

Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Oficiales Superiores y Subalternos del Ejército del Perú y su implicancia en el clima laboral – aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI)

Julio Adolfo Pozo Palomino*

<https://orcid.org/0000-0002-5997-5270>

Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima, Perú

Enviado: 21 de Abril 2023 • Evaluado: 10 de Mayo 2023 • Aprobado: 20 de Mayo 2023

Citar como:

Pozo Palomino, J. A. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Oficiales Superiores y Subalternos del Ejército del Perú y su implicancia en el clima laboral - aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI). *Revista Científica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército* 2(1), 09-27. <https://dx.doi.org/10.21830.1146>

Resumen

La Organización Mundial de la Salud clasifica al síndrome de burnout como un padecimiento de estrés crónico en el ámbito laboral. En Perú, ha habido investigaciones sobre el tema, se ha relacionado con el desgaste laboral o profesional algunos lo definen como el síndrome del trabajador quemado. Es importante abordarlo como un problema de salud ocupacional y tener en cuenta que la investigación sobre el burnout en Perú, al igual que en otros países, sigue evolucionando y actualizándose con nuevos estudios y enfoques de investigación. El presente estudio es exploratorio descriptivo, busca abordar un tópico que no ha sido estudiado en el ámbito del Ejército del Perú, no se han desarrollado investigaciones sobre la prevalencia en el personal de la institución para tal sentido aplicamos el Maslach Burnout Inventory, en sus tres sub factores (Despersonalización, Realización Personal, y Agotamiento Emocional), además de una variable que denominamos ponderado académico y aplicada sobre las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos. Hemos encontrado una correlación positiva moderada. Agotamiento Emocional y Despersonalización, así como una correlación negativa moderada Realización Personal y Despersonalización, además aproximadamente un 60% de Oficiales del Ejército del Perú solo alcanza un alto nivel de Realización Personal mientras que el 23 % alcanza un bajo nivel. Concluyendo que es fundamental su investigación periódica que permita determinar el grado de prevalencia y tomar decisiones planteando estrategias para su minimización ya que puede influir en la percepción que los Oficiales del Ejército del Perú, tienen de la cultura organizacional.

Palabras clave: Agotamiento emocional, Burnout, despersonalización, Ejército del Perú, realización personal.

Grado Académico:

*Maestro en ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico

Correo electrónico: jpozop@esge.edu.pe

Prevalence of Burnout Syndrome in Senior and Junior Officers of the Peruvian Army and its implications in the work environment - application of the Maslach Burnout Inventory (MBI)

Julio Adolfo Pozo Palomino*
<https://orcid.org/0000-0002-5997-5270>
Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima., Perú

Sent: April 21, 2023 • Evaluated: May 10, 2023 • Approved: May 20, 2023

Cite as:

Pozo Palomino, J. A. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Oficiales Superiores y Subalternos del Ejército del Perú y su implicancia en el clima laboral - aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI). *Revista Científica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército* 2(1), 09-27. <https://dx.doi.org/10.21830.1146>

Abstract

The World Health Organization classifies burnout syndrome as a condition of chronic stress in the workplace. In Peru, there has been research on the subject, it has been related to work or professional burnout, some define it as burnt-out worker syndrome. It is important to approach it as an occupational health problem and keep in mind that research on burnout in Peru, as in other countries, continues to evolve and be updated with new studies and research approaches. The present study is descriptive exploratory, it seeks to address a topic that has not been studied in the field of the Peruvian Army, no investigations have been developed on the prevalence in the personnel of the institution for this purpose we apply the Maslach Burnout Inventory, in its three sub factors (Depersonalization, Personal Fulfillment, and Emotional Exhaustion), in addition to a variable that we call academic weighted and applied to the dimensions of Senior Officers and Junior Officers. We have found a moderate positive consequence. Emotional Exhaustion and Depersonalization, as well as a moderate negative Personal Realization and Depersonalization, in addition, approximately 60% of Peruvian Army Officers only reach a high level of Personal Realization while 23% reach a low level. Concluding that its periodic investigation is essential to determine the degree of prevalence and make decisions proposing strategies for its minimization since it can influence the perception that the Officers of the Peruvian Army have of the organizational culture.

Keywords: Emotional exhaustion, burnout, depersonalization, peruvian army, personal fulfillment

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) clasifica al síndrome de burnout como un padecimiento de estrés crónico en el ámbito laboral, el cual no ha sido identificado eficientemente, por lo tanto, no se plantearon estrategias para su minimización, además este padecimiento está plenamente identificado por la OMS en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), podemos identificar algunas variables que influyen de manera significativa en el desempeño de los trabajadores, estos son “sensación de agotamiento” se entiende como una baja de la energía cansancio mental o físico, “aumento del negativismo con la labor u oficio”, podemos plantear como falta de compromiso con la organización y a sus responsabilidades y por último el “desempeño profesional”, demostrando poca productividad o un deficiente rendimiento en sus tareas. También debemos comprender de acuerdo a lo señalado por la OMS, que este padecimiento es específico al ámbito laboral por lo que no debe ser extrapolado a otras actividades de la vida (Torres, 2022).

En Perú, ha habido investigaciones sobre el burnout, se ha relacionado con el desgaste laboral o profesional, algunos lo definen como el síndrome del trabajador quemado, se ha convertido en nuestro país en un tema relevante sobre todo en el ámbito de la psicología. Algunas investigaciones han examinado la prevalencia en distintos ámbitos laborales en el Perú como por ejemplo en profesionales del sector salud. Solís et al. (2017), nos describen al agotamiento profesional como un síndrome clínico multi-causal considerado un daño laboral muy importante, por lo que debe ser identificado y analizado en profesionales de la salud dado su rol en la sociedad, además podemos deducir que tiene una afectación directa en el clima laboral de la organización este estudio está dirigido a médicos y enfermeros de siete regiones del país por lo que es referente al ser una entidad pública y por la cobertura geográfica que cubre es importante conocerla, en cuanto a docentes tenemos un estudio de Colombia que es realizado por Torres (2022), y tuvo por objeto determinar la presencia y prevalencia del síndrome de burnout en profesores de la Universidad Autónoma de Occidente en Cali, estudio que nos ha servido de referencia importante. En cuanto a trabajadores hemos revisado la investigación realizada por Martínez et al. (2022), sobre el burnout y lo definen como el estado de vulnerabilidad emocional o desgaste profesional de las personas que ejercen funciones laborales relacionadas con los servicios humanos, que tienen que estar en constante contacto con los usuarios o interactuar con otras personas en Sullana Perú, entre otros, de esta manera estas experiencias han servido para identificar factores de riesgo y plantear estrategias que enfrenten el desarrollo en las respectivas organizaciones.

Como apreciamos, el sector público en Perú no es ajeno a este fenómeno, es importante tener en cuenta que al igual que en otros países, es un campo en constante evolución, y los resultados de estas investigaciones contribuyen al conocimiento científico sobre el burnout en el contexto laboral del Perú y pueden tener implicaciones prácticas para la identificación, prevención y manejo del síndrome en el sector público. Sin embargo no hemos identificado en la literatura investigación científica sobre el síndrome de burnout y su prevalencia en instituciones militares como el Ejército del Perú, siempre mencionamos en el ámbito del trabajo el nivel de estrés laboral que enfrentamos, estamos muchas veces expuestos a situaciones traumáticas sobre todo en operaciones militares, la carga emocional y las demandas físicas y psicológicas en el desarrollo del trabajo militar pueden contribuir al desarrollo del burnout en los miembros del ejército. Por lo tanto, comprender y abordar el burnout en el contexto militar puede ser de gran importancia para la salud y el bienestar de los militares y el funcionamiento general de las Fuerzas Armadas.

Es importante abordar el burnout como un problema de salud ocupacional y tener en cuenta que la investigación sobre el burnout en Perú, al igual que en otros países, sigue evolucionando y actualizándose con nuevos estudios y enfoques de investigación. Los resultados de este artículo tienen como objetivo contribuir al conocimiento científico sobre el burnout y su prevalencia en los

Oficiales de la institución. Además, introducimos una variable de rendimiento o desempeño académico, de esta manera se establecen la correlación de las variables y nos permiten determinar su grado de prevalencia. Así, se podrán establecer estrategias preventivas y de gestión del estrés en las distintas dependencias del Ejército del Perú.

Método

El presente estudio es exploratorio descriptivo, busca abordar un tópico que no ha sido estudiado en el ámbito del Ejército del Perú, no se han desarrollado investigaciones sobre la prevalencia en el personal de la institución, por lo que es difícil intuir cómo se encuentra el clima laboral sin contar con fundamento científico. Además, la mejora del clima laboral es una de las estrategias dentro de la línea de esfuerzo N° 3 “mejora de la cultura organizacional en el plan de transformación institucional” (DIPLANE, 2022). Este tema lo hemos definido como el diagnóstico del clima laboral y la prevalencia del síndrome de burnout. Para este estudio se desarrolló la técnica de recolección de datos mediante la herramienta Google Form aplicada a Oficiales Superiores y Subalternos.

Para este estudio se determinó la población en dos segmentos: la primera integrada por oficiales superiores en número de 3139 efectivos, integrados por Coroneles, Tenientes Coroneles y Mayores. Para la determinación del cálculo de la muestra se tomaron en cuenta las siguientes variables, con un valor de Z de 1.96, una proporción estimada de $p = 0.5$, y un margen de error (E) de 0.05, al ser una población finita, utilizando la fórmula correcta siguiente:

$$n = (Z^2 * p * q * N) / [(E^2 * (N-1)) + (Z^2 * p * q)]$$

Donde:

n = tamaño de muestra necesario

Z = valor de Z para el nivel de confianza deseado

p = proporción estimada de la población

q = proporción complementaria (1 - p) **E** = margen de error deseado

N = tamaño de la población Sustituyendo los valores dados en la fórmula:

$$n = 3139 * (1.96^2) * 0.2 * 0.8 / [(3139 - 1) * (0.05^2) + (1.96^2) * 0.2 * 0.8]$$

$$n = 3139 * 3.8416 * 0.2 * 0.8 / [3138 * 0.0025 + 3.8416 * 0.2 * 0.8]$$

$$n = 3139 * 0.61472 / [7.845 + 0.61472]$$

$$n = 1928.28 / 8.45972$$

$$n \approx 228.12$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra necesario para esta población con los valores dados es aproximadamente 228.12, lo cual se redondea a 229 para obtener un número entero de muestras. Para un total de 3651 efectivos de Oficiales Subalternos, en la determinación del cálculo de la muestra se tomaron en cuenta las siguientes variables, con un valor de Z de 1.96, una proporción estimada $p = 0.5$, y un margen de error (E) de 0.05, al ser una población finita,

$$n = 3651 * (1.96^2) * 0.2 * 0.8 / [(3651 - 1) * (0.05^2) + (1.96^2) * 0.2 * 0.8]$$

$$n = 3651 * 3.8416 * 0.2 * 0.8 / [3650 * 0.0025 + 3.8416 * 0.2 * 0.8]$$

$$n = 3651 * 0.61472 / [9.125 + 0.61472]$$

$$n = 2242.24 / 9.73972$$

$$n \approx 230.08$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra necesario para esta población con los valores dados es aproximadamente 230.08, lo cual se redondea a 231 para obtener un número entero de muestras.

Para la recolección de datos se desarrolló una encuesta validada por el Departamento de Psicología de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Posgrado, se desarrolló a través de las plataformas informáticas de la institución. La encuesta es una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson y Leiter, 1997), es un instrumento que plantea al Oficial entrevistado, enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su desempeño laboral diario. Además, se ha podido recoger datos generales como edad sexo y sobre todo desempeño académico. El MBI cuenta con 22 preguntas valoradas en una escala tipo Likert. El oficial valora, desde nunca a siempre. Las 22 preguntas están organizadas aleatoriamente y visan determinar sin sesgos los factores siguientes:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Realización Personal.

Constituyéndose en las tres sub-escalas del MBI, a las cuales denominaremos variables.

Resultados

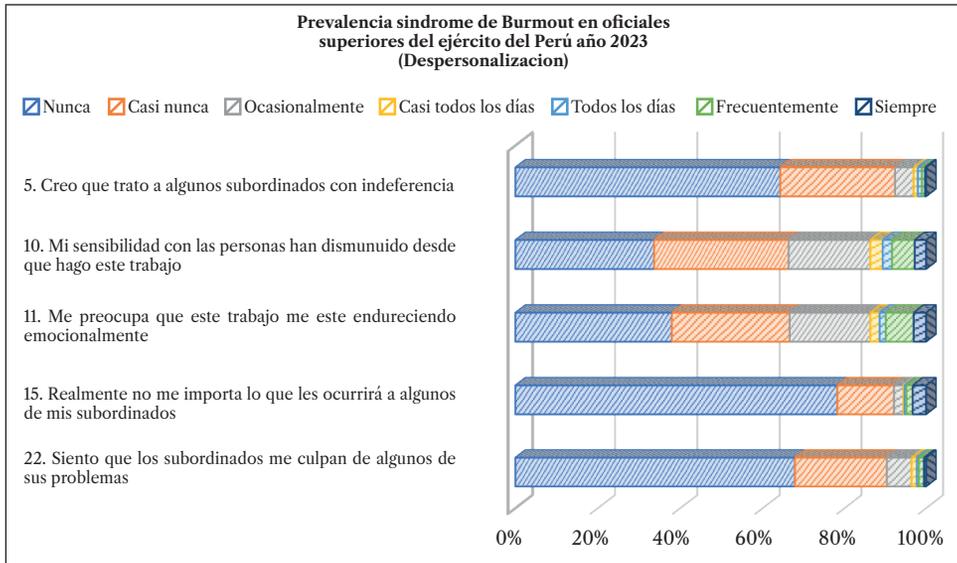
Desarrollamos el cuestionario de MBI, Maslach, Jackson, y Leiter (1997), que ha sido validado por el departamento de Psicología de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Posgrado, para esto hemos identificado dos dimensiones. La primera Oficiales Superiores del Ejército (conformada por Coroneles, Teniente Coroneles y Mayores), quienes en promedio se encuentran entre los 18 y 30 años de servicio, aproximadamente, la segunda dimensión conformada por Oficiales Subalternos (conformada por Capitanes, Tenientes y Subtenientes o Alférez), quienes en promedio se encuentran entre los 01 y 17 años de servicio.

Además, hemos incluido para ambas dimensiones una variable que describe el desempeño académico a lo largo del desarrollo de la formación continua, una vez procesados los datos correspondientes, concluyendo los datos de la muestra probabilística, se correlacionaran a través del coeficiente de Pearson con el objetivo de establecer relación entre ellas. La correlación de Pearson como conocemos nos permite medir la dirección y la fuerza de la relación entre dos variables continuas.

Un coeficiente de correlación cercano a +1 indica una fuerte correlación positiva (ambas variables se mueven en la misma dirección), un coeficiente cercano a -1 indica una fuerte correlación negativa (ambas variables se mueven en direcciones opuestas), y un coeficiente cercano a 0 indica una correlación débil o nula (no hay relación lineal entre las variables). Esto es útil para entender cómo se comportan dos variables juntas y si se mueven en la misma dirección o no.

Según lo observado en la Figura 1, se puede observar que solo el 59% de los Oficiales Superiores manifiestan que nunca han tratado a algunos subordinados con indiferencia, mientras que un porcentaje similar siente que los subordinados nunca los culpan de algunos de sus problemas, otro dato a tener en cuenta es que el 75% Oficiales Superiores asienten que realmente les importa lo que les ocurrirá a algunos sus subordinados; sin embargo, a tener en cuenta es el hecho 30% y 11% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente sienten que los subordinados los culpan de algunos de sus problemas, 29% y 19% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente les preocupa que este trabajo les esté endureciendo emocionalmente, 34% y 16% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente, su sensibilidad con las personas

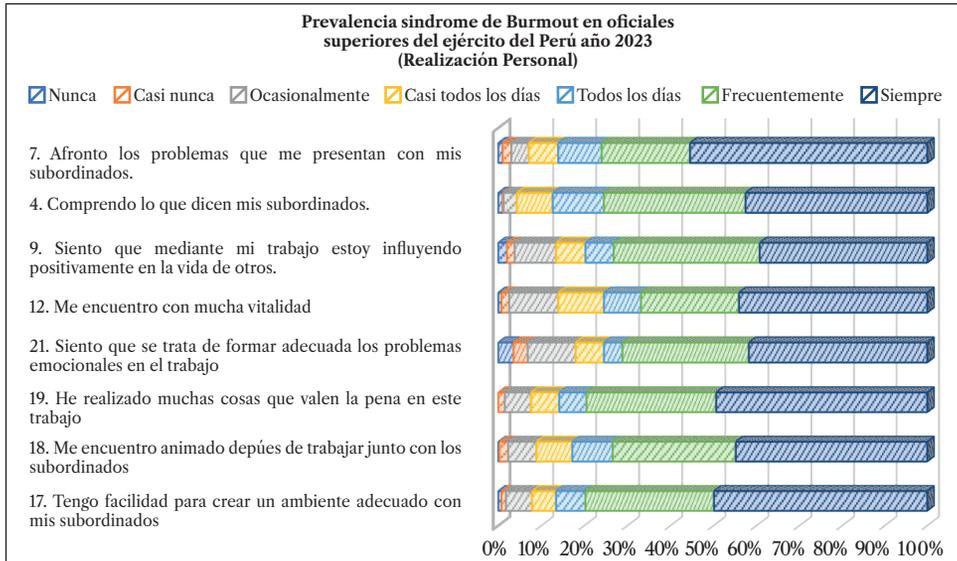
han disminuido desde que hacen este trabajo, otro dato relevante es que un 6% manifiesta que frecuentemente su sensibilidad con las personas ha disminuido desde que hacen este trabajo.



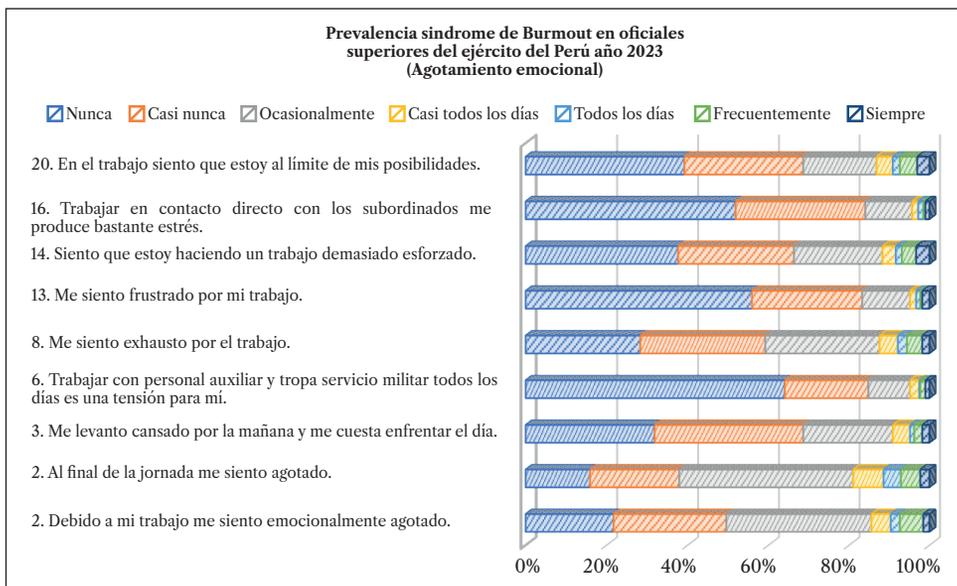
Fuente: Elaboración propia / Figura 1: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Superiores del Ejército del Perú año 2023, (Despersonalización).

Según la Figura 2, se puede observar que solo el 79% (37% y 42%) de los Oficiales Superiores manifiestan que frecuentemente y siempre respectivamente tienen facilidad para crear un ambiente adecuado con sus subordinados, mientras que el 6% solo ocasionalmente y otro 5% (3% y 2%), casi nunca o nunca, sin embargo es importante para determinar las consecuencias de este ambiente en el desarrollo laboral, también es de resaltar que el 11% de los Oficiales Superiores siente que ocasionalmente, sienten que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo, se encuentran con mucha vitalidad y sienten que mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros. es importante mencionar que más del 70% al 80% muestra resultados positivos (frecuentemente y siempre), a los aspectos de la variable Realización Personal tales como facilidad para crear un ambiente adecuado con sus subordinados, se encuentran animados después de trabajar junto con ellos, que han realizado muchas cosas que valen la pena, tratan de forma adecuada los problemas emocionales, se encuentran con mucha vitalidad, mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros, comprenden lo que dicen y afrontan sus problemas acompañándolos. Sin embargo, es de observar el porcentaje que podría afectar negativamente en el ambiente laboral.

Según la Figura 3, se puede observar que solo el 46% (39% y 7%) de los Oficiales Superiores manifiestan que ocasionalmente y casi todos los días respectivamente se sienten emocionalmente agotados debido a su trabajo, es importante mencionar que más del 13% (4%, 3%, 6%), casi todos los días, todos los días y frecuentemente respectivamente, sienten que están haciendo un trabajo muy esforzado y un 23% lo siente ocasionalmente, además cabe resaltar que el 39% siente que no está al límite de sus posibilidades y un 37% casi nunca; sin embargo, hay un 16% que lo siente ocasionalmente, lo cual debe ser tomado en cuenta conjuntamente con los demás resultados negativos.

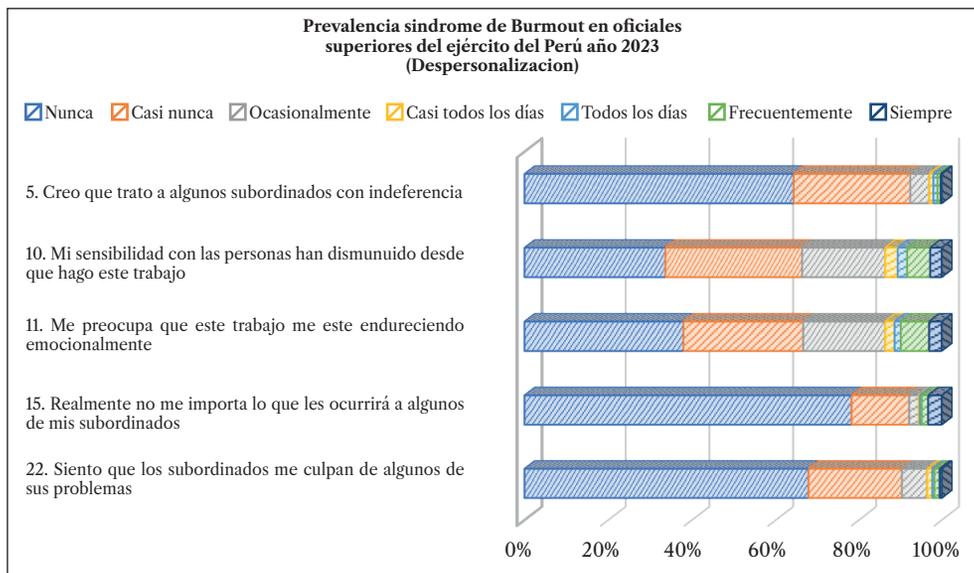


Fuente: Elaboración propia / Figura 2: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Superiores del Ejército del Perú año 2023 (Realización Personal).



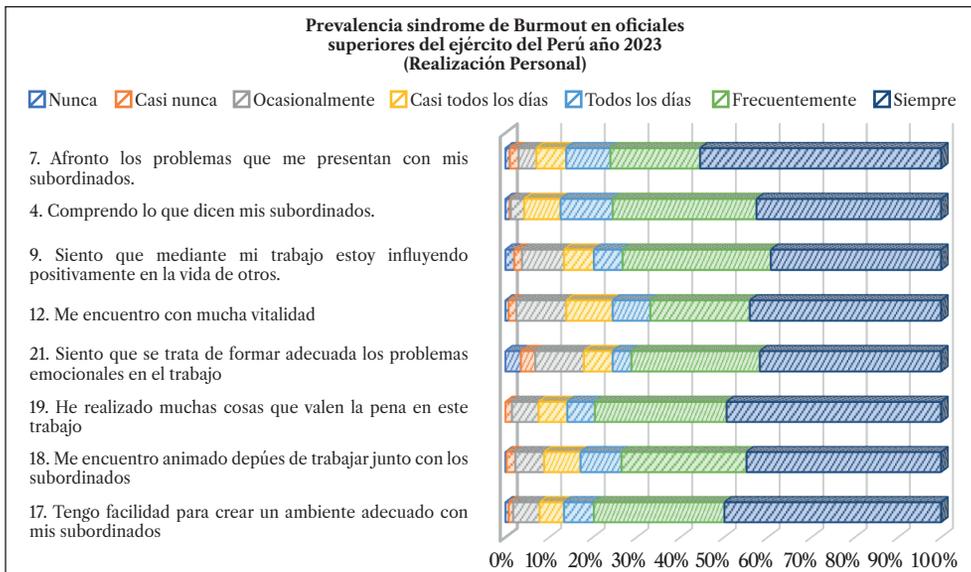
Fuente: Elaboración propia / Figura 3: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Superiores del Ejército del Perú año 2023 (Agotamiento Emocional).

Según lo observado en la Figura 4, se puede observar que el 64% de los Oficiales Subalternos, manifiestan que nunca han tratado a algunos subordinados con indiferencia, mientras que un porcentaje similar siente que los subordinados nunca los culpan de algunos de sus problemas, otro dato a tener en cuenta es que el 78%, manifiestan que realmente les importa lo que les ocurrirá a algunos sus subordinados, sin embargo a tener en cuenta es el hecho 23% y 6% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente sienten que los subordinados los culpan de algunos de sus problemas, 29% y 20% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente les preocupa que este trabajo les esté endureciendo emocionalmente y que u 7% les preocupa frecuentemente; asimismo, el 33% y 20% respectivamente, manifiestan que casi nunca y ocasionalmente, que su sensibilidad con las personas han disminuido desde que hacen este trabajo, otro dato relevante es que un 6% manifiesta que frecuentemente su sensibilidad con las personas han disminuido desde que hacen este trabajo.



Fuente: Elaboración propia / Figura 4: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Subalternos del Ejército del Perú año 2023, (Despersonalización).

Según la Figura 5, se puede observar que solo el 80% (30% y 50%) de los Oficiales Subalternos manifiestan que frecuentemente y siempre respectivamente tienen facilidad para crear un ambiente adecuado con sus subordinados, mientras que el 6% solo ocasionalmente; sin embargo, es importante para determinar las consecuencias de este ambiente en el desarrollo laboral. También es de resaltar que el 11% de los Oficiales Superiores siente que ocasionalmente se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo, se encuentran con mucha vitalidad y sienten que mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros. es importante mencionar que más del 70 % al 80% muestra resultados positivos (frecuentemente y siempre), a los aspectos de la variable Realización Personal tales como facilidad para crear un ambiente adecuado con sus subordinados, se encuentran animados después de trabajar junto con ellos, que han realizado muchas cosas que valen la pena, tratan de forma adecuada los problemas emocionales, se encuentran con mucha vitalidad, mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros, comprenden lo que dicen y afrontan sus problemas acompañándolos. Sin embargo, es de observar el porcentaje que podría afectar negativamente en el ambiente laboral.



Fuente: Elaboración propia / Figura 5: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Subalternos del Ejército del Perú año 2023, (Realización Personal).

Según la Figura 6, se puede observar que solo el 41% (36% y 5%) de los Oficiales Subalternos manifiestan que ocasionalmente y casi todos los días respectivamente, se sienten emocionalmente agotados debido a su trabajo, también es de resaltar un 5% y 6%, casi todos los días y frecuentemente respectivamente, es importante mencionar que más del 22%, siente que ocasionalmente, está haciendo un trabajo muy esforzado y un 28% siente ocasionalmente, se siente exhausto por su trabajo, un 43% ocasionalmente se siente agotado al término de su jornada, mientras que un 18% siente que ocasionalmente, está al límite de sus posibilidades. El 12% siente que ocasionalmente trabajar con los subordinados le produce estrés.

Para el análisis de los resultados se tomó como referencia el cuestionario MBI y pudieron categorizarse las variables de la siguiente manera (Tabla 1):

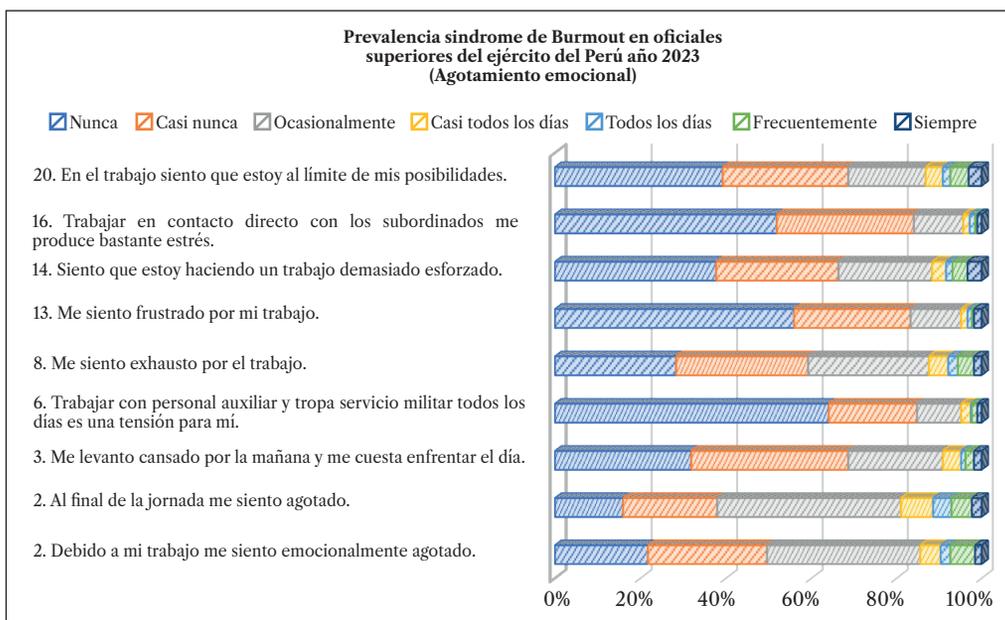
Variable	Alto	Intermedio	Bajo
Despersonalización	10 a más	6 a 9	6 a menos
Realización Personal (*)	40 a más	34 a 39	30 a menos
Agotamiento Emocional	27 a más	19 a 26	19 a menos

Fuente: Elaboración propia / Tabla 1: Asignación de puntuaciones para las variables

Nota (*): En la variable Realización Personal la lógica es inversa es ya que es un aspecto positivo a analizar.

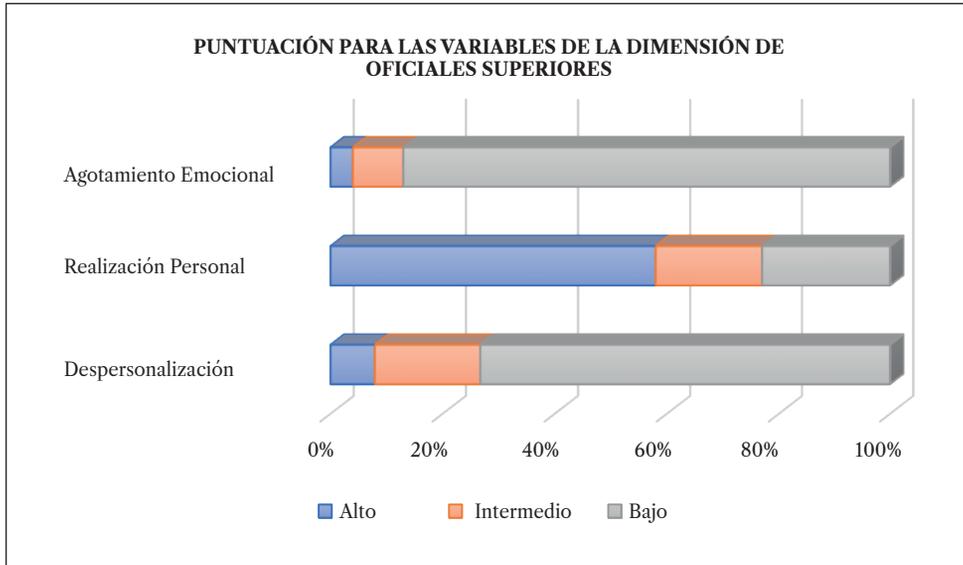
Dimensiones	Oficiales Superiores				Oficiales Subalternos			
	Alto	Intermedio	Bajo	Total	Alto	Intermedio	Bajo	Total
Despersonalización	8%	18%	74%	100%	9%	21%	70%	100%
Realización Personal (*)	58%	19%	23%	100%	61%	16%	23%	100%
Agotamiento Emocional	4%	9%	87%	100%	5%	9%	86%	100%

Fuente: Elaboración propia / Tabla 2: Puntuaciones para las variables de las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos.

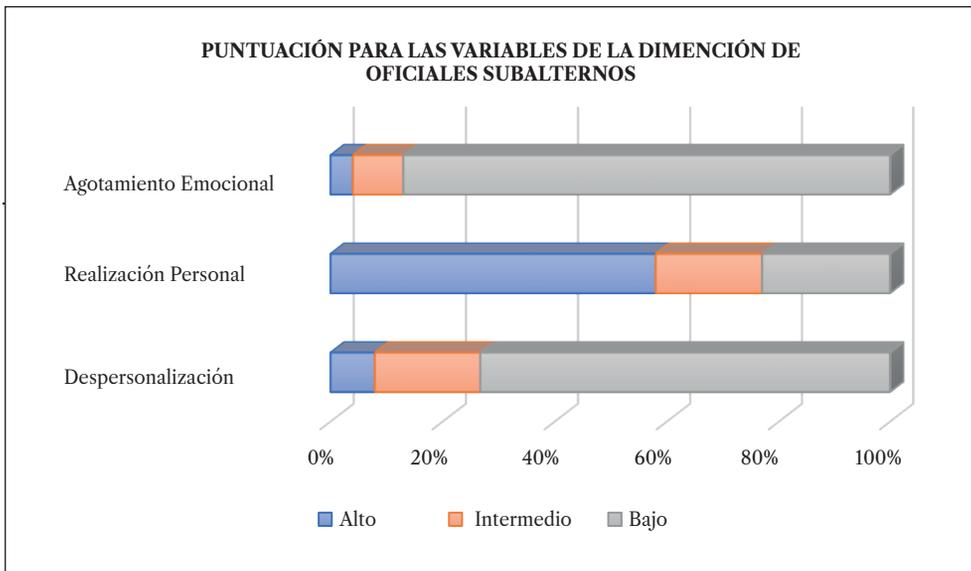


Fuente: Elaboración propia / Figura 6: Prevalencia síndrome de burnout en Oficiales Subalternos del Ejército del Perú año 2023, (Realización Personal).

Como podemos apreciar en las figuras 7 y 8, las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos, presentan en el análisis un bajo nivel de Despersonalización, que alcanza un 74% y 70% respectivamente, en cuanto a la variable de Realización Personal, solo alcanza un alto nivel el 58% y 61% respectivamente, resaltando que en ambas dimensiones el nivel bajo alcanza un 23% y es un resultado significativo al extrapolarlo a la población analizada además de tener en cuenta que en el nivel intermedio tenemos un porcentaje considerable de 19% y 16% que ha alcanzado un logro moderado de sus aspiraciones. En cuanto a la variable Agotamiento Emocional, el 87% y 6% alcanza un bajo nivel, mientras que un 4% y 5% respectivamente alcanzan un nivel alto, además observamos que el nivel intermedio presenta un 9% y 8%, que podría ser propenso al padecimiento.



Fuente: Elaboración propia / Figura 7: Gráfica de la puntuación para las variables de la dimensión de Oficiales Superiores..



Fuente: Elaboración propia / Figura N° 8: Gráfica de la puntuación para las variables de la dimensión de Oficiales Subalternos.

Capacitación	Primer Quinto	Segundo Quinto	Tercer Quinto	Cuarto Quinto	Quinto Quinto
Programa Básico	9	7	5	3	2
Programa Avanzado	11	9	7	5	4
Maestría en CCMM	18	16	14	13	12

Fuente: : Elaboración propia en base al Anexo N° 3 Ley de Ascensos / Tabla 3: Ponderado académico de las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos.

Nivel	Ponderado
Muy alto	35 a 38
Alto	31 a 34
Intermedio	26 a30
Bajo	22 a 25
Muy bajo	18 a 21

Fuente: : Elaboración propia / Tabla N° 4: Asignación de puntuaciones para la variable ponderado académico

En cuanto al variable ponderado académico, hemos determinado cinco niveles de acuerdo al ponderado alcanzado durante la formación continua en las escuelas de posgrado, así determinamos que un oficial puede alcanzar un máximo de 38 puntos acumulados y de igual manera como mínimo 18 puntos.

Correlación de variables (coeficiente de Correlación de Pearson)

$$r = (\sum[(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})]) / \sqrt{(\sum(X_i - \bar{X})^2 * \sum(Y_i - \bar{Y})^2)}$$

\bar{X}_i y Y_i son los valores individuales de dos variables diferentes X e Y, respectivamente.

X y \bar{Y} son las medias (promedios) de los valores de X e Y, respectivamente.

Σ denota la suma, lo que implica que se deben sumar los valores en el rango de i desde 1 hasta n, donde n es el número total de pares de datos de X e Y.

$(X_i - \bar{X})$ y $(Y_i - \bar{Y})$ son las desviaciones de los valores individuales de X e Y respecto a sus medias, respectivamente.

Dimensión Oficiales Superiores, coeficiente de Correlación de Pearson			
VARIABLES	Despersonalización	Realización Personal	Agotamiento Emocional
Despersonalización		-0.391 (*)	0.409 (**)
Realización Personal	-0.391		-0.290 (***)
Agotamiento Emocional	0.409	-0.290	
Ponderado Académico	-0.045 (****)	0.047 (*****)	-0.025 (****)

Fuente: : Elaboración propia / Tabla 5: Correlación de las variables de la dimensión Oficiales Superiores en cuanto al cuestionario MBI y variable de ponderado académico.

Los valores dados son coeficientes de correlación de Pearson calculados para diferentes pares de variables. El coeficiente de correlación de Pearson r varía entre -1 y 1, y su valor indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables continuas de acuerdo al detalle siguiente:

(*) -0.391: Indica una correlación negativa moderada. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Realización Personal menor despersonalización.

(**) 0.409: Indica una correlación positiva moderada. Esto significa que hay una tendencia de aumento en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Agotamiento Emocional mayor Despersonalización.

(***) -0.290: Indica una correlación negativa moderada. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Realización Personal menor Agotamiento Emocional.

(****) -0.045 y -0.025: Indica una correlación positiva débil y muy débil respectivamente. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, pero la relación es muy débil.

(*****) 0.047: Indica una correlación positiva débil. Esto significa que hay una tendencia de aumento en una variable cuando la otra variable aumenta, pero la relación es muy débil.

Dimensión Oficiales Subalternos, coeficiente de Correlación de Pearson			
VARIABLES	Despersonalización	Realización Personal	Agotamiento emocional
Despersonalización		-0.328 (*)	0.434 (**)
Realización Personal	-0.328		-0.306 (***)
Agotamiento Emocional	0.434	-0.306	
Ponderado Académico	-0.085 (****)	0.096 (*****)	-0.059 (****)

Fuente: : Elaboración propia / Tabla N° 6: Correlación de las variables de la dimensión Oficiales Subalternos en cuanto a cuestionario MBI y variable de ponderado académico.

Los valores dados son coeficientes de correlación de Pearson calculados para diferentes pares de variables. El coeficiente de correlación de Pearson r varía entre -1 y 1 , y su valor indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables continuas de acuerdo al detalle siguiente:

(*) -0.328 : Indica una correlación negativa moderada. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Realización Personal menor despersonalización.

(**) 0.434 : Indica una correlación positiva moderada. Esto significa que hay una tendencia de aumento en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Agotamiento Emocional mayor Despersonalización.

(***) -0.306 : Indica una correlación negativa moderada. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Realización Personal menor Agotamiento Emocional.

(****) -0.085 y -0.059 : Indica una correlación positiva débil y muy débil respectivamente. Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, pero la relación es muy débil.

(*****) 0.096 : Indica una correlación positiva débil. Esto significa que hay una tendencia de aumento en una variable cuando la otra variable aumenta, pero la relación es muy débil.

En resumen, los valores dados indican la fuerza y dirección de la relación lineal entre las variables, donde un valor cercano a 1 o -1 indica una correlación fuerte, un valor cercano a 0 indica una correlación débil, y la dirección (positiva o negativa) indica la tendencia de cambio en las variables.

Discusión

El síndrome de burnout, relacionada con el estrés crónico en el trabajo, puede tener importantes implicancias en el clima laboral de una institución como el Ejército del Perú, como por ejemplo la disminución en el compromiso, los Oficiales Superiores y Subalternos que lo experimentan, pueden llegar a sentirse agotados tanto emocional como físicamente, esto puede llevar también a una disminución en el entusiasmo, la dedicación y la energía en el trabajo que se relaciona con la productividad, que es sumamente importante, lo que a su vez puede afectar negativamente el clima laboral general. Estudios realizados en Latinoamérica por Tabares, Martínez y Matabanchay (2019), nos describen una revisión sistemática en la que burnout, en los países latinoamericanos muestra una tendencia creciente, especialmente entre 2014 a 2018, asimismo consideran que las investigaciones han ido en un vertiginoso aumento, al ser considerado un fenómeno ocurrido en la interacción persona-trabajo El síndrome de Burnout, según Maslach y Jackson (1981), se caracteriza por la presencia de tres síntomas: agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal. La sensación de agotamiento emocional surge cuando el trabajador siente que ya no puede seguir entregando su afecto. Por otro lado, el cinismo o despersonalización se refiere al desarrollo de actitudes y sentimientos negativos que llevan a la insensibilidad hacia los receptores de los servicios y hacia los colegas. Finalmente, la sensación de baja eficacia implica una disminución en los sentimientos de competencia. Este síndrome se ha observado en diversas profesiones y puede tener importantes consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador.

En la revisión bibliográfica sobre el síndrome de Burnout o desgaste profesional en ámbitos militares, se ha encontrado que el 51% de los oficiales de las fuerzas de defensa israelíes sufre este síndrome, y su principal causa es la sobrecarga de trabajo, según lo reportado por Ezrachi (1985). Otro estudio realizado por Etzion, Eden y Lapidot (1998), al analizar la salud psicológica de un grupo de militares en la reserva activa, encontró que este grupo muestra menos síntomas de estrés y Burnout en comparación con el grupo de militares en activo. Con respecto a las causas del estrés en militares, según Civitello (1999), las principales son las generadas por las relaciones sociales y la evaluación del rendimiento. Por otro lado, Gross (1994), estudiando una muestra de oficiales del ejército de salvación australiano, halló una relación entre la empatía y el estrés con el Burnout. Importante en nuestra institución es que el padecimiento de este síndrome puede provocar aumento del ausentismo, los Oficiales Superiores y Subalternos que se sienten agotados y desmotivados pueden tener más probabilidades de faltar al trabajo o incluso verse inmerso en el delito de ausentismo, lo que puede generar afectación en la dinámica del equipo y el clima laboral, es así que como podemos apreciar en la Tabla 2, en cuanto Agotamiento Emocional, tenemos un bajo nivel del 87% y 86% en las dimensiones Oficiales Superiores y subalternos respectivamente, un nivel medio de 9% y 8% con una prevalencia moderada y un 4% y 5% con un valor alto, que de acuerdo a la muestra probabilística corresponde en nivel moderado a 48 Oficiales Superiores y 32 oficiales Subalternos, si extrapolamos con la población total estaríamos alcanzando el valor de 283 y 292, y en cuanto al valor más alto, 21 y 20 respectivamente y si de igual forma, extrapolamos con la población total estaríamos alcanzando el valor de 226 y 183, se debe tener una particular atención en identificación y prevención con la finalidad de que este aspecto no afecte el clima laboral de las distintas dependencias, sobre todo que al ser muchos de los Oficiales Superiores jefes de dependencia o departamentos, su ámbito de influencia es mayor en cuanto a clima laboral.

Asimismo, como notamos en la Figura 3, podemos apreciar en esta misma dimensión, que el 44% y el 10%, manifiestan ante la pregunta (2) del MBI que ocasionalmente o casi todos los días se sienten agotados al final de la jornada, el 39% y 7%, manifiestan ante la pregunta (1) del MBI, que ocasionalmente o casi todos los días se sienten Emocionalmente Agotados por su trabajo, siendo estos datos significativos para el desarrollo de estrategias que permitan minimizar los riesgos a un buen clima laboral. En la Figura N° 6 en la dimensión Oficiales Subalternos los resultados nos arrojan valores similares a la primera dimensión, siendo significativo un 6% que frecuentemente ante la pregunta (1), que debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado y un 5% que frecuentemente ante la pregunta (2), que al término de su día de trabajo se siente agotado, al igual que conocerlas ayuda a una adecuada toma de decisiones.

En cuanto a la variable Agotamiento Emocional, De la Fuente et al. (2017), en su investigación plantea que este agotamiento se ve reflejado en la falta de energía y en la sensación de no poder realizar ninguna actividad, analizando su relación con las otras variables del MBI, a través del coeficiente de correlación de Pearson, nos encontramos que frente a la variable Despersonalización al cual comprendemos como sentimiento de desconexión o separación de su sentido de identidad o de sí mismo, presenta un valor de 0.409 y 0.434, para las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos respectivamente, esto indica una correlación positiva moderada, que se refleja en una tendencia de aumento del Agotamiento Emocional ante una mayor Despersonalización o viceversa, de igual manera ante la variable Realización Personal, en la Tabla 5 y 6, que se refiere a la sensación de alcanzar un sentido de plenitud, satisfacción y desarrollo en la vida de una persona, presenta un valor de 0.290 y 0.306, para las dimensiones Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos respectivamente, indica una correlación negativa moderada.

Esto significa que hay una tendencia de disminución en una variable cuando la otra variable aumenta, quiere decir a mayor Realización Personal menor Agotamiento Emocional, sin embargo podemos deducir que la mejor tendencia en la dimensión Oficiales Subalternos ligera, por cierto probablemente se debe a que aún no concluyen su formación continua, sin embargo llama

notablemente la atención que esta plena Realización Personal de acuerdo a la Tabla 2, alcance solo en el nivel alto el 58% y 61% en ambas dimensiones respectivamente, particular atención en la segunda dimensión Oficiales Subalternos que aún están en los primeros años de su carrera militar, mientras que un moderado valor intermedio lo alcanzan el 19% y 16%, respectivamente y es considerable el 23% de baja Realización Personal, que se identifica en ambas dimensiones. Extrapolando estos datos obtenemos que del total de población significa que 722 Oficiales Superiores y 840 Oficiales Subalternos presentan esta categoría y es importante identificar y desarrollar estrategias para reducir esta prevalencia y como demuestra la correlación influya en el nivel de Agotamiento Emocional, tampoco dejemos de ver la cantidad de personal que alcanza un nivel moderado que constituyen 596 Oficiales Superiores y 584 Oficiales Subalternos, entendamos que la Realización Personal es un proceso continuo y personalizado, que implica un crecimiento constante, la exploración de uno mismo y la búsqueda de significado y propósito en la vida. Puede ser influenciada por diversos factores institucionales en el Ejército del Perú tales como, el entorno, la cultura, las experiencias de vida y las creencias individuales.

Buscar la realización personal puede ser un objetivo importante en la vida de muchas personas, y puede ser fomentada a través de la autorreflexión, la auto aceptación, el establecimiento de metas realistas y la búsqueda de apoyo y recursos adecuados, aspectos de importancia en esta variable por analizar más detalladamente son los que se muestran en la Figura 2 y 4, respectivamente que demuestran un 11% en ambas dimensiones que presentan que ocasionalmente ante la pregunta (21), sienten que saben tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo la pregunta (12), se encuentran con mucha vitalidad y la (9). Sienten que mediante su trabajo están influyendo positivamente en la vida de otros, estos aspectos probablemente sean fuente para diseño de estrategias a fin de mejorar el entorno y contribuyan en el clima laboral.

En cuanto a la variable Ponderado Académico y las demás variables del MBI, de acuerdo a la tabla N° 5 y 6, no se han alcanzado resultados significativos, los valores positivos y negativos son cercanos a cero mostrando una correlación positiva y negativa débil y muy débil respectivamente. Por lo que no podemos inferir que la determinación de quintos y sus ponderaciones afecten positiva o negativamente en la prevalencia de burnout en el personal de Oficiales del Ejército del Perú. Sin embargo, investigaciones más específicas podrían generar en nuevos resultados.

Conclusiones

El síndrome de burnout puede influir en la percepción que los Oficiales del Ejército del Perú, tienen de la cultura organizacional. Sobre todo, los que experimentan altos niveles de agotamiento laboral, pueden sentir que la organización no valora su bienestar, lo que puede erosionar la confianza y la conexión emocional con la institución. Esto puede provocar una pérdida de la identificación con la cultura organizacional y los valores del Ejército del Perú, lo que puede tener un impacto negativo en el clima laboral. Del estudio podemos determinar que un número de 226 oficiales superiores y 183 oficiales subalternos, padecen altos niveles de Agotamiento Emocional, además de que 283 y 292 lo padecen en forma moderada, la particularidad e importancia de estos valores reside sobre todo en cuanto a la dimensión de Oficiales Superiores por su influencia en el clima laboral.

Asimismo el número extrapolado de Oficiales Superiores y Subalternos que presentan baja Realización Personal, más los que alcanzan un nivel moderado, es importante la identificación por parte de los tomadores de decisiones, estos valores son significativos y de alguna manera guardan relación con el desempeño de los Oficiales y su interacción en la mejora y desarrollo de un adecuado clima laboral, recordemos que un jefe que no está satisfecho con su propia Realización Personal puede carecer de la motivación necesaria para liderar e inspirar a su equipo. Esto puede

resultar en un ambiente de trabajo desmotivador para los subordinados, lo que puede afectar su nivel de compromiso y productividad en el trabajo. Este concepto también está estrechamente relacionado con su capacidad para liderar de manera efectiva dentro de las unidades y dependencias de acuerdo al nivel de comando en el que les toca servir. Si un jefe o comandante, no se siente realizado personalmente, puede tener dificultades para tomar decisiones difíciles en operaciones y acciones militares, brindar dirección clara o comunicarse de manera efectiva con su corporación o estado mayor. Esto puede llevar a la confusión y la falta de dirección en el equipo, lo que puede afectar su desempeño. Puede tener el superior también una baja autoestima y una actitud negativa al no haber alcanzado sus expectativas en su nivel de Realización Personal, hacia sí mismo y hacia el trabajo. Esto puede transmitirse a su corporación y generar un ambiente de trabajo no adecuado, con críticas constantes, desaliento y falta de reconocimiento, lo cual puede tener un impacto negativo en la moral y la autoestima de los subordinados.

En cuanto Despersonalización, un número importante, presentan un alto nivel, y otro tanto en forma moderada, datos significativos ya que un jefe o comandante, que muestra una alta despersonalización puede hacer que los subordinados se sientan como si fueran solo números o recursos en lugar de seres humanos con necesidades y aspiraciones. Esto puede llevar a una disminución en la motivación ellos, ya que no se sienten valorados o reconocidos por su trabajo. Esta falta de conexión emocional y empatía por parte de un jefe o comandante puede llevar a una baja moral entre los subordinados. Si ellos sienten que su jefe o comandante, no se preocupa por ellos o no muestra interés en sus preocupaciones o dificultades, pueden experimentar una disminución en su satisfacción laboral y bienestar emocional, afecta también la comunicación y la colaboración en el lugar de trabajo. Los subordinados pueden sentirse incómodos al expresar sus ideas o inquietudes si sienten que su jefe o comandante no está interesado en escuchar o comprender. Esto puede llevar a una comunicación deficiente y a una disminución de la colaboración y el trabajo en equipo.

Por último, no hemos encontrado relación entre los ponderados académicos de los Oficiales del Ejército del Perú y su relación con las variables del MBI, sin embargo sugerimos mayor investigación ya que no hay referencia de haberse aplicado antes en la institución, por otro lado este estudio ha sido dirigido solamente para las dimensiones determinadas como Oficiales Superiores y Subalternos, quedando pendiente la aplicación sobre Personal Auxiliar, Empleados Civiles, trabajadores de los servicios de Salud de la institución etc.

Referencias

- Civitello, J.V. (1999). Perceived stress levels of members of United States Air Force medical facility. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, Vol. 59(7-B), pp. 3.323. US: Univ. Microfilms International.
- De la Fuente-Solana, E. I., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., Albendín-García, L., Ortega-Campos, E., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *European journal of oncology nursing : the official journal of European Oncology Nursing Society*, 30, 91–96. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2017.08.004>
- DIPLANE (2022). Plan de Transformación Institucional Version 2 [Ejército del Perú], El objetivo principal del empleo de esta técnica de planificación es identificar las líneas de acción estratégica y elaborar los planes estratégicos pertinentes para su implementación en un horizonte de largo plazo, permitiendo alcanzar los objetivos estratégicos del Ejército del Perú. Aprobado con RCGE N° 073 CGE / DIPLANE, del 24 de enero de 2020.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *The Journal of applied psychology*, 83(4), 577–585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>
- Ezrachi, Y. (1985). Burnout in managerial and command positions: A Cross-validation of a concept [Tesis doctoral inedita, Universidad de Tel Aviv].
- García Ospina, L. D., y Rodríguez Palacios, J. D. (2013). *Presencia y Prevalencia del Síndrome de Burnout en Profesores de la Universidad Autónoma de Occidente* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Occidente] <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/4826/TAD01218.pdf?sequence=1>
- Gross, P. R. (1994) A pilot study of the contribution of empathy to burnout in Salvation Army Officers. *Work & Stress*, 8(1), 68-74. <https://doi.org/10.1080/02678379408259977>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Harrington, D., Bean, N., Pintello, D., & Mathews, D. (2001). Job satisfaction and burnout: Predictors of intentions to leave a job in a military setting. *Administration in Social Work*, 25(3), 1–16. https://doi.org/10.1300/J147v25n03_01
- Martínez, I. V., Chinchay, S. S., Zavala, A., y Luján-Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de SullanaPerú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(3), 272-282. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8526456.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). MBI: *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. En C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.) [Inventario de Burnout de Maslach: Tercera edición], *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.
- Solís Córdor R., Tantalean del Águila, M., Burgos Aliaga, R., y Chambi-Torres, J. (2017) Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *An Fac Med* 78(3), 270-276 <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Torres Y. (7 de enero, 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Medicina y Salud Publico. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>