

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Profesional de Psicología



**TESIS**

Título : BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME  
DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR  
DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS  
ARMADAS - AREQUIPA, 2023

Para Optar : El título Profesional de Psicóloga

Autores : BACH. CACERES MOREYRA IDALIA  
DENISSE  
BACH. MACETAS ÑAUPARI DEISY  
JANETH

ASESOR TEMÁTICO MG. PAREDES GUTARRA MADELEINE  
ASESOR METODOLÓGICO MG. COPELO CRISTOBAL GIANINA

Línea de Investigación : Salud y Gestión en Salud

Fecha de Inicio y Culminación : Setiembre 2023 a febrero 2024

Huancayo – Perú

2023

## **DEDICATORIA**

Agradecemos a las personas que hicieron posible que nuestro objetivo se logrará, a las personas que creyeron en nosotras y estuvieron allí, pese a las adversidades.

**Las autoras**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Institución por acogernos y permitirnos trabajar en sus instalaciones, generando quizá algún desequilibrio en el trabajo, sin embargo, prosiguiendo con nuestro objetivo hasta el final.

Al director de la Institución por guiarnos con sus consejos, por la paciencia, por apostar y creer siempre en el desempeño y mejora de las personas. Por su calidad humana y calidez fraternal.

Agradecer a nuestras docentes por el apoyo, la educación y paciencia que tuvieron con nosotras a lo largo del desarrollo de este trabajo.

Agradecer a nuestros padres por la enseñanza, cuidado, protección e inculcarnos los valores morales que hoy en día la sociedad tanto la requiere.

**Denisse & Deisy**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00186-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023**

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. CACERES MOREYRA IDALIA DENISSE**  
**BACH. MACETAS ÑAUPARI DEISY JANETH**

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor Temático : **MG. PAREDES GUTARRA MADELEINE**

Asesor Metodológico : **MG. COPELO CRISTOBAL GIANINA**

Fue analizado con fecha **13/05/2024** con **157 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 13 de mayo de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico, como lo describen Riff y Keyes (1995), se refiere al esfuerzo que las personas realizan para alcanzar su máximo potencial y mejorar constantemente, lo que implica tener un propósito de vida claro que les dé sentido. Esta búsqueda de desarrollo integral es especialmente relevante en el ámbito militar, donde se requiere un propósito definido para seguir progresando tanto en el ámbito profesional como en el personal. Sin embargo, debido a las exigencias y la interacción social en el servicio militar, es común que se presenten alteraciones emocionales, especialmente cuando los individuos enfrentan dificultades o no logran sus metas.

Este contexto puede dar lugar al desarrollo del síndrome de burnout, que surge como consecuencia de la exposición prolongada al estrés laboral, influenciado por factores tanto individuales como organizacionales, así como por la percepción de los demás y del propio estrés. Este síndrome se manifiesta a través de síntomas como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, como lo señalan Maslach y Leiter (1999).

Ante esta problemática, surge la necesidad de investigar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout. Por lo tanto, el presente estudio se propone abordar esta cuestión mediante una estructura organizada en varios capítulos.

El primer capítulo se centrará en exponer detalladamente el problema de investigación, describiendo sus limitaciones, formulando las preguntas pertinentes y estableciendo los objetivos. Posteriormente, el segundo capítulo se encargará de revisar la literatura existente sobre el tema, proporcionando una base teórica sólida. A continuación, en el tercer capítulo se plantearán las hipótesis y se definirán las variables en estudio. El cuarto capítulo detallará la

metodología utilizada en la investigación, mientras que el quinto capítulo presentará y analizará los resultados obtenidos, concluyendo con las implicaciones y recomendaciones correspondientes

Las autoras

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INTRODUCCIÓN .....	vi
CONTENIDO DE TABLAS .....	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
CAPÍTULO I .....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	6
1.2 Delimitación del problema.....	9
1.3 Formulación del problema .....	10
1.3.1 Problema General .....	10
1.3.2 Problemas Específicos .....	10
1.4 Justificación .....	11
1.4.1 Social .....	11
1.4.2 Teórica .....	11
1.4.3 Metodológica .....	12
1.5 Objetivos.....	12
1.5.1 Objetivo General .....	12
1.5.2 Objetivos específicos .....	12
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes .....	14
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.3 Marco Conceptual .....	41
CAPÍTULO III.....	44
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	44
3.1 Hipótesis .....	44
3.2 Variables .....	46
CAPÍTULO IV .....	48
METODOLOGÍA .....	48

4.1	Método Científico de Investigación.....	48
4.2	Tipo de Investigación .....	48
4.3	Nivel de Investigación.....	48
4.4	Diseño de Investigación .....	48
4.5	Población y muestra.....	49
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	57
4.8	Aspectos éticos de la investigación .....	57
CAPÍTULO V.....		59
RESULTADOS .....		59
5.1	Descripción de resultados .....	59
5.2.	Logro de objetivos.....	70
5.3.	Contrastación de hipótesis .....	78
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		88
CONCLUSIONES .....		99
RECOMENDACIONES .....		101
REFERENCIAS.....		102
ANEXOS .....		107
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		59
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables .....		63
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del instrumento.....		64
Anexo 4: Instrumentos de investigación .....		69
Anexo 5: Documento de solicitud.....		74
Anexo 6: Autorización de aplicación de los instrumentos .....		76
Anexo 7: Constancia de aplicación.....		77
Anexo 8: Confiabilidad .....		78
Anexo 9: Validez del instrumento .....		79
Anexo 10: Data de procesamiento de datos .....		79
Anexo 11: Consentimiento informado .....		80
Anexo 12: Declaración de confidencialidad.....		83
Anexo 13: Compromiso de autoría .....		85
Anexo 14: Fotos de aplicación de los instrumentos.....		86

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de la variable Bienestar Psicológico en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	59
Tabla 2 Resultado de la dimensión autoaceptación en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	60
Tabla 3 Resultado de la dimensión relaciones positivas en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	61
Tabla 4 Resultado de la dimensión autonomía en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	63
Tabla 5 Resultado de la dimensión dominio del entorno en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	65
Tabla 6 Resultado de la dimensión crecimiento personal en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	66
Tabla 7 Resultado de la dimensión propósito de vida en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	68
Tabla 8 Resultado de la variable síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	69
Tabla 9 Resultado de Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar	70
Tabla 10 Resultado de la dimensión autoaceptación y el Síndrome de Burnout en el personal militar	71
Tabla 11 Resultado de la dimensión relaciones positivas y el Síndrome de Burnout en el personal militar	73
Tabla 12 Resultado de la dimensión autonomía personal y el Síndrome de Burnout en el personal militar	74
Tabla 13 Resultado de la dimensión dominio del entorno y el Síndrome de Burnout en el personal militar	75
Tabla 14 Resultado de la dimensión crecimiento personal del entorno y el Síndrome de Burnout en el personal militar	76
Tabla 15 Resultado de la dimensión propósito de vida y el Síndrome de Burnout en el personal militar	77
Tabla 16 Prueba de normalidad	78

Tabla 17 Correlación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar	79
Tabla 18 Correlación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	80
Tabla 19 Correlación entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	82
Tabla 20 Correlación entre la dimensión autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	83
Tabla 21 Correlación entre la dimensión dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	84
Tabla 22 Correlación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	85
Tabla 23 .Correlación entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar	87

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1 Resultado de la variable Bienestar Psicológico en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	59
Figura 2 Resultado de la dimensión autoaceptación en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	60
Figura 3 Resultado de la dimensión relaciones positivas en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	62
Figura 4 Resultado de la dimensión autonomía en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	63
Figura 5 Resultado de la dimensión dominio del entorno en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	65
Figura 6 Resultado de la dimensión crecimiento personal en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	66
Figura 7 Resultado de la dimensión propósito de vida en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	68
Figura 8 Resultado de la variable síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023	69

## RESUMEN

La investigación titulada "Bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal militar de una institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023" tiene como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar de dicha institución. Para ello, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023? Como respuesta a esta pregunta, se formuló la hipótesis de que existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en dicha población. Esta investigación se enmarca dentro del tipo de investigación básica, con un nivel correlacional y un diseño correlacional transversal. Se trabajó con una muestra de 102 miembros del personal militar a quienes se les aplicaron dos instrumentos de medición: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Inventario Burnout de Maslach (MBI). Ambos instrumentos fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. Tras el procesamiento de los datos, se llegó a la conclusión de que existe una relación inversa baja entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar de la Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Este hallazgo se basa en el análisis de los resultados, donde se observó que el 55.9% de la muestra presenta un nivel medio tanto en bienestar psicológico como en síndrome de burnout. Además, al aplicar el coeficiente de correlación rho de Spearman, se obtuvo un valor de  $r_s = -0.357$ , indicando una relación inversa baja entre las variables. La significancia estadística (p-value) fue de 0.000, lo que confirma la presencia de la relación. En consecuencia, se concluye que hay pocos miembros del personal militar que experimentan un alto nivel de bienestar psicológico y, al mismo tiempo, presentan síntomas de síndrome de burnout en la Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

Palabras clave. bienestar psicológico, síndrome de burnout

## ABSTRACT

The research entitled "Psychological Well-being and Burnout Syndrome in Military Personnel of an Armed Forces Institution - Arequipa, 2023" aims to determine the relationship between psychological well-being and burnout syndrome in military personnel of said institution. To achieve this, the following research question was posed: What is the relationship between psychological well-being and burnout syndrome in military personnel of an Armed Forces Institution - Arequipa, 2023? In response to this question, the hypothesis was formulated that there is an inverse relationship between psychological well-being and burnout syndrome in this population. This research falls within the realm of basic research, with a correlational level and a cross-sectional correlational design. A sample of 102 military personnel was used, to whom two measurement instruments were administered: the Ryff Psychological Well-being Scale and the Maslach Burnout Inventory (MBI). Both instruments underwent validity and reliability testing. Upon processing the data, it was concluded that there is a low inverse relationship between psychological well-being and burnout syndrome in military personnel of the Armed Forces Institution - Arequipa, 2023. This conclusion is based on the analysis of the results, which revealed that 55.9% of the sample exhibits a moderate level of both psychological well-being and burnout syndrome. Additionally, by applying the Spearman's rho correlation coefficient, a value of  $r_s = -0.357$  was obtained, indicating a low inverse relationship between the variables. The statistical significance (p-value) was 0.000, confirming the presence of the relationship. Therefore, it is inferred that few members of the military personnel experience high levels of psychological well-being and, at the same time, exhibit symptoms of burnout syndrome in the Armed Forces Institution - Arequipa, 2023.

Keywords. psychological well-being, burnout syndrome

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El inicio en la vida militar, propicia un cambio radical en los jóvenes, debido a experimentar situaciones alejadas de su familia, amigos y contexto en general, cambiando abruptamente su ritmo de vida, pasar de obedecer normas durante todos los días, contar con tiempo limitado para descansar y recibir llamadas, entre otros factores que pueden generar malestar, tensión y/o ansiedad al requerir de una adaptación inmediata (Quiroz, 2020).

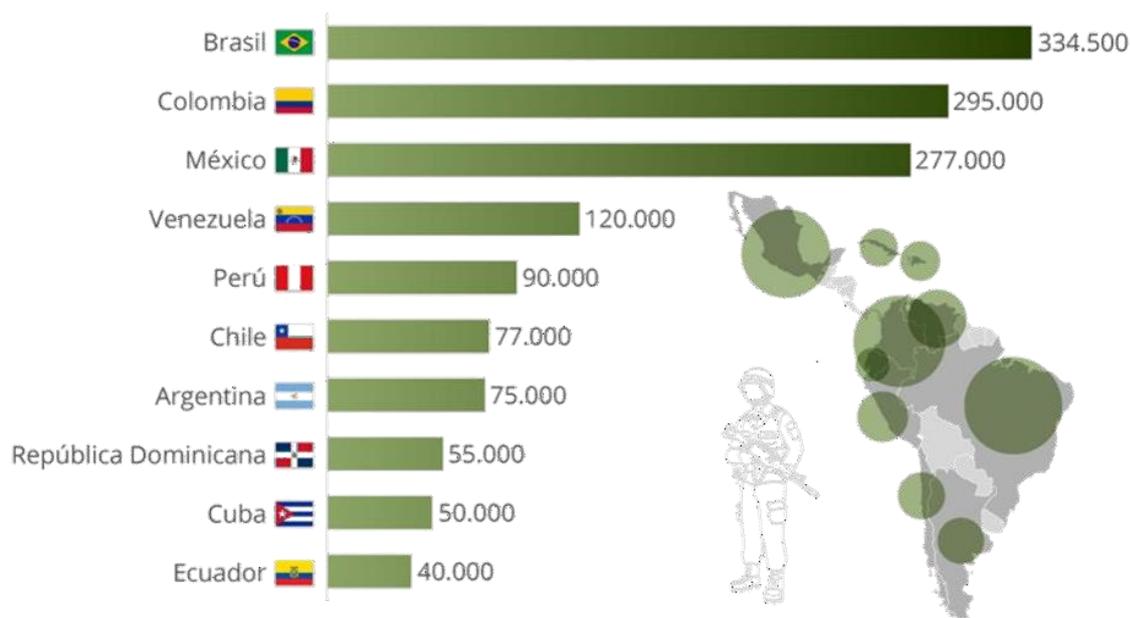
Según Fernando Millares (2002, citado en Quiroz, 2020) las fuerzas armadas se caracterizan por conllevar responsabilidad firme y comprometida consigo mismo y con la institución, puesto que el sistema que rigen se encuentra establecido por jerarquías, las cuales cuentan con normativas claras que al ser incumplidas las personas están sujetas a castigos dentro y fuera del servicio, debido a los peligros que sustrae para la vida, en comparación con otro tipo de trabajos. En este sentido, los cambios que promueve la adaptación militar desde el desarraigo físico, cultural y familiar generan afecciones psicológicas, identificados como depresión, ansiedad, estrés, ideación suicida, entre otros.

Según datos estadísticos del Instituto Internacional de Estudios Estratégicos (2017) las fuerzas armadas en todo el mundo representan el 0,79% de la fuerza laboral, con más de 27 millones de personas dedicadas al trabajo militar.

En Latinoamérica, Brasil se ubica como la primera fuerza militar (334,500 militares), seguido de Colombia (295000) y México (277000) mientras que el Perú representa la quinta fuerza con 90.000 militares, basados según el presupuesto, el número y variedad de armamento militar, entre otros como la logística e infraestructura (Pasquali, 2019)

**Figura 1**

*Las mayores potencias militares de América Latina, según número de personal militar activo en 2019*



*Nota: Recopilado de Global Firepower, <https://es.statista.com/grafico/17490/mayores-potencias-militares-de-america-latina/>*

Por otro lado, Luque (2022) durante el Día Mundial de la Salud Mental en Colombia, reportó que 12836 miembros de las Fuerzas Militares presentaron índices altos de trastornos mentales, mientras que el personal policial superó los 6900. Asimismo, los medios de comunicación señalaron que 34 miembros del ejército se suicidaron, 5 de las fuerzas armadas y 2 de las fuerzas aéreas.

Sobre lo expuesto, es importante rescatar que la vida militar implica no solo una preparación física, sino también psicológica, pues muestra cambios radicales en la dinámica del individuo, así pues, Martínez (2011) afirma que en la formación militar se presta una escasa atención a la preparación psicológica, hecho que dificulta muchas veces la adaptación a la vida

militar y recrea una situación de estrés, presión y tensión en dicho personal, causando desequilibrio en el estado de bienestar del individuo.

En este sentido, es necesario tener en cuenta que la salud mental es un estado de tranquilidad en el que la persona es capaz de afrontar las situaciones estresantes de la vida diaria en diferentes áreas, ejerciendo todo su potencial permitiendo obtener beneficio individual y colectivo. Sin embargo, es una de las esferas más desatendidas en la actualidad, los países han invertido poco a pesar de los efectos que suponen los problemas psicosociales a nivel personal, familiar y social. Las naciones en promedio dedican solo el 2% del presupuesto de salud en salud mental (Naciones Unidas, 2020).

La cual fue reflejada hace más de un año en todas las naciones, pues el contexto social atravesó una situación muy delicada que dispuso como medida de protección el confinamiento obligatorio para preservar la salud; sin embargo, el resguardar y proteger, sobre todo, en el aspecto emocional resulta complicado. Sin duda la pandemia ha perpetuado el ritmo de vida de las personas generando cambios de rutina, presiones económicas, incertidumbre y preocupación por enfermarse. Es así que se ha incrementado el miedo, estrés, ansiedad y soledad en la población infantil, adolescente, y adulta en la población adulta (Dzido, 2020).

Situación expuesta con los reportes del (Villafuerte, 2023)) en base a la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (2022), los cuales señalaron que el 32.3 % de jóvenes entre 15 y 30 años presentaron problemas emocionales durante los últimos 12 meses, siendo las mujeres con mayores incidencias (30.2 %).

Bajo este panorama, surge necesario considerar al Bienestar psicológico como clave para un desarrollo óptimo durante el ciclo vital, el cual es definido por Ryff & Keyes (1995) como el esfuerzo de una persona por perfeccionarse y alcanzar su potencial, el cual se define

como tener un propósito en la vida que le dé sentido. Se trata de aceptar los desafíos y esforzarse por superarlos y alcanzar la meta deseada.

Las situaciones descritas resultan alarmantes debido a la importancia de ambos fenómenos para ejercer funciones eficientemente, por este motivo el propósito de este estudio buscará identificar el estado de Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en integrantes de las Fuerzas Armadas. Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?

## **1.2 Delimitación del problema**

### **1.2.1 Delimitación temporal**

La investigación se extendió a lo largo de un periodo de 6 meses, abarcando desde septiembre de 2023 hasta febrero de 2024. Durante este extenso periodo, se realizaron diversas etapas cruciales que incluyeron la preparación y diseño del estudio, la recolección de datos, el análisis y procesamiento de la información, así como la interpretación de los resultados. Este amplio marco temporal permitió una exploración detallada y exhaustiva del tema de estudio, brindando la oportunidad de obtener una visión completa y comprensiva de los fenómenos investigados en el contexto del bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar.

### **1.2.2 Delimitación espacial**

La investigación tuvo como objeto de estudio el personal militar de la Fuerza Aérea del Perú, en la Base Aérea de Vitor “Coronel FAP Marco Schenone Oliva” (Grupo Aéreo N°2 y la ESCUELA DE COMANDOS), ubicado en Distrito la Joya – Provincia y Departamento de Arequipa.

### **1.2.3 Delimitación teórica**

El concepto de Bienestar Psicológico se basa en la Teoría Multidimensional de Carol Ryff (1995). Esta teoría destaca esta dimensión como un proceso que contribuye al crecimiento personal y la autorrealización, al estar relacionado con el propósito de vida de la persona y cómo le da sentido a ello. De esta forma, permite aceptar desafíos y trabajar con el fin de lograr las metas establecidas en ámbitos personales y laborales.

El Síndrome de Burnout se fundamentó con el Modelo Multidimensional de Maslach y Leiter (1999), puesto que ambos expertos señalan que el Burnout se origina por la cronicidad del estrés laboral que se produce de la mezcla de factores individuales con otros factores de tipo organizacional además de la conducta propia de los individuos con la percepción que se tiene de las personas y sus conductas tomando protagonismo la autoevaluación, la evaluación de los demás y el estrés, lo que da lugar a la aparición del cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema General**

- ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?

#### **1.3.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Social**

El estudio reciente tuvo un impacto positivo en el bienestar del personal militar de la Fuerza Aérea del Perú al examinar el cuidado de la salud mental y explorar la conexión entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout, con el objetivo de comprender mejor el nivel de bienestar actual. Este análisis proporcionó una base para la implementación de intervenciones como talleres o campañas destinadas a prevenir y promover la salud mental, lo que resultará en una mejora de su calidad de vida y en su capacidad para enfrentar desafíos tanto físicos como mentales.

### **1.4.2 Teórica**

El presente estudio aportó a la comunidad científica mediante el análisis sobre la relación entre el Bienestar Psicológico (enmarcada en la Teoría Multidimensional del Bienestar

Psicológico de Ryff. 1989) y el Síndrome de Burnout, dos variables que han recibido escasa atención en el contexto del personal militar.

Nuestra investigación se apoya en el marco psicológico propuesto por Ryff en 1995, el cual resalta los elementos más importantes del bienestar. Ryff desarrolló un modelo de bienestar psicológico multidimensional que consta de seis dimensiones: autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, crecimiento personal, autonomía y propósito en la vida. Asimismo, en el Modelo Multidimensional de Maslach y Litter (1999).

### **1.4.3 Metodológica**

El estudio no solo abrió nuevas perspectivas de investigación, sino que también destacó por su riguroso cumplimiento de los estándares metodológicos. Esto se reflejó en la adecuada y minuciosa utilización de los instrumentos y teorías propuestos. Se valoró especialmente la integridad y la calidad de los datos recopilados, asegurando la validez y la fiabilidad de los resultados. Este enfoque meticuloso en cada etapa del proceso investigativo proporcionó conclusiones sólidas y confiables. En resumen, el estudio estableció un estándar elevado para la investigación científica, promoviendo una cultura de excelencia en la práctica investigativa.

## **1.5 Objetivos**

### 1.5.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023

### 1.5.2 Objetivo específico

- Identificar la relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023

- Identificar la relación entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Chango & Gavilanes (2023) realizaron un estudio titulado; “*Dependencia emocional y su relación con el bienestar psicológico en personal militar*” Ambato, Ecuador. El estudio examinó la relación entre la dependencia emocional y el bienestar psicológico en el personal militar. Se realizó mediante un enfoque cuantitativo correlacional, con una muestra de 206 militares de 30 a 42 años. Se utilizaron el Cuestionario de Dependencia Emocional (CDE) y el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados mostraron una prevalencia de dependencia emocional leve (40.3%) y niveles moderados (55.8%) y bajos (43.2%) de bienestar psicológico. No se encontraron asociaciones significativas entre la dependencia emocional y el estado civil ni el bienestar psicológico. Se sugiere que niveles bajos de dependencia emocional pueden relacionarse con un mayor bienestar psicológico. En resumen, la dependencia emocional y el bienestar psicológico están inversamente relacionados, lo que subraya su importancia en la salud mental del personal militar.

Vojvodic & Dedic (2020), llevaron a cabo la investigación titulada “Relación entre los fenómenos del síndrome de Burnout y la ansiedad en personal militar que pertenece a las Fuerzas Armadas de Serbia”, Belgrado. El estudio se propuso investigar la relación entre el síndrome de agotamiento y la ansiedad en militares profesionales. Utilizando un diseño básico, correlacional y transversal, se evaluó a 311 militares sin historial de trastornos mentales, incluyendo oficiales, suboficiales y soldados profesionales, con edades entre 23 y 53 años. Se emplearon el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) como medidas. Los resultados

revelaron una correlación entre el síndrome de agotamiento y la ansiedad en este grupo. Se sugirió que la situación financiera y la reducción de responsabilidades laborales podrían influir en la disminución de la ansiedad y la prevención del síndrome de Burnout en el contexto militar.

Escobar (2018) desarrolló una investigación para poder obtener el grado de licenciado en psicología, nombrada “*Síndrome de burnout y estilos de liderazgo en soldados regulares del batallón de infantería N°14*” Floridablanca – Colombia, el objetivo del estudio fue examinar la relación entre ambas variables en soldados regulares del batallón de infantería. Esta investigación se enmarca en un estudio cuantitativo de tipo correlacional, transversal y descriptivo. La muestra consistió en 121 soldados con edades comprendidas entre los 18 y 25 años, a quienes se les administraron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MIQ-5X. Los resultados revelaron que, en relación al síndrome de Burnout, las puntuaciones fueron bajas en las dimensiones de desgaste emocional y eficacia profesional, mientras que fueron altas en la dimensión de cinismo. Respecto al estilo de liderazgo, se observó que el predominante fue el transformacional, seguido del estilo laissez-faire. Como conclusión, se encontraron correlaciones negativas significativas entre las dimensiones mencionadas, lo que sugiere la existencia de una relación inversa entre ellas.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ticona (2023), realizó una investigación para la obtención de la licenciatura en Psicología, el que denominaron “*Burnout y Bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital base II Moquegua Essalud*”. El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en la muestra examinada. Se llevó a cabo bajo un enfoque observacional, prospectivo, transversal y descriptivo, con un diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 178 trabajadores a quienes se les aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de

Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados revelaron una correlación negativa significativa de nivel moderado entre el burnout y el bienestar psicológico ( $p=0,000$ ;  $Rho=-0,533$ ). Además, se observó que la prevalencia de burnout fue baja en un 64% de los casos, mientras que el bienestar psicológico predominó en un nivel alto en el 46,6% de los participantes.

Castro y otros (2022) desarrolló una investigación, misma que fue titulada “*Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú*” Lima – Perú. El estudio se enfocó en examinar la prevalencia del síndrome de burnout y sus correlaciones en militares activos, empleando un enfoque de investigación aplicada y prospectiva. A través de un diseño observacional-analítico de corte transversal, se analizó una muestra compuesta por 118 individuos, entre los cuales se incluyeron 25 oficiales de carrera y 93 especialistas. Para evaluar los niveles de burnout, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach como herramienta de medición. Los hallazgos del estudio revelaron asociaciones estadísticamente significativas entre la edad y varias dimensiones del burnout, tales como el agotamiento emocional, la percepción del estrés y la despersonalización. Estas asociaciones fueron especialmente pronunciadas en los grupos etarios menores y mayores de 40 años. Además, se identificaron correlaciones entre el grado militar y el agotamiento emocional, así como la percepción del estrés, siendo más evidentes en los supervisores, técnicos y suboficiales. En resumen, el estudio sugiere que las prolongadas jornadas laborales y las elevadas responsabilidades profesionales, particularmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, pueden influir en las interacciones entre el personal militar y las comunidades, ejerciendo un impacto significativo en su bienestar mental y su salud psicológica..

Ríos (2022) realizó un estudio para la obtención del grado de licenciado en psicología, titulado “*Autoeficacia y Síndrome de burnout en personal de una institución militar del Callao*” Lima - Perú, El propósito de la investigación fue explorar la conexión entre la autoeficacia y el síndrome de burnout en el contexto del personal militar. Se empleó un enfoque

cuantitativo con un diseño de estudio transversal y una orientación correlacional. La muestra comprendió a 233 individuos activos dentro del ámbito militar, a quienes se les administraron la Escala de Percepción de Autoeficacia General y el Inventario de Burnout de Maslach como herramientas de evaluación. Los resultados del estudio revelaron que no se encontró una correlación directa entre la autoeficacia y el síndrome de burnout en su totalidad. No obstante, se observó una asociación entre la autoeficacia y ciertos aspectos específicos del burnout, como el agotamiento emocional y la indiferencia hacia el trabajo. En conclusión, los hallazgos indican que, aunque la autoeficacia no parece estar directamente relacionada con el síndrome de burnout en su conjunto, sí podría influir en aspectos particulares de este síndrome en el personal militar

Ortega (2021) realizó una investigación para optar el título profesional de psicología, denominado “*Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en militares*” Ayacucho - Perú. La finalidad de este estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida en militares. Se trata de un estudio que sigue una metodología observacional, prospectiva, transversal y analítica, con un enfoque relacional y un diseño epidemiológico. La muestra consistió en 100 integrantes del personal militar de la IV división del ejército. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. Los resultados obtenidos revelan una relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida. Se observó que el 42% de la población tenía un nivel muy alto de bienestar, mientras que el 32% tenía un nivel alto. En cuanto a la satisfacción con la vida, el 51% mostró un nivel muy alto y el 39% un nivel alto. En resumen, se concluye que los niveles más altos de ambas variables fueron los más prevalentes en la población militar estudiada.

García (2021) realizó una investigación para la obtención del grado de licenciado en Psicología, titulada “*Síndrome de Burnout en el Personal Militar de Locumba*” Tacna. El

propósito del estudio fue exponer la prevalencia del síndrome de Burnout entre el personal de oficiales de Locumba. Se trató de una investigación descriptiva de tipo no experimental, que contó con una muestra de 71 militares oficiales, a quienes se les aplicó el cuestionario "Inventario de Burnout de Maslach". Los resultados señalaron que el 15.5% de los oficiales militares (11 individuos) presentaban el síndrome de Burnout, mientras que el 84.5% (60 oficiales militares) no lo manifestaban. En resumen, la mayoría del personal militar en Locumba no sufre del síndrome de Burnout, según los criterios de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Abarca (2019) desarrolló un estudio para la obtención del título de segunda especialidad, el cual fue titulado "*Clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartel III Brigada de Comunicaciones*" Arequipa- Perú. El propósito de la investigación fue evaluar la relación entre el ambiente laboral y el síndrome de Burnout en el Cuartel III. Se trató de un estudio cuantitativo con un enfoque hipotético-deductivo, de tipo no experimental y con un diseño correlacional. La muestra incluyó a 300 soldados, a quienes se les administró la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (ECL-SPL) y el Inventario Burnout de Maslach. Los resultados revelaron una relación inversa significativa entre el ambiente laboral y el síndrome de Burnout, lo que confirmó la hipótesis alternativa. Se observó que el 57.1% de los casos con un ambiente laboral desfavorable estuvieron asociados inversamente con un nivel medio de síndrome de Burnout, lo que sugiere que un ambiente laboral más positivo se relaciona con una menor probabilidad de padecer este síndrome. No obstante, se resaltó que un ambiente laboral muy negativo o desfavorable podría aumentar el riesgo de Burnout.

Julcapoma (2017) desarrolló una investigación para obtener el grado de licenciado en Psicología, denominado "*Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo*" Tacna.

El propósito de este estudio fue examinar la conexión entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar del Destacamento Aéreo. Se llevó a cabo una investigación descriptiva, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra consistió en 65 miembros del personal militar, a quienes se les administró el Inventario de Burnout (Maslach y Jackson). Los resultados indicaron que el 23% experimentaba agotamiento emocional, el 32% mostraba sensación de logro personal y el 38% presentaba síntomas de despersonalización. Se determinó que el 32% de los efectivos militares examinados sufría del síndrome de burnout, mientras que el 68% restante no mostraba indicios de padecer esta condición.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Bienestar psicologico**

Según Ryff & Keyes (1995), el bienestar psicológico se describe como el proceso de buscar la perfección y la autorrealización, estrechamente relacionado con el propósito de vida y el significado atribuido a las experiencias. Implica enfrentar desafíos y trabajar para alcanzar metas personales. Este enfoque plantea que para experimentar un bienestar emocional completo, es esencial integrar tanto el bienestar psicológico como el bienestar subjetivo. En este sentido, Muñoz (2021) amplía esta noción al incluir aspectos sociales, subjetivos y psicológicos que contribuyen al afrontamiento positivo de los desafíos diarios y al proceso de aprendizaje continuo. Esta perspectiva reconoce la interconexión entre el bienestar individual y su entorno social, así como la importancia de los aspectos emocionales y psicológicos en la adaptación y la superación de obstáculos. Al considerar estos diversos elementos, se promueve un enfoque holístico del bienestar que abarca tanto la dimensión interna como la externa del individuo, fomentando así un mayor equilibrio y satisfacción en la vida. Mingote (2013) enfatiza la relevancia de las expresiones de alegría, felicidad y placer como indicadores

cruciales del bienestar individual. Estas expresiones no solo influyen en la vitalidad de una persona, sino también en su inclinación hacia la búsqueda de experiencias placenteras en la vida. La felicidad, según Mingote, se posiciona como un elemento fundamental para el desarrollo personal. Sin embargo, este autor también subraya que alcanzarla y mantenerla exige una preparación y un cultivo continuos. Este enfoque implica un compromiso constante con el autoconocimiento y el crecimiento personal para nutrir y mantener un estado de felicidad duradero. El bienestar psicológico, según Corral (2012), se asocia estrechamente con la salud mental y se manifiesta en una sensación de crecimiento, plenitud y satisfacción personal. Este enfoque integral aboga por la "plenitud del ser" como un objetivo vital, caracterizado por el desarrollo completo del individuo en diversos aspectos de su vida. Esto implica no solo el crecimiento cognitivo, sino también el fomento del optimismo y la determinación como pilares fundamentales. En este sentido, se promueve una actitud positiva y perseverante ante los desafíos cotidianos, lo que contribuye al bienestar emocional, social y espiritual del individuo. El optimismo y la determinación se consideran elementos esenciales para alcanzar el bienestar psicológico y la plenitud personal. Estas cualidades no solo influyen en la forma en que las personas enfrentan las adversidades, sino que también tienen un impacto significativo en su capacidad para desarrollarse y prosperar en diversas áreas de sus vidas. Al adoptar una actitud optimista y demostrar determinación, las personas pueden cultivar un sentido de resiliencia y autoeficacia que les permite superar obstáculos y alcanzar sus metas personales con mayor facilidad.

## **Modelos de bienestar**

### **Modelo de Bienestar de Diener**

Diener et al. (1999) postulan que el bienestar está estrechamente vinculado con la forma en que una persona valora y percibe su propia realidad y emociones. Según su enfoque, el

bienestar no se limita únicamente a la ausencia de malestar o enfermedad mental, sino que implica un estado de satisfacción general con la vida, que abarca tanto aspectos cognitivos como emocionales. Esta perspectiva sugiere que el bienestar psicológico está influenciado por la forma en que una persona interpreta y evalúa sus experiencias, así como por su capacidad para regular sus emociones de manera saludable. En este sentido, la percepción positiva de la realidad y la capacidad para gestionar las emociones de manera constructiva pueden contribuir significativamente a la experiencia de bienestar psicológico. Este enfoque implica una evaluación global de la vida que abarca tanto la satisfacción cognitiva con la vida, es decir, cómo una persona evalúa su vida en términos de sus logros, metas y propósitos, como las evaluaciones emocionales desde un punto de vista afectivo, que incluyen la presencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas. Aunque alguien pueda tener una alta calidad de vida, un estatus socioeconómico elevado o recursos suficientes, no hay garantía de que se sienta feliz. Por lo tanto, un alto nivel de bienestar se caracteriza no solo por la presencia de emociones positivas, sino también por la frecuencia con la que se experimentan estas emociones en la vida diaria. En este sentido, la felicidad se entiende como un componente fundamental del bienestar, y se destaca que su manifestación no solo depende de las circunstancias externas, sino también de la disposición interna y la forma en que una persona interpreta y afronta su realidad (Diener y Chan, 2011).

### **Modelo de Bienestar de Seligman**

Según Seligman, quien es ampliamente reconocido como el pionero de la psicología positiva, el bienestar desempeña un papel crucial en la vida de las personas. Seligman ha destacado la importancia de adoptar una perspectiva que no solo se enfoque en la corrección de las deficiencias, sino que también promueva el florecimiento humano y la búsqueda activa de la felicidad y el bienestar. Para medir

este concepto, Seligman propuso el modelo PERMA como una forma de evaluar diferentes dimensiones del bienestar. PERMA representa cinco elementos clave: Positividad, Compromiso (engagement), Relaciones, Significado (Meaning), y Logro (Achievement). Estos elementos, según Seligman, contribuyen significativamente al sentido general de bienestar de una persona. El enfoque de Seligman en el bienestar no se limita a la ausencia de malestar o trastorno psicológico, sino que abarca un espectro más amplio que incluye la satisfacción con la vida, el florecimiento personal y la realización de uno mismo. Al adoptar esta perspectiva, Seligman ha impulsado un cambio significativo en la forma en que se entiende y se aborda el bienestar psicológico, alentando a las personas a buscar activamente experiencias y actividades que promuevan un mayor bienestar en sus vidas. El modelo mencionado se basa en una concepción integral del bienestar, que abarca múltiples aspectos de la vida de una persona. En este sentido, las emociones positivas son fundamentales, ya que influyen en el estado de ánimo y en la percepción general de bienestar. Además, el compromiso en actividades significativas proporciona un sentido de propósito y contribuye al sentido de realización personal. Este compromiso no se limita solo al ámbito laboral, sino que abarca todas las áreas de la vida en las que una persona se involucra activamente y encuentra significado. Las relaciones positivas también desempeñan un papel crucial en este modelo, ya que están asociadas con un mayor bienestar emocional y social. Estas relaciones satisfactorias proporcionan apoyo emocional, conexión interpersonal y un sentido de pertenencia, elementos esenciales para una vida plena y satisfactoria. Además, el propósito, que implica tener metas y objetivos claros y significativos, así como una comprensión profunda del sentido de la vida, agrega una dimensión adicional al bienestar. Por último, el logro de metas personales representa el cumplimiento de los objetivos establecidos por cada individuo, lo que contribuye a su

sentido de autoeficacia y competencia. Este aspecto del modelo refleja la importancia de establecer y alcanzar objetivos tanto a corto como a largo plazo para promover un sentido de logro y satisfacción personal en la vida. En conjunto, estos elementos del modelo proporcionan un marco integral para fomentar una vida más plena, satisfactoria y significativa.

### **Modelo de JAHODA**

Según Aguilar et al. (2009), el bienestar humano abarca mucho más que simplemente la salud física; también implica aspectos sociales y, de manera fundamental, la salud mental. Estos autores hacen hincapié en la importancia crucial de adoptar un modelo integral que considere las actitudes hacia uno mismo al enfrentar eventos externos que demanden la realización de diversos procesos mentales.

En este sentido, reconocen que el bienestar no se limita solo a la ausencia de enfermedad física, sino que se extiende a la calidad de vida en su totalidad, incluyendo la satisfacción con las relaciones interpersonales, el sentido de propósito y significado en la vida, así como la capacidad para hacer frente eficazmente a los desafíos y adversidades.

Al destacar la salud mental como un componente central del bienestar humano, Aguilar et al. enfatizan la importancia de promover la resiliencia emocional, la autoaceptación y el autocuidado como parte integral de un enfoque holístico para mejorar el bienestar global de las personas. Este enfoque integral reconoce la interconexión entre la mente y el cuerpo, así como la influencia de los factores sociales y ambientales en la salud mental y emocional de los individuos.

En este sentido, reconocen que el bienestar no se limita solo a la ausencia de enfermedad física, sino que se extiende a la calidad de vida en su totalidad, incluyendo

la satisfacción con las relaciones interpersonales, el sentido de propósito y significado en la vida, así como la capacidad para hacer frente eficazmente a los desafíos y adversidades. Al destacar la salud mental como un componente central del bienestar humano, Aguilar et al. enfatizan la importancia de promover la resiliencia emocional, la autoaceptación y el autocuidado como parte integral de un enfoque holístico para mejorar el bienestar global de las personas. Este enfoque integral reconoce la interconexión entre la mente y el cuerpo, así como la influencia de los factores sociales y ambientales en la salud mental y emocional de los individuos.

En este sentido, el modelo propuesto por Aguilar et al. (2009) abarca una serie de dimensiones relacionadas con el bienestar psicológico, tales como la autoestima e identidad personal, el crecimiento y desarrollo individual, la capacidad de auto-ajuste ante situaciones cambiantes, la motivación y el propósito que guía la vida de cada persona, la integración de una visión coherente de la existencia y la habilidad para afrontar el estrés de manera efectiva.

Además, el modelo enfatiza la importancia de la autonomía, la autorregulación y la independencia como aspectos fundamentales para el bienestar mental. También destaca la relevancia de la percepción de la realidad, la sensibilidad hacia los demás y la empatía como habilidades esenciales para mantener relaciones interpersonales saludables.

Finalmente, Aguilar et al. (2009) subrayan la necesidad de ejercer un control adecuado sobre el entorno, cultivar el amor y las relaciones interpersonales positivas, desarrollar la capacidad de ajuste y adaptación ante diversas situaciones, así como la habilidad para controlar y solucionar problemas de manera efectiva.

En tal sentido, este modelo holístico propuesto por Aguilar et al. (2009) reconoce que el bienestar humano trasciende la mera salud física y requiere de una

atención integral a diversos aspectos psicológicos y sociales que permitan a las personas alcanzar un estado de plenitud y realización personal.

### **Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico**

Según Ryff y Keyes (1995), la autorrealización personal es un componente esencial del bienestar psicológico, el cual abarca seis dimensiones: dominio del entorno social, relaciones saludables, aceptación personal, autonomía, propósito personal y crecimiento personal. Estas dimensiones ofrecen una comprensión profunda y holística de lo que implica estar bien a nivel psicológico. La primera dimensión es el dominio del entorno social, que se refiere a la capacidad de interactuar efectivamente con el entorno social, manejar situaciones sociales y cumplir roles sociales de manera satisfactoria. La segunda dimensión es la presencia de relaciones saludables, que incluyen la presencia de vínculos emocionalmente enriquecedores, apoyo social y conexiones significativas con los demás. La tercera dimensión es la aceptación personal, que implica tener una actitud positiva hacia uno mismo, aceptando tanto los aspectos positivos como los negativos de la propia persona. La cuarta dimensión es la autonomía, que se refiere a la capacidad de tomar decisiones de manera independiente, actuar de acuerdo con los propios valores y creencias, y sentirse libre de la influencia indebida de los demás. La quinta dimensión es el propósito personal, que se relaciona con tener metas claras en la vida, un sentido de dirección y significado, así como una sensación de contribución al mundo que rodea. La sexta dimensión es el crecimiento personal, que implica la búsqueda activa de nuevas experiencias, el desarrollo de habilidades y la superación de desafíos para alcanzar el potencial máximo de uno mismo. Al comprender y cultivar estas seis dimensiones del bienestar psicológico, las personas pueden experimentar una sensación más profunda de satisfacción, plenitud y

realización en sus vidas. Este enfoque integral reconoce la interconexión entre diferentes aspectos de la vida psicológica y emocional, promoviendo así un bienestar más completo y equilibrado.

Estas dimensiones fueron consideradas por Seligman al desarrollar su modelo PERMA de bienestar, estableciendo una correspondencia directa con el enfoque de Ryff al concebir el bienestar como un fenómeno multidimensional que incluye la capacidad de la persona para crecer y autorrealizarse. Por lo tanto, en este estudio se adopta la perspectiva de bienestar psicológico propuesta por Ryff, la cual ha ganado reconocimiento y relevancia en la investigación del bienestar psicológico.

Ryff es una autora destacada en este campo, habiendo diseñado un cuestionario para evaluar este constructo que incorpora seis dimensiones clave: autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Estas dimensiones, delineadas por Ryff, abordan aspectos fundamentales para el funcionamiento positivo de la persona y su satisfacción en la vida diaria.

Al adoptar esta perspectiva integral del bienestar psicológico, se reconoce la importancia de considerar múltiples aspectos de la vida de una persona, más allá de la mera ausencia de trastornos o malestar emocional. Este enfoque permite una comprensión más completa y holística del bienestar, promoviendo así estrategias y prácticas que fomenten el florecimiento humano en todas sus dimensiones.

### **2.2.2 Síndrome de Burnout**

#### **Nacimiento del término burnout**

El término "Burnout" ha adquirido relevancia en diversos ámbitos, especialmente en el contexto laboral y de la salud mental. Proviene del inglés y se utiliza para describir un estado de agotamiento físico, emocional y mental, que puede resultar de la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Además de los significados directos de agotamiento y desgaste, el

término también conlleva una sensación de desilusión y falta de motivación en relación con el trabajo. Su origen se remonta al ámbito aeroespacial, donde se refería al agotamiento de las reservas de combustible de los cohetes debido al exceso de calentamiento durante el despegue. Desde entonces, su aplicación se ha extendido a otros campos, como la psicología organizacional y la atención médica, donde se utiliza para describir el impacto negativo del estrés laboral prolongado en la salud física y mental de los individuos.

En torno al año 1974, el psicólogo estadounidense de origen judío, Freudenberger, llevó a cabo una investigación pionera al identificar y definir un conjunto específico de síntomas que denominó como "Burnout". Este término emergió como resultado de su observación de los efectos del estrés crónico en profesionales que laboraban en entornos asistenciales, como hospitales y centros de salud. Estos individuos experimentaban una combinación compleja de síntomas, entre los que se incluían fatiga persistente, frustración y síntomas depresivos, como respuesta al continuo estrés ocupacional al que estaban sometidos (Tudela, 2013). El reconocimiento de Freudenberger fue esencial para comprender el síndrome de Burnout como un fenómeno multifacético que afecta a individuos en una variedad de ámbitos profesionales, abriendo así la puerta a una mayor investigación y comprensión de este importante fenómeno psicológico (El Sahili González, 2015).

### **Definición de Burnout**

Desde que el estudio del Burnout se abriera espacio en el campo científico, muchos fueron los autores que dirigieron sus estudios a definir y aportar sobre el tema, entre los más destacables podemos recoger las definiciones de:

#### **Freudenberger (1974)**

Freudenberger centró su interés en el tema y como producto de sus estudios definió el Burnout como una sensación de fracaso, agotamiento continuo como fruto de un exceso de

carga laboral cuyas consecuencias en el individuo son un descenso de energías, desgaste de recursos personales y anímicos de la persona (El – Sahili, 2015).

### **Maslach y Jackson (1981)**

Dentro de los estudiosos sobre el tema, Christina Maslach es una de las más destacadas por las numerosas aportaciones que presentó sobre el tema. De hecho, ya desde 1981 fue marcando precedentes para la comunidad científica. En colaboración con Susan Jackson, Freudenberger definió el Síndrome de Burnout como un estado caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización o cinismo y la baja realización personal que experimentan los profesionales que prestan servicios a otras personas. Esta definición, ampliamente aceptada, resalta las dimensiones fundamentales del síndrome, las cuales incluyen el agotamiento emocional, la falta de conexión emocional con el trabajo y una percepción reducida de logro o eficacia en el mismo. Estas dimensiones, identificadas por Freudenberger y Jackson, fueron posteriormente incorporadas en un Instrumento de Medición creado por ambas, que permitió una evaluación más precisa y detallada del Síndrome de Burnout en diversos contextos profesionales. Este enfoque holístico hacia el Burnout ha sido crucial para su comprensión y abordaje efectivo en la práctica clínica y la investigación psicológica.

### **Otras Definiciones**

Entre otras definiciones que tomaremos en cuenta, haremos mención a las que presentan:

- **Pines y Aronson (1988)**

En su obra "El burnout de los profesionales: causas y tratamiento" (1988), Elliot Aronson y Ayala Malach Pines ofrecen una definición esclarecedora del síndrome de Burnout. Lo describen como un estado de agotamiento físico, mental y emocional que

surge como consecuencia de la participación continua en un trabajo que involucra situaciones emocionalmente demandantes. Esta definición, citada por El-Sahili (2015), resalta la complejidad del síndrome y la variedad de factores que contribuyen a su desarrollo, incluyendo el estrés crónico y las exigencias emocionales del entorno laboral. Este enfoque hacia el Burnout proporciona una comprensión más completa de sus implicaciones y ofrece una base sólida para el desarrollo de estrategias de prevención y tratamiento efectivas.

- **Schaufeli y Enzmann (1998)**

La definición del Síndrome de Burnout ofrecida por Schaufeli y Enzmann en 1998 ha sido ampliamente aceptada y reconocida en la comunidad investigativa. Según estos autores, el Burnout es un estado mental negativo y continuo relacionado con el trabajo, que puede manifestarse en individuos considerados inicialmente "normales". Esta condición se caracteriza por una serie de aspectos, incluyendo un profundo agotamiento físico y emocional, una disminución en el sentido de competencia laboral, sentimientos de desconsuelo, una reducción en la motivación y la aparición de actitudes que impactan negativamente en la función laboral. Estas características no solo afectan al individuo a nivel personal, sino que también pueden tener un impacto significativo en el entorno laboral y en la calidad del trabajo realizado. Esta definición completa y detallada del Burnout proporciona una base sólida para la comprensión y abordaje efectivo de este fenómeno en la investigación y la práctica clínica (El – Sahili, 2015).

- **Gil – Monte (2007)**

El término "burnout" se traduce como "Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)". Esta traducción hace referencia a una respuesta ante el estrés laboral crónico, especialmente en contextos emocionales e interpersonales, que se manifiesta

principalmente en profesionales que desempeñan roles de asistencia, como la atención a clientes u otras personas que necesitan algún tipo de servicio. Este síndrome se caracteriza por una sensación de agotamiento físico y emocional profundo, así como por una disminución en la motivación y el compromiso laboral. Es importante destacar que el Síndrome de Quemarse por el Trabajo puede tener consecuencias significativas en la salud física y mental de los individuos afectados, así como en la calidad de su trabajo y en el funcionamiento de las organizaciones en las que trabajan.

A su vez, tiene consecuencias a nivel cognitivo produciendo desilusión en el trabajo con sensación de desencanto y sentimientos de baja realización personal. Las consecuencias a nivel afectivo son cansancio emocional y físico originando actitudes negativas hacia los demás y en algunas circunstancias se originan sentimientos de culpabilidad (Díaz y Carolina, 2016).

## **Diferenciación Terminológica**

### **Estrés y Burnout**

Las actividades que desempeñan las profesiones destinadas a prestaciones de servicios suelen generar estrés en los empleados y este prolongarse en el tiempo, causando deterioro en la persona como: desgaste de energía, de atención y de voluntad en el esfuerzo por hacer frente a las demandas propias de sus labores ocasionando así estrés crónico, enmarcado como Burnout a consecuencia de episodios prolongados de estrés (El – Sahili, 2015).

### **Depresión y Burnout**

Aunque en ocasiones suele relacionarse ambos términos, en realidad se tratan de dos fenómenos muy diversos, pues no tienen el mismo desarrollo ni producen las mismas consecuencias. A diferencia de la Depresión, el Síndrome de Burnout no se manifiesta en el ambiente familiar ni genera pensamientos negativos en relación a ello. Por su parte, la

depresión no guarda relación alguna con las dimensiones propias del Burnout, por otra parte, el tiempo de gestación del Burnout es más prolongado y puede ser reversible en las primeras semanas (El – Sahili, 2015).

### **Modelos teóricos del Síndrome de Burnout**

Son múltiples las formas en las que se desarrolló teóricamente el Síndrome de Burnout, es así que entre esas formas está la que recogen diversos estudios identificando dos perspectivas, la Perspectiva Clínica y la Perspectiva Psicosocial (Tudela, 2013).

#### **Perspectiva Clínica**

Esta perspectiva explica el surgimiento del Síndrome de Burnout como fruto de la interacción de una predisposición de la personalidad con un estrés laboral alto, el mismo que aparece debido a que los trabajadores sustituyen la vida social con el trabajo, y al no saber ni poder controlar la carga emocional del estrés laboral, terminan por desencadenar cuadros de Burnout (Tudela, 2013).

Por su parte Freudenberger (1974) y Fisher (1983), recogidos en Avalos (2013), explican el Síndrome de Burnout, bajo esta perspectiva, como la mezcla de síntomas mentales, físicos y emocionales que una persona sufre a causa de realizar trabajos intensos, dejando de lado las necesidades propias, señalando que los profesionales, cuya labor es más comprometida, son propensos a padecerla.

#### **Perspectiva Psicosocial**

Esta perspectiva señala que el Síndrome de Burnout se origina como respuesta al estrés laboral intenso y por influencia del ámbito laboral y de las relaciones interpersonales manifestándose como persistencia de ideas de fracaso, cansancio en el ámbito emocional con actitudes negativas hacia los demás. (Tudela, 2013).

Bajo esta perspectiva, varios estudios como por ejemplo, Tudela (2013) y Martínez (2010), recogen la clasificación que Gil – Monte y Peiró realizaron en 1997, agrupando en cuatro Teorías dentro de la Perspectiva Psicosocial: Teoría Sociocognitiva del Yo, Teoría del Intercambio Social, Teoría Organizacional y Teoría Estructural. A continuación se hará una breve descripción de las cuatro teorías, haciendo mención de los modelos teóricos que dentro de ellas se desarrollaron.

### **Teoría Sociocognitiva del YO**

Dentro de ésta teoría se encuentran modelos que resaltan la importancia de variables propias del “self” (autoconcepto, autoeficacia y autoconfianza), porque encuentran como causa a:

- La influencia de la cognición en la percepción de la realidad, teniendo en cuenta que esas cogniciones pueden ser cambiadas por los efectos y consecuencias percibidas.
- Al hecho de que la autoconfianza es importante, pues ella es la que propicia el interés por alcanzar lo objetivos trazados además de influir en las emociones que se susciten a raíz de las acciones (Martínez, 2010).

Los modelos encuadrados dentro de éstas teorías son:

**Modelo de Competencia Social de Harrison (1983)**, que explica el sentido de competencia que el empleado percibe en el campo laboral, al descender el sentimiento de eficacia cuando las motivaciones descienden por acción de los factores de ayuda o factores de barrera (Tudela, 2013).

**Modelo de Pines (1993)**, éste modelo se produce y es identificado cuando el empleado inicia sus labores con altos objetivos trazados para su vida laboral, con altas expectativas y

motivaciones, las mismas que se sienten afectadas cuando sus expectativas no son cubiertas experimentando desilusión, afectando a la capacidad adaptativa del sujeto (Martínez, 2010).

**Modelo de Autoeficacia de Cherniss (1993)**, señala que una persona que se siente eficaz y capaz para desarrollar cualquier labor, difícilmente experimentará sentimientos de fracaso, que es lo que experimentaría una persona que tiene una percepción sobre sí misma de baja eficacia, presentando vulnerabilidad a la adquisición del síndrome de Burnout (Tudela, 2013).

### **Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993)**

Este modelo plantea que los trabajadores que experimentan repetidos fracasos y no alcanzan sus metas laborales, y que además son conscientes de las discrepancias entre las demandas laborales y los recursos disponibles, tienden a desarrollar un mecanismo de afrontamiento para reducir los sentimientos de fracaso. Este mecanismo implica una forma de "retiro mental y conductual", que se distingue por comportamientos asociados a la despersonalización. Según este enfoque, hay cuatro factores desencadenantes del Burnout:

1. Las discrepancias entre las demandas laborales y los recursos del individuo.
2. El nivel de autoconciencia respecto a estas discrepancias.
3. Las expectativas de éxito personal en el trabajo.
4. Los sentimientos de autoconfianza en la capacidad para cumplir con las demandas laborales.

Se destaca que la autoconfianza juega un papel crucial en este proceso, según lo indicado por Martínez (2010). Este modelo ofrece una comprensión detallada de los factores que contribuyen al desarrollo del Burnout y destaca la importancia de la autoconfianza en la capacidad del individuo para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva.

### **Teoría del Intercambio Social**

Los modelos que integran esta teoría consideran que como fruto de las relaciones interpersonales, surge entre los empleados una comparación de tipo social, lo que generaría el potencial riesgo de tener Burnout (Martínez, 2010).

Los modelos que integran esta Teoría son:

### **Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)**

Este modelo busca dar explicación al surgimiento del Burnout en enfermeros, y lo hace considerando dos factores: el intercambio social con los pacientes y los mecanismos de afiliación social y comparación social con los compañeros de trabajo (Tudela, 2013).

- a. Intercambio social con los pacientes: dentro de estos factores etiológicos consideran tres motivos que actúan como estresores: 1. La incertidumbre de no saber cómo actuar, 2. La percepción de equidad, según lo cual esperan ser retribuidos en el trato que ellos dan y 3. La falta de control ante los resultados finales de sus labores como enfermeros ya que de ellos no dependen tales resultados. (Tudela, 2013).
- b. Afiliación Social y comparación social con los compañeros: aquí se refiere que los enfermeros y enfermeras no suelen buscar apoyo de sus colegas por el temor a ser considerados como incompetentes. (Martínez, 2010).

### **Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993)**

Este modelo es básicamente motivacional debido a que considera en su explicación los recursos valiosos para las personas, los mismos que ellos intentan mantener como motivador para el desempeño de sus labores y que pueden peligrar ante una exposición prolongada a situaciones de desgaste lo que generaría cansancio emocional, favoreciéndose así situaciones propicias para el surgimiento del Burnout. Así los recursos considerados por éste modelo son: propósitos (la capacidad propia que la persona tiene para afrontar los problemas), condiciones, características personales y capacidad física (Martínez, 2010).

## **Teoría Organizacional**

Esta teoría está integrada por modelos que consideran la función que ejercen diversos estresores en la institución, así como los mecanismos que usan los trabajadores para hacerle frente al Burnout. Así el Burnout surgiría de la interacción de variables como: las funciones del rol, la estructura, el clima, la cultura organizacional, el apoyo sentido y los mecanismos propios utilizados por los trabajadores ante ocasiones de amenaza, lo que explicaría, a su vez, que las causas de aparición del Burnout son diversas (Martínez, 2010).

### **Modelo de Cox, Kuk y y Leiter (1993)**

Según este modelo, las profesiones propensas a sufrir Burnout son aquellas de tipo humanitario o que en su naturaleza conlleven la atención a los demás, es así que el cansancio emocional será el componente principal para el desarrollo del síndrome, donde la despersonalización surgirá como una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento emocional. Resultando de la evaluación cognitiva, la baja realización personal. También se debe tener en consideración a cómo percibe el trabajador el trabajo y sus proyectos frustrados en relación a su actividad (Martínez, 2010).

## **Teoría Estructural**

Las teorías estructurales son más integrales en cuanto que consideran como antecedentes para la aparición del Burnout elementos personales, interpersonales y organizacionales. Toman en consideración los planteamientos de los modelos estructurales refiriendo que el Burnout surge del desequilibrio de las percepciones de la capacidad de respuesta ante las demandas (Martínez, 2010).

El modelo recogido dentro de ésta teoría es:

### **Modelo de Gil – Monte y Peiró (1997)**

Este modelo presenta al Burnout como respuesta al estrés que se percibe en el campo laboral, dándose como resultado de una reconsideración al ser inconveniente la estrategia de afrontamiento a las situaciones de amenaza, implicando una mediación entre el estrés sentido y las consecuencias del mismo (Martínez, 2010).

Existen otros modelos que explican la etiología del Síndrome de Burnout en los docentes, entre los que se encuentran:

#### **Modelo de Leithwood, Menzies Jantzi y Leithwood (1999)**

Los elementos considerados por este modelo como causales del burnout son los siguientes: factores propios del individuo, otros factores propios de la organización, las directivas de quienes dirigen el centro educativo y diversas variantes del centro educativo (Tudela, 2013).

#### **Modelo Multidimensional de Maslach y Leiter (1999)**

Este modelo es el más aceptado y considerado por la comunidad científica, la cual surge de los resultados obtenidos a través de la aplicación del MBI (Inventario “Burnout” de Maslach). Ambos expertos señalan que el Burnout se origina por la cronicidad del estrés laboral que se produce de la mezcla de factores individuales con otros factores de tipo organizacional además de la conducta propia de los individuos con la percepción que se tiene de las personas y sus conductas tomando protagonismo la autoevaluación, la evaluación de los demás y el estrés, lo que da lugar a la aparición del cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal, consideradas las tres como dimensiones características del Síndrome con surgimiento en el orden mencionado (Moriani y Herruzo, 2004, recogidos en Tudela, 2013).

#### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Maslach y Jackson (1981), propusieron tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal (El – Sahili, 2015).

**a) Cansancio Emocional (CE)**

Integra los sentimientos que experimenta una persona que se siente emocionalmente exhausta por el exceso de trabajo, experimentando desgaste, fatiga, descenso en las energías. Suelen manifestar que ya no pueden más y que la sensación de cansancio que experimentan son debidos al trato constante con personas a quienes atiende (López, 2009) y (TEA Ediciones, 1997).

**b) Despersonalización (DP)**

En esta dimensión se explican las actitudes frías e impersonales que las personas manifiestan hacia aquellos a quienes tienen que prestar un servicio surgiendo como un mecanismo de afrontamiento al estrés ( López, 2009) y (TEA Ediciones S.A, 1997).

**c) Realización Personal (RP)**

Describe los elementos que expresan los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así, los bajos niveles se convierten en indicadores el Síndrome. Una baja realización profesional se manifestaría en una persona como sensación de incapacidad, autopercepción negativa y descenso en la productividad y en la interactividad social (López, 2009) y (TEA Ediciones S.A, 1997).

**Síntomas del Síndrome de Burnout**

Los principales Síntomas del Burnout son: cansancio físico y emocional, despersonalización y baja realización personal, pero también se hace necesario señalar otros síntomas que se presentan consecuentemente del Burnout (López, 2009).

**Síntomas Psicosomáticos**

Suelen presentarse al inicio del Síndrome y se manifiestan como: dolor de cabeza, cansancio, dolores musculares, problemas estomacales, trastornos de sueño, problemas respiratorios, trastornos menstruales (López, 2009).

### **Síntomas Conductuales**

Algunos de los síntomas que se presentan son de tipo conductual identificándose conductas adictivas, absentismo, descontento, agresividad, evitación de responsabilidades, conductas inadaptarías, desorganización, sobre implicación, aumento del consumo de bebidas que activan el sistema nervioso central (Martínez, 2010).

### **Síntomas Emocionales**

Los relacionados con el cansancio emocional como la baja autoestima, irritabilidad, distanciamiento de las personas que demandan servicios afectando la capacidad de la memoria para procesar datos, así como para razonar abstractamente y emitir juicios (López, 2009).

### **Síntomas Defensivos**

Estos síntomas los presentan las personas cuyos sentimientos fueron afectados mostrándose un tanto a la defensiva para con las personas destinatarias de sus servicios por considerarlas culpables de los problemas que las aquejan (López, 2009).

## **Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout**

### **Factores Individuales**

López (2009), recoge la afirmación que hacen Freudenberger y Richelson (1980), quienes mencionan que hay individuos con cierta vulnerabilidad hacia el Burnout, y que está determinada por algunos caracteres de esas personas, quienes se distinguen por ser obsesivas, entusiastas, ambiciosas, competitivas y entregadas a su trabajo, además de ser personas que no tienen metas definidas, estando dispuestas a comprometerse sin medirse en excesos, sino

por el contrario, demostrando cierta adicción al trabajo distinguiéndose por autopresionarse en el tiempo, activarse desenfrenadamente, sobrecargarse de responsabilidades y marcar demasiado énfasis en la obtención de logros.

### **Factores Laborales**

Otros factores muy importantes son aquellos de procedencia externa como aquellas que vienen de la organización en forma de presión hacia los trabajadores por condiciones de trabajo inadecuadas, horarios inflexibles, poca remuneración, incluso la dilatación del tiempo por excesivas medidas burocráticas, esto podría suponer un factor que favorezca a la aparición del estrés por las limitaciones que supongan para el desarrollo de sus labores lo que a su vez ocasionará que los destinatarios de su atención muestren descontento y reprobación, generando más estrés laboral (López, 2009).

### **Factores Sociales**

El soporte social tiene gran relevancia en la vida laboral de las personas, de manera que, si éste se presenta adecuadamente, el individuo desarrollará un sentido de pertenencia y fraternidad que le permitirá sentirse bien y a gusto en su ambiente laboral (López, 2009).

### **Factor “Tipo de Profesión”**

Las profesiones más afectadas son aquellas que por la labor que desempeñan tiene una relación más marcada y constantes con otras personas, llámese usuarios, clientes, pacientes, etc. Por la continua demanda a la que están expuestos. Y esta afirmación es ampliamente respaldada por una serie de investigaciones que se han ido realizando a lo largo de los años, identificando sobre todo profesiones de tipo asistencial (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009).

### **Factores Sociodemográficos**

Dentro de este tipo de factores consideraremos:

### ***La edad***

Según ciertos estudios, a los inicios de la vida profesional es cuando asumen más notoriedad estos factores, debido a que es en esa etapa donde se da la comprobación de que las expectativas sobre la vida laboral no son las que se dan en realidad. Por otro lado, existen estudios que señalan que el cansancio emocional surge a partir de los 44 años, donde la falta de realización personal se hace presente en trabajadores con mayor antigüedad en el trabajo, detectándose descenso en la productividad con mayor agotamiento emocional (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía, 2009).

Por otro lado, aquellos trabajadores que llevan más tiempo trabajando, pudieron haber desarrollado modelos de afrontamiento que les permitan hacer frente al Síndrome.

### ***Sexo y/o Género***

No abundan estudios que respalden la prevalencia de estos factores, pero hay estudios que señalan que podría considerarse una prevalencia en las mujeres por la carga laboral que sumada a la carga familiar podrían ser factores detonantes para el surgimiento del síndrome (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía, 2009).

### **Profesiones y Actividades Susceptibles al S. de Burnout**

Maslach refiere que las profesiones cuyas labores están destinadas a la prestación de algún tipo de servicio son las que mayor propensión muestran para el desarrollo del burnout, así Heifetz y Bersani (1983), señalan que para que una persona llegue a un estado de “quemado”, debe estar previamente encendido, lo cual es una experiencia por la que

frecuentemente suelen pasar las personas que están prestando un servicio a los demás (Rubio, 2003).

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Bienestar Psicológico**

Ryff y Keyes (1995) caracterizan el bienestar psicológico como un proceso que facilita el crecimiento y la autorrealización del individuo, estrechamente ligado al propósito de vida y la forma en que este otorga significado a sus experiencias. Implica enfrentar desafíos y esforzarse por superarlos para alcanzar las metas establecidas.

#### **Autoaceptación**

Según Ryff y Keyes (1995), la autoaceptación es un aspecto crucial para el funcionamiento positivo de la persona. Un alto nivel de autoaceptación se caracteriza por aceptar completamente la propia personalidad, con todas sus cualidades y defectos. Por otro lado, un bajo nivel de autoaceptación implica una insatisfacción consigo mismo, sin lograr aceptar plenamente la propia identidad.

#### **Relaciones positivas**

Está vinculado a mantener relaciones interpersonales cálidas, satisfactorias y confiables. Según Ryff y Keyes (1995), el aislamiento y la soledad incrementan el riesgo de padecer enfermedades, por lo que es fundamental cultivar vínculos sociales positivos para el bienestar.

#### **Propósito en la vida**

Conectado con el significado que se atribuye a la existencia, así como con los objetivos y metas que se establecen (Ryff y Keyes, 1995).

### **Crecimiento personal**

Implica reconocer y potenciar las capacidades y habilidades propias, empleándolas para alcanzar el máximo desarrollo de su potencial (Ryff y Keyes, 1995).

### **Autonomía**

Se refiere a la capacidad de actuar de forma independiente en todas las facetas de la vida (Ryff y Keyes, 1995).

### **Dominio del entorno**

Se refiere a la capacidad de influir y controlar el entorno que nos rodea, así como de satisfacer nuestras necesidades dentro de ese contexto (Ryff y Keyes, 1995).

### **2.3.2 Síndrome de Burnout**

Es un estado negativo continuo a nivel mental que guarda relación con el trabajo y que suele darse en personas “normales”, presentando como características: agotamiento, bajo sentido de competencia, desconsuelo, motivación reducida y surgimiento de actitudes que reducen la función en el trabajo (El – Sahili, 2015).

### **Cansancio Emocional (CE)**

Integra los sentimientos que experimenta una persona que se siente emocionalmente exhausta por el exceso de trabajo, experimentando desgaste, fatiga, descenso en las energías. Suelen manifestar que ya no pueden más y que la sensación de cansancio que experimentan son debidos al trato constante con personas a quienes atiende (López, 2009) y (TEA Ediciones S.A, 1997).

### **Despersonalización (DP)**

En esta dimensión se explican las actitudes frías e impersonales que las personas manifiestan hacia aquellos a quienes tienen que prestar un servicio surgiendo como un mecanismo de afrontamiento al estrés (López, 2009) y (TEA Ediciones S.A, 1997).

### **Realización Personal (RP)**

Describe los elementos que expresan los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así, los bajos niveles se convierten en indicadores el Síndrome. Una baja realización profesional se manifestaría en una persona como sensación de incapacidad, autopercepción negativa y descenso en la productividad y en la interactividad social (López, 2009) y (TEA Ediciones S.A, 1997).

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis General

**Hi:** Existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

**H0:** No existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

##### 3.1.2 Hipótesis específicas

**Hi1:** Existe relación inversa entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho1:** No existe inversa relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Hi2:** Existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho2:** No existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Hi3:** Existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho3:** No existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Hi4:** Existe relación inversa entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho4:** No existe relación inversa entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Hi5:** Existe relación inversa entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho5:** No existe relación inversa entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Hi6:** Existe relación inversa entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ho6:** No existe relación inversa entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

### **3.2 Variables**

#### **Variable 1: Bienestar Psicológico**

##### **Definición conceptual**

Ryff y Keyes (1995) caracterizan el bienestar psicológico como un proceso que facilita el crecimiento y la autorrealización del individuo, estrechamente ligado al propósito de vida y la forma en que este otorga significado a sus experiencias. Implica enfrentar desafíos y esforzarse por superarlos para alcanzar las metas establecidas.

##### **Definición operacional**

Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico, que consta de 39 ítems distribuidos en seis dimensiones diferentes, para evaluar el bienestar psicológico de los participantes. Estos respondieron utilizando un formato de escala Likert de seis puntos

#### **Variable 2 Síndrome de Burnout**

##### **Definición conceptual**

Es un estado negativo continuo a nivel mental que guarda relación con el trabajo y que suele darse en personas “normales”, presentando como características: agotamiento, bajo sentido de competencia, desconsuelo, motivación reducida y surgimiento de actitudes que reducen la función en el trabajo (El – Sahili, 2015).

##### **Definición operacional**

La operacionalización se fundamenta en que el instrumento se compone de tres dimensiones de estudio, las cuales se reflejan a través de 22 ítems de preguntas tipo Likert. Estos ítems están tomados del cuestionario MBI-Burnout de Maslach y ofrecen niveles de resultado que revelan el nivel de burnout, ya sea alto, medio o bajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método Científico de Investigación**

El presente informe de investigación aplicó el Método Científico. De acuerdo a Sánchez & Reyes (2017) comprende una dirección a seguir en base a una serie ordenada de etapas cambiantes y continuos con reglas semiestablecidas para alcanzar un objetivo o resultado. Es decir, un proceso de investigación para brindar respuestas a cuestiones no conocidas.

#### **1.2 Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo básica. La cual tiene como fin explorar, describir y conocer el avance intelectual y científico respecto a una determinada realidad. (Sánchez y Reyes, 2017).

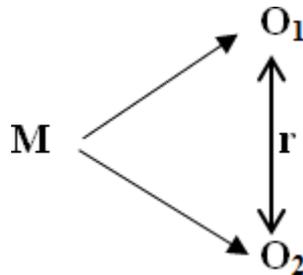
#### **4.3 Nivel de Investigación**

El nivel de estudio según Hernández y otros (2014) es relacional porque trata de recopilar información actual de un fenómeno, es decir busca medir cada variable después de hallar la correlación entre las mismas; por ende, busca la relación entre variables en la establecida muestra (p.98).

#### **4.4 Diseño de Investigación**

La presente investigación es no experimental, porque no se manipuló en ningún momento las variables de estudio, además fue transaccional puesto que solo se recogió la información en un solo momento (Sánchez y Reyes. 2017).

Sánchez & Reyes (2017) el diseño de investigación que se utilizó es el correlacional, puesto que, la investigación que se presenta está orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos variables o fenómenos de interés en una misma muestra de sujetos.



**DONDE**

M= Personal militar mayores de 18 años.

O1= Bienestar Psicológico

R= Correlación entre variables 1 y 2

O2= Síndrome de Burnout

#### 4.5 Población y muestra

##### **Población**

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2017) la población es un conjunto de integrantes de cualquier grupo etario definido en base a eventos, situaciones, objetos y particularidades.

El siguiente trabajo se consideró de población a 300 militares pertenecientes a una Institución de las Fuerzas Armadas.

##### **Muestra**

Estuvo conformada por 102 militares de una Institución de las Fuerzas Armadas.

Citando a Sanchez y Reyes (2017) la muestra de estudio es seleccionada de la población de estudio, la cual debe ser representativa en base a similitudes, eventos y objetos, pues de esta forma permitirá generalizar los resultados.

La técnica de muestreo utilizado fue el No Probabilístico-Intencional, según Sánchez y Reyes (2017) en este tipo de muestreo la persona que selecciona la muestra busca que ésta sea representativa de la población de donde es elegida. Esta elección se da acorde a una opinión o intención, por tanto, la evaluación de la representación es subjetiva.

***Criterios de inclusión:***

- Personal militar que acepte participar en la investigación.
- Personal militar masculino.
- Personal militar femenino.
- Personal graduados hasta el año 2022
- Personal militar que trabaje en el Grupo Aéreo N°2 y la ESCOM.
- Personal que se encuentre realizando curso.

***Criterios de Exclusión:***

- Participante que no desean participar.
- Participantes que no termine la encuesta.
- Personal de otras instituciones de las FF.AA.
- Participantes dados de baja o en retiro.
- Personal del Servicio militar voluntario.
- Personal civil que trabaje en el Grupo Aéreo N°2 y la ESCOM
- Personal militar que trabaje en otras bases aéreas de Arequipa

**4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

***4.6.1. Técnica:***

En este estudio se aplicó la técnica de encuesta, que tiene la finalidad de conocer e identificar la perspectiva de un grupo de personas, sobre un fenómeno en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Procedimiento:**

- Se solicitó el consentimiento formal a la Base Aérea de Vitor “Coronel FAP Marco Schenone Oliva” (Grupo Aéreo N°2 y la ESCUELA DE COMANDOS).
- En segundo lugar, se validó los test psicológicos según el espacio geográfico considerando criterios estadísticos que denoten adecuados índices de validez y confiabilidad.
- Por medio de los criterios de inclusión se seleccionó a los militares a conformar la muestra de estudio.
- Se informó y aplicó el consentimiento informado hacia la muestra de estudio.
- Se aplicó los instrumentos de evaluación con el fin de recopilar la información necesaria.

**4.6.2. Instrumentos:**

Los instrumentos de investigación son herramientas específicas para recoger datos de la muestra de investigación, y estos fueron elegidos de acuerdo a la técnica que se utiliza (Sánchez y Reyes, 2017).

**Tabla 1**

*Ficha técnica de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*

<b>Datos del instrumento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Nombre</b>	: Escala de Bienestar Psicológico Ryff
<b>Autores</b>	: C. Ryff y C. Keyes (1995)
<b>Aplicación</b>	: Individual y/o colectivo
<b>Adaptación</b>	: Riveros (2023), adaptación peruana
<b>Población</b>	: Jóvenes y personas adultas de ambos géneros, con un nivel educativo suficiente para entender las indicaciones proporcionadas

---

<b>Duración</b>	: 10-15 minutos
<b>Número de ítems</b>	: 39
<b>Objetivo</b>	: Medir el nivel de bienestar psicológico considerando seis aspectos esenciales: autoaceptación, sentido de vida, autonomía, habilidad para enfrentar el entorno, relaciones interpersonales positivas y desarrollo personal.

---

*Nota.* Adaptado del “Cuestionario de Bienestar Psicológico”, C. Ryff y C. Keyes, 1995.

### **Descripción del Instrumento**

El cuestionario, adaptado para su uso en Perú por Riveros en 2023, consta de 39 ítems distribuidos en 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.

### **Validez**

Para esta investigación se llevó a cabo la validación de contenido, que consistió en examinar y revisar detalladamente los elementos de los ítems del instrumento a utilizar, asegurando que realmente evalúen lo que se pretende medir (Hernández et al., 2014). En cuanto a la validación del primer instrumento de evaluación, se realizó a través del criterio de jueces. Este panel estuvo compuesto por un psicólogo militar y dos psicólogas civiles, todos ellos especializados en el tema. Cabe destacar que estos profesionales poseen el título de Magíster. Gracias a su aprobación, se pudo proceder con la aplicación del instrumento de evaluación del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout entre pares.

**Tabla 2***Juicio de expertos del instrumento de Bienestar Psicológico*

<b>Datos</b>	<b>Grado académico</b>
May.FAP Curotto Vincés, Renzo	Magister
Salazar Hito, Vanesa	Magister
Karina Pamela Espillco Rodríguez	Magister

*Nota.* Validez de contenido del instrumento (3 expertos).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se encarga de determinar si las informaciones recopiladas en la prueba son válidas, lo cual es fundamental para que un investigador pueda confiar en que los resultados serán similares en múltiples aplicaciones del mismo instrumento (Oseda et al., 2015). A lo cual, en la investigación se evaluó la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS 27.

**Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad del Instrumento de Bienestar Psicológico*

Alfa de Cronbach	Estandarizados	N de elementos
.824	.800	39

La Tabla 3 refleja el índice de confiabilidad aceptable, porque el alfa de Cronbach está próxima a 1, según tomado de Palella y Martins (2012, p. 169).

Para lo cual se realizó la prueba piloto con 20 personas del servicio militar voluntario del Grupo Aéreo N°2 con el fin de validar el instrumento. Con un resultado de 0,824, es decir, un instrumento confiable.

**Tabla 4**

*Equivalencia de la confiabilidad del instrumento de Bienestar Psicológico*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota.* Palella S., y Martins F. (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuántica.

Aquí podemos describir que fueron 39 ítems y su alfa de Cronbach es de .824, quiere decir que la escala de confiabilidad es muy alta, ya que el alfa de Cronbach este cercano a 1, por tanto, se determina que es fiable para su aplicación.

**Tabla 12**

*Ficha técnica de la variable Síndrome de Burnout*

<b>Datos del instrumento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Nombre</b>	: Inventario Burnout de Maslach – MBI
<b>Autores</b>	: C. Maslach y S.E. Jackson, 1981
<b>Aplicación</b>	: Individual y/o colectivo
<b>Adaptación</b>	: Villar (2022), adaptación peruana
<b>Tipificación</b>	: Se realizaron evaluaciones utilizando medidas de puntuaciones centiles y típicas, tanto para cada género como para el conjunto de una muestra representativa de la población en general. También se efectuaron análisis

---

	estadísticos descriptivos de diversos subgrupos dentro del grupo de personas que recibieron asistencia.
<b>Duración</b>	:10 a 15 minutos
<b>Objetivo</b>	:El propósito es examinar el síndrome de estrés laboral relacionado con la asistencia desde tres perspectivas o facetas. Estudios de factores, tanto originales como realizados en España, han indicado que los elementos del MBI muestran una configuración tridimensional que posiblemente refleja estas dimensiones.

---

*Nota.* Adaptado del “Inventario Burnout de Maslach”, C. Maslach y S.E. Jackson, 1981.

### **Descripción del instrumento**

Este cuestionario fue elaborado por C. Maslach y S.E. Jackson (1981), Madrid y adaptado a Perú por Roberto Smith Lobón Fabián, este instrumento posee una escala de tipo Likert: que va desde; nunca (0) a diariamente (6). Tiene 22 ítems y tiene tres dimensiones.

### **Validez**

Se verifico a través del criterio de jueces, el cual estuvo conformado por un psicólogo militar y dos psicólogas civiles, ambos conocedores del tema, lo cual hace constar que es apto para aplicar el instrumento Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout entre iguales.

**Tabla 5**

---

<b>Datos</b>	<b>Grado académico</b>
May.FAP Curotto Vinces, Renzo	Magister

---

Salazar Hito, Vanesa	Magister
Karina Pamela Espillco Rodriguez	Magister

Juicio de expertos del instrumento de Síndrome de Burnout

*Nota.* Validez de contenido del instrumento (3 expertos).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad determina si los datos obtenidos en la prueba son consistentes, siendo crucial para que un investigador pueda confiar en que los resultados serán similares en múltiples aplicaciones del mismo instrumento (Oseda et al., 2015). Por lo tanto, en este estudio se hizo por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS 27.

### **Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento Síndrome de Burnout*

Alfa de Cronbach	Estandarizados	N de elementos
.834	.835	22

La Tabla 6 muestra que alfa de Cronbach es de .834, quiere decir que la escala de confiabilidad es muy alta, ya que el alfa de Cronbach está próximo a 1 (Palella y Martins 2012).

Para lo cual se realizó la prueba piloto con 20 personas del servicio militar voluntario del Grupo Aéreo N°2, con el fin de validar el instrumento, el puntaje obtenido fue de 0,834 , es decir, un instrumento confiable.

### **Tabla 7**

*Equivalencia de la confiabilidad del instrumento de Síndrome de Burnout*

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy Alta

0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota.* Palella S., y Martins F. (2012, p. 169) Metodología de la investigación cuántica.

Aquí podemos describir que fueron 22 ítems y su alfa de Cronbach es de .834 quiere decir que la escala de confiabilidad es muy alta, ya que el alfa de Cronbach este cercano a 1, por tanto, se determina que es fiable para su uso.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para la recolección de los datos se emplearon los cuestionario, se utilizó el Programa Estadístico SPSS versión 27 para procesar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, así mismo se procedió a tabularlo para que puedan ser expresados mediante tablas y figuras. Para la contrastación de hipótesis empleamos la prueba de correlación de Spearman al nivel de significancia de 5%, según corresponda.

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

El estudio se basó en la normativa de investigación de la Universidad Peruana Los Andes, particularmente en el Capítulo IV, que aborda la Ética de la Investigación. Se tomó en cuenta el artículo 27°, centrado en los principios que orientan la investigación, se priorizó la protección de todos los individuos, sin importar su origen étnico, sociocultural o económico, en consonancia con lo establecido en la Constitución Peruana. Además, se valoró la necesidad de obtener el consentimiento informado de los participantes y asegurar la veracidad, responsabilidad y beneficios en el proceso de investigación. (Colegio de Psicólogos, 2017).

Además, se consideró el artículo 28°, el cual establece las Normas de Conducta Ética del Investigador. Se puso especial énfasis en la aplicación rigurosa de los procesos de

investigación, respetando aspectos metodológicos, de relevancia, validez, confiabilidad y veracidad de las fuentes utilizadas. Las citas y referencias bibliográficas se realizaron siguiendo el formato APA. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de las fuentes de información en este estudio mediante una declaración del autor, asegurando su uso exclusivo con fines académicos.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

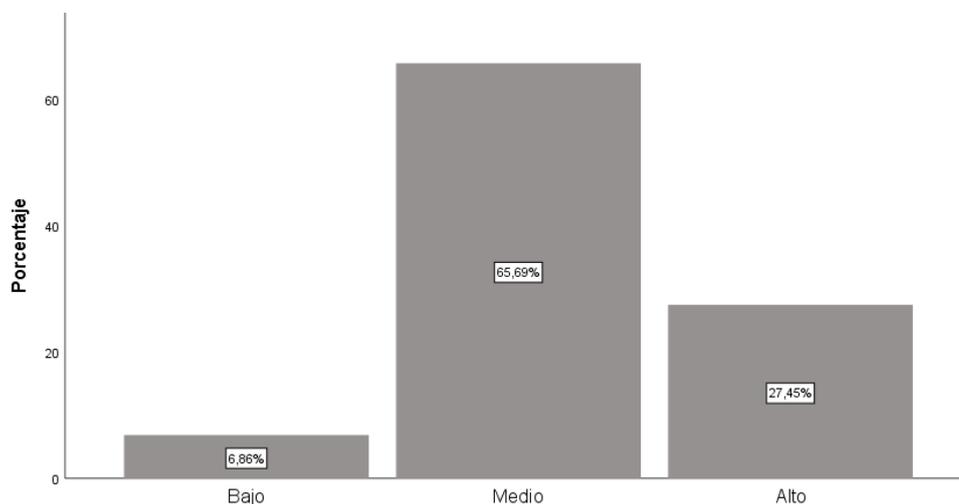
**Tabla 8**

*Resultado de la variable Bienestar Psicológico en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6,9
Medio	67	65,7
Alto	28	27,5
Total	102	100,0

**Figura 2**

*Resultado de la variable Bienestar Psicológico en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



#### Interpretación

La tabla muestra los resultados de la variable "Bienestar Psicológico" en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa, durante el año 2023. Esta

variable se ha categorizado en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. Las frecuencias y porcentajes se interpretan de la siguiente manera: 1. Bajo nivel de Bienestar Psicológico: 7 personas, lo que representa el 6.9% del total de personal militar evaluado. 2. Medio nivel de Bienestar Psicológico: 67 personas, que constituyen el 65.7% del total. Este es el nivel con mayor frecuencia. 3. Alto nivel de Bienestar Psicológico: 28 personas, correspondiente al 27.5% del total. La mayoría del personal militar (65.7%) reportó un nivel Medio de Bienestar Psicológico, mientras que un porcentaje menor (27.5%) presentó un Alto nivel. Solamente el 6.9% del personal mostró un Bajo nivel de Bienestar Psicológico. Estos resultados sugieren que, de manera general, el personal militar evaluado en esta Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa durante el 2023 reportó niveles adecuados de Bienestar Psicológico, con una pequeña proporción que requeriría atención especial..

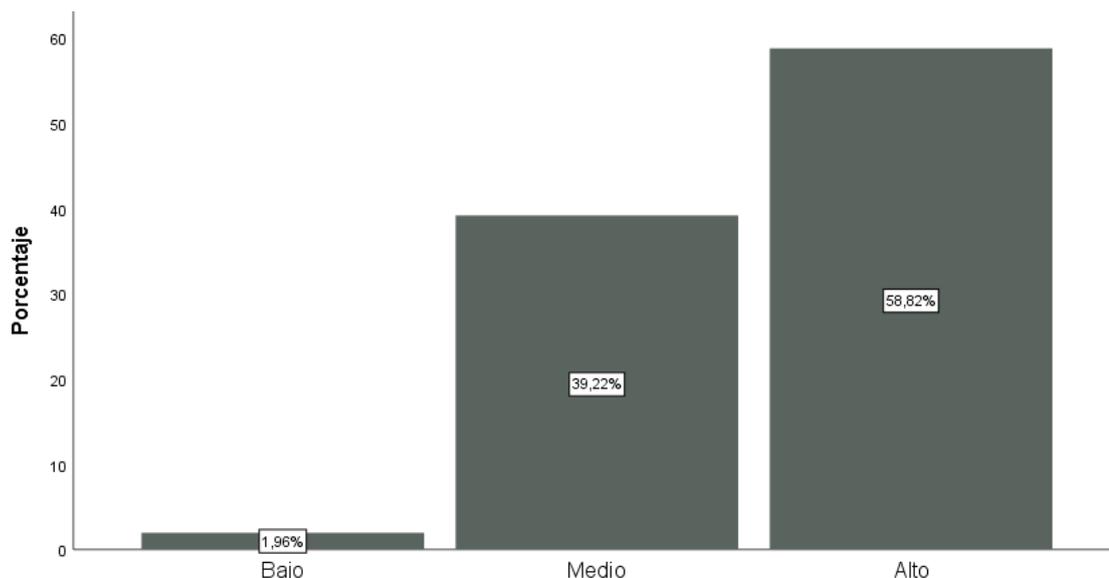
### **Tabla 9**

*Resultado de la dimensión autoaceptación en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Medio	40	39,2
Alto	60	58,8
Total	102	100,0

### **Figura 3**

*Resultado de la dimensión autoaceptación en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



### Interpretación

La tabla muestra la distribución de frecuencias y porcentajes para la dimensión autoaceptación, categorizada en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. El nivel Alto fue el que tuvo mayor frecuencia, con 60 personas que representan el 58.8% del total de personal militar evaluado. Esto indica que más de la mitad del personal reportó un nivel Alto de autoaceptación. Por otro lado, el nivel Medio de autoaceptación fue reportado por 40 personas, lo que constituye el 39.2% del total. Este fue el segundo nivel con mayor frecuencia. Finalmente, solo 2 personas, correspondientes al 2% del total, presentaron un nivel Bajo de autoaceptación. Los resultados sugieren que la mayoría del personal militar evaluado en esta Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa durante el 2023 reportó niveles adecuados de autoaceptación, siendo el nivel Alto el predominante. Esto implica que gran parte del personal tiene una actitud positiva hacia sí mismo y reconoce sus cualidades y limitaciones. Solo una pequeña proporción mostró un nivel Bajo de autoaceptación, lo que podría requerir atención especial.

### Tabla 10

*Resultado de la dimensión relaciones positivas en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	27,5
Medio	49	48,0
Alto	25	24,5

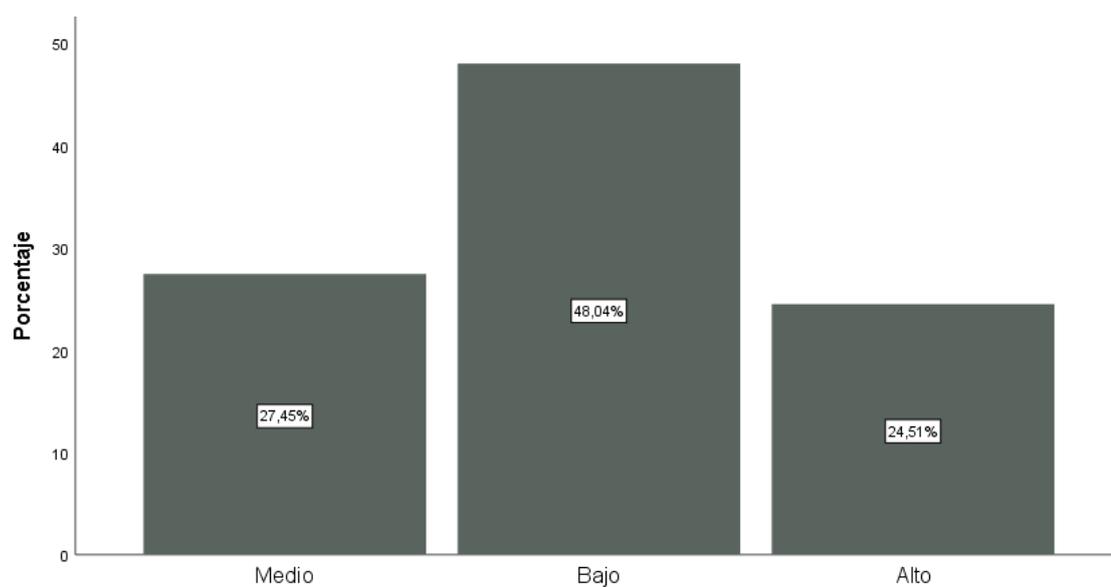
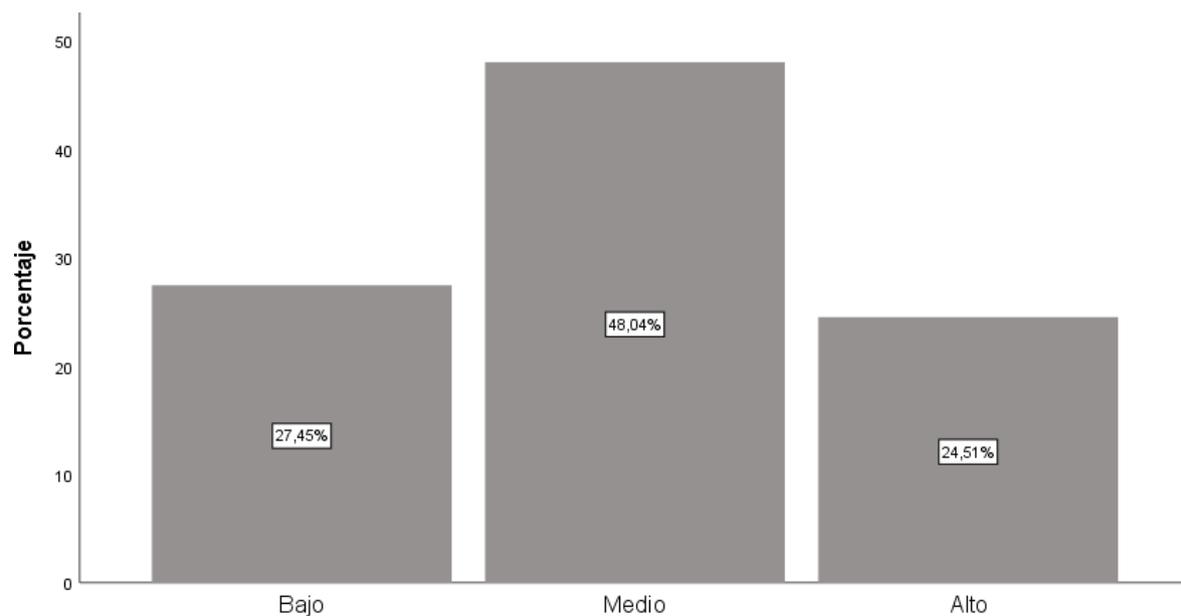
---

Total	102	100,0
-------	-----	-------

---

**Figura 4**

*Resultado de la dimensión relaciones positivas en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



Interpretación

La tabla y figura muestra que el nivel Medio de relaciones positivas fue el más frecuente, reportado por 49 personas que representan el 48% del total evaluado. Esto sugiere que cerca de la mitad del personal militar presenta un nivel promedio en cuanto a su capacidad para establecer relaciones interpersonales positivas, cálidas y satisfactorias. Por otro lado, un porcentaje considerable del 27.5%, correspondiente a 28 personas, obtuvo un nivel Bajo en esta dimensión. Esto indica que más de una cuarta parte del personal evaluado experimenta dificultades para establecer vínculos estrechos y confiables con los demás. Finalmente, solo el 24.5% del personal, es decir, 25 personas, reportó un nivel Alto de relaciones positivas. Este es el grupo que tiene mayor facilidad para mantener relaciones cercanas, empáticas y mutuamente satisfactorias. Si bien la mayoría del personal se ubicó en un nivel Medio de relaciones positivas, es preocupante que más de un cuarto del personal tenga un nivel Bajo en esta dimensión, lo que podría afectar su bienestar psicológico y su capacidad para trabajar en equipo de manera efectiva. Sería recomendable implementar estrategias para mejorar las habilidades sociales y de comunicación del personal militar en esta Institución.

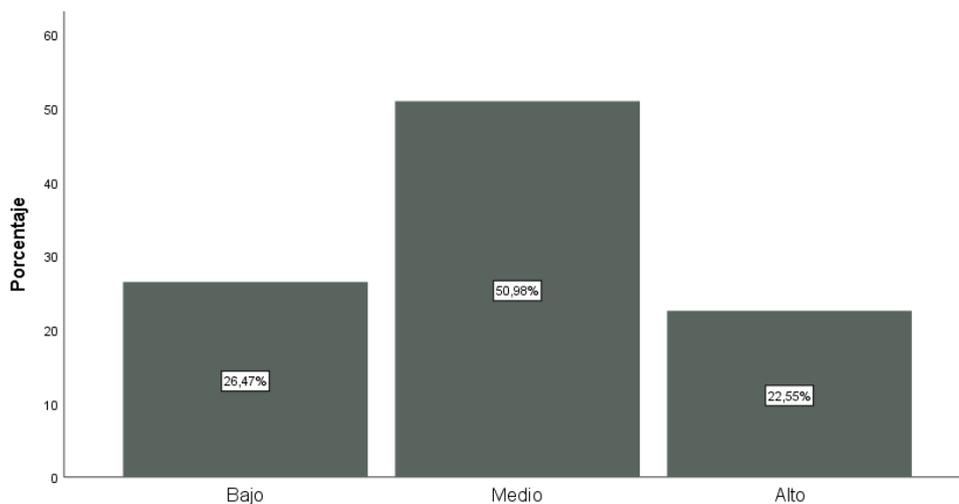
**Tabla 11**

*Resultado de la dimensión autonomía en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	26,5
Medio	52	51,0
Alto	23	22,5
Total	102	100,0

**Figura 5**

*Resultado de la dimensión autonomía en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



### Interpretación

La tabla y la figura muestra que el nivel Medio de autonomía fue el más frecuente, reportado por 52 personas que representan el 51% del total evaluado. Esto sugiere que poco más de la mitad del personal militar presenta un nivel promedio en cuanto a su capacidad para tomar decisiones de forma independiente, resistir presiones sociales y regular su conducta. Por otro lado, un porcentaje considerable del 26.5%, correspondiente a 27 personas, obtuvo un nivel Bajo en esta dimensión. Esto indica que más de una cuarta parte del personal evaluado experimenta dificultades para mantener su independencia y autorregulación, pudiendo ser más susceptibles a la influencia de factores externos. Finalmente, solo el 22.5% del personal, es decir, 23 personas, reportó un nivel Alto de autonomía. Este es el grupo que tiene mayor capacidad para actuar de acuerdo a sus propios criterios y valores, siendo más autónomos e independientes, si bien la mayoría del personal se ubicó en un nivel Medio de autonomía, es preocupante que más de un cuarto del personal tenga un nivel Bajo en esta dimensión, lo que podría afectar su capacidad para tomar decisiones y actuar de forma independiente. Sería recomendable implementar estrategias para fomentar la autoconfianza, la autorregulación y la toma de decisiones autónoma en el personal militar de esta Institución.

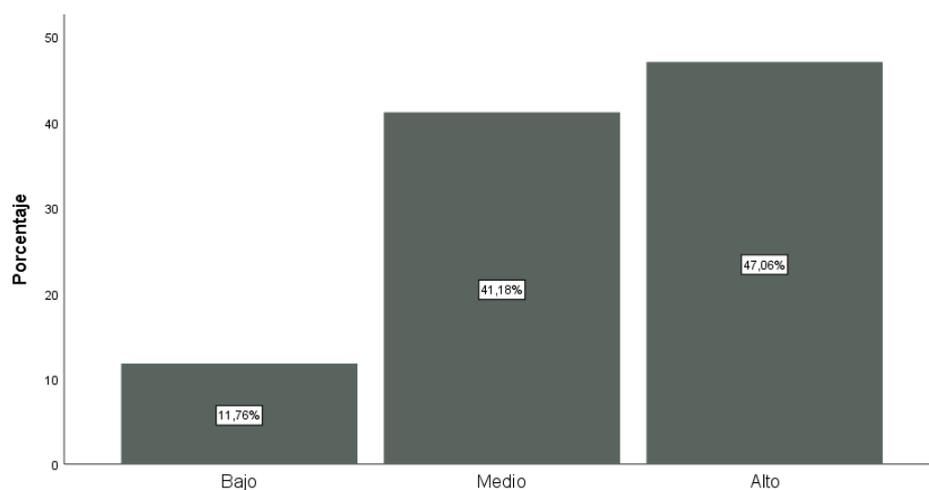
**Tabla 12**

*Resultado de la dimensión dominio del entorno en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	11,8
Medio	42	41,2
Alto	48	47,1
Total	102	100,0

**Figura 6**

*Resultado de la dimensión dominio del entorno en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



### Interpretación

Los datos revelan que casi la mitad del personal militar, el 47.1% equivalente a 48 personas, exhibió un alto nivel de dominio del entorno. Esto implica que un porcentaje significativo del personal posee habilidades para manejar de manera efectiva las demandas y oportunidades de su entorno. Por otra parte, un 41.2%, correspondiente a 42 individuos, se situó en un nivel medio de dominio del entorno. Este grupo muestra una capacidad promedio para crear o aprovechar contextos favorables y hacer frente a situaciones externas complejas.

Finalmente, solo el 11.8%, es decir, 12 personas, reportaron un bajo dominio del entorno. Si bien es una proporción pequeña, este segmento podría tener dificultades para administrar de manera adecuada las circunstancias y condiciones de su entorno. En general, los datos sugieren que la mayoría del personal militar evaluado cuenta con recursos suficientes para ejercer control sobre su entorno y sacar provecho de las oportunidades que este ofrece, aunque un grupo menor podría requerir apoyo adicional en esta área.

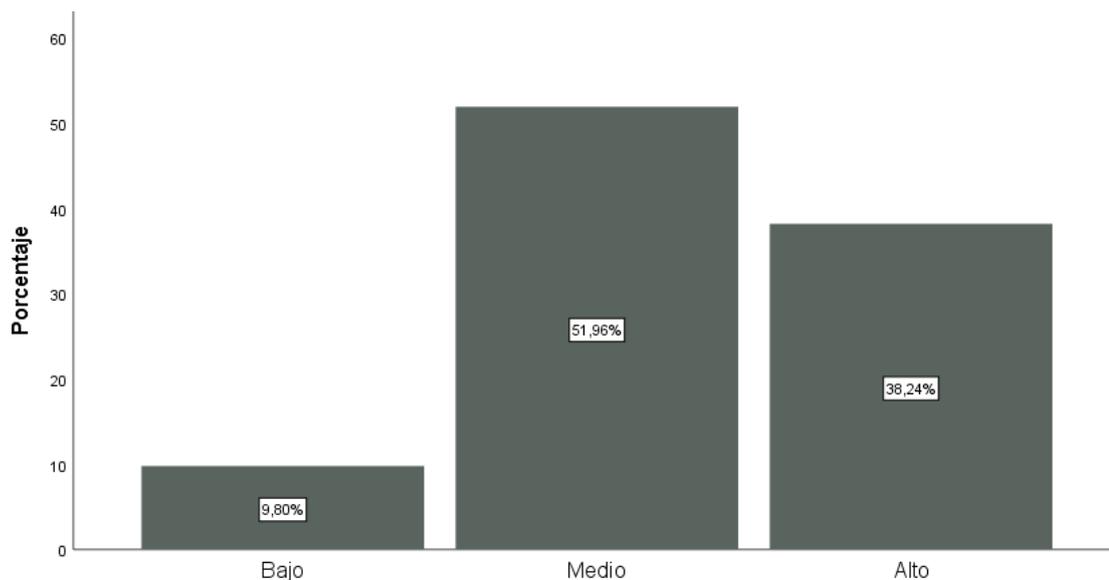
**Tabla 13**

*Resultado de la dimensión crecimiento personal en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	9,8
Medio	53	52,0
Alto	39	38,2
Total	102	100,0

**Figura 7**

*Resultado de la dimensión crecimiento personal en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



### Interpretación

Los datos muestran que la mayor parte del personal militar, un 52% equivalente a 53 personas, se ubicó en un nivel medio de crecimiento personal. Esto sugiere que más de la mitad del personal tiene una capacidad promedio para desarrollar su potencial, crecer como individuos y estar abiertos a nuevas experiencias. Por otro lado, un porcentaje considerable del 38.2%, correspondiente a 39 individuos, exhibió un alto nivel de crecimiento personal. Este grupo demuestra un fuerte sentido de desarrollo continuo, aprovechando las oportunidades para crecer y actualizar sus habilidades y conocimientos. Finalmente, solo un pequeño porcentaje del 9.8%, es decir, 10 personas, reportó un bajo nivel de crecimiento personal. Si bien es una proporción menor, este segmento podría tener dificultades para enfrentar nuevos desafíos y experiencias que promuevan su desarrollo. En general, los datos sugieren que la gran mayoría del personal militar evaluado cuenta con recursos y motivación suficientes para seguir creciendo y actualizándose, aunque un pequeño grupo podría requerir estímulos adicionales en esta área.

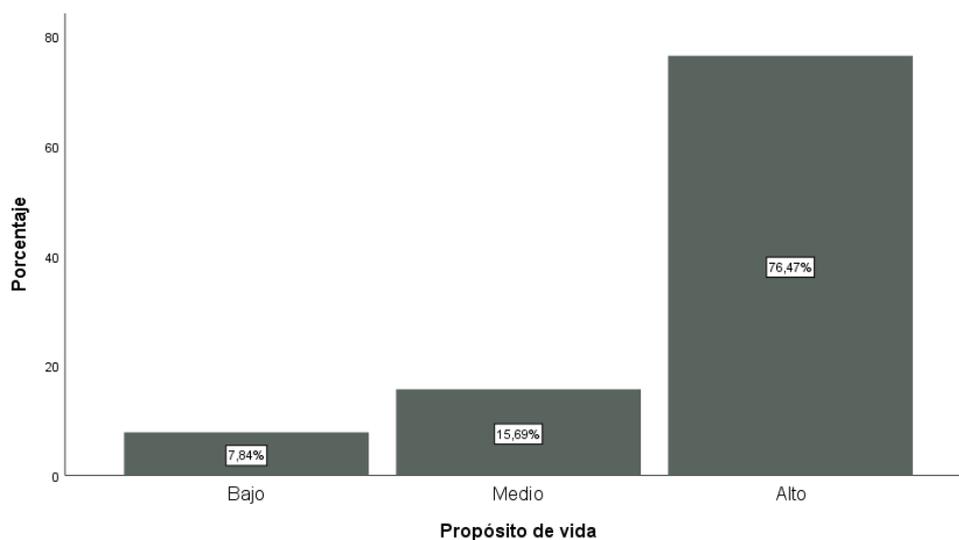
**Tabla 14**

*Resultado de la dimensión propósito de vida en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7,8
Medio	16	15,7
Alto	78	76,5
Total	102	100,0

**Figura 8**

*Resultado de la dimensión propósito de vida en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



### Interpretación

Los datos revelan que una abrumadora mayoría del personal militar, el 76.5% equivalente a 78 personas, exhibió un alto nivel de propósito de vida. Esto implica que la gran mayoría del personal siente que su vida tiene un sentido y una dirección significativa. Por otro lado, solo un 15.7%, correspondiente a 16 individuos, se ubicó en un nivel medio de propósito de vida. Este grupo reporta tener una sensación de propósito y significado moderada en sus

vidas. Finalmente, solo una pequeña minoría del 7.8%, es decir, 8 personas, reportó un bajo nivel de propósito de vida. Si bien es un porcentaje bajo, este segmento podría estar experimentando una falta de sentido o dirección clara en sus vidas. En general, los datos sugieren que la inmensa mayoría del personal militar evaluado cuenta con un fuerte sentido de propósito y metas que guían sus vidas, aunque un pequeño grupo podría beneficiarse de apoyo para encontrar un mayor significado y orientación.

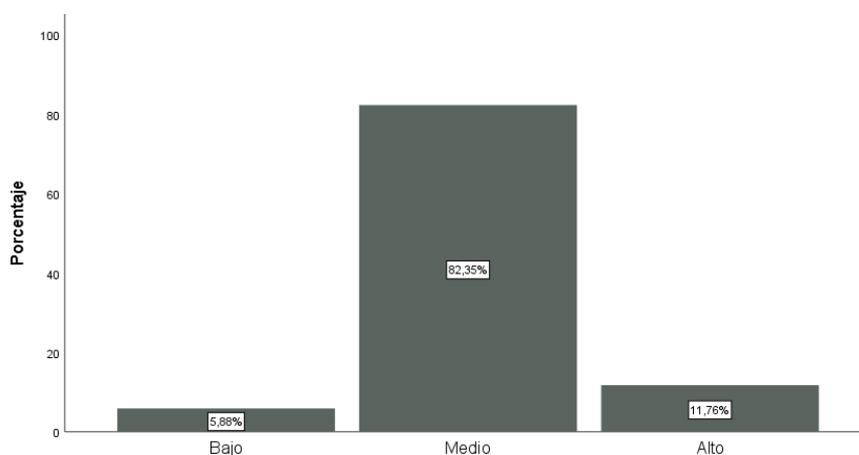
**Tabla 15**

*Resultado de la variable síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,9
Medio	84	82,4
Alto	12	11,8
Total	102	100,0

**Figura 9**

*Resultado de la variable síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023*



Interpretación

Los datos muestran que la gran mayoría del personal, el 82.4% equivalente a 84 personas, reportó un nivel medio de síndrome de burnout. Esto sugiere que si bien esta proporción experimenta ciertos síntomas asociados al agotamiento laboral, estos no alcanzan niveles críticos. Por otro lado, un porcentaje pequeño pero significativo del 11.8%, correspondiente a 12 individuos, exhibió un alto nivel de síndrome de burnout. Este grupo podría estar padeciendo agotamiento emocional severo, despersonalización y una sensación de falta de realización personal en su trabajo. Finalmente, solo un 5.9%, es decir, 6 personas, reportó niveles bajos de síndrome de burnout. Esta minoría probablemente no experimenta mayores problemas relacionados con el desgaste laboral. En general, si bien los niveles altos de burnout son preocupantes, los datos sugieren que la inmensa mayoría del personal se encuentra en niveles manejables, aunque sería recomendable implementar medidas para prevenir que aquellos con niveles medios avancen hacia un agotamiento más severo.

## 5.2. Logro de objetivos

### Objetivo general

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Lo cual, se muestra en la siguiente tabla,

**Tabla 16**

*Resultado de Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Síndrome de burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Bienestar psicológico	Bajo	f	0	4	3	7
		%	0,0%	3,9%	2,9%	6,9%
	Medio	f	4	57	6	67
		%	3,9%	55,9%	5,9%	65,7%
	Alto	f	2	23	3	28
		%	2,0%	22,5%	2,9%	27,5%
<b>Total</b>		f	6	84	12	102

---

%                      5,9%           82,4%           11,8%           100,0%

---

### Interpretación

La tabla de contingencia muestra la relación entre los niveles de Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Se observa una tendencia inversa, donde a mayor Bienestar Psicológico, menor es el nivel de Síndrome de Burnout reportado. La mayor concentración se encuentra en el cruce de Medio Bienestar Psicológico y Medio Síndrome de Burnout, con 57 personas (55.9% del total). Sin embargo, un número importante de 23 personas (22.5%) reportó niveles Medio de Bienestar Psicológico pero Alto en Síndrome de Burnout. Del grupo con Alto Bienestar Psicológico, la mayoría (23 personas, 22.5%) tuvo un nivel Medio de Burnout. Además, de las 7 personas con Bajo Bienestar Psicológico, 4 presentaron un nivel Medio y 3 un nivel Alto de Síndrome de Burnout. Notablemente, no hubo casos de Bajo Bienestar Psicológico y Bajo Síndrome de Burnout. Estos hallazgos sugieren que niveles más bajos de Bienestar Psicológico se asocian con mayores niveles de Síndrome de Burnout en esta muestra de personal militar, por lo que promover el bienestar psicológico podría ser una estrategia efectiva para prevenir el agotamiento laboral.

### Objetivo específico 1

Con respecto al primer objetivo específico, que fue identificar la relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. La siguiente tabla muestra:

**Tabla 17**

*Resultado de la dimensión autoaceptación y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Síndrome de burnout			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	f	0	2	0	2

		%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	f	1	32	7	40
Autoaceptación		%	1,0%	31,4%	6,9%	39,2%
	Alto	f	5	50	5	60
		%	4,9%	49,0%	4,9%	58,8%
Total		f	6	84	12	102
		%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%

### Interpretación

La tabla muestra la relación entre la dimensión autoaceptación y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Se observa una tendencia de que a mayor nivel de autoaceptación, menor es el nivel de Síndrome de Burnout reportado. La mayor concentración se encuentra en el cruce de Alto nivel de autoaceptación y Medio nivel de Síndrome de Burnout, con 50 personas (49% del total). Un número considerable de 32 personas (31.4%) reportó niveles Medio de autoaceptación y Medio de Síndrome de Burnout. Del grupo con Alto nivel de autoaceptación, 5 personas (4.9%) tuvieron un nivel Bajo de Burnout, mientras que otras 5 (4.9%) presentaron un nivel Alto. Cabe destacar que las 2 personas con Bajo nivel de autoaceptación presentaron un nivel Medio de Síndrome de Burnout, y ninguna reportó niveles Bajo o Alto de este síndrome. Estos hallazgos sugieren que niveles más bajos de autoaceptación podrían asociarse con mayores niveles de Síndrome de Burnout en esta muestra de personal militar, por lo que promover una actitud positiva hacia uno mismo y el reconocimiento de las propias cualidades y limitaciones podría ser un factor protector contra el agotamiento laboral.

## Objetivo específico 2

Con respecto al segundo objetivo que fue identificar la relación entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Se cuenta con los siguientes resultados;

**Tabla 18**

*Resultado de la dimensión relaciones positivas y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Síndrome de burnout			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Relaciones positivas	Bajo	f	1	24	3	28
		%	1,0%	23,5%	2,9%	27,5%
	Medio	f	3	40	6	49
		%	2,9%	39,2%	5,9%	48,0%
	Alto	f	2	20	3	25
		%	2,0%	19,6%	2,9%	24,5%
Total	f	6	84	12	102	
	%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%	

### Interpretación

La tabla muestra la relación entre la dimensión relaciones positivas y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. La mayor concentración se encuentra en el cruce de Medio nivel de relaciones positivas y Medio nivel de Síndrome de Burnout, con 40 personas (39.2% del total). Del total de 28 personas con Bajo nivel de relaciones positivas, la gran mayoría (24 personas, 23.5%) presentó un nivel Medio de Burnout. Un número considerable de 20 personas (19.6%) reportó niveles Alto de relaciones positivas y Medio de Síndrome de Burnout. Tanto en el grupo de Bajo como Alto nivel de relaciones positivas, hubo casos de personas con todos los niveles de Síndrome de Burnout. No se observa una tendencia clara entre los niveles de relaciones positivas y Síndrome de Burnout en esta muestra. En general,

los datos sugieren que la capacidad para establecer relaciones interpersonales positivas no parece estar fuertemente asociada con los niveles de Síndrome de Burnout en este grupo de personal militar, encontrándose casos de burnout en todos los niveles de relaciones positivas.

### Objetivo específico 3

En cuanto al tercer objetivo, que fue identificar la relación entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Tabla 19**

*Resultado de la dimensión autonomía personal y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Síndrome de burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	1	21	5	27
	%	1,0%	20,6%	4,9%	26,5%
Medio	f	2	45	5	52
	%	2,0%	44,1%	4,9%	51,0%
Alto	f	3	18	2	23
	%	2,9%	17,6%	2,0%	22,5%
Total	f	6	84	12	102
	%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%

#### Interpretación

La tabla muestra la relación entre la dimensión autonomía y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. La mayor concentración se encuentra en el cruce de Medio nivel de autonomía y Medio nivel de Síndrome de Burnout, con 45 personas (44.1% del total). Del total de 27 personas con Bajo nivel de autonomía, la gran mayoría (21 personas, 20.6%) presentó un nivel Medio de Burnout. Un número similar de 5 personas (4.9%) reportó niveles Bajo de autonomía y Alto de Síndrome de Burnout, así como niveles Medio de ambas variables.

Del grupo con Alto nivel de autonomía, la mayoría (18 personas, 17.6%) tuvo un nivel Medio de Síndrome de Burnout. Se observan casos de todos los niveles de Síndrome de Burnout en cada nivel de autonomía. No se aprecia una tendencia clara entre los niveles de autonomía y Síndrome de Burnout en esta muestra. En general, los datos sugieren que la capacidad para tomar decisiones de forma independiente y autorregular la conducta no parece estar fuertemente asociada con los niveles de Síndrome de Burnout en este grupo de personal militar, encontrándose casos de burnout en todos los niveles de autonomía.

#### Objetivo específico 4

Respecto al cuarto objetivo específico que fue identificar la relación entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Se tienen los siguientes resultados;

**Tabla 20**

*Resultado de la dimensión dominio del entorno y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Síndrome de burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	f	0	8	4	12
	%	0,0%	7,8%	3,9%	11,8%
Medio	f	1	37	4	42
	%	1,0%	36,3%	3,9%	41,2%
Alto	f	5	39	4	48
	%	4,9%	38,2%	3,9%	47,1%
Total	f	6	84	12	102
	%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%

#### Interpretación

La tabla indica que la mayor concentración se encuentra en el cruce de Alto nivel de dominio del entorno y Medio nivel de Síndrome de Burnout, con 39 personas (38.2% del total).

Del grupo con Medio nivel de dominio, la gran mayoría (37 personas, 36.3%) presentó un nivel Medio de Burnout también. Por otra parte, de las 12 personas con Bajo dominio del entorno, 8 (7.8%) reportaron un nivel Medio de Síndrome de Burnout y 4 (3.9%) un nivel Alto. Cabe destacar que 5 personas (4.9%) con Alto dominio del entorno tuvieron un nivel Bajo de Burnout. En general, no se aprecia una tendencia clara entre los niveles de dominio del entorno y Síndrome de Burnout, encontrándose casos de burnout en todos los niveles de dominio. Esto sugiere que la habilidad para manejar de manera efectiva las demandas y oportunidades del entorno no parece estar fuertemente asociada con los niveles de Síndrome de Burnout en este grupo de personal militar.

### Objetivo específico 5

En cuanto al quinto objetivo específico que fue identificar la relación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 202, se tiene la siguiente tabla.

**Tabla 21**

*Resultado de la dimensión crecimiento personal del entorno y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Síndrome de burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Crecimiento	Bajo	f	0	7	3	10
		%	0,0%	6,9%	2,9%	9,8%
	Medio	f	4	46	3	53
		%	3,9%	45,1%	2,9%	52,0%
	Alto	f	2	31	6	39
		%	2,0%	30,4%	5,9%	38,2%
Total	f	6	84	12	102	
	%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%	

Interpretación

En la tabla de contingencia presentada, se muestra la relación entre el crecimiento personal y el síndrome de burnout en el personal militar. La mayoría del personal (82.4%) presenta un nivel medio de síndrome de burnout, y dentro de este grupo, la mayor proporción (45.1%) tiene un nivel medio de crecimiento personal. Un porcentaje considerable (38.2%) tiene un nivel alto de crecimiento personal, pero a pesar de esto, un 5.9% de ellos presenta un nivel alto de síndrome de burnout. Por otro lado, un 9.8% del personal tiene un nivel bajo de crecimiento personal, y de ellos, un 6.9% presenta un nivel medio de síndrome de burnout y un 2.9% un nivel alto. Estos resultados sugieren que, aunque el crecimiento personal podría ser un factor protector contra el síndrome de burnout, no es determinante, ya que se observan casos donde el personal militar experimenta niveles altos de burnout a pesar de tener un alto crecimiento personal.

### Objetivo específico 6

Respecto al sexto objetivo específico que fue identificar la relación entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. La tabla presenta los siguientes resultados:

**Tabla 22**

*Resultado de la dimensión propósito de vida y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Síndrome de burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Propósito de vida	Bajo	f	0	5	3	8
		%	0,0%	4,9%	2,9%	7,8%
	Medio	f	1	12	3	16
		%	1,0%	11,8%	2,9%	15,7%
	Alto	f	5	67	6	78
		%	4,9%	65,7%	5,9%	76,5%
Total	f	6	84	12	102	
	%	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%	

## Interpretación

En la tabla se muestra la relación entre el propósito de vida y el síndrome de burnout en el personal militar. La mayoría del personal (76.5%) presenta un alto nivel de propósito de vida, y dentro de este grupo, la mayor proporción (65.7%) tiene un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que un 5.9% presenta un nivel alto de burnout. Por otro lado, un 15.7% del personal tiene un nivel medio de propósito de vida, y de ellos, un 11.8% presenta un nivel medio de síndrome de burnout y un 2.9% un nivel alto. Finalmente, un pequeño porcentaje (7.8%) del personal tiene un bajo nivel de propósito de vida, y de este grupo, un 4.9% presenta un nivel medio de burnout y un 2.9% un nivel alto. Estos Es decir, un alto propósito de vida podría ser un factor protector contra el síndrome de burnout, ya que la mayoría del personal con alto propósito de vida presenta niveles bajos o medios de burnout. Sin embargo, al igual que con el crecimiento personal, el propósito de vida no es determinante, ya que se observan casos donde el personal militar experimenta niveles altos de burnout a pesar de tener un alto propósito de vida.

### 5.3. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de normalidad

Ho. Los resultados de la prueba de normalidad de bienestar psicológico y síndrome de burnout es normal.

Ha. Los resultados de la prueba de normalidad de bienestar psicológico y síndrome de burnout no es normal.

#### Tabla 23

##### *Prueba de normalidad*

---

Kolmogoroy-Smirnov

---

	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,188	102	,000
Síndrome de burnout	,115	102	,002

Dado que el valor de  $p$  es menor que 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0,05, se concluye que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se justifica el uso de la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

### Hipótesis general

**Hi** No existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

**Ha** Si existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

### Tabla 24

*Correlación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Bienestar psicológico	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,357**
	Bienestar psicológico		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	102	102
	Síndrome de burnout		
	Sig. (bilateral)	-,357**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 24, que muestra la correlación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar, se puede interpretar lo siguiente: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para medir la asociación entre estas dos variables. El coeficiente de correlación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout es de -0.357, lo cual indica una correlación negativa moderada. El valor de significancia bilateral (Sig. bilateral) es 0.000, que es menor a 0.05, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que existe una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar. Esto quiere decir que a mayores niveles de bienestar psicológico, menores serán los niveles de síndrome de burnout, y viceversa. Esta correlación negativa respalda los hallazgos de las tablas anteriores, donde se observó que el crecimiento personal y el propósito de vida, dimensiones del bienestar psicológico, podrían ser factores protectores contra el síndrome de burnout en esta población.

### **Hipótesis específica 1.**

**Ho.** No existe relación inversa entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ha.** Si existe relación inversa entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

### **Tabla 25**

*Correlación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar*

		Autoaceptación	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Autoaceptación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,014
		N	102
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,242*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 25, que muestra la correlación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar, se puede interpretar lo siguiente: Se utilizó nuevamente el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para medir la asociación entre estas dos variables. El coeficiente de correlación entre la Autoaceptación y el Síndrome de Burnout es de -0.242, lo cual indica una correlación negativa baja. El valor de significancia bilateral (Sig. bilateral) es 0.014, que es menor a 0.05, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que existe una correlación negativa baja pero estadísticamente significativa entre la Autoaceptación, que es una dimensión del Bienestar Psicológico, y el Síndrome de Burnout en el personal militar. Esto quiere decir que a mayores niveles de Autoaceptación, que implica tener una actitud positiva hacia uno mismo y aceptar los diversos aspectos de la propia personalidad, menores serán los niveles del Síndrome de Burnout en esta población, y viceversa. Aunque la correlación es baja, sigue reforzando la idea de que el Bienestar Psicológico, a través de algunas de sus dimensiones como la Autoaceptación, podría actuar como un factor protector frente al desarrollo del Síndrome de Burnout en el personal militar.

### **Hipótesis específica 2**

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Tabla 26**

*Correlación entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Relaciones positivas	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Relaciones positivas	Coefficiente de correlación	1,000	-,290**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	102	102
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,290**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 26 muestra la correlación entre la dimensión Relaciones Positivas del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar. El coeficiente de correlación de Spearman es de -0.290, lo que indica una correlación negativa baja pero estadísticamente significativa, con un valor de significancia bilateral de 0.003. Esto sugiere que a medida que aumentan las Relaciones Positivas, que se refieren a tener vínculos cercanos, cálidos y satisfactorios con otros, disminuye el Síndrome de Burnout en el personal militar, y viceversa. A pesar de ser una correlación baja, al igual que con la dimensión de Autoaceptación, las Relaciones Positivas parecen actuar como un factor protector contra el desarrollo del

Síndrome de Burnout en esta población. Estos hallazgos resaltan la importancia del Bienestar Psicológico y sus dimensiones para prevenir el agotamiento laboral en el ámbito militar.

### Hipótesis específica 3

**Ho** No existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Ha** Si existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

### Tabla 27

*Correlación entre la dimensión autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Autonomía	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	-,283**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	102	102
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 27 muestra la correlación entre la dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de -0.283, lo que indica una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de significancia bilateral de 0.004, al ser menor que 0.01, demuestra que esta correlación es estadísticamente significativa. Esto significa que existe una asociación negativa y estadísticamente significativa entre la Autonomía, que se refiere a la capacidad de

autodeterminación, independencia y regulación de la conducta, y el Síndrome de Burnout en el personal militar. En otras palabras, a medida que aumentan los niveles de Autonomía, disminuyen los niveles del Síndrome de Burnout en esta población, y viceversa. Si bien la correlación es baja, al igual que con las dimensiones de Autoaceptación y Relaciones Positivas, la Autonomía del Bienestar Psicológico podría actuar como un factor protector contra el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito militar.

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>** No existe relación inversa entre la dimensión Dominio del entorno del bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**H<sub>a</sub> Si** existe relación inversa entre la dimensión dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

**Tabla 28**

*Correlación entre la dimensión dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Dominio del entorno	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Dominio del entorno	Coeficiente de correlación	1,000	-,348**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman es de  $-0.348$ , lo que indica una correlación negativa moderada. Además, el valor de significancia bilateral es  $0.000$ , menor que  $0.01$ , lo que demuestra que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), concluyendo que sí existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Dominio del Entorno del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Esto significa que a mayores niveles de Dominio del Entorno, que implica la habilidad para manejar de forma efectiva el entorno y aprovechar las oportunidades que este brinda, menores serán los niveles del Síndrome de Burnout en esta población, y viceversa. Al igual que con las dimensiones anteriores, el Dominio del Entorno parece actuar como un factor protector contra el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito militar.

### Hipótesis específica 5

$H_0$  No existe relación inversa entre la dimensión crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

$H_a$  Si existe relación inversa entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

### Tabla 29

*Correlación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar*

			Crecimiento personal	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Crecimiento personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,276**
		____ Sig. (bilateral)	.	,005

	N	102	102
Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,276**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es de -0.276, lo que indica una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de significancia bilateral es 0.005, menor que 0.01, lo cual demuestra que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), concluyendo que sí existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Crecimiento Personal del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Esto significa que a mayores niveles de Crecimiento Personal, que implica el sentido de desarrollo continuo, apertura a nuevas experiencias y aprovechamiento del potencial personal, menores serán los niveles del Síndrome de Burnout en esta población militar, y viceversa. Aunque la correlación es baja, al igual que con las dimensiones anteriores, el Crecimiento Personal parece actuar como un factor protector contra el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito castrense.

### **Hipótesis específica 6**

Ho. No existe relación inversa entre la dimensión propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

Ha. Si existe relación inversa entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023.

Tabla 30 .

Correlación entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar

			Propósito de vida	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Propósito de vida	Coefficiente de correlación	1,000	-,329**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	102	102
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	-,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman entre estas variables es de -0.329, lo que indica una correlación negativa moderada. Además, el valor de significancia bilateral es 0.001, menor que 0.01, demostrando que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>), concluyendo que sí existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión Propósito en la Vida del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Esto significa que a mayores niveles de Propósito en la Vida, que implica tener metas y objetivos que dan sentido y dirección a la vida, menores serán los niveles del Síndrome de Burnout en esta población, y viceversa. Al igual que con las dimensiones anteriores del Bienestar Psicológico, el Propósito en la Vida parece actuar como un factor protector contra el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito castrense.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa durante el año 2023. Después de aplicar los instrumentos de investigación, se encontró que el 65.7% de la muestra presentó un nivel medio de bienestar psicológico, mientras que el 82.4% mostró un nivel medio de síndrome de burnout. Al cruzar esta información, se observó que el 55.9% de la muestra tenía niveles medios tanto de bienestar psicológico como de síndrome de burnout. Por lo tanto, un poco más de la mitad del personal militar provenía de un estado de bienestar psicológico moderado y, como tal, lograba controlar de manera adecuada los niveles del síndrome de burnout. Estos resultados sugieren que el bienestar psicológico podría ser un factor protector contra el desarrollo del síndrome de burnout en esta población militar.

El estudio aplicó el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) para evaluar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa durante el año 2023. El valor obtenido de  $r_s = -0.357$  indica una correlación inversa baja entre ambas variables. Además, al tener un valor  $p = 0.000$ , menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, concluyendo que existe una relación inversa baja y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en esta población militar. Esto sugiere que, si bien los niveles altos de bienestar psicológico tienden a asociarse con menores niveles de burnout y viceversa, esta relación no es muy fuerte en el personal militar evaluado. En otras palabras, contar con un alto bienestar psicológico no necesariamente garantiza estar completamente libre del síndrome de burnout, y de manera análoga, experimentar burnout no implica automáticamente tener un bajo bienestar psicológico en esta muestra. Es importante resaltar que se trata de una correlación baja, lo que significa que existen otros factores además del bienestar psicológico que influyen

en el desarrollo del síndrome de burnout en el ámbito castrense. Sin embargo, los hallazgos respaldan la noción de que promover el bienestar psicológico en el personal militar podría ser una estrategia valiosa para prevenir o mitigar los efectos del burnout en esta población.

La investigación realizada por Ticona (2022) titulada "Burnout y Bienestar Psicológico en el personal asistencial del Hospital Base II Moquegua Essalud" encontró resultados similares a los del presente estudio. En dicha investigación, se halló una relación significativa negativa de nivel moderado entre el burnout y el bienestar psicológico ( $\text{Sig}=0.000$ ;  $\text{Rho}=-0.533$ ) en el personal asistencial evaluado. Adicionalmente, Ticona reportó que el nivel predominante de burnout fue bajo, presente en el 64% de los casos, mientras que el nivel predominante de bienestar psicológico fue alto, observado en el 46.6% de la muestra. Estos hallazgos respaldan la noción de que el bienestar psicológico actúa como un factor protector frente al desarrollo del síndrome de burnout en el ámbito de la salud. Si bien en el presente estudio con personal militar la relación encontrada fue de menor magnitud (inversa baja), ambas investigaciones coinciden en señalar una asociación negativa y estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto refuerza la idea de que promover el bienestar psicológico a través de intervenciones adecuadas podría ser una estrategia efectiva para prevenir o reducir los niveles de burnout, no solo en el contexto hospitalario, sino también en el ámbito castrense.

Desde un enfoque teórico, Ryff y Keyes (1995) conceptualizan el bienestar psicológico como un proceso dirigido a la mejora y la autorrealización del individuo. Este concepto se encuentra intrínsecamente ligado al propósito de vida de la persona y a la forma en que esta atribuye significado a sus experiencias. Implica la disposición para enfrentar desafíos y trabajar en su superación, con el fin de alcanzar las metas establecidas.

El síndrome de burnout es un estado psicológico negativo y persistente relacionado con el trabajo, que puede manifestarse incluso en personas sin patologías previas. Se caracteriza por un agotamiento emocional y físico prolongado, una disminución del sentido de realización personal y competencia laboral, desmotivación, desánimo y el desarrollo de actitudes y comportamientos contraproducentes que afectan el desempeño. Es el resultado de la exposición crónica a situaciones de estrés laboral intenso, tales como sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, falta de apoyo organizacional, demandas emocionales elevadas y desequilibrio entre los esfuerzos y las recompensas obtenidas. Aunque no es un trastorno mental, el burnout puede provocar síntomas como irritabilidad, cynismo, falta de concentración, sensación de vacío emocional, dolores musculares, insomnio y problemas gastrointestinales, impactando negativamente en la calidad de vida y el rendimiento de los afectados (El – Sahili, 2015).

En relación al objetivo específico de identificar la relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado, los resultados muestran que la mayoría de la muestra presentó niveles medios en ambas variables. Específicamente, el 58.8% del personal militar mostró un nivel medio de autoaceptación, mientras que el 82.4% presentó un nivel medio de síndrome de burnout. Al analizar conjuntamente estas dos variables, se encontró que casi la mitad de la muestra (49%) reportó niveles altos de autoaceptación y niveles medios de síndrome de burnout. Esto sugiere que contar con una actitud positiva hacia uno mismo y aceptar los diversos aspectos de la propia personalidad podría actuar como un factor protector frente al desarrollo de niveles más severos de burnout en esta población. La autoaceptación, como dimensión del bienestar psicológico, implica tener una percepción realista de las propias fortalezas y debilidades, así como una valoración positiva de uno mismo. Esto podría contribuir a una mejor gestión del estrés laboral y a la implementación de estrategias de afrontamiento más adaptativas, lo que a su vez podría mitigar los efectos negativos del síndrome de burnout. Aunque los resultados muestran una

tendencia favorable, es importante tener en cuenta que se trata de una muestra específica y que existen otros factores individuales, organizacionales y contextuales que también influyen en el desarrollo del burnout en el ámbito militar.

Después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de  $r_s = -0.242$ , lo que indica una relación inversa baja entre la dimensión de Autoaceptación del Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar evaluado. Además, al tener un valor  $p = 0.014$ , menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, concluyendo que existe una relación inversa baja pero estadísticamente significativa entre estas dos variables en la Institución de las Fuerzas Armadas de Arequipa durante el 2023. Esto sugiere que, si bien niveles más altos de Autoaceptación tienden a asociarse con menores niveles de Síndrome de Burnout y viceversa, esta relación no es muy fuerte en la muestra de personal militar estudiada. En otras palabras, contar con una alta Autoaceptación, que implica aceptarse a uno mismo con virtudes y defectos, no necesariamente garantiza estar exento del Síndrome de Burnout en esta población, aunque podría ayudar a disminuir su impacto. Es importante tener en cuenta que se trata de una correlación baja, lo que significa que existen otros factores además de la Autoaceptación que influyen en el desarrollo del Síndrome de Burnout en el ámbito castrense. Sin embargo, los hallazgos respaldan la noción de que promover esta dimensión del Bienestar Psicológico podría ser una estrategia valiosa para prevenir o mitigar los efectos del burnout en el personal militar.

La investigación llevada a cabo por Castro, Urquiza y Leiva (2022) abordó la prevalencia del síndrome de burnout en el personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú en Lima, Perú, con un enfoque específico en individuos menores y mayores de 40 años. Los hallazgos revelaron que el grado de agotamiento emocional fue significativamente diferente entre oficiales y supervisores, técnicos y suboficiales, con valores de 0.151 y 0.720 respectivamente. Además, se observó una diferencia en la percepción del estrés, con

coeficientes de 0.832 para oficiales y 0.110 para supervisores, técnicos y suboficiales. Estos resultados indican que el modelo de estudio observacional-analítico aplicado no fue completamente satisfactorio, atribuible en parte a las largas horas de trabajo y los elevados niveles de responsabilidad profesional, particularmente exacerbados por el contexto de la pandemia de COVID-19, lo que afecta la relación de los militares con las comunidades a las que sirven.

La autoaceptación desempeña un papel crucial en el bienestar psicológico de un individuo. Un nivel alto se define por una aceptación completa de la propia personalidad, mientras que un nivel bajo indica una insatisfacción consigo mismo (Ryff y Keyes, 1995).

Al comienzo de la investigación se estableció como objetivo el identificar la relación entre la dimensión de Relaciones positivas del Bienestar psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa para el año 2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación, se encontraron resultados significativos. Por ejemplo, se observó que el 48% de la muestra exhibía un nivel bajo de relaciones positivas, mientras que un considerable 82.4% mostraba un nivel medio de síndrome de burnout. Al cruzar esta información, se notó que el 39.2% de la muestra mantenía un nivel alto de relaciones positivas y, al mismo tiempo, un nivel medio de síndrome de burnout. En conclusión, se destaca que solo una minoría del personal militar parece mantener relaciones positivas, lo que sugiere que son capaces de lidiar con el síndrome de burnout de manera más efectiva.

Al analizar los resultados obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se revela una relación significativa entre la dimensión de relaciones positivas y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa durante el año 2023. El valor obtenido de  $r_s = -0.290$  indica una correlación inversa

baja entre estas dos variables, lo que sugiere que a medida que aumenta el nivel de relaciones positivas, disminuye la incidencia de síndrome de burnout entre el personal militar estudiado. Este hallazgo es estadísticamente significativo, con un valor de  $p = 0.003$ , que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. En conclusión, se puede afirmar que mantener relaciones positivas puede contribuir a reducir la probabilidad de experimentar el síndrome de burnout entre el personal militar en esta institución específica.

Un hallazgo similar se encontró en la investigación llevada a cabo por Ríos (2021), quien realizó un estudio como parte de su tesis para obtener el grado de licenciado en psicología. Su investigación, titulada "Autoeficacia y Síndrome de burnout en personal de una institución militar del Callao" en Lima, Perú, arrojó resultados que indican la ausencia de una correlación significativa entre la autoeficacia y el síndrome de burnout ( $Rho = -.135$ ;  $p = .104$ ). Esta conclusión sugiere que no hay una asociación estadísticamente relevante entre estas variables, lo que implica que el personal militar puede experimentar niveles altos de burnout independientemente de su nivel de autoeficacia. Este hallazgo destaca la complejidad del síndrome de burnout y resalta la importancia de considerar otros factores que puedan influir en su desarrollo dentro del contexto militar.

Las relaciones positivas, definidas como la calidad de las interacciones interpersonales de un individuo, han sido identificadas como un factor crucial para el bienestar psicológico. Según Ryff y Keyes (1995), la soledad y el aislamiento social aumentan la susceptibilidad a enfermedades y trastornos mentales.

Los resultados obtenidos del objetivo 3 de la investigación revelan una perspectiva interesante sobre la relación entre la autonomía personal y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa para el año 2023. Se

destaca que el 51% de la muestra exhibe un nivel medio de autonomía personal, mientras que un considerable 82.4% presenta un nivel medio de síndrome de burnout. Sin embargo, al profundizar en el análisis, se encuentra que el 44.1% de la muestra posee tanto un nivel medio de autonomía personal como un nivel medio de síndrome de burnout. Estos hallazgos sugieren que, aunque una parte significativa del personal militar mantiene un nivel de autonomía personal moderado, lo que teóricamente podría facilitar una mejor gestión del síndrome de burnout, todavía existe una proporción considerable de individuos que experimentan síntomas de burnout a pesar de este nivel de autonomía. Este hallazgo plantea interrogantes sobre otros factores que podrían influir en la relación entre la autonomía personal y el síndrome de burnout, así como la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor esta dinámica y desarrollar estrategias efectivas de prevención y gestión del burnout en el contexto militar

Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se ha encontrado un valor de  $r_s = -0.283$  al analizar la relación entre la dimensión de autonomía y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa para el año 2023. Con un nivel de significancia de  $p = 0.004$ , inferior a 0.05, se ha decidido aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. En resumen, se ha determinado que existe una relación inversa baja entre la autonomía y el síndrome de burnout en esta institución militar. Esto sugiere que solo una minoría del personal militar que posee un nivel de autonomía también experimenta el síndrome de burnout en esta institución.

En una investigación complementaria realizada por Ortega (2021) con el fin de obtener el título profesional de psicología, se tituló "Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en militares" en Ayacucho. Los resultados obtenidos en este estudio respaldan la conclusión anterior. Se observó una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida, donde se encontró que el 42% de la población militar tenía un nivel muy alto de bienestar y el 32% un nivel alto. Además, el 51% reportó estar muy satisfecho con su vida y el 39% se

consideró satisfecho. Estos resultados sugieren que los niveles más altos de bienestar psicológico y satisfacción con la vida fueron predominantes dentro de la población militar estudiada.

La autonomía, entendida como la capacidad de actuar de manera independiente en todos los aspectos de la vida según lo señalan Ryff y Keyes (1995), es un factor clave en el bienestar psicológico de un individuo.

En relación al objetivo específico 4 de la investigación, que busca identificar la relación entre la dimensión de Dominio del entorno del Bienestar psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa para el año 2023, los resultados revelan que el 47.1% de la muestra presenta un nivel medio de dominio del entorno, mientras que el 82.4% exhibe un nivel medio de síndrome de burnout. Al analizar estos datos, se observa que el 38.2% de la muestra tiene un nivel medio de dominio del entorno y un nivel medio de síndrome de burnout. Esto sugiere que solo una minoría del personal militar tiene la capacidad de manejar efectivamente el dominio del entorno y, por ende, puede enfrentar el síndrome de burnout de manera adecuada.

Aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró que  $r_s = -0.348$ , indicando una relación inversa baja entre la dimensión de dominio del entorno y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa para el año 2023. Con un valor de  $p = 0.000$ , que es menor que 0.05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En resumen, se establece que existe una relación inversa baja entre la dimensión de dominio del entorno y el síndrome de burnout en esta institución. Por lo tanto, se puede inferir que para el personal militar que tiene la capacidad de dominio del entorno, la incidencia de padecer el síndrome de burnout es baja, dentro de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa en 2023.

Una conclusión similar se obtuvo en la investigación realizada por García (2021), quien llevó a cabo un estudio para obtener el título de licenciado en Psicología, titulado "Síndrome de Burnout en el Personal Militar de Locumba" en Tacna. Dentro de los resultados, se encontró que el 15.5% de los oficiales militares presentaban el síndrome de Burnout, mientras que el 84.5% no lo manifestaban. Esto lleva a concluir que la mayoría del personal militar no presenta el síndrome de Burnout, como se evidencia en los indicadores de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Siendo el dominio la capacidad de influir y controlar el entorno que nos rodea, así como de satisfacer nuestras necesidades dentro de ese contexto (Ryff y Keyes, 1995).

Respecto al quinto objetivo, el cual fue identificar la relación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvieron los siguientes resultados destacados: el 52% de la muestra presentó un nivel medio de crecimiento personal, mientras que el 82.4% mostró un nivel medio de síndrome de burnout. Al analizar la correlación entre ambas variables, se observó que el 45.1% de la muestra tenía un nivel medio de crecimiento personal y un nivel medio en síndrome de burnout. Por lo tanto, se concluye que casi la mitad de la población del personal militar desarrolla la dimensión del crecimiento personal y, como resultado, demuestra una capacidad para enfrentar el síndrome de burnout.

El análisis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman reveló un valor de  $r_s = -0.276$ , indicando una relación inversa moderada entre la dimensión de crecimiento personal y el síndrome de burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa en 2023. Con un valor de  $p = 0.005$ , que es menor que el nivel de significancia de 0.05, se confirma la relevancia estadística de esta relación y se rechaza la hipótesis nula, lo que

valida la hipótesis alternativa. Es decir, se observa una conexión inversa moderada entre el crecimiento personal y el síndrome de burnout en dicha institución. Esto sugiere que entre el personal militar que ha experimentado un crecimiento personal, solo una minoría se ve afectada por el síndrome de burnout en esta Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa en 2023.

Los resultados del estudio llevado a cabo por Abarca (2019), en su investigación sobre el "Clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartel III Brigada de Comunicaciones" en Arequipa, Perú, arrojan una conclusión similar. Se identificó una relación estadísticamente significativa inversa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout, lo que respalda la hipótesis alternativa planteada. Específicamente, se observó que el 57.1% de los casos con un clima laboral desfavorable mostraron una correlación inversa con un nivel medio de síndrome de Burnout, indicando que un mejor clima laboral está relacionado con una menor prevalencia de este síndrome. Sin embargo, se resaltó que un clima laboral altamente negativo o desfavorable podría aumentar el riesgo de Burnout.

Siendo el crecimiento personal el reconocer y potenciar las capacidades y habilidades propias, empleándolas para alcanzar el máximo desarrollo de su potencial (Ryff y Keyes, 1995).

Al inicio de la investigación se estableció el objetivo específico 6, el cual consistía en identificar la relación entre la dimensión de Propósito en la vida del Bienestar psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas en Arequipa, en el año 2023. Tras la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvieron los siguientes resultados destacados: el 76.5% de la muestra presentó un nivel medio de Propósito de vida, mientras que el 82.4% mostró un nivel medio de síndrome de burnout. Al analizar estos datos en conjunto, se observó que el 65.7% de la muestra exhibió un nivel alto de Propósito de vida y un nivel medio de síndrome de burnout. En consecuencia, más de la

mitad del personal militar parece mantener un propósito de vida que les permite hacer frente al síndrome de burnout.

Tras aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de  $r_s = -0.329$ , lo que indica una correlación inversa de magnitud baja entre la dimensión del propósito en la vida y el síndrome de burnout en el personal militar perteneciente a una Institución de las Fuerzas Armadas ubicada en Arequipa, en el año 2023. El valor de  $p = 0.001$ , inferior a 0.05, confirma la significancia estadística y conduce al rechazo de la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación inversa baja entre la dimensión del propósito en la vida y el síndrome de burnout en dicha institución. En resumen, se evidencia que en el personal militar que posee un propósito de vida claro, son escasos los casos de síndrome de burnout en la Institución de las Fuerzas Armadas de Arequipa en el año 2023.

Un estudio similar fue realizado por Julcapoma (2017) como parte de su investigación para obtener el grado de licenciado en Psicología. Este estudio se enfocó en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna, centrándose en el "Síndrome de burnout y bienestar psicológico". Los resultados obtenidos revelaron que una proporción significativa de participantes experimentaban cansancio emocional, falta de realización personal y despersonalización. Específicamente, el 23% padecía de cansancio emocional, el 32% mostraba falta de realización personal y el 38% presentaba despersonalización. Estos hallazgos sugieren una prevalencia considerable del síndrome de Burnout en este grupo de trabajadores militares, con un 32% diagnosticado con el síndrome y el 68% restante no mostrando indicadores de la enfermedad.

Siendo el propósito de vida Relacionado al sentido que se le da a la vida, los objetivos y metas (Ryff y Keyes, 1995).

## CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de la investigación, existe relación inversa baja ( $\rho = -0,357$ ) entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, en el personal militar es reducido el número de trabajadores que cuenta con bienestar psicológico adecuado, es necesario que puedan adquirir habilidades para poder manejar el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.
2. Respecto al primer objetivo específico, se tiene que existe relación inversa baja ( $\rho = -0,242$ ) entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, dentro del personal militar que cuenta con autonomía, es un numero reducido los que llegan a desarrollar el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023
3. Existe relación inversa baja ( $\rho = -0,003$ ) entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, del personal militar que tiene relaciones positivas son pocos que llegan a sentir el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023
4. Existe relación inversa baja ( $\rho = -0,283$ ) entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, parte de la población del personal militar que tiene autonomía, los integrantes que llegan a padecer el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023
5. Existe relación inversa baja ( $\rho = -0,348$ ) entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución

de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, dentro de los integrantes en el personal militar que tienen dominio, es reducida la cantidad de los que llegan a sentir el síndrome de burnout en la Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

6. Existe relación inversa baja ( $\rho = -0,276$ ) entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, el personal militar que tiene crecimiento personal son pocos que llegan a sentir el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023
7. Existe relación inversa baja ( $\rho = -0,329$ ) entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa, 2023. Por lo tanto, el personal militar que tiene propósito en la vida son pocos que llegan a sentir el síndrome de burnout en una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023

## RECOMENDACIONES

1. Considerar estudios con técnicas de muestreo probabilístico, esto acortará posibles sesgos durante el procesamiento estadístico y discusión de resultados. En este sentido, lograr mayor consolidación científica mediante la generalización de hallazgos.
2. Se sugiere al personal militar de la Institución de las Fuerzas Armadas de Arequipa, desarrollar talleres de fortalecimiento del bienestar psicológico para todo el personal, con el propósito de mejorar la convivencia organizacional.
3. Los responsables del personal militar de la Institución de las Fuerzas Armadas de Arequipa, deben de desarrollar talleres de prevención del síndrome de burnout dirigido a todo el personal.
4. Realizar investigaciones considerando mayor número de participantes relacionado con otras variables, la cual permita profundizar en qué circunstancias el Síndrome de burnout influye en otros fenómenos.
5. Promover estudios multifactoriales para asegurar una mirada integral del Bienestar Psicológico, Síndrome de Burnout u otras variables las cuales podrían influir en el desempeño del personal militar.
6. Desarrollar investigaciones experimentales que favorezca el modo de prevención e intervención frente a estas variables.

## REFERENCIAS

- Abarca, C. J. (2019). *Clima laboral y síndrome de Burnout en soldados del Cuartel III Brigada de Comunicaciones, Arequipa, 2019 (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín)*. Repositorio Digital, Arequipa, Perú.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13091>
- Castro, R. M., Urquiza, M. J., & Leiva, L. E. (2022). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú. *Enfermería Global*, 21(66). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489281>
- Chango, G. G., & Gavilanes, G. G. (2023). *Dependencia emocional y su relación con el bienestar psicológico en personal militar (Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato)*. Repositorio Digital, Ambato, Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38024>
- Colegio de Psicólogos, P. (2017). *Colegio de Psicólogos del Perú*. Colegio de Psicólogos del Perú
- Corral, V. (2012). *Sustentabilidad y psicología positiva*. M. M. S. S.
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, U. (2009). *Guía de Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Repositorio Digital, Andalucía, España.  
[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgospsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf)
- Dzido, M. V. (2020). *Mindfulness ante la ansiedad y depresión en adultos mayores: una revisión sistemática (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo)*. Repositorio

Digital, Trujillo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50153/Dzido\\_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50153/Dzido_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

El Sahili González, L. F. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones* (1ra Edición ed.).

México: El Manual Moderno.

<https://books.google.com.pe/books?id=zrqsCgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Escobar, Q. A. (2018). *Síndrome de burnout y estilos de liderazgo en soldados regulares del batallón BIRIC (Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana)*.

Repositorio Digital, Floridablanca, Colombia.

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6861/digital\\_38815.pdf?sequence=1](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6861/digital_38815.pdf?sequence=1)

García, C. D. (2021). *Síndrome de Burnout en el personal militar de Locumba, provincia de Jorge Basadre, Tacna, 2021 (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo)*.

Repositorio Digital, Tacna, Perú.

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

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta

Edición ed.). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Instituto Internacional de Estudios Estratégicos, T. M. (2017). *Grupo Banco Mundial*.

<https://datos.bancomundial.org/indicador/MS.MIL.TOTL.TF.ZS?locations=4E>

Julcapoma, M. C. (2017). *Síndrome Burnout y bienestar Psicológico en el personal militar*

*del destacamento aéreo de Tacna en el año 2017 (Tesis de Licenciatura, Universidad*

*Privada Telesup*). Lima, Perú.

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/592>

López, H. H. (2009). *Incidencia del síndrome de Burnout en sacerdotes católicos latinoamericanos y su relación con la inteligencia emocional (Tesis de posgrado, Universidad de Salamanca)*. Repositorio Digital, Salamanca, España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=91446>

Luque, P. S. (2022). *Salud y Bienestar*. <https://cambiocolombia.com/articulo/salud/la-salud-mental-de-la-fuerza-publica>

Martínez, S. J. (2011). Aspectos psicológicos de la supervivencia en operaciones militares.

*Scielo*, 67(1), 43-48. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1887-85712011000100009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712011000100009)

Mingote, C. (2013). *El bienestar malestar de los jóvenes*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Muñoz, A. (2021). *Salud Mental Positiva: entre el bienestar y desarrollo de capacidades*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v15n2/2011-3080-cesp-15-02-151.pdf>

Naciones Unidas, O. (13 de Mayo de 2020). *Naciones Unidas*.

[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)

Ortega, A. Y. (2021). *Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en militares Ayacucho, 2021 (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Angeles de Chimbote)*.

Repositorio Digital, Chimbote, Perú.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25617>

- Pasquali, M. (2019). *Statista*. <https://es.statista.com/grafico/17490/mayores-potencias-militares-de-america-latina/>
- Quiroz, M. Y. (2020). *El desarraigo físico, familiar y cultural como afectación de la salud mental en el proceso de adaptación a la vida militar de los jóvenes que ingresan a prestar el servicio obligatorio (Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia)*). Repositorio Digital. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d36a75cc-35f8-4454-aa45-53632b36ce24/content>
- Ríos, C. A. (2022). *Autoeficacia y síndrome de burnout en personal de una institución militar del Callao, 2021 (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte)*. Repositorio Digital, Lima, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31985>
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719 - 727. [https://www.researchgate.net/publication/15726128\\_The\\_Structure\\_of\\_Psychological\\_Well-Being\\_Revisited/link/0046352b1fd24de9ec000000/download?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/15726128_The_Structure_of_Psychological_Well-Being_Revisited/link/0046352b1fd24de9ec000000/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ta Edición ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- TEA Ediciones, S. A. (1997). *MBI Inventario "Burnout" de Maslach*. Madrid, España.
- Ticona, M. N. (2023). *Burnour y Bienestar Psicológico en el personal asistencial del Hospital Base II Moquegua EsSalud, año 2022 (Tesis de Licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui)*. Repositorio Digital, Moquegua, Perú.

[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1846/Nancy\\_tesis\\_titulo\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1846/Nancy_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tudela, C. F. (2013). *La prevención y el afrontamiento del síndrome de burnout en los docentes de Educación Primaria (Tesis de posgrado, Universidad Internacional de La Rioja)*. Repositorio Digital, Murcia, España.

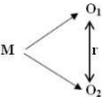
<https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741933/TUDELA+CARRILLO++Francisco+Andres++2013+.+La+prevención+y+el+afrontamiento+del+síndrome+de+burnout+en+los+docentes+de+Educación+Primaria/e4f8f888-58c6-40d7-a1d3-ab98eab14940>

Villafuerte, F. M. (20 de Junio de 2023). *Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU)*.

<https://juventud.gob.pe/2023/06/e1-32-3-de-jovenes-de-15-a-29-anos-presentaron-algun-problema-de-salud-mental/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20Encuesta,afrota%20más%20problemas%20de%20salud>

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Muestra	Técnicas
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023</p> <p><b>Específicos</b> Identificar la relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.</p>	<p><b>General</b> <b>Hi:</b> Existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023</p> <p><b>H0:</b> No existe relación inversa entre Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023</p> <p><b>Específicos</b> <b>Ha1:</b> Existe relación inversa entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.</p> <p><b>H01:</b> No existe inversa relación entre la dimensión Autoaceptación del Bienestar psicológico y</p>	<p><b>Variable 1:</b> Bienestar Psicológico</p> <p><b>Dimensiones</b> - D1 Autoaceptación - D2 Relaciones positivas - D3 Autonomía</p>	<p><b>Método de investigación:</b> Científico</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Correlacional</p> 	<p><b>Población</b> 300 militares de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023</p> <p><b>Tipo de Muestra o Muestreo</b> No probabilístico, por conveniencia.</p> <p>Conformada por 102 militares de una Institución de las Fuerzas Armadas</p>	<p><b>De muestreo</b> No Probabilístico, por conveniencia.</p> <p><b>De recolección de datos</b> Encuesta</p> <p><b>Técnica</b> Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptación</p>

<p>de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?          ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?          ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?          ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.          Identificar la relación entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.          Identificar la relación entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.</p>	<p>Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.  <b>Ha2:</b> Existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.  <b>H02:</b> No existe relación inversa entre la dimensión Relaciones positivas del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.  <b>Ha3:</b> Existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.  <b>H03:</b> No existe relación inversa entre la dimensión Autonomía personal del Bienestar</p>	<p>- D4 Dominio del entorno          - D5 Crecimiento personal          - D6 Propósito de vida    <b>Variable 2:</b>          Síndrome de Burnout</p>	<p>peruana por Riveros (2023)            Inventario Burnout de Maslach – MBI, adaptación peruana por Villar (2022)    <b>De procesamiento de datos</b>            Uso del programa estadístico SPSS version 27</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.	<b>Dimensiones</b>
<b>Ha4:</b> Existe relación inversa entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.	- D1 Agotamiento emocional
<b>H04:</b> No existe relación inversa entre la dimensión Dominio del entorno del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.	- D2 Despersonalización
<b>Ha5:</b> Existe relación inversa entre la dimensión Crecimiento personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.	- D3 Realización Personal
<b>H05:</b> No existe relación inversa entre la dimensión Crecimiento	

---

---

personal del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.

**Ha6:** Existe relación inversa entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.

**H06:** No existe relación inversa entre la dimensión Propósito en la vida del Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas - Arequipa 2023.

---

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento
Bienestar Psicológico	Se considera al bienestar psicológico como la condición emocional y mental que determina la actividad psíquica de una persona en relación con su modelo individual y la forma de adaptarse a las necesidades básicas y externas del entorno físico y social. Asimismo, vincula al bienestar con las creencias que rigen las acciones y el sentido otorgado a las experiencias pasadas. (Ryff & Keyes, 1995)	La variable Bienestar Psicológico se evaluará mediante la Escala de Bienestar Psicológico Ryff, que cuenta con 39 ítems, divididas a su vez en seis dimensiones. Para ello los evaluados tendrán un formato de escala Likert de 6 puntos	<b>Autoaceptación</b>  <b>Relaciones Positivas</b>  <b>Autonomía</b>  <b>Dominio del Entorno</b>  <b>Crecimiento Personal</b>  <b>Propósito de Vida</b>	Autoevaluación positiva  Preocupación por el bienestar del otro  Ser independiente  Ser independiente  Autopercepción de expansión personal  Sentido de vida	<b>Ordinal</b>	Escala de Bienestar Psicológico Ryff, Adaptación peruana por Riveros (2023)
Síndrome de Burnout	“Agotamiento emocional, cinismoy baja realización que viven las profesionales involucradas en ayudar a otras personas” según Maslach y Jackson (citado por El-Sahili, 2015)	La prueba consta de tres dimensiones (Agotamiento emocional, Despersonalización y falta de realización personal)	<b>Cansancio Emocional</b>  <b>Despersonalización</b>  Realización Personal	- Irritabilidad - Abatimiento - Insensibilidad - Actitud Cínica - Aislamiento - <u>Distanciamiento</u> - Percepción de desaparición - Posibilidad de logro. - Vivencias de fracaso - Sentimiento de baja autoestima	<b>Ordinal</b>	Inventario Burnout de Maslach – MBI (1981), Adaptación peruana por Villar (2022)

### Anexo 3. Matriz de Operacionalización del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Instrumento
<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>Autoaceptación</b>	<b>Autoevaluación positiva</b>	1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas 7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría. 19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida. 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo		
	<b>Relaciones Positivas</b>	<b>Preocupación por el bienestar del otro</b>	2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar 14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí		Escala de bienestar psicológico de Riff

<b>Autonomía</b>	<b>Ser independiente</b>	<p>3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente</p> <p>4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida</p> <p>9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí</p> <p>10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes</p> <p>15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones</p> <p>21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general</p> <p>27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos</p> <p>33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo</p>	<p>1= Totalmente desacuerdo</p> <p>2= Poco de acuerdo</p> <p>3= Moderadamente de acuerdo</p> <p>4= Muy de acuerdo</p> <p>5= Bastante de acuerdo</p> <p>6= Totalmente de acuerdo</p>
<b>Dominio del entorno</b>	<b>Control en las relaciones interpersonales</b>	<p>5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga</p> <p>11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto</p> <p>16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo</p> <p>22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen</p> <p>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</p> <p>39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla</p>	

---

<b>Crecimiento Personal</b>	<b>Autopercepción de expansión personal</b>	<p>24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo</p> <p>30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida</p> <p>34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está</p> <p>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo</p> <p>36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona</p> <p>37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona</p> <p>38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento</p>
<b>Propósito de vida</b>	<b>Sentido de vida</b>	<p>6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad</p> <p>12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mi mismo</p> <p>17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro</p> <p>18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.</p> <p>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida</p> <p>29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida</p>

---

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Instrumento
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	- Sobreesfuerzo físico - Hastío emocional	1.Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo 2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado 3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado 6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa 8. Siento que mi trabajo me está desgastando 13.Me siento frustrado por el trabajo 14.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo 16.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa 20.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0= Nunca 1= Alguna vez al año o menos	
	<b>Despersonalización</b>	Desarrollo de actitudes y respuestas cínicas	5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos 10.Siento que me he hecho más duro con la gente 11.Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente 15.Siento que realmente no me importa	2= Una vez al mes o menos 3= Algunas veces al mes 4= Una vez a la semana	

---

<b>Realización Personal</b>	hacia las personas	lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	5= Varias veces a la semana	<b>Inventario</b>
	- Pérdida de confianza -Negativo autoconcepto	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpa de algunos problemas	6= A diario	
		4.Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender		<b>Maslach</b>
		7.Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.		
		9.Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo		
		12.Me siento muy enérgico en mi trabajo		
		17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo		
		18.Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender		
		19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
		21.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		

---

## Anexo 4: Instrumentos de investigación

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

#### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_  
 GRADO: MAJOR FAP  
 ESPECIALIDAD: PERSONAL FECHA: 22/11/2023  
 LUGAR DE TRABAJO: GRUPO AEREO Nº 2

#### INSTRUCCIÓN:

Lee atentamente las preguntas a continuación y conteste lo que mejor describe tu parecer. No existe respuestas peores ni mejores Siendo (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO y (6) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Totalmente en Desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Algunas veces en Desacuerdo	3
Frecuentemente en Acuerdo	4
De Acuerdo	5
Totalmente de Acuerdo	6

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas					X	
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	X					
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente					X	
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	X					
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	X					
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad					X	
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo					X	
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar		/				
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí		/				
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes		/				
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto					X	
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo					X	
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría			/			
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas					/	
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones		/				



**ESCALA DE P**

NOMBRES Y APELLIDOS: Alfonso  
 GRADO: MAY EDAD: 30  
 ESPECIALIDAD: IDE FECHA: 23-11-2023  
 LUGAR DE TRABAJO: ESCOM.

**INSTRUCCIÓN:**

Lee atentamente las preguntas a continuación y conteste lo que mejor describe tu parecer. No existe respuestas peores ni mejores Siendo (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO y (6) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Totalmente en Desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Algunas veces en Desacuerdo	3
Frecuentemente en Acuerdo	4
De Acuerdo	5
Totalmente de Acuerdo	6

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						X
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones		X				
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						X
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	X					
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga		X				
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						X
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						X
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar		X				
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	X					
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes					X	
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						X
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						X
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría		X				
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas					X	
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones			X			

	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo				X	
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro			X		
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí				X	
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad				X	
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	X				
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general				X	
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	X				
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida				X	
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo				X	
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	X				
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	X				
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	X				
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria				X	
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida	X				
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida	X				
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo				/	
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí				X	
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	X				
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	X				
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo				/	
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	/				
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona				/	
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento				/	
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla				X	

  
 FIRMA DEL PARTICIPANTE

430913462

## MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

72

**MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

GRADO: MAY EDAD: 40

ESPECIALIDAD: DOE FECHA: 23-11-2023

LUGAR DE TRABAJO ESCOM

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ello de acuerdo a su parecer. No existen respuestas mejores o peores. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (0) Nunca  
 (1) Pocas veces al año o menos  
 (2) Una vez al mes o menos  
 (3) Pocas veces al ~~mes~~ o menos  
 (4) Una vez a la semana  
 (5) Pocas veces a la semana  
 (6) Diariamente

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X					X	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado						X	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	X						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							X
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros, como si fuesen objetos	X						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		X					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							X
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						X	X
10	Siento que me he hecho más duro con la gente			X				
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente			X				X
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo		X					
13	Me siento frustrado por el trabajo		X			X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	X						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa			X				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							X
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							X
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							X
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				X			
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					X		

*Handwritten signature*

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

GRADO: MAJOR FAP

EDAD: 50

ESPECIALIDAD: PERSONAL

FECHA: 22/11/2023

LUGAR DE TRABAJO GRUPO AEREO Nº 2

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ello de acuerdo a su parecer. No existen respuestas mejores o peores. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (0) Nunca
- (1) Pocas veces al año o menos
- (2) Una vez al mes o menos
- (3) Pocas veces al año o menos
- (4) Una vez a la semana
- (5) Pocas veces a la semana
- (6) Diariamente

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	X						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							X
5	Siento que estoy tratando a algunos compañeros, como si fuesen objetos	X						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X						
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							X
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							X
10	Siento que me he hecho más duro con la gente						X	
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X					X	
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo							X
13	Me siento frustrado por el trabajo	X						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							X
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	X						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							X
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender						X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						X	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							X
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	X						

  
 43093462

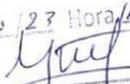
## Anexo 5: Documento de solicitud

SOLICITO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis

**COR.FAP LUIS FERNANDO BRACAMONTE ANDRADE**  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE COMANDOS

Yo CAB.FAP Deisy Janeth Macetas Ñaupari identificada con DNI 70984006, domiciliada en Villa FAP – GRUP2 siendo efectivo del Servicio Militar voluntario del Grupo Aéreo N°2 y IDALIA DENISSE CACERES MOREIRA identificada con DNI 47493532 domiciliada en Fco Bolognesi 203, Urb mariscal Castilla - Cerro colorado, Arequipa, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente.

Que habiendo culminado nuestros estudios de pregrado en la carrera profesional de Psicología en la Universidad Peruana Los Andes, obteniendo el grado de bachiller, solicitamos a Ud. Permiso para realizar el proyecto de investigación titulado "BIENESTAR PSICOLOGIO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR EN UNA INSTITUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS – AREQUIPA 2023" para optar el título profesional de Psicóloga.

CARGO	
Grado	Sar NSA / 68991
Nombre	Avellanos Maria Lorena
Fecha	27/10/23 Hora 12/01
Firma	

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Acceder a nuestra solicitud.

Arequipa, Octubre del 2023



CAB.FAP Br. DEISY J. MACETAS ÑAUPARI  
DNI 70984006



Br. I. DENISSE CACERES MOREIRA  
DNI 47493532

## Anexo 6: Autorización de aplicación de los instrumentos

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR

Arequipa, octubre del 2023

Yo, **COR.FAP LUIS FERNANDO BRACAMONTE ANDRADE**, director de la **ESCUELA DE COMANDOS** por medio del presente documento autorizo a las investigadoras **CAB. FAP DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI** identificada con **DNI 70984006** de los efectivos del servicio militar voluntario y **IDALIA DENNISE CÁCERES MOREIRA** identificada con **DNI 47493532**, responsables del proyecto de investigación titulado **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR EN UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA 2023"**, correspondiente a un estudio de tesis para optar el título profesional de Psicología en la **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**, siendo el objetivo principal de la investigación *establecer la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el efectivo militar de la institución*.  
Condicionando los siguientes apartados:

- Las personas invitadas lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.
- La investigación implica un manejo confidencial, por lo cual no se permite exponer los datos personales recopilados de los participantes, tampoco de las organizaciones en los documentos o publicaciones derivadas del estudio.
- La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.
- Permito la recopilación de información a través de fotografías de las entrevistas y administración de test de los grupos de discusión.

Ante cualquier duda o consultas respecto a la investigación puede contactar a las investigadoras responsables (DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI – 995888997 y DENNIS IDALIA CÁCERES MOREIRA – 965441217).

La presente Carta de Autorización se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del Director. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE COMANDOS

Coronel FAP

LUIS FERNANDO BRACAMONTE ANDRADE

O-9610592-B+

## Anexo 7: Constancia de aplicación



### CONSTANCIA

Viendo el proyecto de investigación denominado "BIENESTAR PSICOLOGICO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS – AREQUIPA, 2023" perteneciente a la Bachilleres Macetas Ñaupari Deisy Janeth y Idalia Denisse Cáceres Moreyra se deja constar que se aplico los instrumentos de investigación Escala de Bienestar Psicológico y MBI (Inventario de burnout de Maslach) previstos para el presente estudio en la Institución.

Se refrenda la presente como evidencia para adjuntar al proyecto de investigación de las autoras.

  
.....  
Coronel FAP  
Luis Bracamonte Andrade  
O-9610592-B+

Arequipa, 23 de Noviembre del 2023

### Anexo 8: Confiabilidad

#### Confiabilidad del Instrumento Escala de Bienestar Psicológico

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Interpretación:** El instrumento de Escala de Bienestar Psicológico evidenció una alta confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.824	39

**Interpretación:** El instrumento de Escala de Bienestar Psicológico evidenció una alta confiabilidad

#### Confiabilidad de MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Interpretación:** El instrumento de MBI (Inventario de Burnout de Maslach) evidenció una alta confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	39

**Interpretación:** El instrumento de MBI (Inventario de Burnout de Maslach) evidenció una alta confiabilidad

## Anexo 9: Validez del instrumento

### INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : May.FAP Renzo Curotto Vincés

Formación académica : Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral : Salud Ocupacional, Ps. Organizacional, Clínica, Aeronáutica,

Tiempo : 18 años.

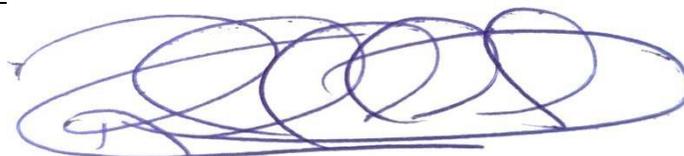
Cargo actual : Jefe de la Oficina de Prevención de Accidentes Región Sur

Institución : Fuerza Aérea del Perú

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escalas de Bienestar Psicológico; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



FIRMA DEL EXPERTO

May. FAP. RENZO CUROTTO VINCÉS

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : May. FAP Renzo Curotto Vincés.

Formación académica : Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral : Salud Ocupacional, Ps. Organizacional, Clínica, Aeronáutica,

Tiempo : 18 años

Cargo actual : Jefe de la Oficina de Prevención de Accidentes Región Sur

Institución : Fuerza Aérea del Perú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: MBI Inventario de burnout de Maslach; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	



.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**

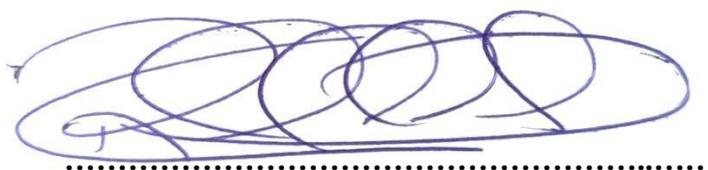
**May. .FAP RENZO CUROTTO VINCÉS**

Constancia

## Juicio de experto

Yo, RENZO CUROTTTO VINCES con Documento Nacional de Identidad N° 40816389 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Br. Deisy Janeth Macetas Ñaupari y Br. Idalia Denisse Cáceres Moreyra, en la investigación titulada: “BIENESTAR PSICOLOGICO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS – AREQUIPA 2023’

Arequipa, 22 de octubre del 2023



**FIRMA DEL EXPERTO**  
**May.FAP**  
**RENZO CUROTTTO VINCES**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Flor Vanessa Salazar Hito  
 Formación académica : Magister MBA Gerencia de Recursos Humanos  
 Áreas de experiencia laboral : Psicología Organizacional, Clínica  
 Tiempo : 10 años  
 Cargo actual : Psicologa del Área de Factores Humanos - PREVAC  
 Institución : Fuerza Aérea del Perú - ESCOM

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escalas de Bienestar Psicológico; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

  
 .....  
 Mg. Ps. Flor Vanessa Salazar Hito  
 C.Ps. P 25096  
 C - 716824  
 .....

**FIRMA DEL EXPERTO**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Flor Vanessa Salazar Hito  
 Formación académica : Magister MBA Gerencia de Recursos Humanos  
 Áreas de experiencia laboral : Psicología Organizacional, Clínica  
 Tiempo : 10 años  
 Cargo actual : Psicologa del Área de Factores Humanos - PREVAC  
 Institución : Fuerza Aérea del Perú - ESCOM

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: MBI Inventario de burnout de Maslach; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

  
 .....  
 Mg. Ps. Flor Vanessa Salazar Hito  
 C.Ps. P 25096  
 C - 716824  
 .....

**FIRMA DEL EXPERTO**

# Constancia

Juicio de experto

Yo, FLOR VANESSA SALAZAR HITO con Documento Nacional de Identidad N°46301066 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Br. Deisy Janeth Macetas Ñaupari y Br. Idalia Denisse Cáceres Moreyra, en la investigación titulada: “BIENESTAR PSICOLOGICO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS – AREQUIPA 2023”

Arequipa, 22 de octubre del 2023



.....  
Mg. Ps. Flor Vanessa Salazar Hito  
C.Ps. P 25096  
C - 716824  
.....

**FIRMA DEL EXPERTO**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Karina Pamela Espillco Rodriguez

Formación académica : Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica, Comunitaria

Tiempo : 9 años

Cargo actual : Psicóloga en MIMP

Institución : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Escalas de Bienestar Psicológico; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

  
 MIMP PROGRAMA NACIONAL AURORA  
 CEM SIVA  
 -----  
 Mg. Karina P. Espillco Rodriguez  
 CPP 25345

.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Karina Pamela Espillco Rodriguez

Formación académica : Mg. en Psicología

Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica, Comunitaria

Tiempo : 9 años

Cargo actual : Psicóloga en MIMP

Institución : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: MBI Inventario de burnout de Maslach; que forma parte de la investigación titulada: “Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en el personal militar de una Institución de las Fuerzas Armadas – Arequipa 2023”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		X	
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

  
 MIMP / PROGRAMA NACIONAL AURORA  
 CEM - SIVIA  
 -----  
 Mg/Karina P. Espillco Rodriguez  
 CPP 25345

.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**

# Constancia

## Juicio de experto

Yo, KARINA PAMELA ESPILLCO RODRIGUEZ con Documento Nacional de Identidad N°46919323 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Br. Deisy Janeth Macetas Ñaupari y Br. Idalia Denisse Cáceres Moreyra, en la investigación titulada: “BIENESTAR PSICOLOGICO Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS – AREQUIPA 2023”

Arequipa, 22 de octubre del 2023

MIMP PROGRAMA NACIONAL SURORA  
CEM SIVA  
  
-----  
Mg/Karina P Espillco Rodriguez  
CPP 25345

.....  
**FIRMA DEL EXPERTO**

### Anexo 9: Data de procesamiento de datos

VARIABLE. BIENESTAR PSICOLOGICO																																														
Autoaceptación						Relaciones Positivas						Autonomía						Dominio del entorno						Crecimiento Personal						Propósito de vida																
1	7	13	19	25	31	2	8	14	20	26	32	3	4	9	10	15	21	27	33	5	11	16	22	28	39	24	30	34	35	36	37	38	6	12	17	18	23	29								
1	6	6	1	6	1	6	26	1	1	6	1	1	6	16	6	1	1	6	1	6	1	1	23	1	6	6	1	6	6	26	6	1	1	6	1	6	6	27	6	6	6	6	6	1	31	149
2	6	6	1	6	1	6	26	1	1	6	1	1	6	16	6	1	1	6	6	1	1	23	1	6	6	1	6	1	21	6	1	6	6	1	6	6	32	6	6	6	6	6	1	31	149	
3	5	5	2	5	2	5	24	2	2	2	2	2	5	15	5	2	2	2	2	5	2	2	22	2	5	5	2	5	5	24	5	2	5	5	2	5	5	29	5	5	5	5	2	27	141	
4	6	6	1	6	1	6	26	1	1	5	2	2	5	16	5	1	1	6	5	5	1	5	29	1	6	6	1	6	5	25	6	1	6	6	2	6	6	33	6	6	6	6	6	1	31	160
5	6	6	1	6	1	6	26	1	1	6	1	1	6	16	6	1	1	6	6	6	1	1	28	1	6	6	1	6	1	21	6	1	1	6	1	6	6	27	6	6	6	6	6	1	31	149
6	6	6	1	5	1	6	25	2	2	5	2	2	5	18	5	1	1	6	2	6	2	2	25	2	5	6	1	5	6	25	6	1	2	6	1	6	5	27	6	5	6	6	5	2	30	150
7	5	5	2	5	2	5	24	2	2	5	2	2	5	18	5	2	2	5	5	5	2	2	28	2	5	5	5	5	27	5	2	2	5	2	5	5	26	6	5	5	5	5	2	28	151	
8	6	6	6	6	6	1	31	1	1	1	1	6	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	6	1	1	6	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	74
9	6	6	5	6	6	6	35	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	6	48	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	6	42	6	6	6	6	6	1	31	228	
10	5	6	2	1	2	1	17	1	2	1	2	2	1	9	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	1	9	1	2	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	64	
11	6	6	6	6	1	6	31	1	1	6	1	1	6	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	6	1	1	1	1	11	79	
12	4	6	2	6	1	6	25	2	2	6	5	2	6	23	5	2	2	6	5	6	2	2	30	1	6	6	1	6	6	26	6	1	2	6	2	6	6	29	6	6	5	6	6	1	30	163
13	6	6	1	6	1	6	26	1	1	6	1	1	6	16	6	1	1	6	6	1	1	1	23	1	6	1	1	1	11	6	1	1	1	1	1	1	12	1	6	1	1	5	6	20	108	
14	5	5	3	5	1	5	24	1	2	1	1	1	1	7	5	1	1	5	1	5	1	1	20	1	5	5	1	5	1	18	5	1	1	5	1	5	5	23	5	1	1	1	1	5	14	106
15	6	6	3	2	1	2	20	1	1	2	4	1	2	11	2	1	1	2	2	2	1	1	12	1	2	2	1	2	10	2	1	1	2	1	2	2	11	2	6	2	2	1	1	14	78	
16	5	6	4	5	2	6	28	1	1	1	1	1	1	6	5	2	2	2	2	5	2	4	24	2	1	1	2	1	8	5	2	1	1	2	1	1	13	6	1	1	1	6	6	21	100	
17	6	6	1	6	1	6	26	1	1	6	1	1	6	16	6	1	1	5	6	6	1	1	27	1	6	6	1	5	6	25	6	1	6	6	1	6	6	32	6	6	6	6	6	6	36	162
18	6	5	1	5	2	1	20	1	1	1	1	1	1	6	11	1	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	5	11	1	2	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2	6	2	16	78	
19	6	6	3	6	2	6	29	2	2	2	2	6	6	20	5	2	2	5	6	6	1	2	29	1	6	6	1	6	5	25	6	2	5	6	2	6	6	33	6	6	5	6	6	6	35	171
20	6	1	1	1	1	1	11	6	6	6	6	6	6	36	6	1	1	6	6	6	6	6	38	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	6	42	6	6	6	6	6	6	36	199	
21	5	5	1	5	3	6	25	2	5	3	6	6	6	28	3	1	3	3	3	2	4	22	2	4	2	6	3	6	23	4	6	3	5	6	3	6	43	6	5	6	4	6	5	32	163	
22	5	6	3	5	1	1	21	2	2	1	2	1	1	9	1	3	1	2	1	1	1	1	11	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	2	1	1	7	67	
23	6	1	1	1	1	1	11	1	1	6	1	1	1	11	6	1	1	2	1	1	1	1	14	1	6	6	1	6	1	21	6	1	1	6	1	6	6	27	6	6	6	6	6	1	31	115
24	5	6	2	6	1	6	26	1	1	4	1	1	1	9	6	1	1	3	2	6	1	3	23	1	5	6	3	5	1	21	6	1	2	2	6	6	6	29	6	5	5	6	6	6	34	142
25	5	5	5	4	4	5	28	2	2	5	1	1	1	12	1	4	1	1	2	1	1	1	12	2	1	5	1	1	4	14	1	1	1	1	1	4	1	10	1	1	1	1	1	6	82	
26	5	6	1	6	1	1	20	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	2	1	1	8	5	1	1	1	1	1	10	65	
27	6	6	2	5	1	6	26	2	2	5	2	1	1	13	5	2	3	5	3	6	6	1	31	1	6	6	2	5	1	21	1	6	6	5	6	5	5	34	5	6	5	5	6	6	33	158
28	5	5	6	5	6	5	32	6	6	5	6	6	5	34	5	6	6	5	6	5	6	6	45	6	6	6	6	5	6	35	5	6	6	5	6	5	5	38	6	6	5	6	6	6	35	219
29	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	22	208	

### MBI (INVENTARIO DE BURNUT DE MASLACH)

ITEMS																							
PARTICIPANTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
P1	1	4	4	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	60
P2	1	4	2	5	1	1	6	1	5	5	0	5	1	0	1	0	5	5	5	1	5	1	60
P3	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	1	58
P4	1	2	1	5	2	1	5	1	5	3	4	5	1	2	1	1	5	4	5	2	4	2	62
P5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	0	1	1	1	5	5	5	1	5	1	53
P6	1	4	2	4	1	2	4	2	5	4	4	5	1	2	2	2	4	4	5	2	4	2	66
P7	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	2	1	30
P8	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	58
P9	1	1	1	5	1	0	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
P10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	102
P11	1	4	1	5	1	0	5	1	5	1	3	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	62
P12	1	4	2	5	0	2	5	3	5	3	4	5	1	2	1	2	5	5	5	1	3	2	66
P13	1	3	1	5	1	1	5	2	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	2	1	58
P14	2	4	2	5	0	1	4	2	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	4	1	2	2	59
P15	1	2	2	5	1	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
P16	0	2	2	5	1	1	5	1	5	4	1	5	1	2	1	2	5	5	5	1	5	1	60
P17	0	4	1	5	1	0	5	0	5	0	1	5	1	0	0	1	5	0	5	1	5	1	46
P18	1	4	4	5	2	3	2	3	5	4	1	5	1	1	1	3	4	4	5	1	2	2	63

**Anexo 10: Consentimiento informado**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

14

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023*, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras: *Dennis Idalia Cáceres Moreyra y Deisy Janeth Macetas Ñaupari*.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder a cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes son absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucrados/as en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados en caso lo solicite y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Arequipa, 08 de noviembre del 2023.

  
\_\_\_\_\_  
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: ...

DNI: ....

**Responsables de la investigación:**

<b>Apellidos y nombres:</b>	DENNIS IDALIA CACERES MOREYRA
<b>DNI</b>	: 47493532
<b>N° de celular</b>	: 965441217
<b>Correo</b>	: k02262e@gmail.com

**Firma y huella** :



<b>Apellidos y nombres :</b>	DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI
<b>DNI</b>	: 70984006
<b>N° de celular</b>	: 995888997
<b>Correo</b>	: janemacetas@gmail.com

**Firma y huella** :



42

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

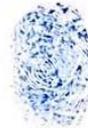
Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023*, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras: *Idalia Denisse Cáceres Moreyra y Deisy Janeth Macetas Ñaupari*.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder a cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes son absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucrados/as en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados en caso lo solicite y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Arequipa, ...22... de noviembre del 2023.

  
(PARTICIPANTE)



Apellidos y nombres: Y . . . . .

DNI: ... ..

**Responsables de la investigación:**

**Apellidos y nombres:** IDALIA DENISSE CACERES MOREYRA

**DNI** : 47493532

**Nº de celular** : 965441217

**Correo** : k02262e@gmail.com

**Firma y huella** :

**Apellidos y nombres :** DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI

**DNI** : 70984006

**Nº de celular** : 995888997

**Correo** : janemacetas@gmail.com

**Firma y huella** :

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada: *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023*, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras: *Idalia Denisse Cáceres Moreyra y Deisy Janeth Macetas Ñaupari*.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder a cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes son absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucrados/as en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados en caso lo solicite y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

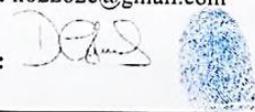
Arequipa, 23 de noviembre del 2023.

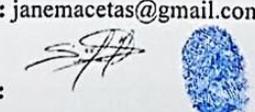
  
\_\_\_\_\_  
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: .....

DNI: .....

**Responsables de la investigación:**

<b>Apellidos y nombres:</b>	IDALIA DENISSE CACERES MOREYRA
<b>DNI</b>	: 47493532
<b>N° de celular</b>	: 965441217
<b>Correo</b>	: k02262e@gmail.com
<b>Firma y huella</b>	: 

<b>Apellidos y nombres :</b>	DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI
<b>DNI</b>	: 70984006
<b>N° de celular</b>	: 995888997
<b>Correo</b>	: janemacetas@gmail.com
<b>Firma y huella</b>	: 

**Anexo 11: Declaración de confidencialidad**

UNIVERSIDAD PERUANA LOSANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

---

**DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, **IDALIA DENISSE CÁCERES MOREYRA** identificada con D.N.I N°**47493532**, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes. En concordancia al Código de ética para la investigación científica en la Universidad Peruana Los Andes y demás normatividades. Me comprometo a proteger la identidad de los participantes en la investigación “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023”

Así como salvaguardar la información que se recoja, la que será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación

Arequipa, octubre del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read "IDALIA", is written over a horizontal line.

BACHILLER

**IDALIA DENISSE CÁCERES MOREYRA**

**D.N.I: 47493532**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

---

### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, **DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI** identificada con D.N.I N°**70984006**, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes. En concordancia al Código de ética para la investigación científica en la Universidad Peruana Los Andes y demás normatividades. Me comprometo a proteger la identidad de los participantes en la investigación “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023”

Así como salvaguardar la información que se recoja, la que será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación

Arequipa, octubre del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Deisy Janeth Macetas Ñaupari", written over a horizontal line.

BACHILLER

**DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI**

D.N.I: **70984006**

**Anexo 12: Compromiso de autoría**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

---

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha nosotros IDALIA DENISSE CÁCERES MOREYRA Y DEISY JANETH MACETAS ÑAUPARI, siendo bachilleres de la Facultad Ciencias de la Salud de la carrera profesional Psicología de la Universidad Peruana los Andes nos COMPROMETEMOS a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA INSTITUCIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS - AREQUIPA, 2023”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, autoplagio, etc. Y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Arequipa, octubre del 2023

Idalia Denisse Cáceres Moreyra

N° DNI: 47493531

Deisy Janeth Macetas Ñaupari

N° DNI: 70984006

**Anexo 13: Fotos de aplicación de los instrumentos**

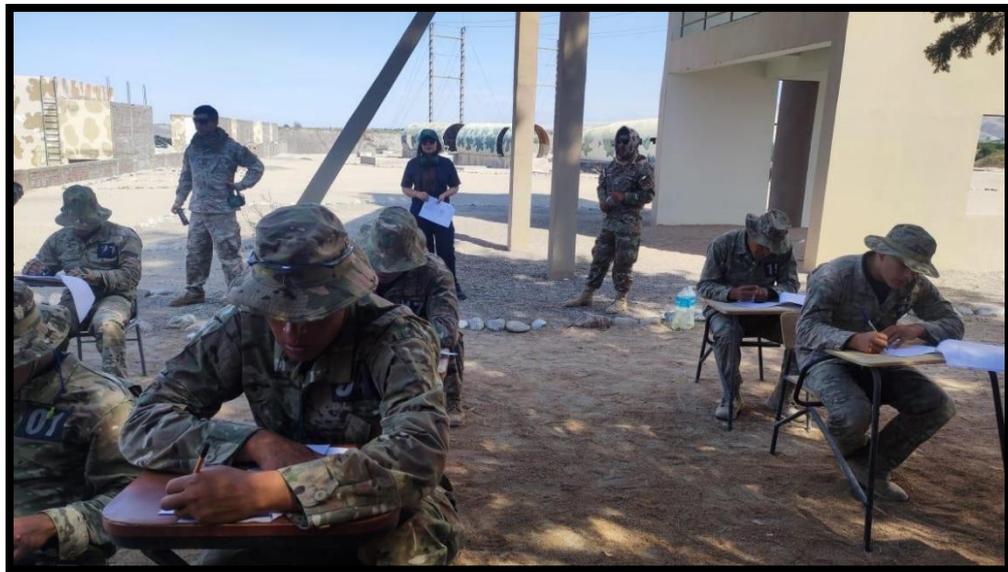
**Auditorio de PREVAC en las Instalaciones del Grupo Aéreo N°2**





Polígono de tiro, curso COE – Escuela de Comandos





Auditorio de la Escuela de Comandos

