

RESILIENCIA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE LA BASE MILITAR FUERTE ARICA DE LA CIUDAD DE LOCUMBA- TACNA

por Betzabeth Álvarez Caballero De Teles

Fecha de entrega: 14-abr-2023 10:17a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2064481178

Nombre del archivo: tesis_corregida_04.docx (4.64M)

Total de palabras: 15877

Total de caracteres: 85440

8
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN PSICOLOGIA CON MENCIÓN EN
PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD



RESILIENCIA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE LA
BASE MILITAR FUERTE ARICA DE LA CIUDAD DE LOCUMBA-
TACNA

8
Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN PSICOLOGIA CON MENCIÓN EN PSICOLOGIA
CLINICA Y DE LA SALUD

AUTOR (ES)

Br. Betzabeth Álvarez Caballero de Teles
ORCID:0009-0006-7469-7404
Br. Eurico Teles da Silva
ORCID: 009-005-4550-6296

ASESOR (A)

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín
ORCID:

LINEA DE INVESTIGACION

Psicología clínica

TRUJILLO – PERU
2023

I. INTRODUCCION

Desde ya algún tiempo, la OMS, cuya abreviatura corresponde a ¹¹ la Organización Mundial de la Salud, ha reconocido al síndrome de Burnout en la categoría de enfermedad, el cual, presenta otras denominaciones, como: síndrome de quemado, síndrome de cansancio laboral, de sobrecarga emocional, de desgaste profesional. De la misma manera, es considerado como parte de un alto riesgo laboral, puesto que, tiene repercusión concisamente en la calidad vivencial del sujeto, de la misma forma, en la salud mental e inclusive en algunos casos, sitúa en alarma la vida de los sujetos. (Organizacion Medica Colegial de España, 2019)

Es así que el síndrome de Burnout, forma parte de la gama de problemas vinculados con la salud psíquica y como inicio de una gran variedad de patologías psíquicas derivadas, siempre y cuando no exista un control adecuado, además de, la carencia de la prevención de este síndrome. Es por ello que, como cualquier patología diagnosticada en un mediano o corto plazo, puede ser detectada con anticipación y recibir su tratamiento adecuado, de esta manera, fortificar la calidad vivencial de los sujetos. (Galvez, 2019)

Respecto al entorno latinoamericano, dado que, el término Burnout existe desde principios de los años setenta, se considera relativamente nuevo para las investigaciones contemporáneas, ya que, haciendo un recuento de investigaciones desarrolladas entre el año 2000 y 2010, se han detectado 89 investigaciones, publicadas en revistas científicas y como parte de repositorios de universidades a nivel latinoamericano. Cabe recalcar que, estas investigaciones han sido desarrolladas por profesionales de ciencias de la salud, entre los cuales, podemos mencionar, a médicos, enfermeras, psicólogos, técnicos de enfermería y otros grupos asistenciales. (Diaz & Gomez, 2015)

Por otro lado, ⁵ la resiliencia es un término que deriva de la física, debido a que, simboliza aquellas personas que, a pesar de tener un ritmo de vida al límite del riesgo, logran sobreponerse, cimentando y prevaleciendo su nivel psicológico ante situaciones extremas, considerándose así, psicológicamente sanos y exitosos. Asimismo, también es considerado como, “La habilidad de obtener éxito de manera admisible para la comunidad, a pesar de

experimentar adversidad o estrés con peligro de consecuencias negativas”, de la misma forma se podría definir como, el equilibrio perfecto entre la interacción de los atributos internos de un sujeto y su entorno de familia, círculo social y cultura. (Oliva, 2018)

Una labor que demanda de un desarrollo de resiliencia adecuado y cuyo ejercicio está sujeto a altas dosis de presión laboral que traen consigo riesgos de síndrome de burnout es la labor militar. En el Perú, a raíz de la covid-19, el estado de emergencia demanda que el personal militar deba hacer labor de campo en las calles, cuidando que se respete el distanciamiento social debido y sobretodo el toque de queda estipulado por el Estado, siendo ello motivo para que estos deban hacer esfuerzos más allá de los debidos en función de horas de trabajo, siendo asignados a diferentes puntos bajo un sistema de rotación.

En particular, el personal militar de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, ha sido asignada a cumplir funciones de campo y las citadas, y dado ello, conjuntamente con la demanda de trabajo en la propia base, traen consigo una exposición a condiciones de trabajo que suelen resultar sumamente exigentes, siendo ello un riesgo para que el personal padezca de síndrome de burnout, y poniendo a prueba la resiliencia para hacerle frente.

En el campo del área militar, se sabe el personal está expuestos de manera diaria, a rutinas de desgaste tanto físico, como cognitivo, mellando en su rendimiento y relaciones interpersonales, y ello se debe en gran medida a las tareas de campo encargadas, tales como la seguridad y cumplimiento de las normas, principalmente a raíz de la covid-19, y tareas de labor social, como también ejercicios militares de alta demanda física y mental, lo cual representa un riesgo de agotamiento constante debido a la carga asignada, que muchas veces sobrepasa las habilidades del propio personal, y es por ello que, se ve el requerimiento de plantear la presente investigación, en el cual, se investigará, si la resiliencia mantiene algún vínculo con el síndrome de Burnout en los miembros de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

Asimismo, el estudio presenta su justificación en función a la contribución teórica, metodológica y práctica. De esta manera, este genera un aporte teórico, debido a que, gracias a la presente, resulta factible generar la revisión de una gran variedad de teorías sobre la resiliencia y el síndrome de Burnout, de esta forma aplicarlo al personal militar de la Base

Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna. Obteniendo de esta manera, información real, la cual, podrá ser utilizada en futuros trabajos de investigación, tanto locales, nacionales e internacionales.

Además, presenta justificación metodológica, debido a que, esta tesis puede ser utilizada como referencia para otros investigadores, quienes deseen abordar en el estudio; la resiliencia y el síndrome de Burnout en otro entorno geográfico, asimismo utilizar los instrumentos usados en la presente y utilizarlos en otros trabajos, de esta manera, determinar la metodología de estudio a aplicar, direccionando mejor su investigación.

Respecto al ámbito práctico, según los hallazgos, se logra obtener un diagnóstico que explique la resiliencia y el síndrome de Burnout en el personal militar de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Tacna. De esta forma, el personal administrativo que gerencia esta Base Militar, podrá tomar medidas, con la finalidad de fortalecer la calidad de atención, modernizando así, sus estrategias, para adecuarlas a este mundo globalizado, en donde si vas en contra de la corriente, están condenado a desaparecer de este mundo cada día más globalizado.

Respecto al problema investigado, se planteó la siguiente interrogante principal: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?, también fueron planteadas las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción personal y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?; ¿Cuál es la relación entre la ecuanimidad y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?; ¿Cuál es la relación entre el sentirse bien y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?; ¿Cuál es la relación entre la confianza en sí mismo y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?; y ¿Cuál es la relación entre la perseverancia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna?

Para la resolución de los problemas planteados inicialmente, se planteó el siguiente objetivo general, determinar la relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna. Así también, se

plantearon los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre la satisfacción personal y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna; ⁴ determinar la relación entre la ecuanimidad y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna; ¹⁴ determinar la relación entre el sentirse bien y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna; ⁹ determinar la relación entre la confianza en sí mismo y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna; ⁴ y determinar la relación entre la perseverancia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

En relación al marco conceptual, se hizo revisión de antecedentes, bases teóricas científicas y la definición de las principales definiciones que forman parte del contenido del estudio. Marco conceptual

Respecto a los antecedentes se puede citar los siguientes:

Robres y Tellez (2020), desarrollaron la tesis titulada “Asociación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en maestros de primaria y secundaria de entidades educativas gubernamentales de Acacias y Villavicencio – Meta”, de la Universidad Santo Tomás, en Villavicencio, Colombia. La finalidad de esta investigación fue establecer si hay un vínculo característica entre ambas variables de estudio mencionadas, en los docentes de colegios públicos citados. La investigación fue correlacional y corte transaccional. La muestra fue de 119 profesores cuyas edades oscilaban de los 20 y a 60 años. La recolección de data, fue realizada a través de los cuestionarios: Maslach Burnout Inventory y Escala de Resiliencia de Connor y Davidson. Después de efectuada la tabulación y análisis respectivo de manera estadística, los resultados evidenciaron una correlación a través del coeficiente de Pearson, cuya significabilidad fue de 0.050. Por otro lado, no pudo evidenciarse una relación demostrativa entre la puntuación global de resiliencia de los participantes y la puntuación del síndrome de agotamiento. Finalmente, se concluyó que existen discrepancias en la manera en que se revela el síndrome de burnout en mujeres y hombres, con la probabilidad que ocurra este último.

¹⁶ Costales (2018), elaboró la tesis “La resiliencia asociada con el progreso del síndrome de burnout en residentes del postgrado de pediatría de la Pontificia Universidad

Católica del Ecuador”, de la universidad del mismo nombre, en Ecuador, Quito. El propósito general fue analizar si existe ¹⁹ relación entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout en residentes del posgrado de Pediatría de la ¹⁸ institución citada. Se efectuó una investigación tipo observacional, descriptiva, individual y de corte transversal. La muestra fue de 119 residentes. Para poder recolectar datos, se empleó el instrumento de “Inventario para Burnout de Servicios Humanos de Maslach”, como también el instrumento de “Wagnild and Young”. Utilizando la versión SPSS 23 del paquete de estadística para la data base y la evaluación subsiguiente, la presencia del síndrome de burnout tuvo un resultado de 10,9% y el 37% de las personas tenían propensión a presentar esta patología. El 56,3% de los alumnos mostró un grado alto en la dimensión de agotamiento emocional. El valor de elasticidad promedio fue 132,64 y el 85% de los participantes mostró una elasticidad moderada. La conclusión final fue que hay una relación significativa a nivel estadístico entre alta resiliencia y despersonalización baja y alto rendimiento particular; sin embargo, no se evidenció relación con el agotamiento emocional.

Farfán (2018), realizó la tesis “Burnout en especialistas de las ciencias médicas y elementos resilientes en quienes no la contraen”, de la Fundación Barceló, en Argentina. Tuvo como finalidad analizar la ocurrencia de burnout en los Profesionales de salud de la División Toxicología del Hospital General de Agudos “Juan A. Fernández” de Buenos Aires. ¹ El tipo de estudio fue de campo, de diseño exploratorio, en un tiempo sincrónico, prospectivo y ⁵ transversal. La muestra fue de 40 profesionales de la salud de distintos turnos. Como fuente ⁵ de recolección de la data, se empleó la técnica de la encuesta, mediante la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young y el instrumento para Burnout de Maslach (MBI). Se evidenció que entre los profesionales que se ofrecieron como voluntarios para participar, el 85% de las muestras mostró un percentil medio de agotamiento y el 15% de las muestras mostró un alto percentil de agotamiento. En la escala de elasticidad, 22 de ellos mostraron elasticidad moderada, 11 profesionales tuvieron alta elasticidad y 7 mostraron baja elasticidad. La conclusión fue que comprender y reconocer estos niveles es fundamental para determinar la especificidad de la solución a este problema, brindando así la posibilidad de revertir o aliviar los síntomas padecidos.

¹ Hurtado (2021), desarrolló la tesis titulada “Concordia entre ⁵ síndrome de burnout y resiliencia en trabajadores en Lima de atención al cliente”, de la Revista CASUS, en Lima. Su propósito central fue establecer el vínculo entre resiliencia y el síndrome de burnout en

colaboradores de atención al cliente en diversas corporaciones ubicadas en Lima. La investigación evidenció un diseño no experimental, con nivel correlacional y corte tipo transversal. 60 colaboradores consignados a 03 empresas distintas conformaron la muestra de estudio. Se aplicaron la Escala de Resiliencia formulada por Wagnild y Young, la Escala de Burnout de Maslach y registros sociodemográficos. La data fue analizada con el uso del programa estadístico de la versión Stata 13 y la evaluación binaria empleó el test de Kruskal-Wallis y análisis de Chi-cuadrado. Los hallazgos mostraron un vínculo significativo entre la resiliencia y el síndrome de burnout. El síndrome de Burnout se evidenció en el 30% de los trabajadores, el 48,33% y el 28,33% de los trabajadores exhibieron grados de elasticidad bajos y medios, proporcionalmente. Al final, la conclusión fue que la resiliencia está vinculada con la presencia del síndrome de burnout, lo mismo ocurre con el agotamiento emocional. Asimismo, el nivel educativo será un recurso relacionado con el progreso adaptativo. La dimensión de realización personal baja se relaciona con puestos que demandan una actividad directa y continua con los consumidores.

Huanca (2020), realizó la investigación "Síndrome de Burnout y resiliencia en maestros de secundaria de la UGEL 02, en el año 2020", de la Universidad César Vallejo, en Lima. La finalidad de dicho estudio fue establecer el vínculo respecto al grado en el que el síndrome burnout tiene vínculo con la resiliencia en maestros de los grados secundarios. El método de investigación se fundamentó en un diseño transversal cuantitativo, básico, no experimental. Se laboró con 68 maestros secundarios de la UGEL 02. La técnica empleada para la recogida de data fue una encuesta a través del instrumento del MBI-ES Burnout Syndrome Inventory and Questionnaire Resiliency Scale de Zuniga & Pizarro (2018) 14 ítems (del RS14) de Robles y Sánchez (2015). Una vez tabulada la data y examinada de manera estadística (prueba Rho de Spearman), Los resultados evidenciaron que sí hay un vínculo entre el burnout y la resiliencia de los maestros del nivel secundario de la UGEL 02 en 2020, con una relación significativa del 95%. Asimismo, existe correlación con la dimensión despersonalización ($r = -0,416$), agotamiento emocional ($r = -0,636$), y logro personal ($r = -0,439$).

Dorote (2018), elaboró la tesis "Síndrome de Burnout y resiliencia en internos obstétricos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2018", de la universidad del mismo nombre, en Lima. Su propósito fue determinar el nivel de asociatividad entre el Síndrome de Burnout y resiliencia en internos de obstetricia de institución citada. El estudio

presentó un tipo observacional, correlacional, prospectivo y transversal. 72 internos de obstetricia fueron el número elegido para la muestra. Se empleó la técnica de la encuesta, mediante el inventario MBI. En el análisis de datos se consideró el cómputo del vínculo entre las variables y se aplicó el test no paramétrico de reciprocidad de categorías de Spearman, considerándose el valor significativo una p menor que 0.05. Se evidenció un vínculo significativo estadísticamente entre la variable síndrome de burnout y la resiliencia (Rho = -0.241, P = 0.042), conjuntamente de la dimensión agotamiento emocional (Rho = -0.486, P = 0.000), dimensión despersonalización (Rho = -0.238, P = 0.044) y un sentido flexible de la dimensión realización personal (Rho = 0,335, P = 0,004). Finalmente, la conclusión fue que hay un vínculo significativo estadísticamente entre las dos variables analizadas, como también un vínculo inverso entre el síndrome de burnout y flexibilidad; y un vínculo directo entre la dimensión adaptabilidad y realización personal.

Yalpa (2020), presentó la investigación “¹La resiliencia y compromiso en los alumnos de la Escuela Profesional de Enfermería, UNJBG Tacna - 2019”, de la ¹universidad del mismo nombre, en Tacna. La finalidad de dicho estudio fue establecer si existe vínculo entre la Resiliencia y compromiso en los alumnos de la escuela citada. Dicho estudio presentó un diseño no experimental, descriptivo, nivel correlacional y corte longitudinal. 179 alumnos fueron estimados como muestra. A fin de poder recolectar la data, se efectuó como la encuesta técnica y 02 cuestionarios como instrumento. Los resultados mostraron que el 54,7% de las personas tenían un vínculo significativo entre la resiliencia y el compromiso, y el 0,6% tenía un bajo vínculo entre resiliencia y compromiso. Al final, se tuvo la conclusión que hay un significativo vínculo entre la resiliencia y el compromiso del alumnado de la escuela de Enfermería, y el nivel de confianza es del 95% (P = 0.000 <0.05) verificado por el test de chi-cuadrado.

Apaza (2019), desarrolló la tesis “¹El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la facultad de educación, comunicación y humanidades - UNJB 2017”, ¹de la universidad del mismo nombre, en la ciudad de Tacna. La finalidad central de este informe fue plantear cómo el síndrome de Burnout genera influencia en el grado de desempeño escolar de los profesores de la escuela citada. La investigación presentó un tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra fue de 200 individuos (140 estudiantes y 60 docentes). Para la recolección de data se usaron los siguientes instrumentos: inventario de

1
MBI (modificado), y el cuestionario para desempeño docente. El alfa de Cronbach se emplea para la medición de la confiabilidad de cada herramienta y así proceder con la elaboración de tablas, figuras e interpretación de data. Según los resultados del estudio, se pudo certificar que el grado de síndrome de desgaste laboral entre los profesores de la escuela citada fue bajo, con un grado de confiabilidad del 95%. El grado de síndrome de Burnout fue bajo; y la calidad de enseñanza de las escuelas profesionales de educación fue alto.

En relación a las bases teóricas sobre la resiliencia:

El autor Navarro (2016), menciona que la resiliencia es una destreza para enfrentar la calamidad, aprender de ella, lidiar con la adversidad y hacer cambios en una vida llena de oportunidades.

Por otro lado, Fuentes (2013) define a la resiliencia como la destreza de un sujeto para evidenciar una adaptación con éxito a los problemas y adversidades vivenciales, afrontar estas situaciones, transformarlas en estímulos y elementos de proyección.

Asimismo, Aldana (2011) menciona que la resiliencia es una habilidad que incluye varias cualidades frente al estrés, que incluyen esperanza, tolerancia, resistencia, adaptabilidad, capacidad para recuperarse o superar emergencias, autoestima, resolución de problemas, toma de decisiones y tranquilidad.

Pereira (2007), indica que la resiliencia consta de una consecución de pasos dinámicos que cambia con el tiempo, se construye a partir de la interacción entre los individuos y el entorno (incluidos los entornos familiares y sociales). La resiliencia concierne el producto de una ponderación entre los componentes de peligro, componentes preventivos y personalidad. Cada persona, función y organización familiar puede cambiar poco a poco y el entorno en el que opera.

Finalmente, Llobet y Wegsman (2004) afirman que la resiliencia es un instrumento poderoso para el cambio y puede mejorar la destreza del individuo para desafiar a diversas circunstancias.

Sobre su importancia, de acuerdo a Iglesias (2006), la resiliencia en realidad gobierna nuestras vidas, y nuestra visión de la vida puede basarse en ella de manera positiva o negativa. A medida que envejecemos, hemos acumulado experiencia y sabiduría, pero algunas de estas experiencias son desfavorables y estresantes. La pérdida de miembros de la familia, los problemas laborales o las limitaciones funcionales pueden provocar un gran estrés y ansiedad. Con el tiempo, mejoramos nuestra actitud ante las dificultades.

Asimismo, el autor señala que los beneficios personales que activan esta resiliencia son las siguientes:

- **La identidad positiva y el sentido de autoeficacia:** Creer que, con nuestra propia capacidad, podemos organizar y modificar correctamente la situación presente y futura.
- **El control personal:** Afecta el establecimiento de metas personales y el control del medio ambiente. Si sentimos que tenemos el control, podemos actuar de una manera más segura y eficaz.
- **Las emociones positivas:** Esta experiencia significa tener una mayor tolerancia, menos prejuicios y un mayor espíritu de evitar conflictos y buscar acuerdos.
- *Las inclinaciones positivas y el optimismo importante son factores protectores*, así que se debe afrontar los acontecimientos de la vida desde una perspectiva más directa y beneficiosa.
- **La espiritualidad:** ayuda a la capacidad de afrontar y cambiar.

Aspectos de la Resiliencia

Cabanyes (2010), indica que hay una variedad de aspectos de la resiliencia, siendo las más destacables:

- Controlar el proceso de memoria de la experiencia traumática.
- La fusión de memoria y emoción.
- Regulación emocional relacionada con el trauma.
- Dominar los síntomas.
- Autoestima.

- Cohesión interna (pensamientos, emociones y acciones).
- Establecer un enlace seguro.
- Entender el impacto del trauma.
- Interpretación positiva.

En cuanto a los tipos de resiliencia, los autores Rodríguez, Fernández, Pérez y Noriega (2011), sostienen que si se citan los tipos relacionados a la resiliencia, estos se pueden dividir en resiliencia psicológica, resiliencia familiar, resiliencia comunitaria, resiliencia vicaria y resiliencia espiritual. Se detalla a continuación

- **Resiliencia psicológica:** Contiene características positivas de personalidad revelados en el comportamiento, mostrando así habilidades de afrontamiento que conducen al éxito en cualquier situación estresante.
- **Resiliencia familiar:** Es la asociatividad entre todos los integrantes familiares para el fortalecimiento de destrezas personales de cada individuo y superar los retos exógenos y prosociales. Por otro lado, a nivel familiar, cada miembro exhibe diversas cualidades requeridas, como reconocimiento de problemas, restricciones, comunicación segura, ordenación de estrategias para resolver algún conflicto, registro de aspectos particulares y comunitarios, demostración de actividades de asistencia, amor, confianza, comunicación razonable y clara, respeto, en conjunto con todos los integrantes.
- **Resiliencia comunitaria:** Conciernen una serie de valores y personalidades que otorgan a las personas enfrentar desastres naturales y dejar con éxito una nueva imagen de fuerza y cohesión a su entorno crítico. Asimismo, los 04 principios esenciales para desenvolver esta clase de resiliencia social son: identidad cultural y autoestima, honestidad y humor comunitario.
- **Resiliencia representante:** Se plasma en una secuela única y positiva que puede cambiar a las personas de manera universal en todos los campos: familia, sociedad, trabajo, etc.
- **Resiliencia espiritual:** Se expresa como la capacidad de responder adecuadamente a eventos traumáticos sin que se afecte ninguna patología o capacidad vital mental, mental y física, por el contrario, muestra productos beneficios (Rodríguez, Fernández, Pérez, & Noriega, 2011).

En relación a los factores influyentes en la resiliencia, Rimari (2008), encontró un conjunto de elementos de protección internos y ambientales en la resiliencia, cada uno de los cuales tiene una serie de peculiaridades. Estos se dividen de la siguiente manera:

a) Factores de protección interna

- Brindar asistencia a otros o carreras.
- Colocar en práctica diferentes metodologías de armonía, como tomar decisiones de manera idónea, la autoconfianza, controlar los impulsos y poder resolver problemas.
- Las habilidades sociales son la capacidad de ser colegas y la habilidad de establecer vínculos adecuados y productivos.
- Independencia, sentido del humor, control interno, autonomía, y enfoque positivo del individuo en relación a su futuro.
- Habilidad para aprender y conectar con él, maleabilidad, y automotivación.
- Autoestima y autoconfianza.

b) Factores protectores ambientales

- Fomentar el contacto cercano, apreciar y fomentar la educación.
- Practicar el entusiasmo y la interacción imparcial.
- Asegurar y mantener claras restricciones (reglas, regulaciones y leyes).
- Fomentar vínculos de asistencia con individuos de ideas análogas.
- Cultivar una cualidad de responsabilidad compartida y asistir el apoyo necesario.
- Proporcionar recursos de fácil acceso para satisfacer las demandas primordiales de salud, trabajo, vivienda, entretenimiento y atención.
- Difundir expectativas altas y realistas de triunfo.
- Divulgar la destreza para determinar y alcanzar propósitos.
- Fortalecer el progreso de estrategias de vida y altruismo como la colaboración y la labor en equipo.
- Proporcionar liderazgo, elegir entre opciones de forma adecuada y otras disyuntivas para una intervención combinada significativa.
- Evaluar los diferentes talentos específicos de cada persona (Rimari, 2008).

c) Factores de riesgo de la resiliencia

Los autores Jaude, Navarro y Galindo (2005), señalaron que una consecución de factores que dificultan el progreso resiliente. Entre estos factores se identifican:

- **Familias con niveles socioeconómicos y culturales más bajos:** en el cual los jóvenes no pueden encontrar apoyo en ellas. Del mismo modo, lo mismo ocurre con las familias con padres con bajo nivel educativo, ya que esto dificulta las estrategias de sus hijos para promover el éxito en la escuela. Asimismo, las familias monoparentales.
- **Estudiantes:** Las dificultades de comportamiento e ilustración, la falta de estimulación para aprender y el aprendizaje irresponsable son factores relacionados al riesgo.
- **Profesores:** Falencia en la creación de métodos, puesto que tienen expectativas bajas de los alumnos, lo que dificulta el progreso resiliente. Igualmente, falta de motivación, afecto por los estudiantes, y falencia en la elaboración para el desarrollo correcto de la clase.
- **Escuela:** Carencia en la asistencia de las familias monoparentales, y carencia de diálogo entre la familia - colegio.

En cuanto a los modelos relacionados a la resiliencia, se pueden citar los siguientes modelos, planteados por autores especializados en el tema:

a) Constructo de Young y Wagnild

Los investigadores mencionados, Young y Wagnild (1993), mencionaron que la resistencia debe ser considerada como un factor positivo de la característica personal, ya que puede reducir las consecuencias negativas del estrés y fomentar su adaptabilidad; es decir, puede aceptar y resistir el estrés, y proceder de manera adecuada con control y fuerza emocional. En el área de las ciencias psicológicas, es comprendido como la habilidad del hombre para no superar las desgracias y contratiempos de la vida, superándolos y lo más importante, fortalecerse o evolucionar.

Wagnild y Young, indican que son 02 los componentes que median en la alineación de la resiliencia. Estos son:

- El factor primero se encuentra vinculado con las habilidades particulares, como la autonomía, confianza propia, el poder, decisiones tomadas, la originalidad y la persistencia;
- El factor segundo está vinculado con la autoaceptación, y está relacionado con la adaptabilidad, la flexibilidad, el equilibrio y la percepción de una vida estable.

Asimismo, las dimensiones que este modelo presenta, son:

- **Ecuanimidad:** Concierno el equilibrio entre la experiencia subjetiva y la vida; es decir, poder estimar con calma la espera y dejar que el fluir siga su curso, reaccionando así de forma extrema a la desgracia.
- **Satisfacción personal:** Implica una comprensión significativa de lo que se vive; además de evaluar la propia contribución.
- **Sentimiento pleno con uno mismo:** Está referido a tener entendimiento que cada sujeto es único y mantener su individualidad incluso cuando interactúa con los demás. El sentimiento pleno en uno mismo dará a las personas impresiones de libertad y un sentimiento ideal.
- **Autoconfianza:** Está concerniente al saber reconocerse uno mismo y de sus particulares destrezas; como también, la destreza de levantarse y reconocer las propias fortalezas y limitaciones.
- **Persistencia:** Es entendido como el comportamiento de perseverancia en la calamidad, o sea, la lucha constante por construir la vida deseada. Ejercita la autodisciplina.

Todos los elementos se encuentran basados en un nivel de 7 valoraciones, que inician desde 1 "en desacuerdo" hasta el número 7 "de acuerdo". Los estudios se encuentran redactados de manera muy efectiva y manifiestan con precisión los discursos de los participantes. El rango de resultados posibles está entre valoraciones de 25 y de 175, donde a puntuación mayor, también flexibilidad mayor a estimar (Wagnild & Young, 1993).

b) Constructo de Wolin y Wolin

Wolin y Wolin (2010) formularon que el método de este modelo de reto es que la desgracia o adversidad que simboliza pérdida o perjuicio puede constituir el reto a afrontar, puesto que estos componentes no dañarán a los individuos, sino que vulnerarán a los individuos para transformarlos activamente y superarlos. Los autores identifican los factores protectores que los promueven entre las personas. Así lo describen:

- **Introspección:** Está referido al acto cognitivo de preguntarse sobre las propias capacidades, fortalezas o debilidades, y responder con la verdad; porque permite lograr el equilibrio entendiendo y resolviendo problemas con base en la confianza moral y aceptando las propias debilidades.
- **Independencia:** Está definido como la habilidad de saber confinarse en situaciones problemáticas, manteniendo la distancia emocional y física sin aislarse.
- **Habilidad de relacionarse:** Está definida como la capacidad de desenvolver y determinar enlaces sentimentales cercanos y satisfactorios con otros. Precisa destrezas comunitarias y empatía.
- **Iniciativa:** Se refiere al placer de preguntarse y ponerse a prueba en faenas que pueden transformarse más complicadas. Es la destreza para gestionar dificultades y adjudicarse responsabilidades.
- **Humor:** Implica la destreza de hallar algo interesante a fin de superar una tragedia. Es dejarse usar el humor para ayudar a sobrepasar problemas y obstáculos, o sea, tener mofa de lo irracional.
- **Creatividad:** Está definido como la destreza de organizar la belleza y el ordenamiento en la desorganización. Se despliega mediante los juegos infantiles.
- **La moralidad:** Es entendido como la destreza de tener un compromiso con principios, o sea, la capacidad de tener cognición moral y distinguir entre el bien y el mal (Wolin & Wolin, 2010).

c) Constructo de Vanistendael

Según su autor Vanistendael (2004), el modelo está enfocado en manifestar cómo construir resiliencia a través de etapas o pasos a través de ejemplos de viviendas y

componentes básicos que las sustentan. Según el autor, el orden de cimentación (flexibilidad) de la cabaña requiere el siguiente orden:

- **El suelo:** Personifica los cimientos de cualquier casa o edificio que se esté construyendo. En cuanto a la elasticidad, corresponde a la satisfacción de necesidades básicas como alimentación, vestido, vivienda y transporte. Sin esta base, la flexibilidad no puede desarrollarse adecuadamente.
- **Los cimientos:** Es un componente básico y necesario de la casa, que utiliza el suelo para aumentar su resistencia y seguridad. En términos de resiliencia, es la confianza que surge de la experiencia y las relaciones. Este elemento se puede utilizar como motor de potencia.
- **Primer piso:** Ajusta el acceso de los usuarios en la casa y organiza los elementos interiores relacionados con otras plantas. A través de la "resiliencia", es similar al significado filosófico de preguntar "por qué", dándole sentido y haciéndolo fácil de aprender. "Por qué" es diferente.
- **Segundo piso:** En casa, puede emplearse su cimiento para ubicar componentes. Aquí es donde brotan los elementos con mayor amplitud de la resiliencia: autoestima, destrezas particulares, comunitarios y sentido de gracia.
- **Techo:** La defensa contra la temperatura y los riesgos exteriores se puede desarrollar también para otorgar que las edificaciones presenten más departamentos. En "resiliencia", está referido a la limitación e inauguración a prácticas nuevas y noviciados (Vanistendael, 2004).

d) Constructo del desarrollo psicosocial de Grotberg

Grotberg (1995), señaló que la resiliencia es la destreza universal del hombre para enfrentar, superar o incluso cambiarse a sí mismo ante la calamidad que se pueda exhibir en su vida. Además, agrega que esta habilidad conforma parte del desarrollo de evolución y recomienda su cultivo desde la infancia. A discrepancia de otros modelos que resaltan los componentes ambientales y biológicos, el autor destaca los componentes ambientales.

Además, el autor cree que todas las personas resilientes terminarán sus planes por componentes vinculados con la resiliencia, puesto que profesa que la resiliencia no solo puede enfrentar los desafíos de forma efectiva, sino además suscitar la salud psíquica y sentimental.

Igualmente, Grotberg (1995) cree que los niños desarrollan factores de resiliencia como se describe a continuación:

- **Entorno social – “Yo tengo”.** Sujetos en los que tengo confianza, sujetos que tienen aprecio hacia mí, personas que me instruyen, sujetos que ayudan y me asisten. Son un modelo a alcanzar.
- **Fortalezas intrapsíquicas y circunstancias particulares – “Yo soy” y “Yo estoy”.** Me considero una persona apreciada por los demás, me siento con felicidad cuando puedo asistir a otros, o cuando expreso mi sentir, tengo respeto hacia mí mismo y a otros. Presento confianza en mí mismo, presento esperanza y optimismo.
- **“Yo puedo” – destrezas sociales.** Cuando hablo de temas que me interesan, busco soluciones alternativas a los problemas y controlo mis impulsos porque me expongo al peligro. Tengo nuevas ideas y maneras de hacer las cosas, puedo expresar sentimientos y emociones, y puedo pedir asistencia cuando la necesito.

En relación a las bases teóricas sobre el síndrome de burnout:

Según El Sahili (2015), el síndrome de Burnout está vinculado al estrés en un período continuo y largo que experimentan quienes trabajan directamente con otros, y el esfuerzo que realizan no se compensa por completo.

Por otro lado, Mansilla (2010) argumenta que el Síndrome de Burnout es considerado una réplica emocional a largo plazo causada por condiciones de trabajo estresantes en ocupaciones con alto contacto personal.

Asimismo, Marrau (2004) afirma que el síndrome de burnout es conceptualizado como una réplica al estrés ocupacional reiterativo, incluyendo cualidades e impresiones negativas en relación a los objetos laborales y roles profesionales, así como experiencias de

agotamiento emocional. Esta reacción ocurre a menudo entre los profesionales de la salud y generalmente sucede entre los especialistas de las corporaciones de servicios que tienen un contacto directo con los clientes.

Pines, Aronson, y Kafry (1981) ¹ indican que el síndrome de burnout es una etapa de deterioro emocional, psíquico y fisiológico, que se caracteriza por el desamparo, el cansancio, la desesperación, vacío emocional y la elaboración de un conjunto de aspectos negativos en relación a la labor, las personas y la vida.

Finalmente, los Edelwich y Brodsky (1980) indican que el síndrome de burnout es el desgaste paulatino de idealismo, vitalidad y propósito causado por el entorno laboral de los especialistas de las ciencias médicas.

Respecto a las ¹ causas del síndrome de burnout, Apiquian (2007), describió los componentes que conducen al origen del síndrome de Burnout. Estos se describen a continuación:

- **Rasgos del trabajo:** Dicho estrés suele ser originado por el entorno laboral estresante. Los peritos dicen que el trabajo grupal es menester para la prevención de este síndrome.
- **Horas y turnos de trabajo:** Los turnos de noche promueven la aparición del síndrome de agotamiento, ya que el ritmo cardíaco cambia el período de sueño-vigilia y la tasa de deyección de la adrenalina.
- **Estabilidad y seguridad en el trabajo:** En países con recesiones económicas, este ratio influye principalmente a la juventud, mujeres y sujetos mayores de 45 años.
- **Antigüedad profesional:** Las investigaciones han confirmado que trabajar en la misma empresa durante los 02 primeros años y durante más de 10 años son atmósferas concurrentes para ocasionar una relación con este síndrome.
- **Incorporación de nuevas tecnologías:** Las nuevas tendencias tecnológicas conducen a permutas en los papeles, estructuras y puestos laborales que generan estresores.
- **El clima organizacional y su estructura:** Si la corporación presenta una atmósfera autocrática y concentrada, donde existen muchos grados, la probabilidad de desenvolver burnout es alta.

- **Comentarios:** Los trabajadores que recibieron acotaciones sobre las labores muestran una mayor satisfacción, motivación interna y niveles más bajos de agotamiento de las emociones.
- **La estrategia comercial:** Si una corporación toma la reducción de costes como su política, continúa despidiendo empleados y ampliando las funciones y responsabilidades de los empleados, desencadenará el síndrome de agotamiento.
- **Edad:** En la etapa primera de su carrera, corrientemente no se le prometen o no se esperan retornos. Mientras más joven es el empleado, existe una mayor probabilidad de adquirir este síndrome.
- **Sexo:** Ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres porque presentan tanto una carga en su labor como en el hogar con la familia.
- **Estado civil:** A diferencia de las personas casadas, los sujetos en estado de soltería experimentan altos niveles de fatiga emocional, menor satisfacción personal y mayor despersonalización. Asimismo, ocasionado por la madurez y fijeza que requiere el núcleo familiar, los sujetos con niños tienen una tendencia a ser más invulnerables al Burnout.

En cuanto a las consecuencias del síndrome de burnout, según el autor Hernández (2003), las secuelas o consecuencias del síndrome de burnout tienen su inicio desde la desvalorización de la calidad laboral y los problemas laborales, hasta el progreso de perturbaciones mentales, dificultades psicosomáticas e incluso llegar al suicidio.

Por su parte, Ledesma (2007) señaló que por nombrar derivaciones que pueda tener el síndrome de burnout en los empleados, se pueden consignar:

- **La posibilidad de problemas mentales,** como ansiedad y depresión.
- **Sumisión a las drogas.** Hay ciertas medicinas en el mercado, algunas de ellas de los cuales tienen el potencial de ocasionar efectos en los individuos que los consumen, como la sumisión de sustancias comprendidas en las medicinas.
- **Requerir permiso continuo.** Por lo que es expuesta su salud, los trabajadores deben consultar a un médico con frecuencia.
- **Falta de interacción** con los colegas.
- **Baja satisfacción** a nivel personal como también motivación.

En cuanto a las etapas del síndrome de burnout, los autores Brodsky y Edelwich (1980) formularon 04 etapas antes de obtener el síndrome:

- **Entusiasmo:** Al inicio, el colaborador estaba entusiasmado con su trabajo, ponía mucha energía en su trabajo y no estaba protegido por la decepción.
- **Estancamiento:** Ocurre cuando los trabajadores ven que sus expectativas no se están cumpliendo.
- **Frustración:** Cuando las fallas laborales se juntan, el trabajador experimentará una sensación constante de falla, lo que lo dejará inactivo.
- **Apatía:** Falta de sentimiento positivo debido a la frustración habitual.

Sobre el cuestionario MBI para medir el síndrome de burnout, Maslach y Jackson (1986), formularon la Escala de Burnout, la cual está conformada por 22 elementos, en los que se proporcionaba a los sujetos una consecución de aseveraciones sobre sus pensamientos y sentimientos sobre diferentes talantes de su vínculo perenne con su labor y el rendimiento diario. El tema debe dar respuesta a todas las aseveraciones concernientes con la cuestión ¿Con qué frecuencia sientes esta situación, utilizando la escala Likert de 07 alternativas desde nunca menos de un día? Este inventario se encuentra dividido en 03 subescalas, donde cada una de ellas evalúa las 03 siguientes dimensiones:

- **Cansancio emocional:** Es conceptualizado como una fatiga que puede ser declarada como mental, física o las dos a la misma vez. En el lugar de trabajo, significa que cuando la capacidad sensorial de una persona se debilita o desaparece, tiene la sensación de que no puede dedicarse más a los otros. Cuando los trabajadores caen en el pensamiento de darse cuenta que no pueden continuar prestando sus servicios a los clientes con el mismo frenesí que al principio, expresan agotamiento laboral.

Maslach hace referencia al agotamiento emocional como la disminución de los elementos entusiastas y el sentimiento que no se puede brindar a los otros, acompañados de expresiones psicológicas y físicas como el desánimo, la irritabilidad y la ansiedad.

Contiene la etapa primera del proceso, durante la cual el sujeto se vuelve más susceptible, tiene quejas constantes sobre el volumen de labor realizado y desperdicio la destreza de recrearse con las actividades encargadas a su persona. El efecto directo de este **agotamiento emocional es la despersonalización.**

- **Despersonalización:** Es el desenvolvimiento de cualidades, impresiones y reacciones de carácter negativo, retraídas y deshumanizantes hacia los demás, de manera especial hacia los favorecidos de su labor, con aumento de la ira y falta de motivación en el trabajo. Los profesionales se alienan significativamente no solo de los agraciados de su labor, sino también de los colegas con los que laboran, expresando sarcasmo, irritación y desprecio, inculpándoles por las fallas y el desempeño en el centro laboral.
- **El logro personal:** Todos tienen que tener competición con el estándar de excelencia, que es lo que se necesita para lograrlo. Las nociones de excelencia deben encontrarse vinculados a la ejecución de actividades para uno mismo o para los otros. Estas conductas se mezclan con un sentido de satisfacción y orgullo. Caso adverso, se convierte en un retroceso y dificulta el aprendizaje. En esta etapa tercera, la realización personal es baja, se pierden los ideales y, en esencia, un alejamiento creciente de las faenas familiares, comunitarias y recreacionales conduce a un tipo de encierro en uno mismo. Ciertos especialistas la conceptualizan como una tendencia de los expertos a autocalificarse negativamente, substancialmente en términos de su destreza para efectuar su labor y relación con aquellos a quienes sirven (Maslach & Jackson, 1986).

Tabla 1.
Subescalas para la forma MBI - HSS

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

Nota: Maslach y Jackson (1986)

Tabla 2.
Valoración de las dimensiones

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54 (*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30 (*)
Realización personal	De 0 a 33 (*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del Síndrome de Burnout

Nota: Maslach y Jackson (1986)

Tabla 3.
Cuestionario MBI-HSS

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca / Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
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 a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

Nota: Maslach y Jackson (1986)

Respecto a los modelos asociados al síndrome de burnout, una de las categorizaciones más empleadas es la planteada por Peiró y Gil-Monte (1997). El autor divide el modelo en 04 líneas de investigación, que están descritas como se detalla líneas abajo:

a) Constructos etiológicos fundamentados en la Teoría Socio cognitiva del Yo

En dichos planteamientos, los juicios más resaltantes son 1) las cogniciones afectan la forma en que se percibe el contexto, pero a su vez estas cogniciones se ven alteradas por sus consecuencias deducidas. 2) Las repercusiones emocionales de los esfuerzos y acciones para alcanzar las metas están determinadas por la confianza en sí mismo del individuo. Claramente, estos constructos etiológicos ponen un fuerte énfasis en las variables propias como la confianza en uno mismo, el autoconcepto y la autoeficacia. Estos contienen la teoría de Thompson, Cooper y Page (1993), la teoría de Chenis (1993), la teoría de Pines (1993), y la teoría de competencia social de Harrison (1983).

b) Constructos etiológicos estipulados en las Teorías del Intercambio Social

Estos planteamientos apuntan que el desarrollo de comparativa social empieza en el momento en el que los agentes desarrollan vínculos interpersonales. Mediante esta comparativa, se puede crear una sensación de falta de ecuanimidad o ingresos insuficientes, lo que puede incrementar el peligro de agotamiento laboral. Los constructos que continúan esta dirección de estudio incluyen la teoría de comparativa social de Schaufeli y Buunk (1993) y la teoría de preservación de recursos de Freedy y Hobfoll (1993).

c) Constructos etiológicos fundamentados en la Teoría Organizacional

Estos planteamientos se encuentran caracterizados en función del rol de los factores estresantes en el entorno corporativo y las tácticas de afrontamiento que utilizan los empleados antes del agotamiento. De acuerdo a estos constructos, variables como el funcionamiento del rol, la asistencia perceptiva, la estructura organizacional, el ambiente y la cultura, y la manera de enfrentar las amenazas están todas asociadas con el desarrollo de este síndrome. Por ende, las razones de esto alternan de acuerdo a la clase de diseño corporativo y la institucionalización de la asistencia comunitaria. Por ejemplo, el agotamiento emocional en organizaciones burocráticas mecánicas y de

comunicación vertical puede conducir al agotamiento laboral; mientras que en organizaciones con organizaciones burocráticas especializadas (hospitales), el agotamiento laboral puede ocurrir debido a la disfunción del rol y al conflicto interpersonal.

d) Constructos etiológicos fundamentados en la Teoría Estructural

Estos planteamientos explican de manera integral las causas del agotamiento laboral al tener en cuenta el contexto de los sujetos, los vínculos interpersonales y las entidades. Su característica es que se estipula en un constructo transaccional. Estas teorías recomiendan que el estrés es el producto de una falencia de balance percibido entre los requerimientos y la destreza de contestación de los sujetos.

Continuando con el desarrollo de contenidos, se puede citar las siguientes definiciones de términos básicos:

- a) **Cansancio emocional:** Es conceptualizado como una fatiga pudiendo ser declarada como mental, física o las dos a la vez. En el lugar de trabajo, significa que cuando la capacidad sensorial de una persona se debilita o desaparece, tiene la sensación de que no puede dedicarse más a los otros (Maslach & Jackson, 1986).
- b) **Confianza de sí mismo:** Implica el autoreconocimiento y de las propias destrezas; como también, la destreza de levantarse e inspeccionar las propias fortalezas y restricciones (Wagnild & Young, 1993).
- c) **Despersonalización:** Es el desarrollo de cualidades, impresiones y reacciones de carácter negativo, retraídas y deshumanizantes hacia los demás, de manera especial hacia los favorecidos de su labor, con aumento de la ira y falencia de motivación en la labor (Maslach & Jackson, 1986).
- d) **Ecuanimidad:** Se refiere al equilibrio entre la vida y la propia práctica; es decir, poder estimar con calma la espera y dejar que el fluir siga su curso, reaccionando así de forma extrema a la desgracia (Wagnild & Young, 1993).

- e) **Logro personal:** Las nociones de excelstitud deben estar vinculados a la ejecución de faenas para uno mismo o para otros. Estas conductas se mezclan con un sentido de satisfacción y orgullo. Caso opuesto, se convierte en un retroceso y dificulta el aprendizaje(Maslach & Jackson, 1986).
- f) **Perseverancia:** Se entiende como el comportamiento de perseverancia en la adversidad, es decir, la lucha constante por construir la vida deseada. Ejercita la autodisciplina (Wagnild & Young, 1993).
- g) **Resiliencia:** Según Navarro (2016), la resiliencia es una habilidad para enfrentar la adversidad, aprender de ella, lidiar con la adversidad y hacer cambios en una vida llena de oportunidades (Wagnild & Young, 1993).
- h) **Satisfacción personal:** Implica una comprensión significativa de la vida; además de evaluar la propia contribución (Wagnild & Young, 1993).
- i) **Sentirse bien solo:** Implica entender que cada individuo es único y mantener su individualidad incluso cuando interactúa con los demás. El sentimiento pleno con uno mismo dará a las personas una impresión de libertad y un sentimiento único (Wagnild & Young, 1993).
- j) **Síndrome de Burnout:** Es el estrés en un período largo que experimentan quienes trabajan directamente con otros, y el esfuerzo que realizan no se compensa por completo (Maslach & Jackson, 1986).

II. METODOLOGÍA

2.1. Objetivos de estudio

2.1.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

2.1.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la satisfacción personal y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.
- Determinar la relación entre la ecuanimidad y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.
- Determinar la relación entre el sentirse bien y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.
- Determinar la relación entre la confianza en sí mismo y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.
- Determinar la relación entre la perseverancia y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

a) **Identificación de dimensiones**

Dimensiones de la Resiliencia

Modelo de Wolin y Wolin

Wolin y Wolin (2010) formularon que el método de este modelo de reto es que la desgracia o adversidad que simboliza pérdida o perjuicio puede constituir el reto a afrontar, puesto que estos componentes no dañarán a los individuos, sino que vulnerarán a los individuos para transformarlos activamente y superarlos. Los autores identifican los factores protectores que los promueven entre las personas. Así lo describen:

- **Introspección:** Está referido al acto cognitivo de preguntarse sobre las propias capacidades, fortalezas o debilidades, y responder con la verdad; porque permite lograr el equilibrio entendiendo y resolviendo problemas con base en la confianza moral y aceptando las propias debilidades.
- **Independencia:** Está definido como la habilidad de saber confinarse en situaciones problemáticas, manteniendo la distancia emocional y física sin aislarse.
- **Habilidad de relacionarse:** Está definida como la capacidad de desenvolver y determinar enlaces sentimentales cercanos y satisfactorios con otros. Precisa destrezas comunitarias y empatía.
- **Iniciativa:** Se refiere al placer de preguntarse y ponerse a prueba en faenas que pueden transformarse más complicadas. Es la destreza para gestionar dificultades y adjudicarse responsabilidades.
- **Humor:** Implica la destreza de hallar algo interesante a fin de superar una tragedia. Es dejarse usar el humor para ayudar a sobrepasar problemas y obstáculos, o sea, tener mofa de lo irracional.
- **Creatividad:** Está definido como la destreza de organizar la belleza y el ordenamiento en la desorganización. Se despliega mediante los juegos infantiles.
- **La moralidad:** Es entendido como la destreza de tener un compromiso con principios, o sea, la capacidad de tener cognición moral y distinguir entre el bien y el mal (Wolin & Wolin, 2010).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Cuestionario MBI

Maslach y Jackson (1986), formularon la Escala de Burnout, la cual está conformada por 22 elementos, en los que se proporcionaba a los sujetos una consecución de aseveraciones sobre sus pensamientos y sentimientos sobre diferentes talentos de su interacción perenne con su labor y el desempeño diario. El tema debe dar respuesta a todas las aseveraciones concernientes con la cuestión ¿Con qué frecuencia sientes esta situación, utilizando la escala Likert de 07 alternativas desde nunca menos de un día? Este inventario se encuentra dividido en 03 subescalas, cada una de las cuales evalúa las 03 dimensiones siguientes:

- **Cansancio emocional:** Es conceptualizado como una fatiga que puede ser declarada como mental, física o las dos a la misma vez. En el lugar de trabajo, significa que cuando la capacidad sensorial de una persona se debilita o desaparece, tiene la sensación de que no puede dedicarse más a los otros. Cuando los trabajadores caen en el pensamiento de darse cuenta que no pueden continuar prestando sus servicios a los clientes con el mismo frenesí que al principio, expresan agotamiento laboral.

Maslach hace referencia al agotamiento emocional como la disminución de los elementos entusiastas y el sentimiento que no se puede brindar a los otros, acompañados de expresiones psicológicas y físicas como el desánimo, la irritabilidad y la ansiedad.

Contiene la etapa primera del proceso, durante la cual el sujeto se vuelve más susceptible, tiene quejas constantes sobre el volumen de labor realizado y desperdicio la destreza de recrearse con las actividades encargadas a su persona. El efecto directo de este agotamiento emocional es la despersonalización.

- **Despersonalización:** Es el desenvolvimiento de cualidades, impresiones y reacciones de carácter negativo, retraídas y deshumanizantes hacia los demás, de manera especial

hacia los favorecidos de su labor, con aumento de la ira y falta de motivación en el trabajo. Los profesionales se alienan significativamente no solo de los agraciados de su labor, sino también de los colegas con los que laboran, expresando sarcasmo, irritación y desprecio, inculpándoles por las fallas y el desempeño en el centro laboral.

- **El logro personal:** Todos tienen que tener competición con el estándar de excelencia, que es lo que se necesita para lograrlo. Las nociones de excelencia deben encontrarse vinculadas a la ejecución de actividades para uno mismo o para los otros. Estas conductas se mezclan con un sentido de satisfacción y orgullo. Caso adverso, se convierte en un retroceso y dificulta el aprendizaje. En esta etapa tercera, la realización personal es baja, se pierden los ideales y, en esencia, un alejamiento creciente de las faenas familiares, comunitarias y recreacionales conduce a un tipo de encierro en uno mismo. Ciertos especialistas la conceptualizan como una tendencia de los expertos a autocalificarse negativamente, substancialmente en términos de su destreza para efectuar su labor y relación con aquellos a quienes sirven (Maslach & Jackson, 1986).

b) Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por un total de 450 miembros de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

Teniendo como premisa que nos encontramos con una población distinguida, el muestreo se efectuó a través de la fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- Coeficiente de Confianza (Z): 1.96
- Probabilidad de Éxito (p) : 0.5
- Probabilidad de fracaso (q) : 0.5
- Composición de la Población (N): 450
- Nivel de Error (e) : 0.05

- **Tamaño de la muestra (n)** : A determinar

Para la obtención del tamaño de la muestra (n), se reemplazaron los indicadores, de esta manera, la muestra deducida fue:

$$\bar{n} = \frac{432.18}{2.0829}$$

$$n = 207.48$$

La muestra del presente estudio se compuso por 207 miembros de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

a) Instrumentos

Teniendo en cuenta la técnica, el instrumento aplicado fue el cuestionario. Para ello se empleará un cuestionario planteado propio en base al modelo de Wolin y Wolin (2010), para evaluar la resiliencia y un cuestionario en base al modelo de Maslach y Jackson (1986) para evaluar el Burnout.

b) Técnicas

- Para el desarrollo de la investigación presente, se requiere en primer lugar solicitar la autorización de la jefatura de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba – Tacna, solicitando de manera escrita al jefe de dicha institución del estado, se brinden las pericias pertinentes para poder efectuar el trabajo planteado por el tesista.
- Para lograr resultados fidedignos en una investigación, es de gran relevancia elegir el método correcto para recolectar los datos, de esta forma lograr las metas y la

demostración de las hipótesis. Es por ello que se empleará como técnica, la encuesta, cuya unidad de estudio, es el personal militar de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

- Entonces, una vez obtenida la autorización, se procederá a la aplicación de los instrumentos planteados, solicitando a cada miembro militar el llenado del cuestionario propuesto; asimismo, durante el llenado de los cuestionarios, se irá explicando la naturaleza del instrumento a cada uno de los encuestados, con la finalidad de que el llenado sea realizado de acuerdo a las percepciones personales de cada uno.
- Al finalizar la aplicación del cuestionario, se procedió al procesamiento estadístico de la data en el software IBM SPSS Windows Versión 24, con el objetivo de obtener la información requerida, de esta forma se demuestran los hallazgos obtenidos de la presente investigación.

2.3. Análisis de información

Para el proceso de la data recogida se empleó el programa estadístico IBM SPSS v24, con el que se logrará realizar el análisis de datos para obtener información, en función de los cuestionarios aplicados.

Para ello el programa permitirá en solicitud primera realizar la tabulación de datos, con los cuales en los diferentes menús del software permiten que se elaboren las tablas y figuras de información, como también la ejecución de la prueba de correlación, siendo el caso la prueba de correlación Rho de Spearman, con el que se calculará el coeficiente correlativo y el valor de significancia.

Entre otras pruebas que se facilitan con el uso del software se podrá calcular la distribución normal mediante el test de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados.

2.4. Aspectos éticos en investigación

El trabajo actual, como ya se mencionó anteriormente, estuvo autofinanciado por la investigadora a cargo, a su vez, cabe recalcar que, se poseen los instrumentos y asesoramiento de personal capacitado para una correcta realización del trabajo de investigación, es por ello que, los datos que se obtuvieron del presente trabajo investigación, son de confianza. Además, estuvo respaldado por todas las nociones éticas de transparencia, veracidad y compromiso.

III. RESULTADOS

17

3.1. Análisis de resultados

3.1.1. Análisis de la variable 1: Resiliencia

3.1.1.1. Análisis general de la variable

La variable *Resiliencia*, fue analizada en relación a sus 05¹³ dimensiones: satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, y perseverancia.

Los resultados de la variable muestran calificaciones mayormente positivas, lo que significa que el personal militar evaluado muestra niveles de resiliencia adecuados que les permite afrontar dificultades y situaciones diversas de una forma adecuada para sobreponerse.

Este resultado¹ se debe al 63.29% de calificaciones en muy alto grado, seguido por el 33.82% en alto grado.

Respecto a la dimensión Satisfacción personal, fue calificada de forma positiva, con un 73.91%¹ de calificaciones en muy alto grado y otro 19.32% en alto grado.

En tanto, la dimensión Ecuanimidad, fue valorada de forma positiva, con un 63.77%¹ de calificaciones en muy alto grado y otro 23.19% en alto grado.

En cuanto a la dimensión Sentirse bien solo, fue calificada de forma positiva, con un 70.53%¹ de calificaciones en muy alto grado y otro 19.81% en alto grado.

Así mismo, la dimensión Confianza en sí mismo, fue valorada de forma positiva, con un 66.67%¹ de calificaciones en muy alto grado y otro 30.43% en alto grado.

Por último, la dimensión Perseverancia, fue calificada también de forma positiva, con un 70.53% de calificaciones en muy alto grado y otro 26.57% en alto grado.

Los resultados se presentan en la siguiente tabla de resultados.

Tabla 4

Análisis general de la variable Resiliencia

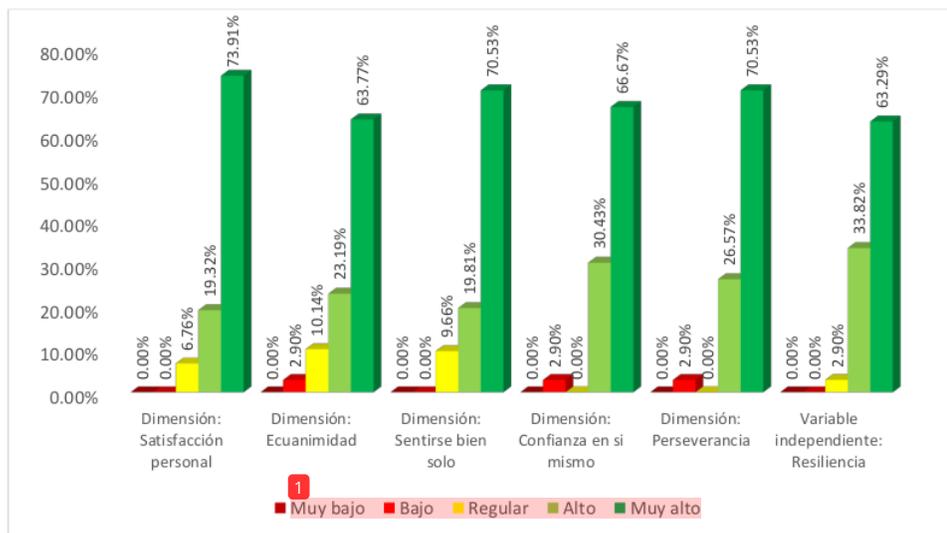
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Satisfacción personal	0.00%	0.00%	6.76%	19.32%	73.91%
Dimensión: Ecuanimidad	0.00%	2.90%	10.14%	23.19%	63.77%
Dimensión: Sentirse bien solo	0.00%	0.00%	9.66%	19.81%	70.53%
Dimensión: Confianza en si mismo	0.00%	2.90%	0.00%	30.43%	66.67%
Dimensión: Perseverancia	0.00%	2.90%	0.00%	26.57%	70.53%
Variable independiente: Resiliencia	0.00%	0.00%	2.90%	33.82%	63.29%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma la siguiente figura representa este resultado.

Figura 1

Análisis general de la variable ...



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

3.1.1.2. Análisis por dimensiones

Dimensión: Satisfacción personal

La dimensión Satisfacción personal, fue analizada en base a cuatro indicadores: Humor, significado de la vida, motivación, y aceptación

Los resultados muestran que la dimensión fue calificada en forma positiva, lo que explica que el personal militar posee una satisfacción personal adecuada.

Este resultado se debe al 73.91% de calificaciones ⁶ en muy alto grado, seguido por el 19.32% en alto grado.

Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, por lo general, encuentra algo de qué reírse, de acuerdo al 32.37% ¹ de valoraciones en muy alto grado y otro 51.21% en alto grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que ¹ su vida tiene significado, según el 42.51% de calificaciones en muy alto grado y otro 54.11% en alto grado.

En tanto, también se tiene registro que, ² según los militares, no se lamentan de las cosas por las que no pueden hacer nada, lo que se debe al 38.16% de calificaciones en muy alto grado y 38.65% en alto grado.

Así mismo, los militares indicaron que está bien si hay personas que no los quieren, ² lo que se debe al 46.86% de calificaciones en muy alto grado y 32.23% en alto grado.

Los hallazgos se presentan en la siguiente tabla de información.

Tabla 5

Análisis de la dimensión Satisfacción personal

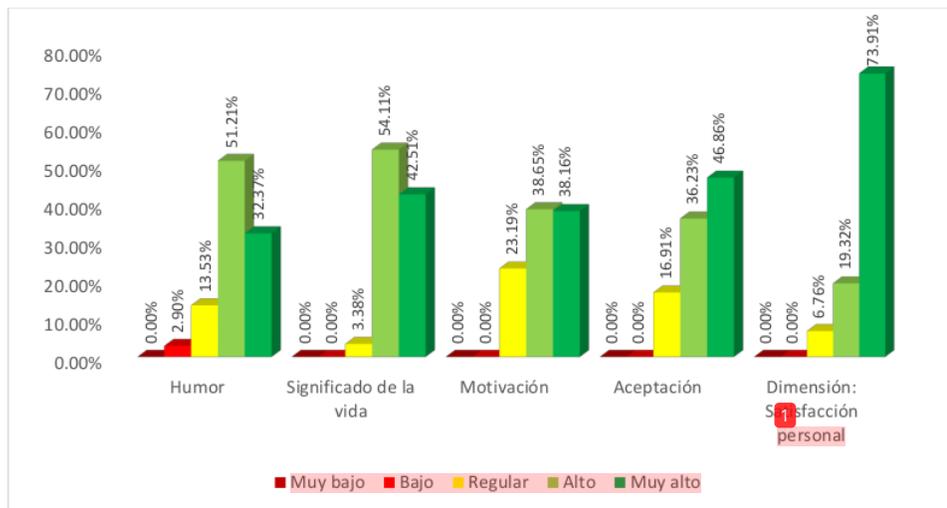
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Humor	0.00%	2.90%	13.53%	51.21%	32.37%
Significado de la vida	0.00%	0.00%	3.38%	54.11%	42.51%
Motivación	0.00%	0.00%	23.19%	38.65%	38.16%
Aceptación	0.00%	0.00%	16.91%	36.23%	46.86%
Dimensión: Satisfacción personal	0.00%	0.00%	6.76%	19.32%	73.91%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma la siguiente figura representa este resultado.

Figura 2

Análisis de la dimensión Satisfacción personal



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Ecuanimidad

La dimensión *Ecuanimidad*, fue analizada en base a cuatro indicadores: Proyecto de vida, amigo de sí mismo, finalidad y tomar las cosas en orden.

Los resultados muestran que la dimensión fue calificada en forma positiva, lo que explica que el personal militar presenta cualidades de ecuanimidad adecuadas.

Este resultado se debe al 63.77% de calificaciones ⁶ en muy alto grado, seguido por el 23.19% en alto grado.

Estos hallazgos dan cuenta ¹ que, según el personal militar, usualmente ven las cosas a largo plazo, de acuerdo al 35.27% de valoraciones en muy alto grado y otro 38.16% en alto grado.

Por otro lado, ³ los militares evaluados indicaron que son amigos de mí mismos, según el 54.59% de calificaciones en muy alto grado y otro 22.22% en alto grado.

En tanto, también se ² tiene registro que, según los militares, rara vez se preguntan cuál es la finalidad de todo, lo que se debe al 25.60% de calificaciones en muy alto grado y 54.11% en alto grado.

Por último, ¹ también se registró que los militares indicaron que toman las cosas una por una, lo que se explica según el 38.65% de calificaciones en muy alto grado y 51.69% en alto grado.

¹ Tales resultados se representan a continuación:

Tabla 6

Análisis de la dimensión Ecuanimidad

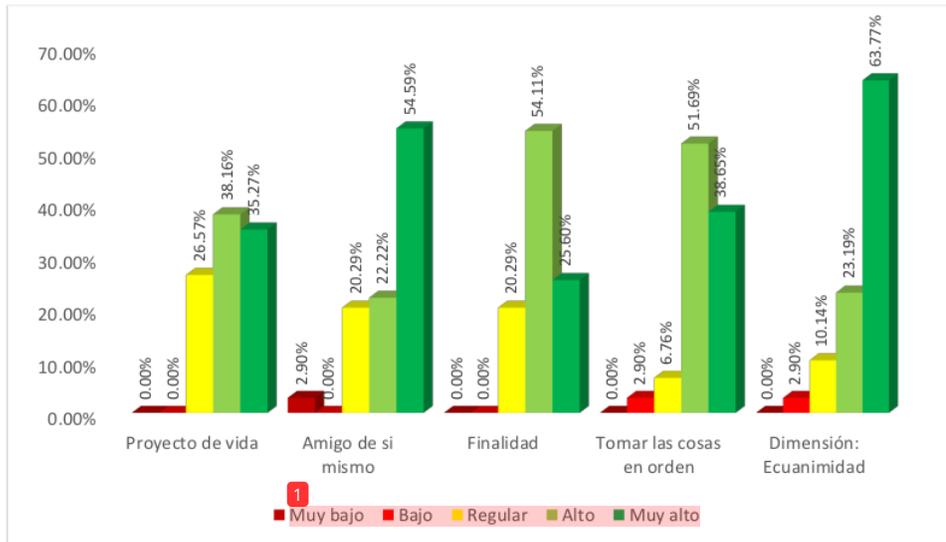
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Proyecto de vida	0.00%	0.00%	26.57%	38.16%	35.27%
Amigo de si mismo	2.90%	0.00%	20.29%	22.22%	54.59%
Finalidad	0.00%	0.00%	20.29%	54.11%	25.60%
Tomar las cosas en orden	0.00%	2.90%	6.76%	51.69%	38.65%
Dimensión: Ecuanimidad	0.00%	2.90%	10.14%	23.19%	63.77%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma la figura siguiente muestra dicho resultado.

Figura 3

Análisis de la dimensión Ecuanimidad



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Sentirse bien solo

La dimensión *Sentirse bien solo*, fue analizada en relación a tres indicadores: Estar solo, autoeficacia y situaciones de varias maneras.

Los resultados presentaron que la dimensión fue calificada en forma positiva, lo que explica que el personal militar suele sentirse bien consigo mismos.

Este resultado se debe al 70.53% de calificaciones ⁶ en muy alto grado, seguido por el 19.81% en alto grado.

¹ Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, ..., de acuerdo al 42.51% de valoraciones en muy alto grado y otro 34.30% en alto grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que pueden estar solos si tienen que hacerlo, según el 39.13% de calificaciones en muy alto grado y otro 47.83% en alto grado.

En tanto, también se tiene registro que, según los militares, generalmente pueden ver una situación de varias maneras, lo que se debe al 45.41% de calificaciones en muy alto grado y 44.44% en alto grado.

Tales resultados se representan a continuación:

Tabla 7

Análisis de la dimensión Sentirse bien solo

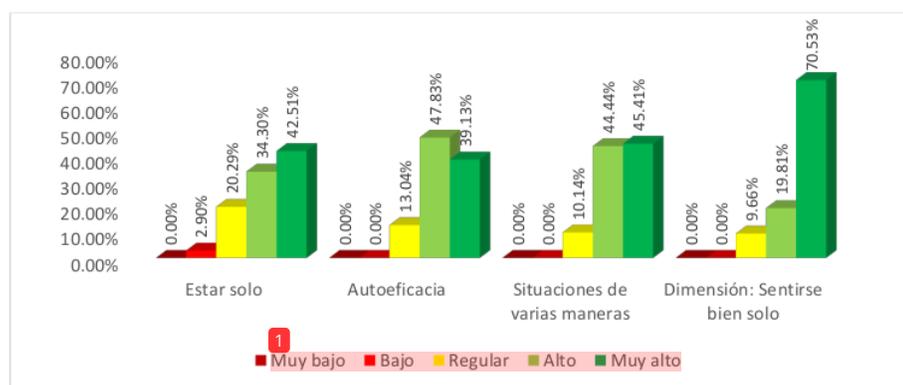
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Estar solo	0.00%	2.90%	20.29%	34.30%	42.51%
Autoeficacia	0.00%	0.00%	13.04%	47.83%	39.13%
Situaciones de varias maneras	0.00%	0.00%	10.14%	44.44%	45.41%
Dimensión: Sentirse bien solo	0.00%	0.00%	9.66%	19.81%	70.53%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual manera, la figura siguiente muestra este resultado.

Figura 4

Análisis de la dimensión Sentirse bien solo



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Confianza en sí mismo

La dimensión *Confianza en sí mismo*, fue evaluada en base a siete indicadores: Orgullo, manejar varias cosas, decidido, enfrentamiento de dificultades, afrontamiento de tiempos difíciles, persona confiable y energía para hacer las cosas

Los resultados muestran que la dimensión fue calificada en forma positiva, lo que explica que el personal militar tiene una debida y positiva confianza en sí mismos.

Este resultado se debe al 66.67% de calificaciones ⁶ en muy alto grado, seguido por el 30.43% en alto grado.

Estos hallazgos dan cuenta ¹ que, según el personal militar, se sienten orgullosos de haber logrado cosas en sus vidas, de acuerdo al 42.03% de valoraciones en muy alto grado y otro 38.16% en alto grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron ¹ que sienten que pueden manejar varias cosas al mismo tiempo, según el 31.88% de calificaciones en muy alto grado y otro 51.69% en alto grado.

En tanto, ² también se tiene registro que, según los militares, son decididos, lo que se debe al 53.62% de calificaciones en muy alto grado y 32.85% en alto grado.

Así mismo, los militares ² indicaron que puedo enfrentar las dificultades porque han experimentado anteriormente, lo que se debe al 61.84% de calificaciones en muy alto grado y 31.88% en alto grado.

De igual forma, los militares evaluados indicaron ⁵ que el creer en mí mismos les ¹ permite atravesar tiempos difíciles, según el 43.48% de calificaciones en muy alto grado y otro 43.48% en alto grado.

Además, también se tiene registro que, según los militares, en una emergencia, son persona en quien se puede confiar, lo que se debe al 32.37% de calificaciones en muy alto grado y 60.87% en alto grado.

Por último, también se registró que los militares indicaron que tienen suficiente energía para hacer lo que tienen que hacer, lo que se explica según el 51.21% de calificaciones en muy alto grado y 32.37% en alto grado.

Tales resultados se representan a continuación:

Tabla 8

Análisis de la dimensión Confianza en sí mismo

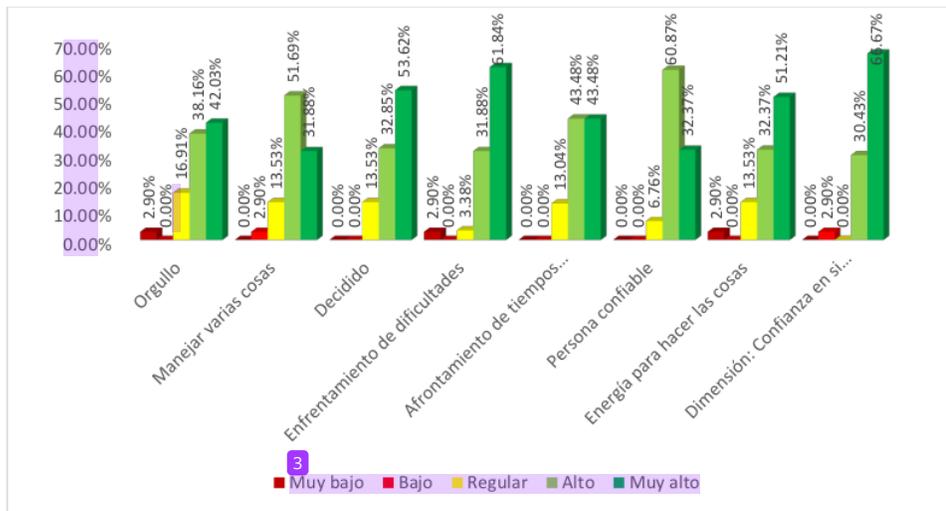
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Orgullo	2.90%	0.00%	16.91%	38.16%	42.03%
Manejar varias cosas	0.00%	2.90%	13.53%	51.69%	31.88%
Decidido	0.00%	0.00%	13.53%	32.85%	53.62%
Enfrentamiento de dificultades	2.90%	0.00%	3.38%	31.88%	61.84%
Afrontamiento de tiempos difíciles	0.00%	0.00%	13.04%	43.48%	43.48%
Persona confiable	0.00%	0.00%	6.76%	60.87%	32.37%
Energía para hacer las cosas	2.90%	0.00%	13.53%	32.37%	51.21%
Dimensión: Confianza en sí mismo	0.00%	2.90%	0.00%	30.43%	66.67%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma, la figura siguiente muestra dicho resultado.

Figura 5

Análisis de la dimensión Confianza en sí mismo



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Perseverancia

La dimensión *Perseverancia*, fue analizada en base a siete indicadores: Planes, creatividad, interés sobre las cosas, autodisciplina, mantenimiento del interés, obligación para hacer las cosas, y manejo de situaciones difíciles

Los resultados muestran que la dimensión fue calificada en forma positiva, lo que explica que el personal militar presenta características personales que hacen que sean perseverantes.

Este resultado se debe al 70.53% ¹ de calificaciones en muy alto grado, seguido por el 26.57% en alto grado.

Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, cuando planean algo lo realizan, de acuerdo al 47.83% ¹ de valoraciones en muy alto grado y otro 39.13% en alto grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que generalmente se las arreglan de una manera u otra, según el 42.51% ² de calificaciones en muy alto grado y otro 51.21% en alto grado.

En tanto, también se tiene registro que, según los militares, es importante para sí mantenerse interesados en las cosas, lo que se debe al 44.93% de calificaciones en muy alto grado y 48.31% en alto grado.

Así mismo, los militares indicaron que tienen autodisciplina, lo que se debe al 43% de calificaciones en muy alto grado y 47.34% en alto grado.

Así mismo, los militares indicaron que se mantienen interesados en las cosas, lo que se debe al 48.31% de calificaciones en muy alto grado y 31.88% en alto grado.

De igual forma, los militares evaluados indicaron que algunas veces se obligan a hacer cosas, aunque no quieran, según el 30.92% de calificaciones en muy alto grado y otro 49.28% en alto grado.

Por último, también se registró que los militares indicaron que cuando están en una situación difícil, generalmente encuentro una salida, lo que se explica según el 35.75% de calificaciones en muy alto grado y 44.44% en alto grado.

Tales resultados se representan a continuación:

Tabla 9

Análisis de la dimensión Perseverancia

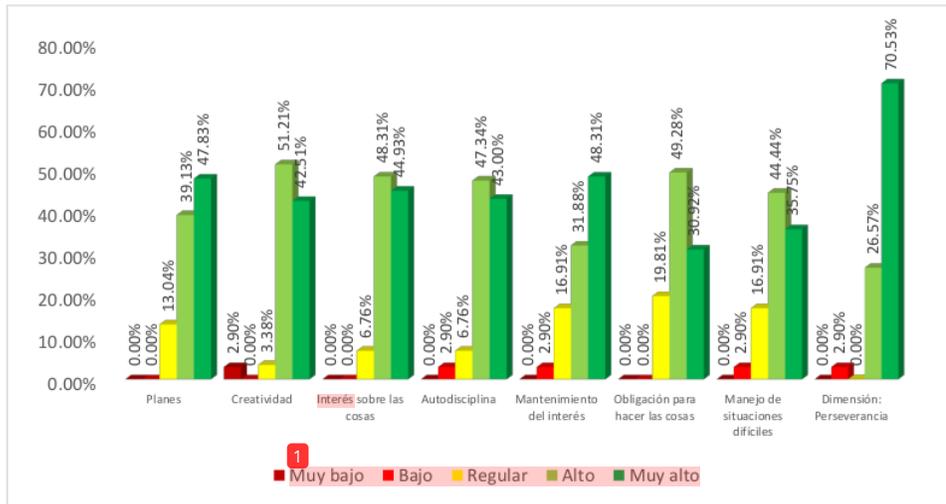
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Planes	0.00%	0.00%	13.04%	39.13%	47.83%
Creatividad	2.90%	0.00%	3.38%	51.21%	42.51%
Interés sobre las cosas	0.00%	0.00%	6.76%	48.31%	44.93%
Autodisciplina	0.00%	2.90%	6.76%	47.34%	43.00%
Mantenimiento del interés	0.00%	2.90%	16.91%	31.88%	48.31%
Obligación para hacer las cosas	0.00%	0.00%	19.81%	49.28%	30.92%
Manejo de situaciones difíciles	0.00%	2.90%	16.91%	44.44%	35.75%
Dimensión: Perseverancia	0.00%	2.90%	0.00%	26.57%	70.53%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma, la figura siguiente muestra dicho resultado.

Figura 6

Análisis de la dimensión Perseverancia



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

3.1.2. Análisis de la variable 2: Síndrome de burnout

3.1.2.1. Análisis general de la variable

12 La variable Síndrome de burnout, fue analizada en relación a tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Los hallazgos de la variable exhiben calificaciones mayormente negativas, lo que significa que el personal militar evaluado muestra niveles bajos de presencia de síndrome de burnout, lo que explica que no están sometidos a contextos que conduzcan a riesgos de padecer estrés crónico, manifiesto en dolencias derivadas que atenten contra su salud mental como física.

Este resultado es debido al 63.29% de calificaciones en muy bajo grado, seguido por el 33.82% en bajo grado.

1 Respecto a la dimensión Agotamiento emocional, fue calificada de forma negativa, con un 66.67% de calificaciones en muy bajo grado y otro 30.43% en bajo grado.

En tanto, la dimensión Despersonalización, fue valorada de forma negativa, con un 70.53% de calificaciones en muy bajo grado y otro 26.57% en bajo grado.

En cuanto a la dimensión Realización personal, fue calificada de forma negativa, con un 70.05% de calificaciones en muy bajo grado y otro 23.67% en bajo grado.

Los hallazgos se muestran en la tabla siguiente de resultados.

Tabla 10

Análisis general de la variable Síndrome de burnout

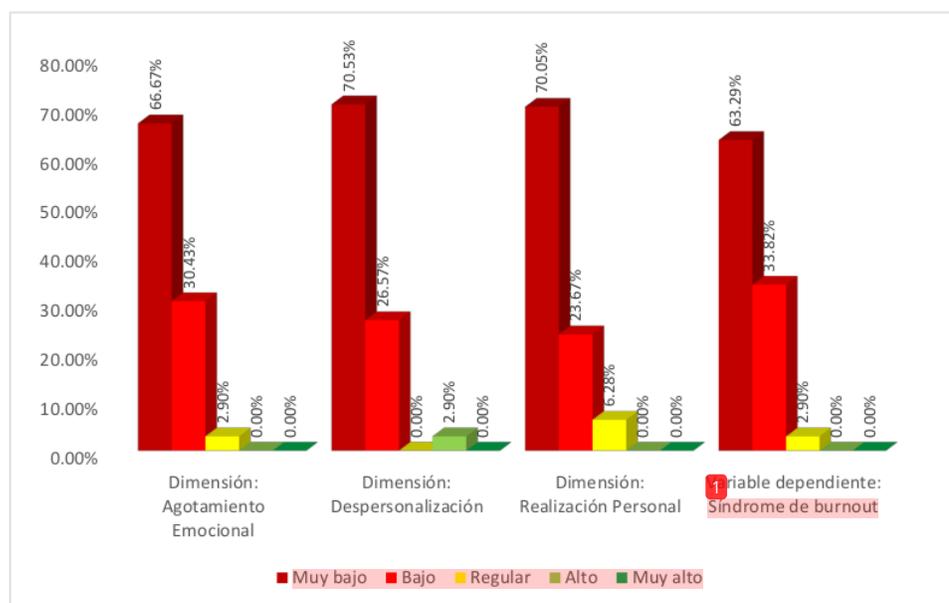
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Agotamiento Emocional	66.67%	30.43%	2.90%	0.00%	0.00%
Dimensión: Despersonalización	70.53%	26.57%	0.00%	2.90%	0.00%
Dimensión: Realización Personal	70.05%	23.67%	6.28%	0.00%	0.00%
Variable dependiente: Síndrome de burnout	63.29%	33.82%	2.90%	0.00%	0.00%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma, la figura siguiente muestra dicho resultado.

Figura 7

Análisis general de la variable Síndrome de burnout



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

3.1.2.2. Análisis por dimensiones

Dimensión: Agotamiento Emocional

La dimensión *Agotamiento Emocional*, fue analizado en base a nueve indicadores: Agotamiento laboral, cansancio al final del día, cansancio al despertar, cansancio por tratar con personas a lo largo del día, agotamiento por el tipo de trabajo, frustración en el trabajo, trabajar demasiado, estrés por estar en contacto con otros y sentirse limitado agotado.

Los resultados evidencian que la dimensión fue calificada con tendencias negativas, lo que explica que el personal militar no presenta problemas de agotamiento a partir de la labor que desempeñan. Este resultado se debe al 66.67% de calificaciones en muy bajo grado, seguido por el 30.43% en bajo grado.

Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, no se sienten emocionalmente agotados por su trabajo, de acuerdo al 44.93% de valoraciones en muy bajo grado y otro 44.93% en bajo grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que no se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, según el 46.86% de calificaciones en muy alto bajo y otro 43.48% en bajo grado.

En tanto, también se tiene registro que, según los militares, no se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y tienen que ir trabajar, lo que se debe al 26.09% de calificaciones en muy bajo grado y 63.77% en bajo grado.

Así mismo, los militares indicaron que no sienten que trabajar todo el día con la gente les canse, lo que se debe al 42.51% de calificaciones en muy bajo grado y 40.58% en bajo grado.

Además, los militares evaluados indicaron que no sienten que su trabajo les esté desgastando, según el 44.44% de calificaciones en muy alto bajo y otro 42.03% en bajo grado.

Por otro lado, también se tiene registro que, según los militares, no sienten frustración en su trabajo, lo que se debe al 37.68% de calificaciones en muy bajo grado y 52.66% en bajo grado.

De igual forma, los militares indicaron que no sienten que estén demasiado tiempo en su trabajo, lo que se debe al 28.99% de calificaciones en muy bajo grado y 57.97% en bajo grado.

En tanto, los militares indicaron que no sienten que trabajar directamente con personas les produzca estrés, lo que se debe al 38.65% de calificaciones en muy bajo grado y 51.21% en bajo grado.

Por último, se registró también que los militares indicaron que no sienten como si estuviera al límite de sus posibilidades, lo que se revela según el 44.44% de calificaciones en muy bajo grado y 39.13% en bajo grado. Tales resultados se representan a continuación:

Tabla 11

Análisis de la dimensión Agotamiento Emocional

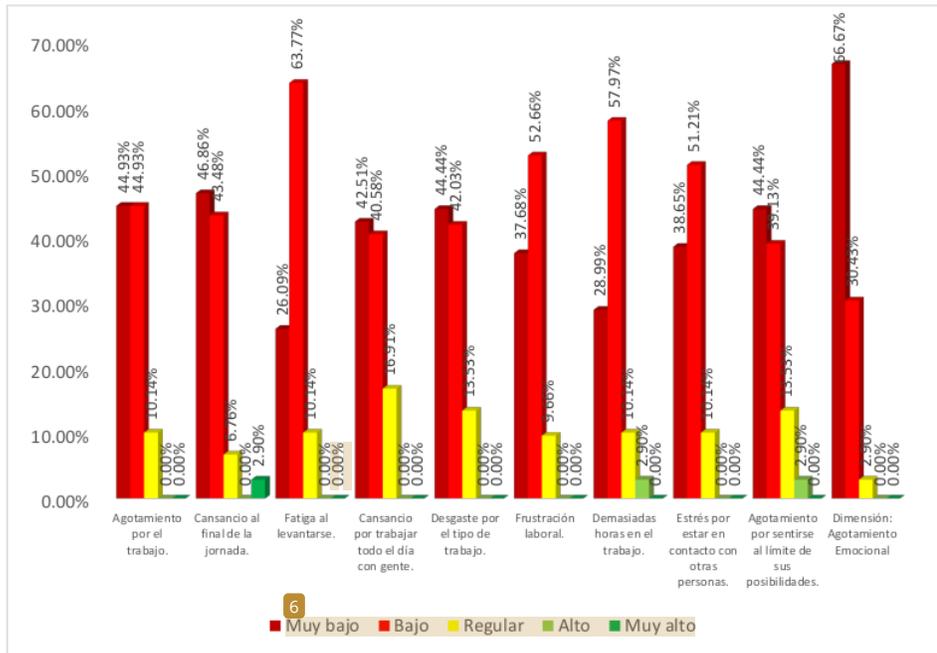
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Agotamiento por el trabajo.	44.93%	44.93%	10.14%	0.00%	0.00%
Cansancio al final de la jornada.	46.86%	43.48%	6.76%	0.00%	2.90%
Fatiga al levantarse.	26.09%	63.77%	10.14%	0.00%	0.00%
Cansancio por trabajar todo el día con gente.	42.51%	40.58%	16.91%	0.00%	0.00%
Desgaste por el tipo de trabajo.	44.44%	42.03%	13.53%	0.00%	0.00%
Frustración laboral.	37.68%	52.66%	9.66%	0.00%	0.00%
Demasiadas horas en el trabajo.	28.99%	57.97%	10.14%	2.90%	0.00%
Estrés por estar en contacto con otras personas.	38.65%	51.21%	10.14%	0.00%	0.00%
Agotamiento por sentirse al límite de sus posibilidades.	44.44%	39.13%	13.53%	2.90%	0.00%
Dimensión: Agotamiento Emocional	66.67%	30.43%	2.90%	0.00%	0.00%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual forma la siguiente figura representa este resultado.

Figura 8

Análisis de la dimensión Agotamiento Emocional



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Despersonalización

La dimensión *Despersonalización*, fue evaluada en base a cinco indicadores: Apatía emocional, impersonal hacia los demás, insensibilidad hacia la propia profesión, indiferencia hacia los demás, culpa por las dificultades de otros individuos.

Los resultados evidencian que la dimensión fue calificada con tendencias negativas, lo que explica que el personal militar no presenta problemas de despersonalización a partir de la labor que realizan. Este resultado se debe al 70.53% de calificaciones en muy bajo grado, seguido por el 26.57% en bajo grado.

Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, no creen que traten a ciertos individuos como si fueran objetos impersonales, de acuerdo al 44.93% de valoraciones en muy bajo grado y otro 45.41% en bajo grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que no sienten que se hayan ¹¹ vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión, según el 57.97% de calificaciones en muy alto bajo y otro 25.60% en bajo grado.

En tanto, también se tiene registro que, según los militares, no les preocupa que este trabajo les esté endureciendo emocionalmente, lo que se debe al 32.37% ¹ de calificaciones en muy bajo grado y 51.21% en bajo grado.

Así mismo, los militares indicaron que no sienten ¹ que realmente ¹ no les importa lo que les ocurra a las personas que atienden, lo ¹ que se debe al 52.17% de calificaciones en muy bajo grado y 38.16% en bajo grado.

Por último, se registró también que los militares indicaron que no sienten que las personas a quienes atienden les culpen de alguno de sus problemas, lo que se revela según el 38.65% ¹ de calificaciones en muy bajo grado y 51.21% en bajo grado. Los ² resultados se muestran en la tabla siguiente de información.

Tabla 12

Análisis de la dimensión Despersonalización

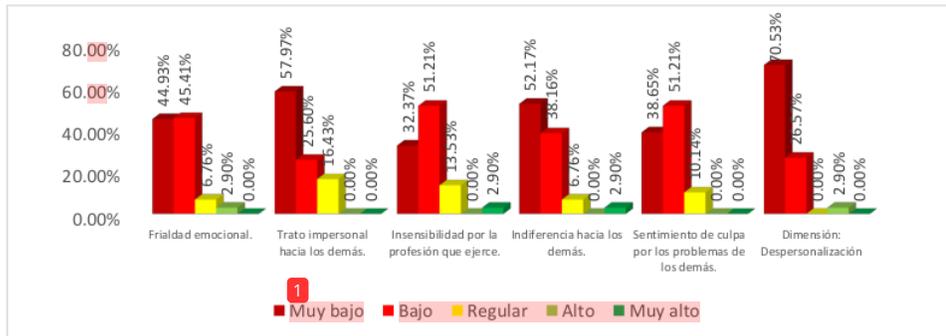
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Frialdad emocional.	44.93%	45.41%	6.76%	2.90%	0.00%
Trato impersonal hacia los demás.	57.97%	25.60%	16.43%	0.00%	0.00%
Insensibilidad por la profesión que ejerce.	32.37%	51.21%	13.53%	0.00%	2.90%
Indiferencia hacia los demás.	52.17%	38.16%	6.76%	0.00%	2.90%
Sentimiento de culpa por los problemas de los demás.	38.65%	51.21%	10.14%	0.00%	0.00%
Dimensión: Despersonalización	70.53%	26.57%	0.00%	2.90%	0.00%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual manera, la figura siguiente muestra dicho resultado.

1
Figura 9

Análisis de la dimensión Despersonalización



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dimensión: Realización Personal

La dimensión *Realización Personal*, fue evaluada en base a ocho indicadores: Carencia de empatía, soluciones ineficaces a los problemas de otras personas, impacto negativo en mi trabajo, mucha energía en el trabajo, ambiente de trabajo negativo, baja motivación después del trabajo, falta de aprecio por mi carrera y falta de interés en resolver dificultades laborales.

10
Los resultados muestran que la dimensión fue calificada con tendencias negativas, lo que explica que el personal militar no ha tenido problemas que afecten con que estos puedan realizarse a nivel personal.

1
Este resultado se debe al 70.5% de calificaciones en muy bajo grado, seguido por el 23.67% en bajo grado.

Estos hallazgos dan cuenta que, según el personal militar, no les es difícil comprender como se sienten las personas que tienen que atender, de acuerdo al 43.96% de valoraciones en muy bajo grado y otro 42.51% en bajo grado.

Por otro lado, los militares evaluados indicaron que no sienten que es ineficaz el trato que le dan a los problemas de las personas, según el 44.44% de calificaciones en muy alto bajo y otro 35.75% en bajo grado.

En tanto, también se tiene registro que, según los militares, no sienten que no estén influyendo negativamente a través de su trabajo, en la vida de otras personas, lo que se debe al 44.93% de calificaciones en muy bajo grado y 42.03% en bajo grado.

Así mismo, los militares indicaron que no se sienten con poca energía en su trabajo, lo que se debe al 48.79% de calificaciones en muy bajo grado y 41.55% en bajo grado.

Además, los militares evaluados indicaron que no sienten que pueden crear con facilidad un clima desagradable en su trabajo, según el 34.30% de calificaciones en muy alto bajo y otro 38.65% en bajo grado.

Por otro lado, también se tiene registro que, según los militares, no se sienten poco estimulados después de trabajar en contacto con personas, lo que se debe al 37.68% de calificaciones en muy bajo grado y 55.56% en bajo grado.

De igual forma, los militares indicaron que no creen que consigan pocas cosas valiosas con su profesión, lo que se debe al 42.03% de calificaciones en muy bajo grado y 47.83% en bajo grado.

Por último, se registró también que los militares indicaron que no sienten que en su trabajo los problemas emocionales sean tratados de forma inadecuada, lo que se explica según el 31.88% de calificaciones en muy bajo grado y 54.59% en bajo grado.

Los resultados se manifiestan en la tabla siguiente de información.

Tabla 13

Análisis de la dimensión Realización Personal

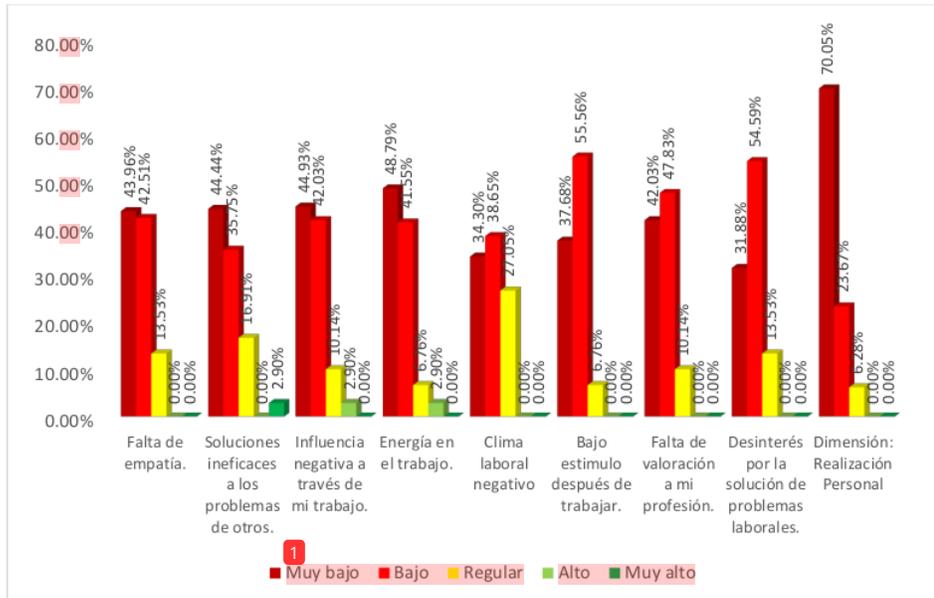
	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Falta de empatía.	43.96%	42.51%	13.53%	0.00%	0.00%
Soluciones ineficaces a los problemas de otros.	44.44%	35.75%	16.91%	0.00%	2.90%
Influencia negativa a través de mi trabajo.	44.93%	42.03%	10.14%	2.90%	0.00%
Energía en el trabajo.	48.79%	41.55%	6.76%	2.90%	0.00%
Clima laboral negativo	34.30%	38.65%	27.05%	0.00%	0.00%
Bajo estímulo después de trabajar.	37.68%	55.56%	6.76%	0.00%	0.00%
Falta de valoración a mi profesión.	42.03%	47.83%	10.14%	0.00%	0.00%
Desinterés por la solución de problemas laborales.	31.88%	54.59%	13.53%	0.00%	0.00%
Dimensión: Realización Personal	70.05%	23.67%	6.28%	0.00%	0.00%

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

De igual manera, la figura siguiente muestra dicho resultado.

1
Figura 10

Análisis de la dimensión Realización Personal



Nota. Procesado con el Software SPSSv24

3.2. Comprobación de hipótesis

La determinación de la prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis se establece de acuerdo a la existencia o no del criterio de normalidad, el mismo que se calcula según la prueba de Kolmogorov-Sminrov, cuyo criterio es:

Si Valor de significancia < 0.05: No existe distribución normal, por tanto, se recomienda ejecutar la prueba de correlación de Rho-Spearman.

Si Valor de significancia > 0.05: Existe distribución normal, por tanto, se recomienda ejecutar la prueba de correlación de Pearson.

El resultado es:

Tabla 14

Prueba de normalidad de Kolmogorv-Smirnov

		Variable independiente: Resiliencia	Variable dependiente: Síndrome de burnout
N		207	207
Parámetros normales(a,b)	Media	4.60	1.40
	Desviación típica	.546	.546
Diferencias más extremas	Absoluta	.399	.399
	Positiva	.234	.399
	Negativa	-.399	-.234
Z de Kolmogorov-Smirnov		5.735	5.735
Sig. asintót. (bilateral)		.000	.000

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Se evidencia que el valor de significancia calculado es menor de 0.05, no habiendo por tanto distribución normal estadística, y que conduce a definir la prueba de Rho-Spearman.

2 3.2.1. Comprobación de hipótesis general

La hipótesis general

H0: La resiliencia no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

H1: La resiliencia se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

3 La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 15

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis general

			Variable independiente: Resiliencia	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Variable independiente: Resiliencia	Coefficiente de correlación	1.000	-1.000
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-1.000	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

1 Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

3.2.2.1. Comprobación de hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 plantea:

H0: La satisfacción personal no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

H1: La satisfacción personal se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 16

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis específica 1

			Dimensión: Satisfacción personal	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión: Satisfacción personal	Coefficiente de correlación	1.000	-.514
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.514	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.2.2.2. Comprobación de hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 plantea:

H0: La ecuanimidad no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

H1: La ecuanimidad se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 17

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis específica 2

			Dimensión: Ecuanimidad	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión: Ecuanimidad	Coefficiente de correlación	1.000	-.752
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.752	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.2.2.3. Comprobación de hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 plantea:

H0: El sentirse bien no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

H1: El sentirse bien se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 18

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis específica 3

			Dimensión: Sentirse bien solo	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión: Sentirse bien solo	Coefficiente de correlación	1.000	-.736(**)
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.736(**)	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.2.2.4. Comprobación de hipótesis específica 4

La hipótesis específica 4 plantea:

H0: La confianza en sí mismo no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

H1: La confianza en sí mismo se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 19

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis específica 4

			Dimensión: Confianza en sí mismo	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión: Confianza en sí mismo	Coefficiente de correlación	1.000	-.795
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.795	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.2.2.5. Comprobación de hipótesis específica 5

La hipótesis específica 5 plantea:

H0: La perseverancia no se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

1 H1: La perseverancia se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna.

1 La prueba de correlación de Rho-Spearman permite hallar el siguiente resultado:

Tabla 20

Prueba de correlación para la comprobación de la hipótesis específica 5

			Dimensión: Perseverancia	Variable dependiente: Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dimensión: Perseverancia	Coefficiente de correlación	1.000	-.737
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	207	207
	Variable dependiente: Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-.737	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	207	207

Nota. Procesado con el Software SPSSv24

1 Dado que el valor de significancia es menor de 0.05, se determina que sí hay una significativa relación entre las variables, lo que permite aprobar la hipótesis alterna planteada.

IV. ¹ **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados del trabajo efectuado han permitido demostrar que, respecto a la resiliencia, existen mayormente valoraciones positivas, que permiten explicar que el militar evaluado muestra niveles de resiliencia adecuados que les permite afrontar dificultades y situaciones diversas de una forma adecuada para sobreponerse.

Así mismo, en relación al síndrome de burnout, los hallazgos del estudio dan cuenta de calificaciones mayormente negativas, lo que explica que el personal militar evaluado muestra niveles bajos de presencia de síndrome de burnout, dando a entender que estos no están sometidos a contextos que signifiquen riesgos de padecer estrés crónico, o dolencias derivadas que atenten contra su salud mental como física y que atenten además con que ejecuten sus funciones encargadas.

Por otro lado, la correlación evaluada ha determinado que la resiliencia se vincula de manera significativa con el síndrome de burnout, estableciéndose una relación directa y negativa que indica que a medida que la resiliencia es más alta el síndrome de burnout es más bajo. En tal sentido, la resiliencia es un elemento que dota al personal militar de características que les permiten enfrentar diferentes situaciones y eventos dentro del contexto laboral.

Estos resultados guardan relación con estudios realizados que demuestran de forma similar los hallazgos, tal como es el caso de Robres y Tellez (2020), quienes demostraron el vínculo entre la resiliencia y el burnout, demostrándose la existencia de una correlación significativa entre las variables de estudio, estableciéndose dicha relación a partir del valor de significancia calculado. Sobre la aplicación cabe destacar que, además que el resultado general coincide en demostrar tal relación, se empleó el Maslach Burnout Inventory, tal como se hizo en la tesis, para evaluar el síndrome de burnout.

De forma similar, Costales (2018) realizó un estudio para medir la relación entre las variables, empleándose también el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, concluyendo

que hay un vínculo significativo entre tales variables. Además, se destaca que dicha asociación es negativa, es decir que a medida que la resiliencia es mayor el burnout es menor.

El burnout no resulta en un problema que trascienda y afecte el desempeño del personal militar que participó del estudio, habiendo mayormente frecuencias de bajos y muy bajos niveles de presencia en el personal, lo cual guarda en cierta medida relación con Farfán (2018), quien aplicó una investigación para establecer el vínculo entre las variables, resaltándose la utilización del MBI, y teniendo como conclusión que sí existe una asociación entre las variables, pero resaltándose que tampoco existen deficiencias significativas que revelen que hay un problema que trascienda en niveles altos.

Por otro lado, la asociación de las variables fue también determinada por Hurtado (2021), destacándose además que, en coincidencia con el estudio, la resiliencia se vincula con las dimensiones del burnout, tales como la despersonalización, agotamiento emocional y la realización personal, y que en caso que se registre niveles altos, ello puede atentar con que el desempeño se vea comprometido.

En cuanto a Huanca (2020), se destaca la similitud en el uso del Maslach Burnout Inventory, y en consideración de los estudios previos, queda demostrada la efectividad de este instrumento para evaluar el síndrome de burnout. Así mismo, también es importante destacar el uso de la prueba Rho-Spearman como prueba de correlación para medir el vínculo entre la resiliencia y el burnout.

Por otro lado, en contraste con Dorote (2018), el estudio guarda similitud en demostrar el vínculo significativo entre la resiliencia y el burnout, empleándose de forma similar la prueba correlativa de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia menor de 0.05 admite determinar que si existe relación, y ello se replica en las dimensiones, tanto en el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, las mismas que fueron evaluadas en el presente estudio.

Así mismo, cabe subrayar que a medida que el personal militar presente una mejor resiliencia para afrontar sus responsabilidades, ello en consecuencia mejorará también los factores relativos al compromiso, y tal como indicó Yalpa (2020), la resiliencia es un factor que contribuye a que se generen condiciones y refuerza la salud mental de las personas,

dotándola de mejores capacidades y aptitudes para afrontar diversos escenarios, y lo cual sin lugar a duda además de mejorar su desempeño puede prevenir que se generen problemas a nivel laboral que acarreen la presencia de síndrome de burnout.

En consecuencia, el desempeño laboral también se puede ver mejorado a partir de mejores condiciones para el afrontamiento de la labor, y en con ello un mejor control y manejo del síndrome de burnout, lo cual guarda relación con Apaza (2019), quien destaca que su afrontamiento puede generar mejores desempeños en la labor realizada.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la resiliencia se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, lo que se establece según la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia fue menor de 0.05, y que explica que la resiliencia de acuerdo al grado de satisfacción personal, los niveles de ecuanimidad, la capacidad del personal para sentirse bien solo, la confianza en sí mismos y la perseverancia, son elementos que están asociados con el síndrome de burnout, según el grado de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, estableciéndose además que a medida que la resiliencia es mayor en el personal militar, el síndrome de burnout es menor, lo que implica una relación inversa y establece la importancia de la resiliencia para poder mejorar las condiciones de la salud mental y afrontamiento de situaciones laborales que permitan reducir las consecuencias generadas por el estrés en el trabajo.
2. Se logró establecer que la satisfacción personal tiene relación significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, de acuerdo al valor de significancia calculado menor de 0.05, dada la correlación calculada según la prueba Rho-Spearman, y lo que permite dar cuenta que la satisfacción personal del personal militar, que se ve manifiesto según su humor, significado de la vida, motivación y aceptación personal, se asocian con el síndrome de burnout, a partir de una relación inversa, y que explica que a medida que el personal militar muestra mayor satisfacción personal, el síndrome de burnout tiene menores consecuencias y se ve reducido.
3. La investigación ha permitido determinar que la ecuanimidad está relacionada de forma significativa el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, según el valor de significancia menor de 0.05, dada la correlación calculada según la prueba Rho-Spearman, y lo que permite dar cuenta que la ecuanimidad del personal militar, según la definición de sus propios proyectos de vida, el grado en que sienten ser amigos de sí mismo, la finalidad y la capacidad para tomar las cosas en orden, se relacionan con el síndrome de burnout, habiendo una relación inversa, es decir, a medida que el personal militar muestra mayor ecuanimidad, el síndrome de burnout es menor.

4. El estudio ha permitido establecer que el sentirse bien se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, lo que se evidenció según el valor de significancia menor de 0.05, debido la correlación calculada en la prueba Rho-Spearman, y lo explica que a medida que el personal militar se sienta bien consigo mismos, según su capacidad para estar bien solos, autoeficacia, y capacidad para afrontar situaciones de varias maneras, está asociado con el síndrome de burnout, estableciéndose una relación inversa, lo que explica que a medida que el personal militar muestra se sienta mejor, el síndrome de burnout tendrá registros menores.
5. Se determinó que la confianza en sí mismo y el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, según el valor de significancia hallado menor de 0.05, dada la correlación calculada en la prueba Rho-Spearman, y lo que admite dar cuenta que la confianza del personal en sí mismos según sus niveles de orgullo, capacidad para manejar varias cosas, decisión, enfrentamiento de dificultades, afrontamiento de tiempos difíciles, consideración de sí mismos como personas confiable y energía para hacer las cosas, se vinculan con el síndrome de burnout, a partir de una relación inversa, y que explica que a medida que el personal militar muestra mayor confianza en sí mismos, el síndrome de burnout tiene menores consecuencias.
6. Se estableció que la perseverancia se relaciona de forma significativa con el síndrome de Burnout en personal de la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba - Tacna, lo que se estableció de acuerdo al valor de significancia calculado según la prueba Rho-Spearman, menor de 0.05, y lo que explica que el personal militar según su perseverancia medida en el cumplimiento de planes, creatividad, interés sobre las cosas, autodisciplina, mantenimiento del interés, obligación para hacer las cosas y manejo de situaciones difíciles, se vinculan con el síndrome de burnout, a partir de una relación inversa, y que explica que a medida que el personal militar muestra mayor perseverancia, el síndrome de burnout tiende a ser menor.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es preciso que en la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba – Tacna, mediante sus altos mandos, consideren implementar un Área de Psicología en el interior de la institución, que tenga en bien programar y ejecutar acciones de seguimiento, diagnóstico y terapia, según sea necesario, para tratar temas relacionados con la salud mental, y en particular que impulsen el fortalecimiento de las capacidades personales, dotando al personal de herramientas para trabajar la resiliencia y para controlar de forma positiva el contexto de trabajo a partir del control de situaciones que prevengan el síndrome de burnout.
2. Es preciso que los altos mandos, en articulación con el Área de Personal, estimen programar y realizar actividades que motiven al personal y comprometan respecto a su labor institucional. Entre estas actividades puede motivarse las buenas prácticas organizacionales mediante reuniones de trabajo y actividades de camaradería que permitan fortalecer la labor conjunta y comunicación. De esta manera se mejorará el contexto laboral para que se logre mejores condiciones para afrontar el síndrome de burnout.
3. Se sugiere que, dada la asignación del personal de psicología en la Base Militar Fuerte Arica de la ciudad de Locumba – Tacna, considere la ejecución de talleres que tengan como objetivo promover la ecuanimidad, a partir de técnicas que permitan que el personal identifique sus proyectos de vida, identificando acciones que puedan ejecutar a futuro para alcanzarlas y de esta forma identifiquen su propia finalidad.
4. Es necesario que el Área de Psicología programe sesiones personalizadas con cada uno de los militares que forman parte de la Base Militar Fuerte Arica, y que estas sean previamente programadas y consignent sesiones frecuentes, a fin de hacer seguimiento a la salud mental de cada uno de ellos, y motivar la autoeficacia y la capacidad para estar solos, como también medir la forma de afrontamiento de diferentes situaciones, identificando las medidas necesarias para mejorar dichos comportamientos.

5. Se recomienda que el Área de Personal estime programar la rotación del personal para que estos puedan ejecutar diferentes tareas y con ello mejorar su conocimiento sobre el funcionamiento de las operaciones en la Base Militar. Con ello se logrará motivar la capacidad de afrontamiento de diferentes situaciones, ganando mayor confianza en sí mismos, y logrando desarrollar mejor capacidad de toma de decisiones.

6. Se sugiere que se ejecute, por iniciativa del personal de alto cargo y en asignación al Área de Personal, se ejecute programas de evaluación del desempeño, que permita no solo medir la observancia de las funciones fijadas al personal militar, sino también evaluar el interés y perseverancia para su cumplimiento, identificando los puntos débiles y a partir de ello determinar recomendaciones para mejorar el desempeño.

RESILIENCIA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE LA BASE MILITAR FUERTE ARICA DE LA CIUDAD DE LOCUMBA-TACNA

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to unjbg Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 17 (2001)", Brill, 2005 Publicación	<1%

8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
16	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.polodelconocimiento.com	

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

<1 %

Trabajo del estudiante

21

repositorio.unapiquitos.edu.pe

<1 %

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado