiento, fatiga, sensación de desgaste; características de despersonalización, es decir la expresión de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, ironía, cinismo y hostilidad, por último una baja realización o logro profesional se evidencia con un bajo rendimiento y bajo rendimiento laboral.

A nivel internacional, esta problemática no es indiferente por lo cual se estudian los niveles de Burnout, encontrando que en España (López et al, 2008) los soldados demostraron que el conflicto y la ambigüedad se relacionan con los problemas de Síndrome de Burnout, en México Rojas y Moran (2015) expresaron que el Burnout es producido por factores como un clima laboral estresante, necesidades psicoemocionales y la falta de estrategias de afrontamiento, a nivel nacional Cornejo (2016) demostró que los cuatro temperamentos de personalidad de Eysenck se correlacionan con las dimensiones de cansancio emocional y realización personal, Cáceres (2006) encontró que el 59% de personal sanitario militar presenta niveles altos de burnout y el 23% niveles bajos.

Esta situación encontramos en la tropa que forma parte del Fuerte Zarumilla, Tumbes ya que desde el inicio la mayoría de los reclutados no se encuentran adecuadamente informados sobre la vida militar, un inadecuado proceso de selección y filtraje, además que muchos de ellos no informan sobre antecedentes médicos de importancia, y al no contar con un adecuado centro médico, no se realizan los

exámenes pertinentes por lo cual dentro de los primeros meses de servicio se muchos de los reclutados expresan su deseo por desertar o su incomodidad al no contar con todos los beneficios y en algunos casos la falta de atención de problemas de salud o excesiva carga laboral, manifestando un grupo de ellos, que entre sus razones para permanecer es la necesidad económica o el deseo de superación, puesto que al finalizar los dos años pueden proyectarse a permanecer dentro de la vida militar o optar por algunos de los beneficios que posee.

Por tal motivo, se presenta el interés y la necesidad de estudiar a la presente población, teniendo en cuenta que no se encuentran estudios relacionados con la presente variable, por lo cuál, se formuló la siguiente pregunta de estudio: A nivel general, ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021?, y específico, ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021?, ¿Cuál es el nivel de despersonalización en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021? y ¿Cuál es el nivel de realización personal en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021?.

Estableciendo como objetivo principal, Determinar el nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes; y objetivos específicos; Identificar el nivel de cansancio emocional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes, Identificar el nivel de despersonalización en el personal Militar del Fuerte Zarumilla, Tumbes e Identificar el nivel de realización personal en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021.

Por lo tanto, el presente estudio se justifica a nivel teórico puesto que aporta conocimientos actualizados relacionados a la variable Síndrome de agotamiento profesional, así como su población de estudio, dando a conocer la situación actual del personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021.

A nivel metodológico, el presente estudio utiliza técnicas que formas parte del proceso de investigación científica así mismo aplicará el instrumento de Maslach sobre Síndrome de Agotamiento Profesional el cuál pasará por un adecuado proceso

de validez y confiabilidad, a través de métodos estadísticos que permiten su uso en futuros estudios de investigación.

A nivel social es relevante ya que la Tropa del Fuerte Zarumilla, es el personal encargado de realizar las actividades con mayor esfuerzo físico de la institución, pero a la vez es aquel grupo que esta menos instruido y orientado psicológicamente, por lo cual los vuelve más voluble para afrontar la carga laboral, por lo cual los resultados obtenidos nos permitirán conocer su panorama actual y tener una visión general de instituciones con características similares.

Por último, a nivel práctico se justifica ya que los resultados obtenidos nos permitirán establecer criterios de diagnóstico y diferenciación con muestras similares, así mismo poder establecer estrategias de promoción, prevención e intervención, cómo la atención y orientación psicológica, psicoeducación charlas, talleres y programas de salud mental, que tienen el objetivo de mejorar la salud individual.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Escobar (2018) en Bolivia, investigó en un grupo de soldados la correlación entre burnout y estilos de Liderazgo, sobre una muestra de 121 soldados entre los 18 y 25 años de edad pertenecientes al batallón de infantería N°14 del CT Antonio Ricaurte, se aplicó el Maslach Burnout Inventory versión corta y el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MIQ-5X. En los resultados se concluyó que existe una correlación negativa entre cinismo, eficacia profesional y liderazgo, así mismo con relación a la variable Burnout se determinan bajos niveles en dimensiones de desgaste emocional y eficacia profesional, pero niveles altos en la dimensión cinismo.

Vojvodic y Dedic (2021) en Serbia, estudiaron la correlación entre síndrome de burnout y ansiedad en el personal militar. Sobre una población de 311 militares de las Fuerzas armadas entre 23 y 53 años, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y el de Ansiedad de Beck. Se concluye que existe correlación directa entre ambos, así mismo con respecto a la variable de Burnout predomina niveles elevados a nivel global y según dimensiones predomina un alto índice en la dimensión cansancio emocional y despersonalización, a diferencia con respecto a la dimensión logro personal dónde predominan bajos niveles.

Elafandy, El-Tantawy, Bahi y Sayed (2021) en Estados Unidos investigó la relación entre Burnout, síntomas psiquiátricos y adaptación social del personal militar. Sobre una muestra de 150 soldados que formaron parte del entrenamiento en Egipto, se utilizó los inventarios, de agotamiento de Maslach, el de síntomas-90R y de reajuste social. Se concluye en los resultados, que el reajuste social, el estrés psicosocial y los síntomas psicológicos tienen un papel significativo en la vida del personal militar, así mismo con relación a la variable Burnout se encontró que predomina un nivel bajo con 59%, en la dimensión despersonalización predomina nivel alto con 58.7%, en la dimensión cansancio emocional predomina un nivel bajo con 36% y un 39.3% en la dimensión satisfacción personal.

A nivel nacional, Chávez (2017) en la ciudad de Lima, estudia la correlación entre el Burnout y la formación militar, sobre una muestra de 290 cadetes del batallón de de la Escuela Militar de Chorrillos, ambos sexos, para la evaluación se utiliza el Inventario de Burnout de Maslach y la encuesta de formación militar. Los resultados concluyen que el Burnout influye sobre la formación militar, con respecto al Burnout prevalece un nivel

medio general y según dimensiones, con un 58.29% en la dimensión agotamiento emocional, un 47.59% en la dimensión cinismo y 56.21% nivel alto en la dimensión ineficacia.

Julcapoma (2017) en la ciudad de Lima, estudió la correlación entre Burnout y el Bienestar psicológico, sobre una muestra de 65 militares del destacamento de Tacna, aplicó el inventario de Burnout de Maslach y la escala de Bienestar psicológico. Se concluye, la correlación significativa e inversa entre las variables, con respecto a la variable Burnout sólo el 32% posee indicadores, según dimensiones el 23% posee indicadores de cansancio emocional, el 32% posee indicadores en la realización personal y 38% presentan indicadores de despersonalización.

Abarca (2021) en la ciudad de Arequipa, investiga la relación del clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartos III Brigada de Comunicaciones, Arequipa, 2019. Sobre una muestra de 300 soldados, se aplicó el Inventario Burnout de Maslach y la escala de Clima laboral. En los resultados se concluye que existe una relación significativa e inversa entre ambas variables, así mismo con relación a la variable síndrome de Burnout a nivel global prevalece un nivel medio con 49.3% y según dimensiones prevalece un nivel bajo de cansancio emocional con 63%, un nivel medio de despersonalización con 41% y un nivel alto de realización personal con un 68.3%.

A nivel local, Lizano y Vásquez (2016) en Tumbes, estudiaron las características del síndrome de Burnout en el personal de Salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Essalud – Tumbes 2016. Sobre una muestra de 41 miembros, aplica el instrumento de Síndrome de burnout. En los resultados se concluyó que el 75.6% del total se personal presenta indicadores del síndrome de Burnout, predomina un nivel bajo de cansancio emocional, nivel bajo de despersonalización y un nivel alto en realización personal.

Castillo (2020) en Tumbes, estudió la relación inversa entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los trabajadores del puesto de salud Gerardo Gonzales Villegas, Tumbes, 2019. Sobre una muestra de 40 trabajadores asistenciales, se aplica el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados se concluyen existe relación inversa entre síndrome de Burnout y Desempeño laboral pero no al revés, así mismo con relación a las dimensiones de Burnout se determinó que prevalece un nivel bajo de 57.5% en la dimensión agotamiento emocional,

un nivel bajo 47.5% en la dimensión despersonalización y un nivel alto 45% en la dimensión de baja realización personal.

Rodríguez (2020) en Tumbes, estudió la relación entre Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. Sobre una muestra de 44 docentes, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala de Motivación laboral de Steers. Los resultados concluyen que existe una relación directa y significativa, con relación a la variable Síndrome de Burnout a nivel global prevalece un nivel medio con 90.9%.

Con respecto a la variable Burnot o síndrome de agotamiento emocional, autores como, Claramunt (1999) expresan que, es la forma en la que el cuerpo humano responde ante las exigencias del medio ambiente y del desgaste energético constante, agotando incluso la de resguardo, dejando sin la reserva necesaria para actividades personales; por lo cual se vuelve una respuesta crónica al desgaste constante, no como una reacción ocasional.

Gil y Zúñiga (2010), refieren que ante el estrés en el ámbito laboral, el burnout se presenta como la expresión psicológica a la tensión crónica social y emocional, en los colaboradores, en especial aquellos que trabajan en constante contacto con usuarios, caracterizado por el deterioro a nivel cognitivo, disminución de los niveles de ilusión laboral o realización personal, así como la aparición de agotamiento a nivel emocional, físico, actitudes y comportamientos negativos hacia su entorno laboral, acompañado en ocasiones de sentimientos de culpa y distanciamiento emocional.

Gil (2005), ve al burnout como una enfermedad progresiva, puesto que a pesar que la persona utilice las diferentes estrategias de afrontamiento que posee para protegerse de la presión de su entorno laboral generado por los clientes y su organización, no logra afrontarlo de manera oportuna afectando su salud física y emocional.

Maslach y Jackson (citado por Briceño, 2013), estos autores lo definen como una respuesta del estrés o cansancio emocional, dónde la motivación laboral disminuye, demostrando desinterés y bajo entusiasmo, provocando sentimientos de frustración y fracaso que influye en el desempeño, además señalan que existen tres signos de relevancia que son, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el entorno laboral

Maslach y Jackson (citado por Valenzuela 2010), presentan la Teoría de Burnout, donde proponen tres dimensiones relacionadas con su respuesta en el ámbito laboral y cabe señalar que cada una de estas se demuestra según como el individuo se involucre con su entorno laboral, por ello el alejamiento laboral es relativo con respecto como se encuentre el colaborador con sus emociones, compañeros y centro, puesto que en muchas ocasiones es una estrategia que se utiliza para hacerte frente a los bajos niveles de motivación que presenta ante la sobrecarga de estrés que posee. Así mismo, expresan que la despersonalización se presenta como una reacción de repulsión hacia las tareas o actividades laborales, es decir el colaborador empieza a manifestar un bajo rendimiento, donde su eficacia y actitud proactiva se ve eclipsada en la mayoría de casos por desgano, desmotivación, comportamientos negativos que en algunos casos inducen al consumo de sustancias psicoactivas, lesivos para la salud.

Según el estudio del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables (2017) describe que el síndrome de agotamiento profesional presenta el siguiente curso.

1. Agotamiento emocional, ante el intento constante por cambiar la realidad, generando agotamiento, fatiga, irritabilidad, desinterés por las actividades e insatisfacción en el entorno de trabajo.
 - a. Desánimo: Novax (1997) indica que éste indicador se manifiesta a través de los bajos niveles de energía y entusiasmo en sus actividades diarias, denotado por un estado de indiferencia, donde el trabajador no responde a situaciones de salud y entorno, el cual puede ser sólo en situaciones específicas como (estudiar o trabajo), el cual algunos casos es de tipo no patológico, entre sus causas se encuentra la falta de sintonía entre lo que tiene que hacer y lo que se quiere hacer, obteniendo como consecuencia problemas en la productivas y satisfacción personal.
 - b. Fatiga: Maslach y Jackson (1981), la definen como el cansancio mental o físico, que se produce ante la sobre exigencia y la dificultad para el desarrollo de actividades físicas o mentales que eran habituales en el individuo, el cuál incide en indicadores como la motivación y ausentismo.
 - c. Irritabilidad: Estado emocional que se representa por altos niveles de sensibilidad a nivel físico y emocional, que puede generar sentimientos

exagerados de tristeza o enojo, asociado generalmente a altos niveles de estrés, nerviosismo e hipersensibilidad a ruidos, por ello que en muchos casos se asocia con la ansiedad e insomnio, todo ello incapacitando al individuo a que responda asertivamente a su entorno laboral.

2. Despersonalización o deshumanización: Es la respuesta que presenta el individuo ante la incapacidad de hacer frente a la fase anterior, donde busca responder ante la indefensión y sentimientos de importancia y desesperanza, expresado a través de un distanciamiento afectivo, rasgos depresivos, comportamientos negativos ante sí mismo y los demás.

a. Apatía: Tagariello (citado en Huacani, 2019) representa a la apatía como los bajos niveles de motivación que se mantienen con el paso del tiempo y generar efectos negativos en el adecuado funcionamiento ser humano.

b. Culpabilidad: Rodríguez (2013 citado en Huacani, 2019), este sentimiento se presenta como un estado de malestar cuando se percibe que se ha hecho daño a nivel físico o emocional, objetos o personas.

3. Abandono de la realización personal: Se presenta cuando el individuo empieza a generar una autoevaluación negativa de su propio desempeño, ya que ha perdido el valor o la motivación sobre lo que hacía, apareciendo sentimientos de insatisfacción con respecto a sus logros, distanciándose en ocasiones de actividades sociales.

a) Empatía: Maslach et al (1981), refiere que en el síndrome de agotamiento emocional, se presenta una falta de empatía, es decir capacidad de ponerse en el lugar de otras personas, generando distanciamiento en las relaciones sociales, incapacidad para sobrellevar la presión laboral. Indiferencia ante el contacto o los problemas que ocurren en nuestro entorno, demostrando rechazo y falta de comprensión.

b) Entusiasmo: Maslach et al (1981), refieren que se observa en una disminución de los niveles de entusiasmo, es decir, en la pérdida de interés, ante la presencia de sentimientos de importancia que afectan a la persona dentro y fuera de la empresa, dificultando el logro de metas personales y laborales trazadas.

Jiménez (2021), expresa que dentro de los síntomas que presenta el síndrome de agotamiento profesional, a nivel Físico, predominarán los dolores de cabeza, tensión muscular, insomnio, problemas respiratorios, gástricos, otros.; a nivel conductual, problemas atención y concentración, comportamientos agresivos, ausentismo, consumo de sustancias psicoactivas; a nivel emocional, cansancio, irritabilidad, apatía, anhedonia, ansiedad, depresión, y a nivel cognitivo, baja autoestima, bajo desempeño laboral y otros.

Para Fidalgo (2000), el origen del síndrome reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Si bien, como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del SQT.

A nivel psicosocial, existen factores que generar altos índices de estrés, como la falta de control y autonomía, conflicto de roles, inadecuadas interrelaciones, bajo apoyo social, inadecuados procesos de orientación, etc. Que su presencia en ambientes laborales influye a nivel emocional y por ende al rendimiento laboral que presente el individuo, llevándolo a un estrés crónico y por ende un agotamiento emocional, que afecta a nivel físico y emocional del trabajador.

Dentro del origen del síndrome de agotamiento, se tiene como primer lugar un entorno laboral negativo, que sobre exija al trabajador, conllevándolo a una tensión emocional y cognitiva, que al interactuar con los factores de riesgo ya mencionados en su conjunto vuelven a la persona susceptible a presentar estas respuestas que forman parte del síndrome de agotamiento, especialmente aquella que trabaja con grupos grandes de trabajadores, por ello es muy común verlo en diferentes sectores organizacionales y colectivos de trabajo.

A nivel organizacional se encontró como factores de riesgo, aspectos como la jerarquía rígida de una organización, exceso de burocracia, inadecuada relación y participación de los colaboradores, desorganización en las áreas, inadecuada orientación de procesos tecnológicos, ausencia de recompensas al trabajo del colaborador, ausencia de desarrollo profesional, estilo de dirección inadecuado y desigualdad, desequilibrio

entre las actividades de las cuáles tiene responsabilidad y la autonomía para ejecutarlas, ausencia de tiempo para una adecuada atención, problemas en el rol, dificultades para el desarrollo de las actividades, tareas no completadas e insatisfacción laboral.

A nivel de relación interpersonal, a nivel laboral se encontraron factores como, falta de orientación para sobrellevar el contacto con usuarios problemáticos, conflictos en las relaciones interpersonales y dinámica laboral, ausencia de apoyo y colaboración entre compañeros para el desarrollo de actividades, relaciones tensas y negativas, ausencia de reciprocidad social.

Aron y Llanos (2004) indican que, dentro de las consecuencias del síndrome del agotamiento profesional, se encuentran las siguientes.

a) Salud, éste síndrome puede generar enfermedades psicológicas como la alteración del sueño, elevados índices de irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, problemas de atención y concentración, dificultad para desarrollar actividades diarias, depresión, ansiedad, anhedonia, ideas suicidas; a nivel físico, malestar orgánico como dolores musculares, de cabeza, disfunción sexual, alteración menstrual, agotamiento, predisposición a enfermedades cardíacas, respiratorias, incrementado los niveles de conducta violencia y de riesgo.

b) Laboral, se generan problemas de satisfacción laboral, generalmente lleva al ausentismo del colaborador, bajo desempeño laboral, por ende, lo expone a sufrir accidentes de riesgo en el trabajo, además de involucrarse en problemas laborales.

c) Relaciones interpersonales, ya que la conducta se ve afectada, este síndrome conlleva a cambios en el humor de la persona, por lo cual al momento de interrelacionarse con su medio se mostrará hostil, desinteresado, en ocasiones violento, ante su medio laboral y social.

d) En la calidad de atención, presentará indicadores como distanciamiento emocional, irritabilidad, indiferencia, hostilidad, bajos niveles de empatía, poco asertividad, lo cual llevará a un mal trato con el cliente, inadecuado proceso de orientación e inadecuada atención en su servicio.

II: METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

Investigación de tipo básica o pura, puesto que tiene como objetivo desarrollar un nuevo aporte de conocimiento, que ofrezca mayor claridad y precisión del tema, a partir de la hipótesis planteada. (Nicomedes, s.f.)

La investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo según su naturaleza, ya que se limita en medir o especificar la presencia de la variable y describir las características de la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La investigación es de diseño no experimental, ya que no se manipula la variable de estudio. (Hernández et al, 2014)



M = muestra

O = Observación

X = Síndrome de agotamiento profesional

Hernández y Mendoza (2018), definen a la población como el grupo de personas que comparten características similares, especificadas en el estudio, el presente se conformó por 147 sujetos, personal que forma parte del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021.

Puesto que se utilizará un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, la muestra estará representada por la misma cantidad de sujetos pertenecientes a la población, 147 en total. (Hernández et al, 2018)

Los criterios de inclusión de la presente investigación fueron, ser parte del Personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021 ser mayor de 18 años y aceptar participar en el estudio de manera voluntaria.

Así mismo los criterios de exclusión fueron, ser personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021 con algún deterioro cognitivo, que forme parte de otro destacamento por último, que no sepa leer o escribir

Se aplicó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual permitió seleccionar al personal más accesible y próximo para el desarrollo de la presente investigación. (Hernández et al, 2018)

2.1. Instrumento, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.

A través de la técnica de la encuesta, que consiste en recoger toda la información observada directa o indirectamente, a través de un medio estandarizado, que posteriormente serán procesados y analizados respectivamente, ésta técnica permite realizar un muestreo extenso. (Casas, Repullo y Donado, 2013)

Se aplicó el Maslach Burnout Inventory, creado en 1998 por Maslach Christina y Jackson Susan, adaptado a la población de Lambayeque en el año 2015, posee 22 ítems positivos, que tienen el objetivo de determinar los niveles de síndrome de burnout, estableciendo los siguientes rangos numéricos de puntuación: Mayor de 76 puntos: Nivel alto, entre 75 y 26 puntos: Nivel medio, menor de 25 puntos: Nivel bajo. En un ámbito de aplicación colectiva o individual, en tu tiempo aproximado de 15 minutos.

El cual presenta 3 dimensiones, en primer lugar, el agotamiento emocional con los siguientes ítems, (1,2,3,6,8,13,14,16,20), posterior la dimensión de despersonalización con 5 ítems (5,10,11,15,22) y, por último, la dimensión de realización personal con 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21), así mismo su alternativa de respuesta consta de 7 alternativas para marcar: Nunca: 0, alguna vez al año o menos: 1, una vez al mes o menos: 2, algunas veces al mes: 3, una vez a la semana: 4, varias veces a la semana: 5 y diariamente: 6.

2.3. Análisis de la información

Para el desarrollo de la presente investigación, se tuvo en cuenta como punto de partida, el desarrollo del trámite documentario para obtener los permisos y autorización correspondiente para ejecutar la aplicación del cuestionario, explicando el objetivo y proceso de investigación al Coronel del Fuerte Zarumilla, posterior al permiso y organización con las diferentes áreas, se establecen las fechas de aplicación; ya en las

fechas establecidas a cada uno de los grupos se les explica en primer instante la finalidad del estudio, se le entrega la ficha de consentimiento informado, la cual también es debidamente explicada, posterior el cuestionario, indicando a cada uno la forma de como responder, ante alguna duda cualquier voluntario puede levantar la mano e incluso abandonar el estudio si lo desea, al culminar se agradece a cada uno de ellos por su participación.

El análisis estadístico, posterior al proceso de recolección de datos, se traslada la información al software del Excel, datos que son trasladados al programa estadístico IBM SPSS STATISTICS V24.0, software que tiene la finalidad de colaborar con los resultados estadísticos y generar tablas, datos necesarios para el posterior proceso de análisis y discusión de resultados.

2.4. Aspectos éticos en investigación

El presente estudio se llevó a cabo respetando los principios éticos, como el de respeto a las personas, puesto que a cada uno de los participantes se les explicó de manera grupal e individual el proceso de investigación, además de preguntar solicitar a cada uno de los presentes que participen de manera autónoma en el proceso, así mismo se respeta el principio de consentimiento informado, expresado de manera verbal y escrita, dónde por medio de un consentimiento escrito cada uno de los participantes acepta participa en el proceso, además que se le explica que éste mecanismo tiene el objetivo de proteger la información recaudada de estudio y explicar que no representa un beneficio personal, todo ello de la mano con el principio de confidencialidad, el cuál protege la información recabada por la especialidad y disminuyendo el nivel de presión ante el resultado. (Ética, 2012)

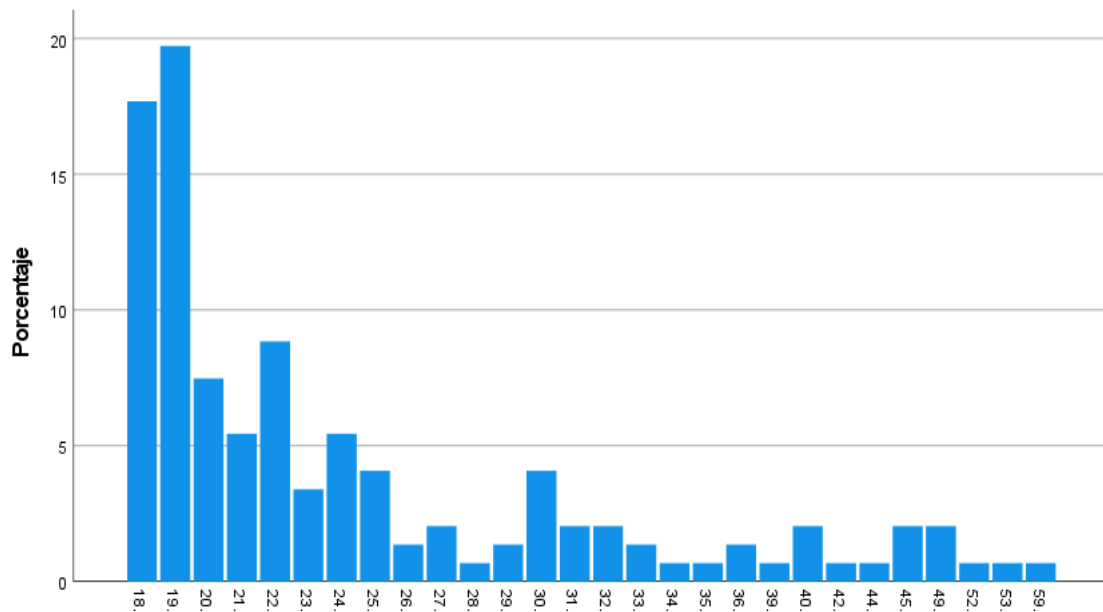
III: RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

Edad del personal del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021.

N	Válido	147
	Perdidos	0
Media		24.7347
Mediana		21.0000

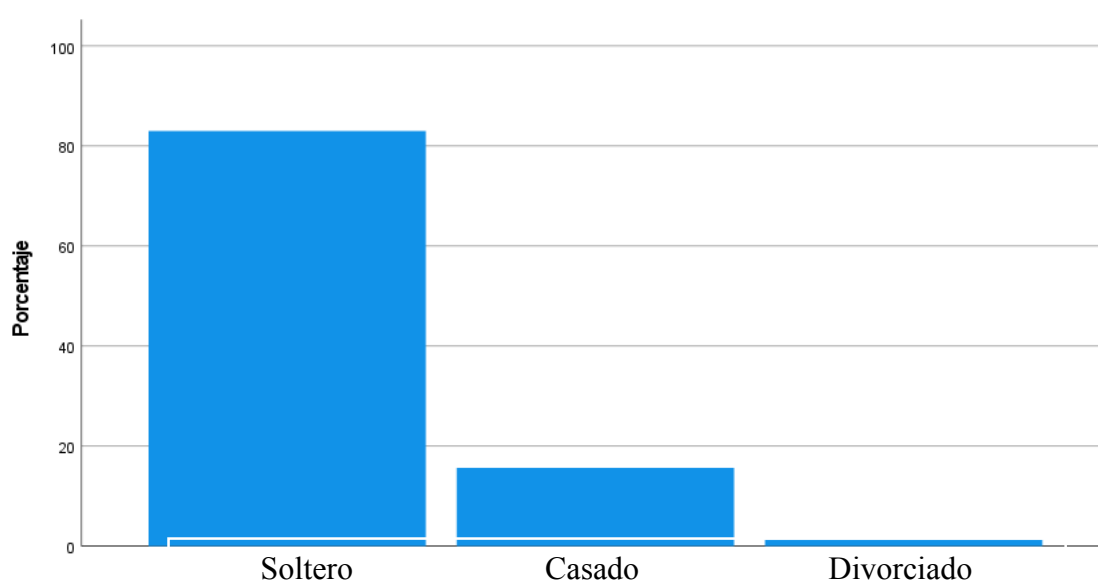


En la tabla 1, se aprecia que el personal del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021 oscila entre las edades de 18 años y 59 años, teniendo como media la edad de 24 años, predominando personal de 19 y 18 años.

Tabla 2

Estado civil del personal del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021.

	N	%
soltero	122	83.0%
casado	23	15.6%
divorciado	2	1.4%



En la tabla 2, se aprecia que en el personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021 predomina el estado civil soltero con un 83%, en segundo lugar el estado civil casado con 15.6% y por último un 1.4% es divorciado.

Tabla 3

Sexo del personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021.

	N	%
Masculino	147	100.0%

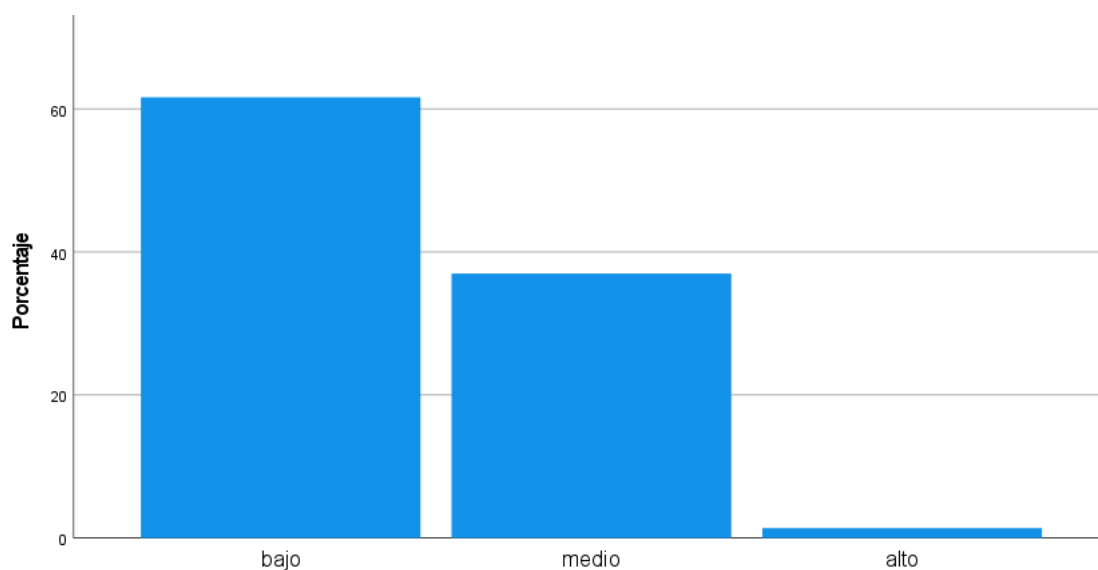


En la tabla 3, se aprecia que predomina el sexo masculino al 100% en el personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021.

Tabla 4

Nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar del del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021

	N	%
Bajo	90	61.2%
Medio	54	36.7%
alto	3	2.1%

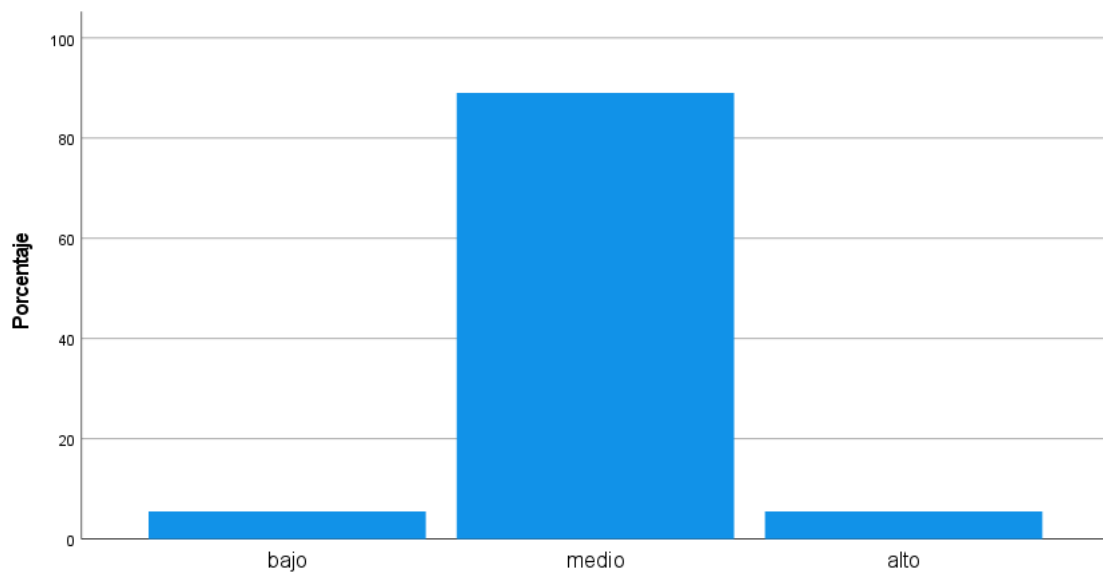


En la tabla 4, se aprecia que con relación a la variable Síndrome de agotamiento profesional en el personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021 predomina un nivel bajo con 61.2%, posterior a ello un nivel medio con 36.7% y por último un nivel alto con 2.1%, por tal motivo no se observarán determinados signos e indicadores de esta problemática.

Tabla 5

Nivel de cansancio emocional en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021

	N	%
Bajo	8	5.4%
Medio	131	89.1%
Alto	8	5.4%

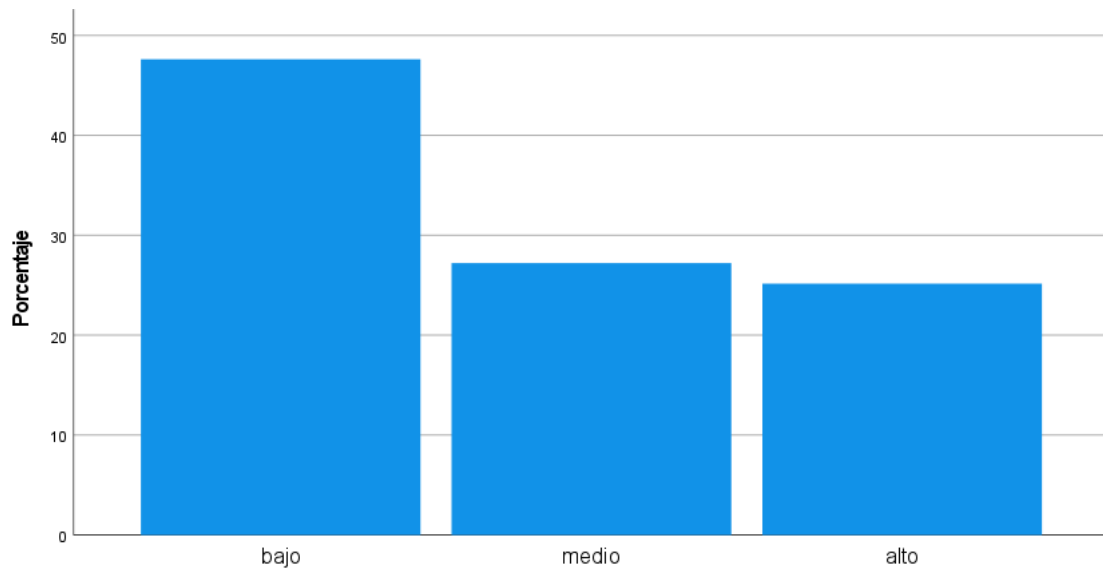


En la tabla 4, se aprecia que con relación a la variable Síndrome de agotamiento profesional en el personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021 predomina un nivel medio con 89.1% y un nivel bajo y alto con 5.4% cada una de estas, por tal motivo se observarán algunos indicadores en el personal militar.

Tabla 6

Nivel de despersonalización en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes,2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	bajo	70	47.6	47.6	47.6
	medio	40	27.2	27.2	74.8
	alto	37	25.2	25.2	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

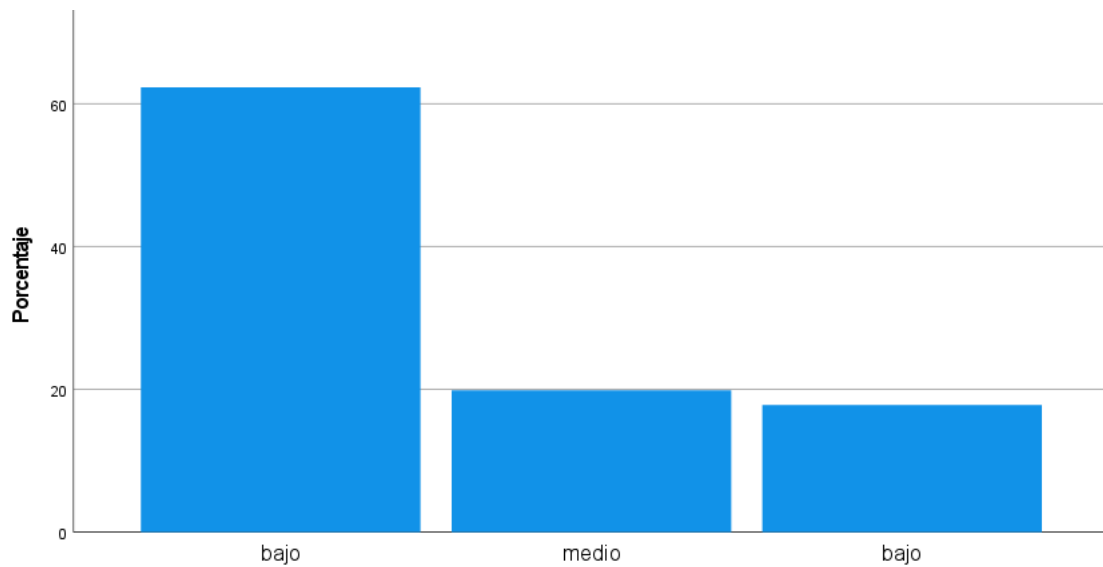


En la tabla 6, se aprecia que con relación a la dimensión Despersonalización en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 47.6%, posterior a ello un nivel medio de 27.2% y por último un nivel alto con 25.2% respectivamente cada uno, lo cual indica que en la mayoría del personal no presentarán algunos indicadores relacionados a esta dimensión.

Tabla 7

Nivel de realización personal en el personal Militar del Fuerte Zarumilla-Tumbes, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	bajo	92	62.6	62.3	62.3
	medio	29	19.7	19.9	82.2
	bajo	26	17.7	17.8	100.0
	Total	146	100.0	100.0	
Total		147	100.0		



En la tabla 7, se aprecia que con relación a la dimensión Realización personal en el personal del Fuerte Zarumilla- Tumbes, 2021 predomina un nivel bajo con 62.6%, posterior a ello un nivel medio de 19.7%% y por último un nivel alto con 17.7% respectivamente cada uno, lo cual indica que en la mayoría del personal no presentarán algunos indicadores relacionados a esta dimensión.

VI. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, de manera detallada y explica los resultados relacionados a la evaluación desarrollada en el personal militar del Fuerte Zarumilla, la cual tiene como finalidad conocer el Nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal Militar del del Fuerte Zarumilla, distrito de Tumbes; los cuales serán debidamente relacionados y contrarrestados con los antecedentes de estudios, marco teórico y teorías afines.

Por lo tanto, según el primer objetivo, el cual busca determinar el nivel de la variable Síndrome de Agotamiento Profesional, encontramos que en la población de estudio predomina un nivel bajo con 61.2% posterior un nivel medio de 36.7% y un nivel alto con 2.1%; resultados similares en estudios como el de Elefandy et al (2021) dónde también determina que en su población estudiada predomina un 59% del nivel bajo de Burnout, así mismo Castillo (2020) en su estudio con trabajadores de salud, también determina un nivel bajo de 57.5% a nivel global de síndrome de agotamiento profesional, a diferencia de Vojvodic et al (2021) quién determina a nivel global un nivel alto de agotamiento emocional en militares de las fuerzas armadas de Serbia y autores como Chavez (2017) y Abarca (2021) estudios nacionales donde predominan niveles medios de agotamiento emocional.

Teniendo en cuenta que el Síndrome de Agotamiento profesional, es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, de carácter emocional e interpersonal que se desarrolla en los colaboradores ante la demanda y presión laboral Gil et al (2010), se puede afirmar que a pesar que en diferentes organizaciones determinen que es común que se presente niveles medios de la sintomatología, en el personal militar del fuerte Zarumilla, en su mayor porcentaje de la muestra no van a presentar signos de agotamiento emocional, sin embargo existen grupos pequeños con niveles medios y altos, esto podría estar relacionado al puesto laboral que desempeñen y las características de la personalidad del personal que influye positiva o negativamente al afrontamiento, ante la demanda laboral. Fidalgo (2020)

Con relación al segundo objetivo podemos afirmar que al evaluar la dimensión Cansancio Emocional en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel medio con 89.1%, posterior a ello un nivel bajo y alto con 5.4% respectivamente cada uno, lo cual indica

que en la mayoría del personal se presentarán indicadores relacionados a esta dimensión, por lo cual al comparar con los estudios previamente presentados podemos encontrar Chávez (2017) se determina que predomina el nivel medio en los cadetes de la escuela Militar de Chorrillos, Vojvodic et al (2021) se determinan niveles altos en la dimensión de cansancio emocional en militares de las fuerzas armadas de Serbia, de igual manera Chávez (2017) detecta un nivel medio de 58.29% de cansancio emocional en los militares de la escuela de Chorrillos, por lo tanto, el cansancio emocional que se presenta como el desgaste emocional, irritabilidad y desinterés hacia actividades, expresado a través del desanimo y fatiga (Ausubel et al 1997), va a tener prevalencia en el personal del fuerte Zarumilla, por lo cual se puede decir que la presencia del cansancio emocional va más allá de la localidad, si no de factores biopsicosociales.

Según el objetivo número tres, al evaluar la dimensión Despersonalización en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 47.6%, posterior a ello un nivel medio de 27.2% y por último un nivel alto con 25.2% respectivamente cada uno, lo cual indica que en la mayoría del personal no se presentarán indicadores relacionados a esta dimensión, por lo cual al comparar con los estudios previamente presentados podemos encontrar similitud con el estudio de Castillo (2020) quien determina niveles bajos de despersonalización en los colaboradores del puesto de salud, pero resultados diferentes a los estudios encontrados, como el de Elefandy et al (2021) quién determina que en su población estudiada predomina niveles altos de despersonalización con un 58.7%; como los de Vojvodic et al (2021) se determinan niveles altos en la dimensión de despersonalización en militares de las fuerzas armadas de Serbia, de igual manera Chávez (2017) detecta un nivel medio de 47.9% en la dimensión cinismo en los militares de la escuela de Chorrillos y por último, Abarca (2021) quién también en su población estudiada de soldados de cuartos de la III Brigada de Arequipa determina niveles medios de despersonalización con un 41% del total.

Entonces, la despersonalización que según Maslach et al (citado en Valenzuela, 2010), la describe como las reacciones de repulsión, desinterés y distanciamiento a su ambiente laboral, no va a tener prevalencia en el personal del fuerte Zarumilla, por lo cual vamos a observar a un trabajador comprometido con la institución, a diferencia de los estudios presentes quienes revelan niveles medios y altos de despersonalización, lo cual orienta a conocer las características biopsicosociales de la muestra para datos más exactos.

Según el objetivo número cuatro al evaluar a la dimensión Realización personal en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 62.6%, posterior a ello un nivel medio de 19.7%% y por último un nivel alto con 17.7% respectivamente cada uno, lo cual indica que en la mayoría del personal no presentarán algunos indicadores relacionados a esta dimensión, por lo cual al comparar con los estudios previamente presentados podemos encontrar similitud con estudios como el Vojvodic et al (2021) se determinan niveles altos en la dimensión de realización personal en militares de las fuerzas armadas de Serbia, de igual manera en Elefandy et al (2021) quién determina que en su población estudiada predomina niveles bajos de realización personal con un 39.3%, pero resultados diferentes a los estudios encontrados, como el de Chávez (2017) detecta un nivel alto de 56.21% en la dimensión de ineficacia en los militares de la escuela de Chorrillos, así mismo Abarca (2021) quién también en su población estudiada de soldados de cuartos de la III Brigada de Arequipa determina niveles altos de realización personal con un % del total, y por último con el estudio de Castillo (2020) quien determina niveles altos de baja realización personal en los colaboradores del puesto de salud.

Entonces, la baja realización personal que según Maslach et al (1981), la describe como la autoevaluación negativa de sí mismo frente al trabajo, desarrollando sentimientos de fracaso e insatisfacción con relación a sus logros, la cual no va a tener prevalencia en el personal del fuerte Zarumilla, por lo cual vamos a observar a un trabajador comprometido con la institución, a diferencia de los estudios presentes quienes revelan niveles altos baja realización personal, lo cual promueve a conocer las características biopsicosociales de la muestra para datos más exactos.

Por otro lado, en el presente estudio también se determinan datos relevantes cómo del total de evaluados el 100% es de sexo masculino, presentan una media de edad de 24.7 años, así mismo el 83% del total es soltero, características que pueden incidir en la relación entre los bajos niveles determinados en la muestra, puesto que (Fidalgo) expresa que se han encontrado más indicadores de síndrome de agotamiento profesional es personal entre los 30 a 50 años y casados.

Además, también es relevante tener en cuenta, que el síndrome de agotamiento psicosocial según el Modelo Psicosocial (Fidalgo), refieren que las características del físicas e internas del ambiente de trabajo van a tener una incidencia directa en el resultado

del servicio, además de las características de afrontamiento que presente cada colaborador va a dar como resultado la relación y experiencia del mismo, por lo cual es relevante estudiar esta variable con otras que tengan incidencia en este aspecto; cómo la motivación, liderazgo, clima laboral, relación familiar, etc., variables correlacionadas con la presente y que según los resultados obtenidos presentan correlación directa e indirecta.

V. CONCLUSIÓN

- La variable Síndrome de agotamiento profesional en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 61.2%, posterior a ello un nivel medio con 36.7% y por último un nivel alto con 2.1%.
- La dimensión Cansancio Emocional en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel medio con 89.1%, posterior a ello un nivel bajo y medio con 5.4% respectivamente cada uno.
- La dimensión Despersonalización en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 47.6%, posterior a ello un nivel medio de 27.2% y por último un nivel alto con 25.2%.
- La dimensión Realización personal en el personal del Fuerte Zarumilla, predomina un nivel bajo con 62.6%, posterior a ello un nivel medio de 19.7% y por último un nivel alto con 17.7%.

VI. RECOMENDACIONES

- En primer lugar, desarrollar programas enfocados al Síndrome de agotamiento profesional para la capacitación a los diferentes niveles de la institución, para prevenir e intervenir de forma oportuna con el personal.
- Desarrollar evaluaciones físicas y psicológicas, así como la intervención a través de técnicas de relajación y planificación.
- Presentar programas orientados a la motivación laboral y personal, promoviendo emociones y actitudes positivas dentro de la organización, como talleres y eventos de integración en el personal.
- Desarrollar un plan de autoestima y desarrollo personal, que involucre el logro de objetivos personales y profesionales.
- Por último, se recomienda, analizar otras variables con la variable presente para tener resultados más específicos con relación a características que pueden afectar el desenvolvimiento del personal militar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, J. (2021) *Clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartel III Brigada de Comunicaciones, Arequipa, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13091>
- Aron, A. y Llanos M. (2004) Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia”. *Sistemas Familiares*. s/l, año 20, número 1-2, pp. 5-15.
- Ausubel, D. y Novak, H. (1997) *Psicología Educativa: un punto de vista cognitivo*. México D.F Trillas, 1- 623.
- Cáceres, G. (2006). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en Personal Sanitario Militar*. Tesis Doctoral. 1-218
- Chávez, E. (2017) *Burnout y su relación en la formación militar del batallón de cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”*. [Tesis de Licenciatura, Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Lima, Perú] <http://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/581>
- Casas, J.; Repullo, J. y Donado, J. (2013) La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) Aten Primaria*;31(8):527-38. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castillo, B. (2020). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Puesto de Salud Gerardo Gonzales Villegas- Tumbes 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes, Perú] <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1900>
- Claramunt, M. (1999) *Ayudándonos para ayudar a otros: Guía para el autocuidado de quienes trabajan en el campo de la violencia intrafamiliar*. San José: Organización Panamericana de la Salud. http://www.nodo50.org/mujeresred/violencia_guia_autocuidado.doc
- Cornejo, J. (2016). *Temperamentos de personalidad según el modelo de Eysenck y nivel de síndrome de burnout en personal de tropa hospitalizados en el Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Schreiber*. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

- Defensoría del Pueblo (2012) Beneficios del personal militar y policial fallecido o que resultó con invalidez en el cumplimiento de su deber. Lima, Perú. www.defensoria.gob.pe.
- Defensoría del Pueblo (2013) Propuestas para el fortalecimiento del servicio militar voluntario 2013. Lima, Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe-007-2013-servicio-militar.pdf>
- Elafandy, A.; El-Tantawy, A.; Bahi, M. y Sayed, H. (2021) *Burnout, Psychiatric Symptoms and Social Adjustment among Military Personnel*. Revista médica de la Universidad del Canal de Suez. Vol. 24 (1), Pag. 41-50. [10.21608 / scumj.2021.161075](https://doi.org/10.21608/scumj.2021.161075)
- Escobar, A. (2018) *Síndrome de Burnout y Estilos de Liderazgo en soldados regulares del batallón de Infantería N°14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) del corregimiento*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana, Bolivia] [http://hdl.handle.net/20.500.1 ...](http://hdl.handle.net/20.500.1...)
- Ética (2012) Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev. ED HONDUR, Vol. 80, No. 2. Recuperado de: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>
- Fidalgo, M. (2000) Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación
- Gil, P. (2005) El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil, P. y Zuñiga, L. (2010) Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos”. *Universitas Psychologica*. Bogotá, vol. 9, núm. 1, pp. 169-178.
- Gobierno del Perú (01 de noviembre del 2021) El Servicio Militar Voluntario. <https://www.gob.pe/568-servicio-militar-voluntario>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: Mc-Graw Hill.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Ed. McGraw-Hill: México
- Huacani, A. (2019) Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las mercedes de la ciudad de Juliaca. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Perú)

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, P. (2021) Asociación de síndrome de agotamiento profesional consíndrome metabólico en el personal médico y de enfermería de las áreas de cuidados intensivos y emergencias del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito-Ecuador. [Tesis de doctorado, Universidad Cayetano Heredia, Perú]

Julcapoma, M. (2017) *Síndrome de Burnout y Bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna en el año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Telesup, Lima, Perú] <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/592>

Lizano, E. y Vásquez, V. (2016) Características del síndrome de Burnout en el personal de Salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Essalud – Tumbes 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes, Perú] <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/11>

López-Araujo, B., Osca-Segovia A., y Rodríguez, M. (2008). “Estrés de rol implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles”. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40 (2) 293 – 304. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Manual del inventario Burnout de Maslach*. Madrid: Ediciones TEA.

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* (112): 1-40.

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*, Manual Madrid España, artículo recuperado del 1 de septiembre de <http://www.tradiciones.com/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Estado del arte del síndrome de agotamiento profesional.

Nicomedes, E. (s.f.) Tipos de investigación. Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Rodríguez, J. (2020) Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes, Perú] <http://hdl.handle.net/123456789/2200>

- Rojas, S., J. L. & Morán, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística, 3 (5) 1-17.
- Vojvodic, A. y Dedic, G. (2021) Síndrome de burnout y ansiedad en el personal militar. Revista serbia de investigación clínica y experimental 2020, vol. 21, edición. 1, págs.59-65. 10.2478 / SJEER-2018-0004

ANEXO

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario de síndrome de Burnout

Instrucciones

Grado:..... Edad:.....E.C..... Sexo: (M) (F) Fecha nac:...

Las siguientes son una serie de afirmaciones sobre actitudes. Cada una de ellas representa una opinión comúnmente sostenida. No existen respuestas correctas o erróneas. Probablemente usted esté de acuerdo con algunas de ellas y en desacuerdo con otras. Estamos interesados en saber que tanto usted está de acuerdo o en desacuerdo con estas cuestiones. Lea cuidadosamente cada afirmación e indique cuanto está usted de acuerdo o en desacuerdo con ellas según la siguiente escala:

Afirmaciones	n u n c a	Po c a s v e c e s	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todo s los día s
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la Jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Entiendo con facilidad lo que sienten mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato algunas personas como si fuesen objetos insignificantes	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con subordinados y superiores es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de mis compañeros y subordinados	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento exhausto por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto muy Insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6

13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que comando.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo la capacidad para crear un clima armonioso con mis compañeros de combate	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar con superiores y subordinados	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 2: Base de datos

Edad	Estado civil	Sexo	1	2	3	6	8	13	14	16	20	T	5	10	11	15	22	T	4	7	9	12	17	18	19	21	T	TOTAL	
18		1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	1	0	1	6	8	6	1	1	6	1	6	6	6	33	47	
27		1	1	3	1	0	1	1	0	0	1	0	7	0	1	1	5	3	10	6	5	5	6	6	5	5	6	44	61
29		2	1	0	1	5	0	3	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	57
26		1	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	0	3	1	0	4	1	5	1	6	1	1	5	6	26	35
35		1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0	1	1	1	3	6	1	0	2	1	15	19
33		2	1	2	5	4	6	5	1	1	2	1	27	0	2	0	0	0	2	0	6	6	4	4	4	1	6	31	60
42		2	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	6	0	1	1	0	0	2	1	1	6	6	6	6	6	6	38	46
23		2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	6	5	6	6	6	5	5	6	45	47
32		2	1	0	5	0	0	1	0	5	0	0	11	0	0	0	1	0	1	0	1	1	6	6	1	6	6	27	39
30		1	1	1	3	1	1	1	0	0	0	0	7	0	0	1	0	0	1	4	4	6	5	6	3	6	6	40	48
24		1	1	5	4	5	1	5	0	0	0	0	20	0	0	5	6	6	17	0	0	6	6	6	6	6	1	31	68
24		1	1	3	5	4	3	4	0	0	0	0	19	0	5	0	0	0	5	3	5	6	6	6	3	6	0	35	59
19		1	1	6	6	0	6	6	5	5	0	0	34	5	0	0	2	0	7	5	4	0	6	0	0	6	0	21	62
19		1	1	1	4	5	1	0	1	0	1	0	13	0	1	0	0	0	1	1	5	0	5	1	0	1	1	14	28
19		1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13	1	0	0	6	1	8	6	1	6	6	5	1	0	6	31	52
19		1	1	0	1	3	1	3	0	0	6	0	14	0	6	0	0	0	6	1	6	5	6	3	2	5	6	34	54
21		1	1	0	1	0	3	1	0	0	1	0	6	0	0	0	0	0	0	6	5	5	6	5	1	3	6	37	43
22		1	1	1	3	0	1	1	5	1	0	0	12	2	1	6	2	0	11	1	5	3	1	1	5	1	6	23	46
18		1	1	1	2	5	0	1	1	0	0	1	11	0	0	0	1	0	1	1	1	0	6	0	1	1	5	15	27
18		1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	1	1	1	5	14	16
19		1	1	1	5	3	0	1	1	5	0	0	16	0	1	0	1	0	2	1	5	6	6	6	0	6	6	36	54
18		1	1	5	3	1	6	5	1	5	0	0	26	0	2	0	1	0	3	6	5	6	6	6	0	6	6	41	70
22		1	1	0	0	6	6	2	4	5	1	5	29	3	0	6	0	0	9	6	0	4	6	6	6	4	6	38	76
19		1	1	0	0	0	6	0	1	0	0	0	7	0	1	0	1	0	2	1	6	6	6	6	1	6	6	38	47
22		1	1	1	1	1	6	0	0	1	6	0	16	3	2	4	1	0	10	0	0	1	5	0	2	6	6	20	46

18	1	1	1	1	4	6	2	5	4	0	2	25	1	4	6	6	1	18	6	1	5	6	0	6	4	0	28	71	
22	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	1	6	0	0	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
24	1	1	3	2	5	1	1	5	1	0	1	19	0	0	1	0	6	7	0	0	0	6	6	1	0	4	17	43	
36	2	1	3	3	3	0	5	0	1	0	1	16	0	0	1	0	0	1	3	6	6	6	6	6	6	6	6	45	62
19	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	6	6	0	6	6	6	26	28
20	1	1	1	5	3	6	1	1	0	0	0	17	0	2	0	6	2	10	1	1	4	6	6	3	6	6	6	33	60
19	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	12	0	0	0	6	1	7	1	1	4	1	1	1	6	6	6	21	40
19	1	1	3	1	0	6	0	0	0	0	0	10	0	3	6	1	1	11	6	5	1	6	1	6	6	6	6	37	58
36	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	1	0	1	6	1	1	6	6	1	1	0	22	26	
27	1	1	5	4	5	6	1	1	0	0	0	22	0	0	0	0	1	1	6	5	6	1	6	5	6	6	6	41	64
19	1	1	5	5	6	5	5	1	1	5	0	33	0	1	4	0	0	5	6	6	0	6	1	6	6	1	32	70	
18	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	6	1	1	6	6	6	6	6	6	38	41
19	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	12	0	0	0	0	3	3	6	6	6	6	6	0	6	6	6	42	57
18	1	1	1	1	1	6	5	0	0	0	0	14	0	1	5	6	0	12	0	1	6	6	0	1	0	6	20	46	
22	1	1	3	3	3	1	3	3	3	4	0	23	0	3	3	3	3	12	3	3	4	6	5	3	6	3	33	68	
20	1	1	4	5	4	5	5	2	0	0	0	25	0	6	1	5	0	12	6	5	6	6	6	6	1	6	42	79	
18	1	1	0	1	0	6	1	0	0	0	0	8	0	0	0	6	4	10	1	6	0	6	1	2	3	6	25	43	
19	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	0	7	0	1	0	1	0	2	6	1	6	6	5	1	5	6	36	45	
18	1	1	6	6	5	6	5	1	1	0	1	31	0	6	0	6	0	12	6	6	1	6	1	6	3	6	35	78	
18	1	1	1	5	5	1	1	5	4	5	5	32	0	4	1	0	0	5	6	1	6	6	6	5	1	6	37	74	
19	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	0	12	0	0	0	0	1	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6	37	50
21	1	1	3	1	5	5	1	1	5	1	0	22	0	1	2	6	1	10	1	1	6	6	6	6	1	27	59		
20	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	6	2	0	0	10	0	3	0	6	6	0	0	5	20	32	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	5	6	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	30	
18	1	1	1	6	1	1	6	1	1	1	1	19	0	1	6	6	1	14	6	1	1	6	5	1	1	6	27	60	
18	1	1	1	0	6	6	4	1	3	6	5	32	6	2	6	1	2	17	4	1	0	5	0	1	6	1	18	67	
18	1	1	2	0	3	0	5	0	0	0	2	12	0	0	0	5	0	5	1	1	1	6	2	3	5	6	25	42	
32	2	1	4	0	0	1	0	1	0	0	0	6	0	1	0	6	0	7	6	6	6	6	6	6	6	1	43	56	
31	2	1	1	3	3	0	1	0	0	0	0	8	0	0	0	6	1	7	1	1	1	6	6	6	1	6	28	43	

49	2	1	0	1	0	0	0	5	0	0	6	0	1	0	2	0	3	6	5	0	6	6	0	6	6	35	44	
49	2	1	3	1	0	6	0	0	1	0	0	11	0	0	0	1	0	1	1	5	0	6	6	1	1	3	23	35
22	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	13	0	1	1	1	5	8	1	4	4	5	4	1	6	3	28	49
19	1	1	5	1	1	0	1	1	6	1	0	16	0	0	0	0	3	3	6	1	6	6	6	0	6	6	37	56
25	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6	48	50
20	1	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	1	6	0	0	0	7	0	0	6	6	0	0	0	0	12	25
19	1	1	0	5	1	1	0	0	2	5	0	14	4	6	0	5	3	18	1	2	6	6	4	6	6	4	35	67
21	1	1	3	1	4	6	4	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	3	6	6	44	62
45	3	1	5	1	0	1	5	1	4	0	0	17	0	0	4	6	1	11	1	4	6	6	0	1	1	6	25	53
30	2	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	4	0	0	1	0	0	1	1	1	1	6	5	1	6	5	26	31
30	2	1	3	1	3	1	1	0	1	1	0	11	0	0	0	0	1	1	6	1	1	6	6	6	6	1	33	45
25	1	1	0	3	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	5	5	6	6	5	6	3	36	40
18	1	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	60
22	1	1	5	1	1	4	0	1	1	0	1	14	1	2	4	0	5	12	0	1	1	1	0	0	6	2	11	37
20	1	1	5	3	4	6	6	2	6	5	5	42	0	0	0	6	1	7	6	5	0	6	6	5	6	6	40	89
21	1	1	0	1	0	2	0	3	1	0	0	7	0	1	3	1	1	6	1	1	1	0	6	1	6	6	22	35
22	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	0	0	6	6	36	36
18	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	11	0	0	6	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	27
22	1	1	1	1	5	0	1	0	0	0	0	8	0	1	0	0	0	1	6	6	1	6	6	6	6	6	43	52
25	2	1	1	1	3	6	5	1	1	1	0	19	1	1	1	5	1	9	5	5	5	5	5	2	5	5	37	65
18	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7	0	6	6	1	1	14	1	1	1	6	6	4	6	6	31	52
19	1	1	5	5	5	6	5	5	5	6	0	42	0	0	5	0	4	9	6	6	5	6	6	6	0	3	38	89
19	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	9	0	0	1	0	1	2	0	1	0	6	5	1	1	6	20	31
19	1	1	6	5	5	1	5	6	5	0	5	38	0	1	0	0	5	6	2	1	1	1	6	5	0	1	17	61
24	1	1	6	6	6	0	6	0	6	2	3	35	0	6	6	0	0	12	2	6	0	0	5	6	3	3	25	72
24	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	6	0	6	1	0	1	6	0	0	1	0	9	18
45	2	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	5	0	1	1	0	0	2	1	3	6	6	6	6	6	1	35	42
30	1	1	0	1	0	6	0	0	6	0	0	13	5	0	0	0	0	5	0	6	6	6	6	6	6	6	42	60
22	1	1	0	1	4	3	4	1	4	0	3	20	0	3	1	3	1	8	1	1	2	6	6	1	4	1	22	50

22	1	1	0	0	1	3	1	0	1	1	0	7	0	0	1	0	0	1	2	3	3	5	6	2	5	5	31	39
18	1	1	3	3	4	3	3	0	0	0	1	17	1	1	0	1	6	9	1	3	3	6	1	0	0	0	14	40
25	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	53
20	1	1	1	0	1	0	1	0	3	0	0	6	0	2	0	1	1	4	5	1	1	6	6	6	6	6	37	47
23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	0	1	1	1	3	1	1	1	6	1	1	1	1	13	26
19	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	5	0	0	0	1	0	1	2	0	0	6	6	3	6	1	24	30
31	1	1	3	5	5	6	3	2	0	0	0	24	0	3	1	6	2	12	1	6	6	6	6	3	5	6	39	75
31	1	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	6	5	6	6	6	6	6	6	6	47	59
19	1	1	2	1	1	6	6	2	1	1	0	20	0	1	1	1	0	3	4	1	6	6	5	2	2	4	30	53
19	1	1	1	1	1	0	0	1	0	2	0	6	0	0	0	1	0	1	1	0	0	6	1	0	6	6	20	27
19	1	1	0	2	0	4	3	0	0	2	0	11	3	5	4	1	0	13	4	5	5	6	4	0	6	6	36	60
19	1	1	3	3	3	6	0	2	1	0	0	18	0	1	2	0	2	5	3	2	1	3	3	2	3	6	23	46
22	1	1	4	1	5	1	2	1	2	0	0	16	0	0	0	1	2	3	2	1	0	2	2	5	1	1	14	33
24	1	1	4	4	4	6	2	1	6	2	0	29	0	3	2	0	2	7	3	0	0	6	2	2	2	3	18	54
49	2	1	0	0	0	6	0	0	0	6	0	12	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	0	6	6	6	42	60
53	2	1	1	5	0	6	0	1	1	0	0	14	0	1	1	1	2	5	6	2	0	1	1	1	1	1	13	32
39	2	1	0	1	1	6	0	0	0	0	0	8	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	57
24	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	0	16	0	0	1	4	1	6	1	5	0	5	6	1	6	6	30	52
52	2	1	3	1	1	0	0	0	0	1	0	6	0	0	0	6	0	6	6	0	1	6	6	6	1	6	32	44
44	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	6	0	1	0	6	6	0	1	3	17	24
59	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	5	0	6	1	1	1	6	6	6	3	6	30	38
45	2	1	3	3	1	5	3	3	4	6	0	28	5	0	5	0	3	13	3	6	1	6	6	6	6	1	35	76
40	2	1	1	4	4	1	1	0	6	2	4	23	3	3	4	6	4	20	2	3	2	0	4	5	4	5	25	68
40	3	1	1	3	5	6	1	1	5	5	0	27	1	5	1	1	3	11	5	6	5	3	5	3	6	6	39	77
34	1	1	2	0	6	0	0	3	0	0	2	13	0	0	2	0	1	3	6	6	6	6	6	6	5	6	47	63
32	1	1	3	5	2	3	6	0	5	3	0	27	0	0	2	0	4	6	3	5	4	3	2	3	5	3	28	61
28	1	1	0	1	1	3	0	1	1	0	0	7	0	3	0	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
27	1	1	2	1	0	6	1	0	4	1	0	15	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	64
40	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	1	1	3	6	3	3	6	6	29	32

30	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	6	1	1	1	0	11	13	
30	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	6	6	42	49
33	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	4	0	16	16
29	1	1	0	1	0	0	6	0	1	0	0	8	0	0	0	6	0	6	1	1	6	0	0	21	35
20	1	1	5	5	0	6	0	4	1	2	1	24	0	2	5	1	2	10	0	0	0	1	1	6	40
23	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3	0	0	5	6	0	11	1	6	6	1	6	31	45
18	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	4	10	2	0	1	0	1	4	3	5	1	6	2	22	36
25	1	1	2	3	5	0	3	0	1	3	1	18	0	0	0	5	1	6	1	1	4	6	0	26	50
18	1	1	0	1	2	2	0	0	0	2	0	7	4	5	0	1	5	15	6	2	1	6	6	34	56
18	1	1	0	5	1	6	6	0	4	0	0	22	5	6	2	0	4	17	0	4	6	6	0	24	63
20	1	1	0	0	0	0	3	2	0	0	0	5	0	0	5	1	2	8	0	0	0	1	6	14	27
19	1	1	0	5	0	3	6	0	1	0	0	15	1	1	6	1	0	9	5	6	0	6	1	25	49
24	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	3	1	0	0	1	0	2	1	1	0	6	5	0	14	19
20	1	1	6	1	1	1	1	2	0	0	0	12	0	1	0	1	0	2	1	1	1	6	0	17	31
18	1	1	6	5	0	0	5	2	5	6	0	29	5	4	2	0	0	11	3	2	1	6	4	23	63
18	1	1	2	3	1	0	1	1	1	4	0	13	6	5	1	1	4	17	1	2	2	6	1	15	45
25	1	1	1	1	1	1	1	3	0	0	9	0	0	0	1	1	0	2	1	1	1	6	6	22	33
19	1	1	3	5	1	1	0	1	3	1	0	15	0	0	1	1	0	2	3	0	0	1	1	12	29
18	1	1	0	5	0	1	1	0	0	1	0	8	0	1	1	1	1	4	1	1	6	6	0	27	39
19	1	1	0	5	2	6	5	3	6	0	1	28	1	2	6	5	0	14	6	3	6	6	0	36	78
20	1	1	0	6	6	0	1	5	5	1	6	30	2	6	1	5	0	14	2	1	2	6	6	29	73
18	1	1	0	5	0	0	0	6	6	0	0	17	1	0	6	0	0	7	3	6	0	6	0	33	57
21	1	1	0	1	4	0	0	0	3	0	0	8	0	0	0	6	1	7	1	6	6	6	0	31	46
19	1	1	1	6	0	2	4	1	6	3	1	24	1	0	0	4	1	6	3	3	5	6	6	30	60
21	1	1	2	1	3	1	5	4	6	0	6	28	0	1	0	3	5	9	1	4	2	1	5	16	53
18	1	1	0	1	0	6	6	0	1	0	0	14	0	1	0	0	0	1	6	6	1	6	1	28	43
19	1	1	6	1	6	0	0	0	0	3	0	16	1	0	0	0	0	1	6	0	0	6	0	18	35
21	1	1	0	1	1	0	3	0	0	0	5	10	0	0	0	3	2	5	0	1	0	2	6	22	37
23	1	1	1	1	0	1	0	0	1	4	1	9	0	0	5	0	0	5	6	1	1	6	2	29	43

19	1	1	1	1	0	6	6	1	1	0	0	16	0	1	1	1	0	3	5	1	1	6	1	1	6	1	22	41
20	1	1	0	4	1	6	4	3	1	5	0	24	0	1	5	1	0	7	6	0	0	6	6	5	6	6	35	66
21	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0	6	6	42	42
23	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6	3	6	6	6	29	34
22	1	1	0	1	0	2	3	1	1	1	0	9	2	6	0	1	1	10	2	0	4	6	6	0	6	1	25	44
26	1	1	0	0	0	6	0	1	0	1	0	8	0	0	6	6	0	12	6	1	0	6	6	6	6	1	32	52

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE TROPA DEL BIM V DEL FUERTE ZARUMILLA, TUMBES.

Problema	Variab les	Indicador es	Objetivos	Metodologí a	Téc nica
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte Zarumilla, Tumbes?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte Zarumilla, Tumbes? ¿Cuál es el nivel de despersonalización en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte Zarumilla, Tumbes?</p>	Síndro me de agotam iento profesi onal	Cansancio emocional Desperson alización Realizació n personal	<p>Objetivo general Determinar el nivel de Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte de Zarumilla, Tumbes</p> <p>Objetivo específico Identificar el nivel de cansancio emocional en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte de Zarumilla, Tumbes. Identificar el nivel de despersonalizació n en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte</p>	<p>Tipo de investigación: descriptivo de nivel cuantitativo. Diseño de investigación: No experimental Población: personal de Tropa del BIM V de Zarumilla Muestra: **</p>	Encuest a

¿Cuál es el nivel de realización personal en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte Zarumilla, Tumbes?			Zarumilla, Tumbes. Identificar el nivel de realización personal en el personal de Tropa del BIM V del Fuerte Zarumilla, Tumbes.		
---	--	--	--	--	--