



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“AUTOEFICACIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL
CALLAO, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Angie Mireya Rios Chocce

Asesor:

Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar

<https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Johnny Erick Enciso Rios	40419565
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Karim Elisa Talledo Sánchez	43300453
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Shirley Fiorella Simbrón Espejo	40775963
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A ti mi ángel bonito, mi Marcelina, por permitirme
disfrutar de cada momento a tu lado, por
deleitarme con tu melodiosa voz, por enseñarme a
ser fuerte, por confiar en mí y escucharme
cuando más lo necesitaba. Gracias por ser la más
grande estrella de luz en mi camino.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por seguir adelante y permitirme a
pesar de las adversidades lograr cada uno de
mis sueños, por confiar en mí y siempre
apoyarme.

A mis abuelos, padrinos, tíos, primos y
hermanos por siempre inculcarme valores y
sobre todo, por enseñarme a ser perseverante
y alentarme a perseguir mis sueños sin
importar las adversidades.

A mis amigos, quienes estuvieron para mí
en cada paso que he dado, en las buenas
y no tan buenas.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS	24
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS	37

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	17
TABLA 2.	19
TABLA 3.	24
TABLA 4.	25
TABLA 5.	26
TABLA 6.	27

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1

FIGURA 2

RESUMEN

La presente investigación pretende determinar la relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021. La presente investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tiene un diseño no experimental, corte de tipo transversal o transeccional y alcance de tipo correlacional. Los resultados señalan que no existe correlación entre la Autoeficacia y el Síndrome de Burnout fue de ($Rho = -.135$; $p = .104$), mientras que si existe correlación entre la autoeficacia y agotamiento emocional ($Rho = -.322$; $p = .000$), autoeficacia e indiferencia ($Rho = -.243$; $p = .003$) y autoeficacia y eficacia profesional ($Rho = -.330$; $p = .000$). Las limitaciones del presente estudio se basan en la situación de pandemia, del mismo modo en las pocas investigaciones que se han desarrollado a partir de las variables en poblaciones iguales o similares. Las implicancias de la presente investigación mostraron que en algunas investigaciones se tienen resultados diferentes, ello puede deberse al espacio en el que se desarrolla cada población u otros factores que influyen en el desarrollo.

PALABRAS CLAVES: Autoeficacia, Síndrome de Burnout, Institución Militar

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between Self-efficacy and Burnout Syndrome in the personnel of a Military Institution of Callao, in the year 2021. This research obeys a quantitative approach, has a non-experimental design, cross-sectional. and correlational scope. The results indicate that there is no correlation between Self-efficacy and Burnout Syndrome. ($Rho = -.135$; $p = .104$), while there is a correlation between self-efficacy and emotional exhaustion ($Rho = -.322$; $p = .000$), self-efficacy and indifference ($Rho = -.243$; $p = .003$) and self-efficacy and professional efficacy ($Rho = -.330$; $p = .000$). The limitations of this study are based on the pandemic situation, as well as on the few investigations that have been developed from the variables in the same or similar populations. The implications of the present investigation showed that in some investigations different results are obtained, this may be due to the space in which each population develops or other factors that influence development.

PALABRAS CLAVES: Autoeficacia, Síndrome de Burnout, Institución Militar

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

En el mundo laboral, es indispensable prestar atención a los riesgos que afectan la salud de las personas cuando éstas se desenvuelven en su entorno laboral, en especial los riesgos psicosociales, que en ocasiones pasan desapercibidos. Dentro del ambiente laboral constantemente se dan cambios, los cuales son impulsados por los avances tecnológicos y las demandas de los factores que la rodean (Aranda et al., 2013). Es recurrente la presencia de casos en los cuales existe una interacción negativa entre estos dos espacios manifestándose por estadios de estrés profesional o laboral, siendo estos contraproducentes para la salud física y mental de las personas (Moreno y Hidalgo, 2010).

Si la persona no tiene los suficientes recursos para poder afrontar de manera eficaz el estrés laboral, este puede dar inicio al Síndrome de Burnout, causando así daños significativos en tres ámbitos: la cognición, dentro del cual la persona pierde la ilusión que conlleva la experiencia laboral; las emociones, evidenciándose un desgaste psíquico y las actitudes negativas que se generan hacia las personas con las que tiene interacción dentro del entorno laboral (Ratto et al., 2015). La prevalencia de este problema de salud es cada vez mayor, provocando así una creciente preocupación, pues en poco tiempo ha sido integrado a nivel mundial dentro de los cinco problemas de sanidad con mayor gravedad (Bautista et al., 2013). Consecuentemente, la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 reconoció al burnout como un riesgo laboral, que afecta a la calidad de vida que tiene la persona y también a su salud mental, consolidándose como un riesgo en la vida de las personas. (Saborio & Hidalgo, 2014). En esa misma línea destacamos que el MINSA considera al síndrome de burnout en el sexto puesto de los problemas de salud mental que tienen mayor incidencia en el Perú.

Del mismo modo, Díaz y Gómez (2016) identificaron que a nivel de América Latina el síndrome de burnout es uno de los problemas de salud que está constantemente creciendo, por lo que es importante resaltar que este síndrome no es una característica personal de los trabajadores, si no que este se da en el proceso de interacción con el espacio laboral (Díaz & Gómez, 2016). También se resalta su relación con la autoeficacia, la cual ante la presencia del síndrome se ve disminuida y la persona se percibe como incapaz de cumplir con las metas que se le asignen, por lo cual, en consecuencia, su productividad laboral disminuye (Díaz & Gómez, 2016).

Asimismo, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) emitió una guía técnica en la cual enfatiza la importancia de cuidar la salud mental durante la pandemia ocasionada por el COVID-19. De esta manera se reconocería al síndrome de burnout como la respuesta recurrente a todas las presiones que tiene el personal ante las situaciones desafiantes que involucran el desarrollo de sus funciones cotidianas. Del mismo modo, es importante mencionar la presencia de una autoeficacia baja, la cual hace referencia a que la persona presenta un deterioro significativo en la percepción de logros e identidad personal.

Tomando en cuenta la mejora del sistema de trabajo y la promoción de la salud ocupacional, el Estado Peruano el 25 de Junio de 2021 publicó la ley 31246, mediante la cual modifica la ley 29783 "Ley de la Salud y Seguridad en el Trabajo" mediante la cual busca proteger a los trabajadores de la exposición a diversos riesgos que puedan estar presentes en el entorno laboral, la cual se aplica a todos los niveles y sectores económicos incluyendo fuerzas armadas y policiales (El Peruano, 2021)

Con respecto a la población de estudio, señalaremos que el personal de una institución militar está conformado por dos grupos: Un primer grupo con formación y que sigue la carrera militar y un segundo grupo donde profesionales que han estudiado distintas carreras de base optan por la

asimilación a la institución militar. Es así que entre el personal de una institución militar podemos encontrar médicos, enfermeros, ingenieros y pilotos, entre otras ocupaciones, según requerimiento de la institución. En la actualidad se ha observado que existe un incremento considerable en el número de personal que alega estar cansado del trabajo e incluso los índices de ausentismo y de solicitudes de vacaciones se ha incrementado, información que se obtuvo mediante el reporte de incidencia realizado en el departamento psicológico de la institución.

Lo mencionado anteriormente, se ajustaría a una probable presencia del síndrome de burnout en el personal de una institución militar del Callao, pues, como señalan Seguel y Valenzuela (2014) se ha venido apreciando en el personal bajos niveles en la percepción de realización personal e índices elevados de agotamiento, trayendo como consecuencia una disminución en la calidad del trabajo que realizaba el personal. Adicionalmente a ello, el personal, al no sentirse cómodo consigo mismo también ve afectado su ámbito personal, con el consecuente desligamiento físico y/o emocional del trabajo y sus componentes (Aranda et al., 2013).

La presente investigación se realizó con la finalidad de aportar mayor información empírica sobre las teorías que sustentan las variables Autoeficacia y Síndrome de Burnout. Asimismo, los hallazgos sobre la relación y su naturaleza entre las dos variables permitirán producir programas de prevención y tratamiento para reducir los índices del síndrome de burnout y aumentar los niveles percibidos de autoeficacia en el personal de instituciones militares con características similares a las de la población de estudio. A nivel metodológico, el aporte de este estudio permitirá dar luces sobre las variables asociadas al Síndrome de Burnout, en especial la autoeficacia. Este aporte, ayudará a reconocer los tipos de relaciones entre las dos variables y podría ser base de investigaciones predictivas

y aplicadas. Finalmente, se contribuirá con evidencias de la validez y fiabilidad del instrumento en poblaciones específicas.

A continuación, señalaremos los antecedentes que nos permitirán conocer el comportamiento de las variables en estudio a nivel nacional e internacional.

Castro et al. (2022) realizaron la investigación “Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú”, contó con una población de 118 militares activos. Usaron el Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS). Se concluyó que existe una relación baja entre los oficiales que tienen menos de 40 años y el agotamiento emocional, mientras que en el personal que tiene una edad mayor a 40 años la relación es positiva y fuerte. Del mismo modo, García (2021) realizó la investigación “Síndrome de Burnout en el Personal Militar de Locumba, Provincia de Jorge Basadre, Tacna”, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de un nivel descriptivo. La investigación contó con 120 oficiales y suboficiales se usó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Se pudo concluir que, el personal presentaba niveles bajos de cansancio emocional y despersonalización, mientras que se presentan niveles altos de realización personal. Asimismo, Franco (2021) realizó una investigación de título “Síndrome de burnout y Autoeficacia en el efectivo policial de una institución estatal de Lima”. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La investigación contó con una muestra de 174 policías de la ciudad de Lima. Se les administró el cuestionario de Burnout y Maslach (MBI) y la escala de Autoeficacia de Jerusalem y Ralf Schawarzer. A partir de ello se concluyó que, existe una correlación negativa entre el burnout y la autoeficacia ($Rho = -.215^{**}$; $p = .001$), correlación negativa entre la autoeficacia y agotamiento ($Rho = -.216^{**}$; $p = .004$), correlación negativa entre la autoeficacia y la despersonalización ($Rho = -.202^{**}$; $p = .008$), y finalmente negativa entre la autoeficacia y

realización ($Rho = -.162^{**}$; $p = .033$). Finalmente, Gil Grados (2018) realizó una investigación "*Síndrome de Burnout y Autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima*". Tuvo un diseño no experimental, transversal y correlacional. La investigación contó con una muestra de 153 tripulantes de cabina de aviación comercial. Se utilizó el Inventario de Maslach realizado para la medición del Burnout y la Escala de Autoeficacia General. El estudio comprobó la relación significativamente positiva entre la dimensión de eficacia personal y la autoeficacia, pues el personal que poseía una adecuada percepción de sus capacidades era capaz de cumplir con las funciones que se le asignaron. Del mismo modo, la autoeficacia se veía afectada directamente por la presencia de un entorno laboral estresante, trayendo como consecuencia la presencia del síndrome de burnout.

En cuanto a las precisiones conceptuales señalaremos con respecto a Autoeficacia lo que plantea Resnick (2018) quien menciona que la persona para generar sentimientos de autoeficacia debe recurrir a recursos propios basados en los logros activos, es decir las actividades que la persona puede realizar adecuadamente; la experiencia vicaria, siendo evidente a partir del aprendizaje por observación; la persuasión verbal, como las opiniones de los demás, influyen en su desempeño. Finalmente, la retroalimentación fisiológica la cual considera percepción que tiene la persona sobre su salud tanto física como psicológica, pues al estar bien consigo mismo podrá ser un agente de cambio con sus pares.

A partir del desarrollo de la Teoría Social Cognitiva Bandura (1978) menciona que existen tres expectativas básicas, siendo la tercera de ellas, la expectativa de autoeficacia, es decir la certeza que la persona tiene sobre los pasos que va a seguir para conseguir a partir de sus capacidades para lograr resultados exitosos. Las personas tienen la tendencia a evadir situaciones peligrosas, que sobrepasan sus habilidades, mientras que, frente a una situación conocida, tienen una mayor confianza en su

posibilidad de enfrentarla. Bandura (1978) menciona que las expectativas de autoeficacia son determinantes en el esfuerzo que tendrán para superar diversos obstáculos, así como el tiempo que dedicarán a poder superarlas. La persona aprende e incrementa su autoeficacia a partir de los éxitos consecutivos que obtiene, los cuales a su vez con el paso del tiempo van a reducir la incidencia de fallos en la conducta y cada vez van a ser superados en menor tiempo.

Como segunda fuente, Bandura (1978) menciona a la experiencia vicaria, en la cual la persona confirma lo que aprendió por sí misma, a partir de la observación de otras personas llevar a cabo actividades que podían ser peligrosas y que no han tenido consecuencias negativas. La persona busca convencerse a sí mismo de que sus capacidades pueden permitirle realizar la misma actividad. La última fuente es la excitación emocional, en la cual se puede reconocer que si la persona puede manejar adecuadamente el estrés y presión de la situación que se presente, será capaz de afrontar situaciones amenazantes

Con respecto a la segunda variable citaremos a Buunk y Schaufeli (1993) quienes mencionan que el burnout es un proceso que incluye diversos aspectos o factores que originan una conducta negativa en el desenvolvimiento del trabajador dentro de la organización, los cuales afectan tanto a la persona como a la organización misma. Una de las causas del desarrollo del síndrome se basa en el proceso de intercambio social, el cual contempla tres fuentes. En primer lugar; la incertidumbre, es la preocupación de cumplir adecuadamente con las funciones designadas, en segundo lugar, la percepción que tiene el colaborador sobre la equidad o reconocimiento de su trabajo y en tercer lugar, la falta de control, la cual es necesaria para poder controlar los resultados obtenidos a partir de las labores cumplidas.

Maslach (1972) inicialmente menciona que para poder hacer frente al síndrome de burnout es importante que se tome en cuenta tres dimensiones. En primer lugar, el agotamiento emocional, los sentimientos de pocos recursos para enfrentar las demandas laborales; en segundo lugar, la despersonalización o respuesta negativa hacia los compañeros de trabajo y la baja realización personal, que surge ante la existencia de sentimientos de poca productividad en el desenvolvimiento laboral.

En estudios posteriores Maslach (2017) cambia la denominación de estas dimensiones, las cuales pasan a ser, Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia Profesional respectivamente. Del mismo modo, se han identificado seis áreas fundamentales que aumentan el riesgo de la presencia de burnout en el colaborador, las cuales son; carga de trabajo, control del trabajo, recompensa a las actividades realizadas en el trabajo, los compañeros de trabajo, la equidad que se puede dar dentro del centro laboral y finalmente los valores bajo los cuales está regido el comportamiento de todos dentro del trabajo.

Maslach (2017) resalta que existen deficiencias en las relaciones interpersonales que se dan en el espacio de trabajo, para ello es importante que la organización incentive a un continuo trabajo en equipo. La persona puede tener la sensación de que no está siendo tratada con respeto o que existen preferencias, favoreciendo así ambientes de hostilidad. Finalmente, se considera a la expectativa o valor que el trabajador como parte del burnout, puesto que antes de ingresar a un trabajo la persona forma sus propias expectativas y puede que una vez dentro de la organización ésta no sea como se la imagina.

Para la presente investigación se tomará en cuenta las variables de la siguiente manera:

Tabla 1.

Variables de Investigación

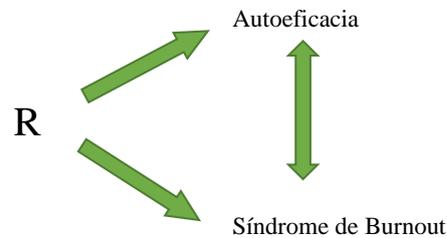
Síndrome de Burnout	Autoeficacia
Dimensiones:	
- Agotamiento Emocional	Variable Unidimensional
- Cinismo	
- Eficacia Profesional	

En vista de los antecedentes y realidad problemática identificada planteamos la pregunta general, ¿Cuál es la relación que existe entre la Autoeficacia y el Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao? Y las preguntas específicas, ¿Cuál es la relación que existe entre la autoeficacia y el componente de *agotamiento emocional* en el personal de una institución militar? (D1), ¿Cuál es la relación que existe entre la autoeficacia y el componente de *indiferencia* en el personal de una institución militar? (D2) y ¿Cuál es la relación que existe entre la autoeficacia y el componente de *eficacia profesional* en el personal de una institución militar? (D3). Planteándose como objetivo general: Identificar la valencia y fuerza de la relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao. Del cual se desprenden los objetivos específicos: Identificar la valencia y fuerza de la relación entre la autoeficacia y el componente de *agotamiento emocional* en el personal de una institución militar (D1) Identificar la valencia y fuerza de la relación entre la autoeficacia y el componente de *indiferencia* en el personal de una institución militar (D2) Identificar la valencia y fuerza es la relación entre la autoeficacia y el componente de *eficacia profesional* en el personal de una institución militar (D3). Teniendo como hipótesis general: Existe una relación negativa y fuerte entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao. Y como hipótesis específicas, Existe relación negativa y fuerte entre

la autoeficacia y el componente de *agotamiento emocional* en el personal de una institución militar (D1), Existe relación negativa y fuerte entre la autoeficacia y el componente de *indiferencia* en el personal de una institución militar (D2) y Existe relación positiva y fuerte entre la autoeficacia y el componente de *eficacia profesional* en el personal de una institución militar (D3)

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación obedece a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte de tipo transversal o transeccional, de tipo correlacional. (Hernández et al., 2014).



V1: Autoeficacia

V2: Síndrome de Burnout

La población estudiada estuvo compuesta por el personal de una institución militar del Callao, con un total de 233 personas del ámbito militar activos. *Los criterios de inclusión* señalan: personal de ambos sexos y pueden ser de todas las edades. *Los criterios de exclusión* señalan: personal civil y personal que no aceptó de manera voluntaria participar en la investigación.

Tabla 2.

Características de la Población

	Sexo	Grado
	Masculino (212)	Oficiales (64) Técnicos (115) Sub Oficiales (54)
	Femenino (21)	
Total	233	233

Nota. El grado hace referencia al rango que tiene el personal militar.

El muestreo utilizado en la presente investigación fue de tipo censal, es decir que toda la población fue considerada como parte del estudio (Hernández et al., 2014). Se hizo uso de la técnica de encuesta a través de cuestionarios digitales, debido a las limitaciones de acceso al personal durante el contexto de pandemia COVID-19. Los instrumentos usados fueron La escala de percepción de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer y, el Inventario de Burnout de Maslach – General.

Para la variable de Autoeficacia, se hizo uso de la escala de Percepción de Autoeficacia General fue publicada por Baessler y Shawarzer en el año 1998. Grimaldo (2005), realizó una adaptación de esta prueba en una población de estudiantes peruanos. Mientras que Aguilar (2017), realizó una validación de esta prueba en una población adulta. Este instrumento es unidimensional y cuenta con 10 ítems, puede ser administrada en adultos de ambos sexos en un tiempo aproximado de 20 minutos. La calificación se da mediante una escala de tipo Likert del 1 al 4. Donde 1 = Incorrecta y 4 = Cierto. Asimismo, las respuestas están divididas en 4 categorías “Incorrecta”, “Apenas Cierto”, “Mas bien cierto” y “Cierto”. Validado en el Perú por Aguilar (2017) quien realiza una validación de la adaptación de Grimaldo en población adulta, para esta validación se contó con 349 personas. A partir de ello se realizó la validación semántica con la colaboración de 10 jueces, mediante la cual se encontraron índices positivos de V de Aiken.

A partir de la validación hecha por jueces que estaban a cargo del investigador del cual se pudo encontrar valores positivos de V de Aiken para la escala. Asimismo, cada ítem tiene una correlación mayor a 0.30. La consistencia interna estuvo representada por el α de Cronbach la cual fue .836, el cual al ser operacionalizado indica una alta confiabilidad (Aguilar, 2017)

Instrumento para el Síndrome de Burnout

El inventario de Burnout de Maslach - General fue publicada por Maslach y Jackson en España, año 1997. En el Perú, Fernández et. al (2015) realizó una adaptación de esta prueba en una población de trabajadores peruanos. Este instrumento cuenta con 16 ítems y tres dimensiones: Agotamiento Emocional (1,2,3,4 y 6), Indiferencia (8,9,13,14 y 15), Eficacia Profesional (5,7,10,11,12 y 16). Puede ser administrada en adultos de ambos sexos en un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos. La calificación se da mediante una escala de tipo Likert del 0 al 6. Donde 0 = Nunca y 6 = Diariamente. Asimismo, las respuestas están divididas en 7 categorías "Nunca", "Esporádicamente", "De vez en cuando", "Regularmente", "Frecuentemente", "Muy frecuentemente" y "Diariamente".

Este instrumento fue validado por (Fernández et. al 2015) esta validación se dio en una muestra conformada por 940 trabajadores entre docentes, serenos y profesionales, de los cuales el 62.4% fueron mujeres. Se realizó una validez discriminativa, del mismo modo las cargas factoriales son estadísticamente significativas ($Z > 9.0$). Se realizó un análisis preliminar en los cuales se observó que, los ítems de las dimensiones de Eficacia Profesional e Indiferencia fueron elevados, es decir, las respuestas que se obtuvieron estaban cerca a los polos extremos de respuesta, incrementando así los valores correspondientes a la curtosis y asimetría.

Confiabilidad.

La confiabilidad por consistencia interna (Fernández et. al 2015) se realizó a través del α de Cronbach, evaluando cada una de las dimensiones del instrumento. Para la dimensión de agotamiento emocional, se encontró una confiabilidad que oscilaba entre 0.873, 0.896, para la dimensión de indiferencia la confiabilidad oscilante entre 0.746, 0.794 y para la dimensión de

eficacia profesional, se tuvo una confiabilidad que oscilaba entre 0.751, 0.796. A partir de estos valores se demostró que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad alto.

El procedimiento de recolección de información se inició con la investigadora poniéndose en contacto con el Jefe de la Oficina de Psicología de la institución militar del Callao, frente a quien se presentó y brindó detalles de la investigación a realizar y se hizo de su conocimiento el interés en estudiar en el personal militar puesto que es una población poco estudiada. Al recibir la aceptación, se le comentó que se debía tener el consentimiento del personal para poder proceder con la investigación, se hizo la consulta y aceptaron. En ese momento se realizó el envío del enlace del formulario y consentimiento informado, con indicaciones para su adecuada resolución.

El proceso de *recolección de datos* inició con la aceptación voluntaria del personal para participar en la investigación, este proceso se dio mediante la aceptación en el consentimiento informado. Posteriormente se envió los instrumentos de evaluación a través de la plataforma Google Forms, estos cuestionarios contaron con los ítems y opciones de respuesta correspondientes a cada uno de los instrumentos originales. Finalmente, cabe recalcar que la persona era libre de abandonar el desarrollo de los cuestionarios cuando considerara conveniente.

Al finalizar la recolección de datos, se trasladó la información a Excel, en el cual se ordenó la información tomando en cuenta el sexo, grado y rango de edad, asimismo se ordenó la información de cada instrumento siguiente el orden de ítems, verificando el correcto y completo llenado del formulario.

Respecto al procesamiento de datos se introdujeron todos los datos en el programa de SPSS V26, en donde se realizó el análisis. En primer lugar, se codificó los datos según la medida de las variables y

los valores que las escalas significaban. Posterior a ello se realizó el análisis de confiabilidad a partir del Alpha de Cronbach. Después, se realizó la transformación de los ítems de cada instrumento con la finalidad de poder realizar una suma por dimensiones, de este modo se tendría una totalidad de puntaje por instrumento. La prueba de normalidad se realizó mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov esto dado que nos datos tenían una distribución no normal. Finalmente, la autoeficacia fue correlacionada con las dimensiones del síndrome de burnout, usando el estadístico Rho de Spearman.

La presente investigación tiene sustentabilidad en la validez y veracidad de los resultados obtenidos, así como la confiabilidad de los estadísticos, un adecuado uso de las normas APA para la citación de investigaciones que realizaron autores anteriormente, los cuales han permitido enriquecer la investigación (Menéndez, 2020). Del mismo modo, se considera, toma en consideración y respeta el código de ética planteado por la universidad, como base primordial para el desarrollo de la investigación. Teniendo en consideración el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano, se rescata el artículo N°87 en el cual se pone en conocimiento que toda información recolectada mediante la presente investigación se mantendrá bajo rigurosa confidencialidad, de manera que se pueda proteger la información de los participantes (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

Asimismo, tomando en consideración el Código de Ética del Investigador Científico de la Universidad Privada del Norte, en el que se menciona que el investigador reservará la información personal de los participantes de la investigación, así como el tratamiento de la información desde el proceso de análisis hasta la publicación de los resultados bajo estándares rigurosos de confidencialidad (Código de Ética del Investigador Científico UPN, 2016).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la presente investigación.

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021.

H_a: Existe relación negativa y fuerte entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021.

Tabla 3.

Correlación entre la Autoeficacia y el Síndrome de Burnout

		Síndrome De Burnout
	Rho de Spearman	-0,135
Autoeficacia	Sig. (bilateral)	0,104
	N	146

Nota. N = Total de evaluados. Sig. (Bilateral): p valor

valor < p rechazar

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

La tabla 3 muestra el valor de Rho de Spearman, el cual asciende a -0.135, con un valor de significancia $p > 0.01$; con lo cual se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto, corresponde afirmar que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio.

Hipótesis Específicas

H₀: No existe relación entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021

H_a: Existe una relación negativa y fuerte entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021

Tabla 4.

Correlación entre la Autoeficacia y el componente de Agotamiento Emocional

		Agotamiento Emocional
Autoeficacia	Rho de Spearman	-0,322
	Sig. (bilateral)	,000
	N	146

Nota. N = Total de evaluados. Sig. (Bilateral): p valor

valor < p rechazar

Asimismo, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación entre la dimensión *agotamiento emocional* y autoeficacia asciende a -0.322, es decir se obtuvo una correlación negativa y de baja fuerza. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un valor de 0.000, el cual al ser <0.01 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo cual se podría señalar que la relación esperada si se encontrase presente en la población de estudio, aunque con una fuerza menor a lo esperado.

H₀: No existe relación entre la autoeficacia y el componente de indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021

H_a: Existe una relación inversa y fuerte entre la autoeficacia y el componente de indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021

Tabla 5.

Correlación entre la Autoeficacia y el componente Indiferencia

		Indiferencia
Autoeficacia	Rho de Spearman	-0,243
	Sig. (bilateral)	,003
N		146

Nota. N = Total de evaluados. Sig. (Bilateral): p valor

Asimismo, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación entre la dimensión *indiferencia* y la autoeficacia asciende a -0.243, es decir se obtuvo una correlación negativa y de baja fuerza. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un valor de 0.003, el cual al ser <0.01 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo cual se podría señalar que la relación esperada si se encontraría presente en la población de estudio, aunque con una fuerza menor a lo esperado.

H₀: No existe relación entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021

H_a: Existe relación directa y fuerte entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021

Tabla 6.

Correlación entre la Autoeficacia y el componente Eficacia Profesional

		Eficacia Profesional
	Rho de Spearman	0,330
Autoeficacia	Sig. (bilateral)	,000
	N	146

Nota. N = Total de evaluados. Sig. (Bilateral): p valor

Asimismo, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación entre la dimensión agotamiento emocional y autoeficacia asciende a 0.330, es decir se obtuvo una correlación positiva y de baja fuerza. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un valor de 0.000, el cual al ser <0.01 indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo cual se podría señalar que la relación esperada si se encontrase presente en la población de estudio, aunque con una fuerza menor a lo esperado.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Después de haber descrito los resultados obtenidos a partir de un riguroso análisis estadístico de los datos recolectados en la presente investigación, en el presente capítulo se expone la discusión de la información hallada. El orden de esta está redactado en base a los objetivos planteados.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general poder determinar la relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021. Para ello se realizó la recolección de datos y el análisis estadístico inferencial a través de la correlación de Rho de Spearman, se observó un valor de -0.135 . A partir de ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio en la población evaluada. Este resultado nos señala que el personal puede desarrollar altos niveles de burnout independientemente con su nivel de autoeficacia.

Por el contrario, el estudio de Spontón et al. (2018) discrepa con nuestro estudio, puesto que los resultados obtenidos indican indican que, la autoeficacia profesional tendrían una influencia negativa y significativa sobre el burnout Lo cual denota que, el papel de la autoeficacia profesional es importante para poder reducir el burnout y para incrementar los niveles de engagement.

Del mismo modo, Villar (2015) discrepa con nuestro estudio, puesto que los resultados obtenidos indican que con un valor de -0.271 , es decir que si existe correlación entre la autoeficacia y el síndrome de burnout. Es decir que, a mayores niveles de autoeficacia, se encontrarán menores niveles de síndrome de burnout.

Dentro de los resultados se pudo encontrar que ambas variables no tienen correlación mientras que los componentes del síndrome de burnout junto a la autoeficacia, si presentan una

correlación, esto puede deberse a que algunas personas usan la autoeficacia, o la percepción de las capacidades que tiene para poder realizar algunas actividades para hacer frente a solo algunos de los componentes del síndrome de burnout, dígame agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional.

Respecto al primer objetivo específico, a partir de los resultados obtenidos se pudo determinar que, si existe relación entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021. Asimismo, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación es de -0.322. El cual nos indica que existe una correlación negativa muy débil. (Hernández et al., 2014). Adherido a ello, Ambrosio (2015) realizó una investigación de título “*Relación entre la Autoeficacia Percibida y Burnout en docentes argentinos del nivel primaria y secundaria*”. Esta investigación tuvo como objetivo poder ampliar el conocimiento sobre el rol moderador de la autoeficacia en el desarrollo del síndrome de burnout, en el personal docente de la localidad. La muestra estuvo conformada por 120 docentes que pertenecían a diferentes colegios, los resultados obtenidos indican que la dimensión desgaste emocional del burnout, presente una correlación media-baja y negativa (-0.347) con la eficacia percibida a partir del ajuste del estudiante, del mismo modo, una correlación media-baja y negativa (-0.338) con las prácticas instruccionales. Es decir que, cuando los docentes cuando perciben que están teniendo un buen desempeño dentro del aula tienen menor sensación de agotamiento emocional, pues al contrario a ello, se ve incrementado la sensación o sentimiento de crecimiento en el ámbito profesional en el que se desempeñan.

La investigación tiene similitud con la presente puesto que en ambos casos se efectuaron correlaciones entre las variables, así como este análisis que fue realizado en base a las dimensiones

del burnout. Del mismo modo el instrumento usado para medir el síndrome de burnout fue igual al de la presente investigación. Las diferencias entre ambas investigaciones radican en la muestra, ya que la muestra actual es mayor, del mismo modo el ámbito laboral de desarrollo es diferente, pues se evaluaron a docentes, a diferencia de la presente en la cual se evaluó a un personal militar. A pesar de las diferencias previamente plasmadas, se obtuvo un resultado similar al de la presente investigación, puesto que en ambas se corrobora que existe una correlación negativa entre la autoeficacia y la dimensión de agotamiento emocional.

En cuanto al segundo objetivo específico, se pudo determinar a partir de los resultados que si existe relación entre la autoeficacia y el componente de indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021. Mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación es de -0.243 . Dentro del ámbito de estudio ello nos sugiere que cuando la persona tiene una adecuada percepción de sus capacidades, no es indiferente al medio que lo rodea, pues al contrario trabaja con el mismo para seguir mejorando como persona y profesional. En cuanto al tercer objetivo específico, a partir de los resultados se pudo obtener que, si existe relación entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021. Asimismo, mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se pudo conocer que la correlación es de 0.330 . Ello puede nos sugiere que cuando la persona tiene una adecuada percepción de sus capacidades y habilidades, también va a ser eficiente dentro de su ámbito profesional, pues va a trabajar con sus capacidades para seguir creciendo, superándose y el personal va a tener mayor predisposición para realizar actividades y finalizarlas de manera adecuada. En contraste a ello, Gil Grados (2018) realizó una investigación de título "*Síndrome de Burnout y Autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima*". La cual tuvo como objetivo poder conocer la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia en tripulantes de cabina de la ciudad de Lima.

La investigación contó con una muestra de 153 tripulantes de cabina de aviación comercial. Se utilizó el Inventario de Maslach realizado para la medición del Burnout y la Escala de Autoeficacia General. El estudio comprobó la relación significativamente positiva entre la dimensión de eficacia personal y la autoeficacia, pues el personal que poseía una adecuada percepción de sus capacidades era capaz de cumplir con las funciones que se le asignaron. Del mismo modo, la autoeficacia se veía afectada directamente por la presencia de un entorno laboral estresante, trayendo como consecuencia la presencia del síndrome de burnout. Los resultados de la investigación mostraron que existe una correlación negativa y significativa con el distanciamiento ($r_s = - 0.32, p < 0.01$), cabe mencionar que el análisis de correlación tuvo modificaciones en las dimensiones por lo cual la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización o indiferencia fueron juntados resultando la dimensión de distanciamiento. Del mismo modo se realizó un análisis de correlaciones en donde se comprobó que existe una relación positiva y significativa entre la autoeficacia y la eficacia profesional ($r_s = 0.43, p < 0.01$). Esta relación se da puesto que ambas variables tienen similitudes en su definición, es decir, que cuando una persona tiene una percepción adecuada de sus capacidades y conocimientos puede desarrollarse de manera efectiva en su espacio profesional. La investigación tiene similitud con la presente puesto que ambas buscan conocer la relación que tiene el síndrome de burnout y la autoeficacia, del mismo modo los instrumentos usados son los mismos. En cuanto a la diferencia entre las investigaciones se da en la muestra, puesto que en la desarrollada por Gil Grados (2018) se tiene una muestra mayor, del mismo modo el ámbito laboral de desarrollo es diferente al de la población de la presente investigación. A pesar de las diferencias identificadas, se obtuvo un resultado similar al de la presente investigación, puesto que en ambas se corrobora que existe una relación entre la autoeficacia y el distanciamiento, el cual incluye el agotamiento emocional y la indiferencia, como la relación que existe entre la autoeficacia y la eficacia profesional.

Estos hallazgos concuerdan con la teoría desarrollada por Bandura (1978), quien menciona que la autoeficacia permite que la persona pueda conseguir resultados exitosos a partir de sus capacidades. Asimismo, las personas evitan aquellas situaciones peligrosas o que sobrepasan sus habilidades o capacidades, en estas situaciones es muy probable que pierdan la confianza de poder enfrentar la situación, por lo cual su autoeficacia disminuye. Del mismo modo, es importante mencionar que, si la persona no tiene los suficientes recursos para poder afrontar de manera eficaz el estrés laboral, este puede dar inicio al síndrome de burnout, (Ratto et al.,2015). En suma a lo mencionado por Bandura, es imprescindible mencionar que Maslach (1972) inicialmente menciona que para que una persona pueda hacer frente al síndrome de burnout debe tener índices bajos de, agotamiento emocional, el cual se da por la percepción de pocos recursos para poder enfrentar una situación; despersonalización, en el cual la persona tiene una respuesta de indiferencia a las personas que lo rodean y una baja realización personal, en el cual la persona tiene la sensación de no ser productiva en su ámbito. En resumen, podríamos mencionar que, si la persona no tiene una adecuada percepción de las capacidades que tiene para hacer frente a las diversas situaciones que se presenten a lo largo de su vida, va a desarrollar un síndrome de burnout.

Dentro del mismo marco, Bandura (1978) menciona que existen tres fuentes por los cuales la persona puede conocer las capacidades que tiene y desarrollarlas, es decir fuentes que ayuden a desarrollar una adecuada autoeficacia. Siendo alguna de ellas la experiencia Vicaria, es decir que la persona mediante la observación de sus pares aprenderá que situaciones pueden ser contraproducentes para sí mismo, en este punto es importante mencionar que si la persona tiene este desarrollo adecuado, no se estaría cumpliendo con una de las dimensiones características del

burnout, mencionada por Maslach (1972), la cual es la despersonalización o indiferencia, puesto que si la persona tiene un aprendizaje vicario está en constante interacción con sus pares y no se aleja de ellos como esta dimensión lo indica. Es decir, si la persona tiene una adecuada autoeficacia, según una de las fuentes de Bandura podríamos mencionar que tiene un menor índice de despersonalización o indiferencia.

Del mismo modo, la última fuente identificada por Bandura (1978), es la excitación emocional, en la cual se puede reconocer que si la persona puede manejar adecuadamente el estrés y presión de la situación que se presente, será capaz de afrontar situaciones amenazantes. En suma, a ello, Maslach (1972), menciona que una de las seis áreas fundamentales que aumentan el riesgo de presencia de burnout, es la sobrecarga laboral, en la cual existe una sensación de falta de recursos para cumplir sus funciones; esta situación puede verse influenciada también por el ámbito personal. Es decir que si la persona no puede manejar adecuadamente las diversas situaciones adversas que se presenten a lo largo de su vida por la sensación de falta de recursos, estaría desarrollando el síndrome de burnout y no tendría una adecuada autoeficacia, pues no puede manejar situaciones de estrés o presión.

Lo mencionado anteriormente está sustentado en los resultados obtenidos en las diversas investigaciones que se han presentado como antecedentes de la presente investigación (Spontón et al., 2018; Villar, 2015; Ambrosio, 2015; Gil Grados, 2018). Finalmente debido a que la población en estudio de la presente investigación es pequeña, se sugiere poder desarrollar investigaciones con una población mayor, de modo que se pueda encontrar mayor evidencia de la correlación desarrollada en la presente investigación, de modo que se pueda llegar a una generalización de los resultados.

Entre las *limitaciones* tenemos que las variables en estudio son poco estudiadas en poblaciones similares a las del presente estudio, por lo cual los antecedentes encontrados fueron pocos, a pesar de ello se logró identificar que eran significativos y aportaron a la investigación. Del mismo modo, la recolección de datos se dio en medio de la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19, por lo cual administraron las pruebas a través de la modalidad virtual, de modo que no se pudo controlar los agentes externos de la población en estudio. Asimismo, puede existir un sesgo de deseabilidad social en la población estudiada, es decir que a través de los instrumentos busquen dar a conocer cualidades positivas a pesar de que no necesariamente las tengan. Finalmente, al tener población pequeña se realizó una investigación censal en la cual el 94.5% de la población pertenecía al sector masculino y solo el 4.5% al sector femenino, por lo cual no se pueden usar los datos para una generalización en la población, pues no se tiene un porcentaje equitativo en el sexo de la población. Se contó con un adecuado programa para el análisis, el cual a su vez permitió que se realicen pruebas de normalidad a los datos obtenidos.

Las *implicancias* del presente estudio a nivel práctico señalan que al no encontrarse relación entre las variables de autoeficacia y el síndrome de burnout en personal de una institución militar, nos señala la necesidad de plantear estrategias de apoyo al personal del estudio de manera independiente, primero tratando la autoeficacia y luego el síndrome de burnout, los cuales permitirían al personal interactuar de manera más efectiva y saludable en sus labores cotidianas y contribuir a un clima de trabajo en equipo, tan necesario en las instituciones militares. Asimismo, el reconocer la importancia del aprendizaje vicario nos permite proponer una estrategia para modelamiento de los valores institucionales y comportamientos deseados a través del

establecimiento de los llamados *héroes* dentro de la cultura organizacional de la institución.

Asimismo, establecer un sistema de incentivos no monetarios que permitan al personal reforzar su autoeficacia al lograr cumplir retos y metas en su quehacer en la carrera militar.

Dentro de las implicancias del presente estudio a nivel teórico, permitió la exploración exhaustiva y estricta de las bases teóricas relacionadas a la autoeficacia y el síndrome de burnout, las cuales pueden servir como base para la realización de futuras investigaciones. A nivel metodológico se ha podido brindar evidencias a los instrumentos utilizados.

Con respecto a las conclusiones señalamos

- No existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, en la población estudiada, lo que señala que las personas con alto nivel de autoeficacia podrían o no desarrollar burnout.
- Existe relación significativa entre la variable autoeficacia y el componente agotamiento emocional del síndrome de burnout, este hallazgo describe que, la persona que posee una adecuada percepción de las capacidades y habilidades que posee, no tiene una percepción de agotamiento a nivel emocional, puesto que la confianza que tiene en sus habilidades le permite enfrentar las diversas situaciones que se le presentan de manera efectiva.
- Existe relación significativa entre la variable autoeficacia y el componente indiferencia del síndrome de burnout, este hallazgo describe que, la persona que posee una adecuada percepción de las capacidades y habilidades que posee, no es indiferente a las personas que lo

rodean, pues al contrario a través de un aprendizaje vicario aprende de cada una de ellas para seguir fortaleciendo e incrementando sus capacidades y la confianza en las mismas.

- Existe relación positiva entre la variable autoeficacia y el componente eficacia profesional del síndrome de burnout, este hallazgo describe que, la persona que posee una adecuada percepción de las capacidades y habilidades que posee, también se va a sentir realizado en su espacio profesional, pues va a trabajar con sus capacidades para seguir creciendo, superándose y el personal va a tener mayor predisposición para realizar actividades y finalizarlas de manera adecuada.

REFERENCIAS

- Aguilar, B. (2017). *Efectos del programa "Yo creo en mí", sobre la percepción de autoeficacia general en madres de niños diagnosticados con trastorno de la actividad y de la atención en una clínica de Lima Metropolitana en el año 2016*. [Tesis de maestría – UPCH].
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/815/Efectos_AguilarSalcedo_Brigitte.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ambrosio, M. (2015). *Relación entre Autoeficacia Percibida y Burnout en Docentes Argentinos de Nivel Primario y Secundario* [Tesis de Licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa].
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2509/Ambrosio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranda, C., López, J. L., & Barraza, J. H. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 173–181. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80629187003.pdf>
- Bandura, A. (1978). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *American Political Science Review*, 71(1), 67–85. <https://doi.org/10.1017/S0003055400259303>
- Bautista, O., Tombé, P., & Victoria, M. (2013). Síndrome de Burnout y su relación con el Estado de Salud Mental en un Grupo de Trabajadores de Seguridad Privada. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), 20–24. <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/100>
- Buunk, B., & Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. *Interpersonal Approaches*, 1. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/039.pdf>

Castro R., M. C., Urquiza M.; J. A. & Leiva L.; E. I. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú. *Enfermería Global*, 21(2), 424-446.

DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.489281>

Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33, 71–82. [https://doi.org/10.4324/9780203497470-](https://doi.org/10.4324/9780203497470-12)

[12](#)

Fernández, M., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de docentes de Lima (Perú). *Psychology*, 2, 1–23.

https://www.researchgate.net/publication/299461485_Propiedades_psicometricas_del_Maslach_Burnout_Inventory_-_General_Survey_en_una_muestra_de_docentes_de_Lima_Peru

Franco Paredes, R. E. (2021). Síndrome de burnout y autoeficacia en el efectivo policial de una institución estatal de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61183>

García Caccire, D. Á. (2021). Síndrome de Burnout en el personal militar de Locumba, provincia de Jorge Basadre, Tacna, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79356>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Gil Grados, L. (2018). Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima.

Pensamiento Psicológico, 16(2), 99–110. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-2.sbat>

- Grimaldo, M. (2005). Propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia general de Baessler-Schwarzer. *Cultura*, 213–229.
http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_19_1_propiedades-psicometricas-de-la-escala-de-autoeficacia-general-de-baessler-schwarzer.pdf
- Maslach, C. (1972). Comprendiendo el Burnout. *Salud Publica de Mexico*, 14(5), 719–731.
https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21
- Ministerio de Salud (MINSA). (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. *Ministerio de Salud*, 38.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Moreno Cárdenas, A. M., & Hidalgo Palacio, M. C. (2010). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira (Colombia). *Diciembre*, 13(24), 292–305.
<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>
- Ratto, A., García, R., Silva, M., González, M., & Ratto, A. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273–281. <https://doi.org/10.22235/cp.v9i2.614>
- Resnick (2018). *Middle Range Theory for Nursing*. Springer.
https://books.google.com.pe/books?id=XN1JDwAAQBAJ&dq=info:9QxTbfolWzQJ:scholar.google.com/&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Spontón, C., Castellano E., Salanova, M., Llorens S., Maffei, L. & Medrano, L. (2018).

Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Avances de la disciplina*, 12(1),89-101.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297258161007>

Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla].

<https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/31776>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao en el año 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la Autoeficacia y Síndrome de Burnout en el personal de una Institución Militar del Callao, en el año 2021.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <hr/> <p>Indiferencia</p>	<p><i>Enfoque</i> Cuantitativo</p> <p><i>Alcance</i> Correlacional</p> <p><i>Diseño</i> No experimental Transeccional</p>

<p>Problemas</p> <p>Específico:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoeficacia</p>	<p>Objetivos</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021</p> <p>Determinar la relación entre la autoeficacia y</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación entre la autoeficacia y el componente de agotamiento emocional en el personal de una institución militar, en el año 2021</p> <p>Existe relación entre la autoeficacia y el componente de</p>			<p>Población</p> <p>Todo el personal de una institución militar del Callao</p>
				Eficacia Profesional	
			<p>Variable 2:</p> <p>Autoeficacia</p>	<p>Autoeficacia</p>	

<p>y el componente de indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021?</p>	<p>el componente de indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021</p> <p>Determinar la relación entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021</p>	<p>indiferencia en el personal de una institución militar, en el año 2021</p> <p>Existe relación entre la autoeficacia y el componente de eficacia profesional en el personal de una institución militar, en el año 2021</p>			<p>Instrumento</p> <p>Inventario de Burnout de Maslach - General</p> <p>Escala de percepción de Autoeficacia general</p>
--	--	--	--	--	---

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN DE DIMENSIONES
Variable Independiente: Autoeficacia	Bandura (1978) la autoeficacia es la creencia de la capacidad propia, sobre las capacidades, habilidades y limitaciones que posee, de manera que pueda lograr el éxito o prevenir el fracaso en las actividades que realice.	Bandura (1978) la autoeficacia es la creencia de la capacidad propia, sobre las capacidades, habilidades y limitaciones que posee, de manera que pueda lograr el éxito o prevenir el fracaso en las actividades que realice.
Variable Dependiente: Síndrome de Burnout	Maslach (1972) define al síndrome de burnout como un síndrome de carácter psicológico que se da en respuesta a la exposición por un periodo largo de tiempo a situaciones estresantes dentro del centro de labores.	<p>Dimensión 1: Agotamiento Emocional</p> <p>Maslach (1972) “Es la sensación de la persona de haber agotado todos sus recursos en el espacio afectivo emocional.</p> <p>Dimensión 2: Indiferencia</p> <p>Maslach (1972) “Son aquellas actitudes</p>

de indiferencia que se generan al trabajo y a las funciones que se cumplen dentro del mismo.”

Dimensión 3: Eficacia Profesional

Maslach (1972) “En un punto contrario, es la disminución del sentimiento de competencia y éxito dentro del trabajo, por la persona puede valorarse negativamente en su desempeño.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	INSTRUMENTO
Autoeficacia	Autoeficacia	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiera, aunque alguien se me oponga	Instrumento Cuestionario Escala Likert - Incorrecto (1) - Apenas Cierto (2) - Más bien Cierto (3) - Cierto (4)
		Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	
		Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas	
		Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	
		Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas	
		Cuando me encuentro en una dificultad puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	
		Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	
		Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	
Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer			
Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.			

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo	Instrumento Cuestionario Escala Likert - Nunca - Esporádicamente - De vez en cuando - Regularmente - Frecuentemente - Muy Frecuentemente - Diariamente
		Me siento desgastado al final de la jornada laboral	
		Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo	
		Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí	
	Indiferencia	Me siento acabado por mi trabajo	
		Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo	
		Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo	
		Solo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado	

Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo

Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo
contribuye en algo

Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi
trabajo

Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que
la organización hace

En mi opinión, soy bueno en mi trabajo

Eficacia
Profesional

Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo

He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo

En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer
las cosas

ANEXO 3: CRONOGRAMA

Descripción De Actividades	Responsable De La Actividad	Semana															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Establecer contacto con el Jefe de Factores Humanos	Angie Mireya Rios Chocce	X															
Redacción del instrumento en Google Forms	Angie Mireya Rios Chocce		X														
Envío del consentimiento informado.	Angie Mireya Rios Chocce		X														

Recolección de la Información	Angie Mireya Rios Chocce			X	X	X	X										
Tabulación de la información	Angie Mireya Rios Chocce							X	X								
Análisis de los resultados	Angie Mireya Rios Chocce									X	X	X					
Elaboración de las conclusiones	Angie Mireya Rios Chocce												X				
	Angie Mireya Rios Chocce													X	X		

Revisión al final al trabajo de investigación																						
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 4: Ficha Técnica de la Escala de Percepción de Autoeficacia General

- Nombre original** : Escala de Percepción de Autoeficacia General
- Autores** : Baessler y Shawarzer
- Año de Publicación** : 1998
- Adaptación en Perú** : Grimaldo, 2005
- Validación En Adultos** : Aguilar, 2017
- Objetivo** : Evaluar las creencias de competencia que tiene la persona, las cuales le permiten manejar adecuadamente episodios estresantes

Estructura	:	Escala de tipo unidimensional
Total de Ítems	:	La escala cuenta con 10 Ítems
Tipo de Respuesta	:	Escala Likert
Aplicación	:	La escala puede ser aplicada en adultos de ambos sexos.
Tipo de Aplicación	:	Individual y Colectiva
Tiempo de Aplicación	:	20 minutos aproximadamente
Puntuación	:	Puntaje mínimo (10) y Puntaje máximo (40)

ANEXO 5: Propiedades Psicométricas de la Escala de Percepción de Autoeficacia General

Validez de V de Aiken de la Escala de Percepción de Autoeficacia General.

V	Sig.	H	Sig.
1.27		0.79	*
1.33		1.00	*
1.20		0.68	*
1.23		0.72	*
1.20		0.68	*
1.20		0.60	*
1.33		1.00	*
1.20		0.68	*
1.23		0.72	*
1.17		0.67	*

Puntuaciones de autoeficacia general en el pre-test.		Puntuaciones de autoeficacia general en el post-test.		
Área	K-SZ*	significancia	K-SZ*	significancia
Autoeficacia general	.260	0.005	.205	0.071

N=16

*Kolmogorov –Smirnov Z.

Baremos de la Escala de Percepción de Autoeficacia General.

PUNTAJE	CATEGORÍA.
≤ 27	Baja autoeficacia general.
$>= 28$ y ≤ 38	Moderada autoeficacia general
$>= 39$	Alta autoeficacia general.

 \bar{X} : 33 σ : 5

ANEXO 7: Ficha Técnica Del Inventario De Burnout De Maslach – General

Nombre original	:	Maslach Burnout Inventory
Autores	:	Maslach y Jackson
País y Año de Publicación	:	España, 1997
Adaptación en Perú	:	Fernández et. al 2015
Estructura	:	Escala de tipo tridimensional <ul style="list-style-type: none">• Agotamiento Emocional• Indiferencia• Eficacia Profesional
Total de Ítems	:	La escala cuenta con 16 ítems
Tipo de Respuesta	:	Escala Likert

Aplicación : La escala puede ser aplicada en adultos de ambos sexos.

Tipo de Aplicación : Individual o Colectiva

Tiempo de Aplicación : De 15 a 20 minutos

Puntuación : Puntaje Máximo

- Escala de Agotamiento Emocional (5)
- Escala de Indiferencia (5)
- Escala de Eficacia Profesional (6)

ANEXO 8: Propiedades Psicométricas del Inventario De Burnout De Maslach – General

* mfernandez1@unp.pe
** arturojuarezg@hotmali.com
*** sikayax@yahoo.com.ar
LIBERABILE: Lima (Perú) 21(1): 9-20, 2015

ISSN: 1729-4827 (Impreso)
ISSN: 2233-7666 (Digital)

Tabla 1

Matriz de varianzas y covarianzas de los ítems del MBI-GS

	MBI B1	MBI B2	MBI B3	MBI B4	MBI B6	MBI B5	MBI B7	MBI B10	MBI B11	MBI B12	MBI B16	MBI B8	MBI B9	MBI 14	MBI 15	MBI 13
MBI 1	2.485															
MBI 2	1.908	2.895														
MBI 3	1.637	1.886	2.716													
MBI 4	1.417	1.515	1.693	2.478												
MBI 6	1.303	1.308	1.388	1.415	2.195											
MBI 5	-0.052	0.175	0.002	-0.110	-0.162	2.238										
MBI 7	-0.192	-0.110	-0.234	-0.289	-0.212	0.607	1.914									
MBI 10	-0.185	-0.024	-0.133	-0.266	-0.269	0.538	0.563	1.270								
MBI 11	-0.203	-0.050	-0.186	-0.237	-0.226	0.438	0.484	0.522	0.901							
MBI 12	-0.250	-0.157	-0.235	-0.294	-0.259	0.483	0.585	0.468	0.584	1.221						
MBI 16	-0.391	-0.300	-0.366	-0.350	-0.407	0.613	0.667	0.582	0.531	0.558	1.520					
MBI 8	0.892	0.785	0.831	0.811	0.797	-0.206	-0.436	-0.333	-0.321	-0.363	-0.478	1.678				
MBI 9	0.933	0.877	0.953	0.921	0.881	-0.208	-0.382	-0.292	-0.342	-0.430	-0.490	1.241	1.602			
MBI 14	0.356	0.294	0.313	0.454	0.615	-0.234	-0.442	-0.426	-0.309	-0.377	-0.454	0.555	0.681	2.093		
MBI 15	0.448	0.317	0.428	0.499	0.526	-0.378	-0.544	-0.368	-0.333	-0.399	-0.424	0.774	0.784	1.142	2.171	
MBI 13	0.169	0.337	0.305	0.425	0.362	0.128	0.004	0.046	0.097	0.072	0.076	0.346	0.314	0.438	0.438	4.312
M	2.23	2.67	1.88	1.76	1.07	4.73	4.92	5.25	5.34	4.95	5.10	0.86	0.90	0.90	0.92	3.82
DE	1.577	1.702	1.648	1.574	1.482	1.496	1.384	1.127	.950	1.105	1.233	1.296	1.266	1.447	1.474	2.077
As.	0.577	0.371	0.720	0.772	1.466	-1.278	-1.567	-2.250	-2.009	-1.290	-1.860	1.740	1.634	1.747	1.751	-0.532
Cu.	-0.465	-0.788	-0.379	-0.207	1.408	0.930	2.208	5.981	5.343	1.892	3.828	2.652	2.231	2.394	2.330	-1.103

14

MANUEL FERNANDEZ-ARATA, ARTURO JUÁREZ GARCÍA Y CÉSAR MERINO SOTO

Tabla 2
Evaluación de los modelos para MBI-GS, en la muestra total y submuestras

	SB- χ^2 (gl)	CFI	SRMR	RMSEA (IC 90 %)
Total				
M _a	443.4370 (87)	0.917	0.061	0.066 (0.060, 0.072)
M _b	301.331 (86)	0.950	0.054	0.052 (0.045, 0.058)
Varones				
M _a	205.724 (87)	0.962	0.064	0.062 (0.051, 0.073)
M _b	176.523 (86)	0.971	0.061	0.055 (0.043, 0.066)
Mujeres				
M _a	368.893 (87)	0.907	0.063	0.074 (0.067, 0.082)
M _b	221.799 (86)	0.955	0.055	0.052 (0.043, 0.060)

M_a: modelo de tres factores oblicuos (AE e IN, y EP). M_b: modelo M_areespecificado con ítem 14 ↔ ítem 15.

Tabla 3
Invarianza de medición del MBI-GS (varones vs. mujeres)

Tipos de invarianza	SB- χ^2	(gl)	CFI	(Δ_{CFI})	SRMR	RMSEA (IC 90 %)
Configuracional	387.448	(172)	0.949		0.058	0.052 (0.045, 0.058)
Métrica	410.446	(182)	0.947	(0.002)	0.062	0.051 (0.045, 0.058)
Escalar	428.513	(194)	0.951	(0.004)	0.063	0.051 (0.044, 0.057)

Tabla 4
Parámetros de medición de los ítems, correlaciones interfactoriales y confiabilidad

	Coeficientes β (cargas)				Coeficientes estructura		
	AE	EP	IN	h^2	AE	EP	IN
B1	0.804			0.647	0.804	-0.182	0.498
B2	0.800			0.641	0.800	-0.181	0.495
B3	0.817			0.668	0.817	-0.185	0.506
B4	0.761			0.579	0.761	-0.172	0.471
B6	0.712			0.506	0.761	-0.172	0.471
B5		0.456		0.208	-0.103	0.456	-0.21
B7		0.559		0.313	-0.127	0.559	-0.257
B10		0.627		0.393	-0.142	0.627	-0.288
B11		0.740		0.548	-0.168	0.74	-0.34
B12		0.681		0.464	-0.154	0.681	-0.313
B16		0.649		0.421	-0.147	0.649	-0.298
B8			0.828	0.686	0.513	-0.381	0.828
B9			0.912	0.831	0.564	-0.419	0.912
B14			0.400	0.160	0.248	-0.184	0.4
B15			0.473	0.224	0.293	-0.218	0.473
ϕ							
AE	1				-	-	-
EP	-0.227	1			-	-	-
IN	0.619	-0.460	1		-	-	-
α	0.885	0.774	0.771		-	-	-
ω	0.886	0.790	0.761		-	-	-
			(0.698)*				
r_{ii}	0.606	0.384	0.465		-	-	-
AVE	0.608	0.391	0.475		-	-	-
\sqrt{AVE}	0.779	0.625	0.689		-	-	-

AE: agotamiento emocional. EP: eficacia profesional. IN: indiferencia. r_{ii} : correlación inter-ítem promedio. AVE: varianza extraída promedio. α y ω : coeficientes de confiabilidad. ϕ : correlación interfactorial.

* coeficiente corregido por errores correlacionados.

* mfernandezal@usmp.pe
 ** arturojuarezg@hotmail.com
 *** sikayax@yahoo.com.ar
 LIBERABIT: Lima (Perú) 21(1): 9-20, 2015