

Universidad Siglo 21



Trabajo Final de Graduación

Lic. en Psicología

**“Burnout, Engagement y Estrategias de Regulación
Emocional Cognitiva en Pilotos de Avión”**

Arévalo Moschella, Marcos Adrián

2017

Agradecimientos

Este trabajo no hubiese sido posible de realizar sin el apoyo y colaboración de muchas personas que hicieron su aporte y me permitieron llevar a cabo esta investigación.

Quiero agradecer al Instituto Nacional de Medicina Aeronáutica y Espacial por facilitarme el llevar a cabo este trabajo, al Com. Quintero, Ricardo, al Com. Vadala, Ricardo y a la Com. Brizuela, Hilda por autorizarme a que esto sea posible.

Al área de psicología y psiquiatría por su cooperación, en especial a la Cap. Driussi, Erica y a la Dra. Peretti, María Florencia, por la buena predisposición y la confianza brindada.

Agradecer también a los profesores de la Universidad Siglo 21 Flores Kanter, Ezequiel, Bertola, Fabián y Pereno, Germán por su guía y dedicación.

Quiero agradecer también a mis compañeras de estudio Sandra y Mariana que durante cinco años y de forma ininterrumpidas hicieron que las jornadas de estudio y de trabajos fueran un disfrute y un aprendizaje constante.

A mis amigos que siempre están presentes y hacen que la vida sea más linda.

A mi familia, que me apoya y me sostienen incondicionalmente, a mi mamá por alentarme a en mis proyectos y confiar en mí, a mi hermana por la paciencia y su ayuda constante, a Jorge por acompañar y estar presente.

Agradecerles también a mis seres queridos que por circunstancias de la vida ya no están en este plano, pero con toda certeza me están acompañando.

Resumen

Antecedentes. Diversos estudios han demostrado que los empleados que experimentan mayores niveles de emociones positivas y menores niveles de emociones negativas perciben mayor *engagement* y menor *burnout*.

Objetivos. El objetivo de la presente investigación es determinar la relación existente entre regulación emocional cognitiva, *engagement* y *burnout* en pilotos de avión.

Método. Los instrumentos utilizados incluyeron una encuesta sociodemográfica construida específicamente para esta investigación, el *Cognitive Emotion Regulation Questionnaire* (CERQ), el *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) y el *Utrecht Work Engagement* (UWES), adaptados a la población cordobesa. Estas escalas fueron aplicadas a 51 pilotos de avión de ambos sexos, de entre 20 y 64 años de edad, los cuales fueron seleccionados mediante un procedimiento no probabilístico autoelegido.

Resultados y Conclusiones. Los resultados obtenidos revelan que los pilotos utilizan más estrategias funcionales que disfuncionales de regulación emocional, perciben niveles moderados de *engagement* y niveles medio-bajos de *burnout*. Se observa que existe una correlación inversa entre la cantidad de horas de vuelo y las dimensiones de agotamiento e ineficacia del *burnout*. Dadas las exigencias de este tipo de actividad, se concluye en la importancia de la experiencia en esta profesión y la realización de controles psicofisiológicos periódicos para mantener niveles saludables.

Palabras Clave: Regulación Emocional Cognitiva, Burnout, Engagement, Pilotos de avión.

Abstract

Background. Several studies have shown that employees who experience higher levels of positive emotions and lower levels of negative emotions perceive higher engagement and lower burnout.

Goals. The purpose of this research is to determine the relationship among cognitive emotional regulation, engagement and burnout in airplane pilots.

Method. The instruments used include a sociodemographic survey specifically designed for this particular research, the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ), the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and the Utrecht Work Engagement (UWES), all of them have been adapted to citizens in Córdoba. Such scales were applied to 51 airplane pilots of both genres, between 20 and 64 years of age, who were selected by means of a non-probabilistic self-selected procedure.

Results and conclusions. The results obtained reveal that airplane pilots use more functional strategies than dysfunctional emotional regulations, and that they perceive moderate levels of engagement and medium-low levels of burnout. It is observed that there is an inverse correlation between the number of flight hours and the burnout exhaustion and inefficiency dimensions. Given the demands of this type of activity, it has been concluded that having professional experience and performing regular psychophysiological controls to maintain healthy levels is of paramount importance.

Keywords: Cognitive emotional regulation, burnout, engagement, airplane pilots.

Nota para los profesionales

Tabla 1

Notas para los Evaluadores.

Qué es lo que ya se sabe sobre el tema:

1. La regulación emocional tiene relación directa con los niveles de ilusión en el trabajo (*engagement*). Las emociones positivas se relacionan negativamente con el *burnout* y positivamente con el *engagement*.
2. La regulación superficial y actuada, es portadora de un costo personal para el empleado, indexado por las dimensiones del *burnout* de agotamiento emocional y despersonalización.

Qué añade este trabajo:

3. La seguridad operacional domina un lugar central en la medicina aeronáutica, pues la misma depende de diversos factores técnicos, pero también de factores humanos que son los responsables de la mayor parte de los accidentes. Esto implica la necesidad de cuidar la salud, en sentido integral y en particular la salud mental de las personas que intervienen en las operaciones aéreas.
 4. Sostener la salud mental en las condiciones de operación de sistemas aeronáuticos no es fácil, aún para personas tan calificadas, no sólo por sus aptitudes técnicas, sino sobre todo por su perfil de personalidad resistente a las tensiones y con buen equilibrio emocional.
 5. Los extensos períodos de vuelo, rotación de horarios de trabajo e incremento en el número de pasajeros conduce a varios cambios biológicos en el cuerpo humano como fatiga, falta de alerta y sueño, llevando a un agotamiento profesional conocido como *Síndrome de Burnout*.
 6. Este estudio mide la relación de tres variables: *burnout*, *engagement* y estrategias de regulación emocional cognitiva en pilotos de avión; a través de un estudio de tipo cuantitativo, transversal correlacional, con una muestra de pilotos de la localidad de Córdoba.
-

Implicaciones para la práctica/políticas:

7. La psicología preventiva pone énfasis en la promoción de la salud comprendiendo la relación “salud-trabajo-seguridad” desde una aproximación transdisciplinaria, en la que se articulan las ciencias naturales, humanas y sociales.
 8. A partir de la relación entre las estrategias de regulación emocional cognitiva, el *burnout* y el *engagement* podrían diseñarse programas a nivel individual y organizacional para mejorar la salud de los trabajadores en el ámbito de la aviación, como por ejemplo, ensayar técnicas de regulación emocional para potenciar las emociones positivas y disminuir el impacto de las negativas en el trabajo.
-

Índice

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
NOTA PARA LOS PROFESIONALES	6
ÍNDICE	8
1. INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVOS	18
<i>OBJETIVOS GENERALES</i>	18
<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	18
2. MARCO TEÓRICO	19
<i>IMPLICANCIA DEL TRABAJO EN PILOTOS DE AVIACIÓN</i>	19
<i>SÍNDROME DE BURNOUT</i>	20
<i>ENGAGEMENT</i>	23
<i>REGULACIÓN EMOCIONAL</i>	25
3. METODOLOGÍA	29
<i>PARTICIPANTES</i>	29
<i>INSTRUMENTOS</i>	29
<i>PROCEDIMIENTO</i>	32
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
4.1 <i>ANÁLISIS DESCRIPTIVOS, SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS</i>	34
4.2 <i>ANÁLISIS DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LAS VARIABLES</i>	36
4.3 <i>ANÁLISIS DE COMPARACIÓN DE MEDIAS</i>	54
4.4 <i>ANÁLISIS CORRELACIONALES</i>	56
5. DISCUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXO	76
CONSENTIMIENTO INFORMADO	76
CUESTIONARIO CERQ	77
CUESTIONARIO DE BURNOUT Y ENGAGEMENT.....	79

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Sexo.</i>	34
Tabla 2 <i>Estadísticos Descriptivos: Número de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Edad.</i>	35
Tabla 3 <i>Estadísticos Descriptivos: Números de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Horas de vuelo.</i>	35
Tabla 4 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Tipo de licencias</i>	35
Tabla 5 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Culpar a Otros.</i>	37
Tabla 6 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Autoculparse.</i>	38
Tabla 7 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Aceptación.</i>	39
Tabla 8 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Rumiación.</i>	39
Tabla 9 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Catastrofización.</i>	40
Tabla 10 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Poner en Perspectiva.</i>	41
Tabla 11 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Reinterpretación Positiva.</i>	42
Tabla 12 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Focalización en los Planes.</i>	43
Tabla 13 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Focalización Positiva.</i>	44
Tabla 14 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Agotamiento.</i>	45
Tabla 15 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Cinismo.</i>	46
Tabla 16 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Despersonalización.</i>	47
Tabla 17 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Ineficacia.</i>	48
Tabla 18 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Dedicación.</i>	49
Tabla 19 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Vigor.</i>	50
Tabla 20 <i>Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Absorción.</i>	51
Tabla 21 <i>Prueba T de Studen. Diferencias en las variables de Regulación Emocional entre grupos de edades.</i>	54
Tabla 22 <i>Prueba T de Studen. Diferencias en las variables de engagement entre grupos de edades.</i>	55
Tabla 23 <i>Prueba T de Studen. Diferencias en las variables de burnout entre grupos de edades.</i>	56
Tabla 24 <i>Correlaciones entre regulación emocional cognitiva y el síndrome de burnout y engagement.</i>	57
Tabla 25 <i>Correlaciones de regulación emocional cognitiva en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.</i>	58

Tabla 26 <i>Correlaciones de engagement en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.</i>	59
Tabla 27 <i>Correlaciones de burnout en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.</i>	59

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Porcentaje de la variable Sexo.	34
<i>Figura 2</i> Porcentaje de la variable Tipo de licencias.....	36
<i>Figura 3</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Culpar a Otros..	37
<i>Figura 4</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Autoculparse.	38
<i>Figura 5</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Aceptación.	39
<i>Figura 6</i> Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Rumiación.	40
<i>Figura 7</i> Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Catastrofización.	41
<i>Figura 8</i> Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Poner en Perspectiva.	42
<i>Figura 9</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Reinterpretación Positiva.....	43
<i>Figura 10</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Focalización en los Planes.	44
<i>Figura 11</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Focalización Positiva.....	45
<i>Figura 12</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Agotamiento. .	46
<i>Figura 13</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Cinismo.....	47
<i>Figura 14</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Despersonalización.	48
<i>Figura 15</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Ineficacia.	49
<i>Figura 16</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Dedicación.	50
<i>Figura 17</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Vigor.....	51
<i>Figura 18</i> Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Absorción.	52

1. Introducción

La aviación, considerada una profesión de alto riesgo, proporciona un terreno de investigación para la prevención de accidentes y enfermedades (Sánchez, 2008). La medicina aeronáutica comenzó sus labores en las operaciones militares, para luego incluir aspectos relacionados con la incursión del hombre en el espacio, aportando componentes de la medicina preventiva y de la salud pública. (Davis, Johnson, Stepaneck & Fogarty, 2008). Esta medicina preventiva pone énfasis en la promoción de la salud comprendiendo la relación “salud-trabajo-seguridad” desde una aproximación transdisciplinaria, en la que se articulan las ciencias naturales, humanas y sociales (Sánchez, 2008).

La seguridad operacional ocupa un lugar central en la medicina aeronáutica, pues la misma depende de diversos factores técnicos, pero también de factores humanos (Garland, 1999), que son los responsables de la mayor parte de los accidentes. Esto implica la necesidad de cuidar la salud, en sentido integral, y en particular la salud mental de todas las personas que intervienen en las operaciones aéreas, como pilotos, tripulantes de cabina, controladores de tránsito aéreo, despachantes, meteorólogos, etc. (Sánchez, 2008).

La psicología aeronáutica, en mutua integración con la acción médica, se dedica en especial al estudio del riesgo y del error humano, buscando una performance segura en la operación de los sistemas aeronáuticos (Alonso, 2012).

En los últimos veinte años se ha duplicado el número de personas que emplean este medio de transporte y la cifra va en aumento; se espera transportar en los próximos diez años un promedio de tres billones de personas (Davis, Johnson, & Stepanek, 2008).

El concepto de factores humanos hace referencia a las personas en sus situaciones de vida y de trabajo, a su relación con las máquinas, con los procedimientos y con los ambientes que las rodean, y a sus relaciones con los demás (Organización de Aviación Civil Internacional, 1998). Sus objetivos, según esta organización, pueden considerarse como la eficacia del sistema, e incluyen seguridad, eficacia y el bienestar de los individuos, considerando al ser humano como la parte más valiosa del sistema aeronáutico, pero también la más vulnerable a influencias que afecten negativamente su desempeño.

Sostener la salud mental en esas condiciones no es fácil aún para personas tan capacitadas no sólo por sus aptitudes técnicas, sino sobre todo por su perfil de personalidad resistente a las tensiones y con muy buen equilibrio emocional (Bor & Hubbard, 2006).

Con respecto a la aviación, es una industria que tiene una operación de 24 horas al día, 7 días a la semana, lo que produce varios desafíos a su tripulación por los extensos períodos de vuelo, la rotación de horarios de trabajo y el incremento en sus pasajeros (Wiegmann & Shappell, 2002). Todo esto conduce a varios cambios biológicos en el cuerpo humano como fatiga, falta de alerta y sueño, llevando a un agotamiento profesional conocido como *síndrome de burnout* (Maslach, 2009).

El *burnout* es conceptualizado como “un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo” (Maslach, 2009:37). Esta autora sostiene tres dimensiones claves de esta respuesta, las cuales comprenden: agotamiento, sentimiento de cinismo, y sensación de ineficacia y falta de logros. Explica que el agotamiento es un componente del estrés individual formado por sentimientos de vacío emocional, físico y sobreexigencia; la dimensión del cinismo es un componente del contexto interpersonal, y se trata de una respuesta insensible o apática hacia el trabajo; la ineficacia se relaciona con la autoevaluación, con sentimientos de incompetencia, carencia de productividad y logros en el trabajo (Maslach, 2009).

Por otra parte, el *engagement* es definido como “un estado de realización mental positivo, afectivo-emocional de plenitud caracterizado por un componente físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo, respectivamente” (Moreno & Velásquez, 2011:6). Estos autores, conceptualizan el vigor como el alto nivel de energía puesto en una actividad laboral, unido a la voluntad de esforzarse; la dedicación se caracteriza por la alta implicación laboral, junto con sentimientos de inspiración, orgullo y entusiasmo por el trabajo; y la absorción es un estado persistente en el tiempo de total concentración, con altas dosis de disfrute mientras se percibe que el tiempo transcurre rápidamente, lo que dificulta la desconexión del empleado de su tarea (Moreno & Velásquez, 2011).

Como se puede inferir, el *burnout* estaría relacionado con emociones negativas, mientras que el *engagement* podría asociarse a emociones positivas; un estudio de la regulación emocional sería adecuado entonces para constatar relaciones y analizar las estrategias utilizadas por las personas en sus entornos laborales.

La regulación emocional es un elemento clave de la conducta emocional, y es entendida como “toda estrategia dirigida a mantener, aumentar o suprimir un estado afectivo en curso” (Silva, 2005:2). Las investigaciones en esta área han utilizado diversos parámetros para la evaluación y medición de las distintas formas de regulación emocional, pero en términos generales, la atención se ha centrado en el momento de ocurrencia de las estrategias de regulación, diferenciando las estrategias de aparición temprana (focalizada en los antecedentes), y estrategias de aparición tardía (focalizada en la respuesta) (Silva, 2005). Tras un proceso de regulación emocional deficiente, pueden surgir procesos psicopatológicos, “ya sea por el tipo de estrategia utilizada o como producto de una diferenciación afectiva poco desarrollada” (Silva, 2005:3).

Una investigación llevada a cabo por Ramiro (2014) concluyó que la regulación emocional tiene relación directa con los niveles de ilusión en el trabajo (*engagement*). Además, halló niveles medio-altos en los componentes del *burnout*, especialmente relevante en el caso de la despersonalización; lo que lo lleva a sostener la importancia de prestar atención a los factores incidentes en el *burnout*, y profundizar en la exploración de los componentes que puedan mediar para prevenirlo (Ramiro, 2014).

Otro estudio realizado por Zammuner y Galli (2005) sobre los procesos de regulación de emociones en el trabajo, pone de manifiesto que la regulación superficial y actuada, fue encontrada como portadora de un costo personal para el empleado, reflejado en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del *burnout*.

Por su parte, Ruiz de Chávez Ramírez, Pando Moreno, Aranda Beltrán y Almeida Perales (2014) investigaron la relación que existe entre el síndrome de *burnout* y el *work*

engagement en docentes universitarios utilizando el instrumento *Maslach Burnout Inventory* y el *Utrecht Work Engagement Scale* de 17 reactivos; y concluyeron que, a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encontraban los docentes ante los constantes cambios, éstos contaban con un alto nivel de compromiso laboral.

Un estudio llevado adelante por Castellano, Cifre, Spontón, Medrano y Maffei (2013) sobre las emociones positivas y negativas en la predicción del *burnout* y *engagement* en el trabajo, demostró que las emociones positivas se relacionaron directa y negativamente con el *burnout*, y directa y positivamente con el *engagement*.

En los últimos años, el estrés en el trabajo ha sido ampliamente estudiado en diversos ámbitos laborales. Sin embargo, los estudios sobre pilotos de avión son poco frecuentes. La tripulación aérea desempeña una amplia variedad de roles los cuales requieren diferentes habilidades, y las demandas y naturaleza del trabajo influyen en los niveles de estrés que pueden afectar a los pilotos (Butcher, 2002). El estudio llevado a cabo por Anand (2011) investigó la relación entre el rol del estrés organizacional y el desgaste laboral entre la tripulación militar. Usando el *Organizational Role Stress Inventory* y el *Maslach Burnout Inventory*, el estudio se aplicó sobre una muestra de 45 oficiales de la Fuerza Aérea de la India. Los resultados revelaron que las diez dimensiones del estrés organizacional estaban significativamente relacionadas con la despersonalización y el agotamiento (Anand, 2011).

Por otro lado, un estudio realizado por Chen y Chen (2012) explora el síndrome de *burnout* y el *engagement* en tripulantes de cabina e investiga sus posibles antecedentes y consecuencias. Utilizando una muestra de 305 tripulantes de cabina taiwaneses, se

observaron las relaciones entre las grandes cargas de trabajo en este entorno específico y las importantes tasas de rotación. Usando el Modelo de Ecuaciones Estructurales los resultados revelaron que las demandas laborales se relacionan positivamente con el *burnout*; mientras que los recursos laborales se relacionan positivamente con el *engagement*, pero se relacionan negativamente con el agotamiento. Sumado a esto, los problemas de salud influyen directamente en la intención de rotación del personal, por lo que el estudio sostiene que elevar los niveles de *engagement* resultaría efectivo para reducir las intenciones de rotación de la tripulación de cabina (Chen & Chen, 2012).

El trabajo llevado a cabo por Causse, Dehais, Péran, Sabatini y Pastor (2013) sobre los efectos de la emoción en la toma de decisiones de los pilotos de avión, sostiene que las emociones negativas provocan un deterioro temporal del proceso de toma de decisiones y favorecen al PCE (*plan continuation error*); éste último se conoce como el error en la continuación del plan, y puede ser definido como un fracaso para cambiar un plan de vuelo en curso a pesar de que la evidencia emergente sugiere que ya no es seguro (Causse, Dehais, Péran, Sabatini & Pastor, 2013). La investigación se centró en el desarrollo de una tarea de aterrizaje simplificada en la que se manipularon dos posibles desencadenantes de emociones, a saber, la incertidumbre de un resultado de decisión, y la recompensa/castigo asociados al resultado. Para ello, se realizó un experimento conductual (n=12) y otro (n=6) con resonancia magnética funcional (fMRI). En conjunto el resultado conductual y el fMRI respaldaron la hipótesis de que el PCE puede ser provocado por un deterioro temporal de la toma de decisiones racional debido a las consecuencias emocionales negativas (Causse, Dehais, Péran, Sabatini & Pastor, 2013).

En la investigación llevada a cabo por Hans-Jurgen Hormann y Peter Maschke (1996) sobre la relación entre la personalidad y el desempeño laboral de los pilotos de líneas aéreas, se compara la validez de un cuestionario de personalidad para la predicción del éxito laboral de los pilotos, con las calificaciones obtenidas en un vuelo de verificación de simuladores y los datos de la experiencia de vuelo. Para este estudio, 274 pilotos que solicitaron empleo en una aerolínea chárter europea fueron examinados con un cuestionario de personalidad multidimensional (*Temperament Structure Scale, TSS*), y fueron calificados en un vuelo de verificación de simulador. Los resultados muestran que el éxito en el desempeño de los pilotos se puede predecir con un 5,5% más de exactitud si se consideran las variables de personalidad y desempeño, que si sólo se toman los datos del simulador. Por otro lado, en promedio los pilotos exitosos obtuvieron puntajes sustancialmente más altos en las escalas interpersonales y menores en las escalas emocionales del *TSS* (Hormann & Maschke, 1996).

La responsabilidad que tienen los pilotos de líneas aéreas con respecto a la seguridad de los pasajeros es inmensa. Los pilotos se encontrarían dentro de la población psicológicamente más confiable y libre de problemas (Butcher, 2002); sin embargo, las características de la profesión, plantea desafíos personales y laborales, que en esta investigación se abordan desde la relación salud-trabajo-seguridad, en la búsqueda de generar un aporte al campo de la psicología aeronáutica.

El objetivo de este trabajo es determinar la relación entre *burnout*, *engagement* y regulación emocional cognitiva en pilotos de avión. Para ello se lleva a cabo un estudio de tipo cuantitativo, transversal correlacional, con una muestra de 51 pilotos de la localidad de Córdoba.

Objetivos

Objetivos Generales

- Determinar la relación existente entre regulación emocional cognitiva, *engagement* y *burnout* en pilotos de avión.

Objetivos específicos

- Describir los niveles de *burnout* y *engagement* presentes en la muestra de pilotos.
- Determinar los niveles de regulación emocional cognitiva presentes en la muestra de pilotos.
- Verificar las relaciones presentes entre las estrategias de regulación emocional cognitiva tanto funcionales como disfuncionales y las dimensiones del *engagement* y el *burnout*.

2. Marco teórico

Implicancia del trabajo en pilotos de aviación

Con el desarrollo industrial y tecnológico surge la necesidad de estudiar las condiciones psicológicas y biológicas del hombre, para incrementar su efectividad en la operación de la máquina y para reducir la frecuencia de accidentes (Sánchez, 2008).

En aviación, el factor humano principal son los pilotos, pero también abarca a las demás personas que intervienen en las operaciones aéreas, como es el caso de los factores humanos en mantenimiento aeronáutico y en controladores de tránsito aéreo (Krulak, 2004). Los enfoques del OHSMS (*Occupational Health and Safety Management System*) y del SMS (*Safety Management System*), que buscan reducir al mínimo la probabilidad de riesgo de enfermedad o accidente, son actualmente los de mayor seguimiento en salud y en seguridad aérea (Wiegmann & Shappell, 2004).

El estudio del factor humano, al que se le atribuye ser el causante del 70% al 90% de los accidentes de aviación mundial, se ha convertido en un desafío para la seguridad aérea (Rayman, 2005). Los estudios sobre estrés y fatiga en la aviación, sobretodo en situaciones donde se requieren una concentración y atención extrema, no es casual, teniendo en cuenta que se trata de una de las áreas donde primero influyen los avances tecnológicos y la automatización (Wilson, Caldwell & Russell, 2007).

Uno de los padecimientos que con mayor frecuencia se presenta en los trabajadores actuales es el síndrome de *burnout* como respuesta a presiones prolongadas

que una persona sufre ante factores emocionales estresantes e interpersonales relacionados con el puesto de trabajo (Forbes Álvarez, 2011).

El desgaste profesional puede tener impacto negativo tanto a nivel organizacional como individual. Según Mababu Mukiur (2012), a nivel de las instituciones, las consecuencias del desgaste suelen estar relacionadas con el aumento de costes para la empresa debido a la reducción de productividad, gastos médicos y reclamos. Las consecuencias de este síndrome a nivel individual incluyen un gran número de problemas físicos y psicológicos. Los síntomas pueden ser de diferentes tipos: emocionales, y manifestarse como depresión, irritación, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia; también pueden ser conductuales, como evitación de responsabilidades, intenciones de abandonar la institución, auto-sabotaje, desorganización; síntomas cognitivos, como por ejemplo falta de expectativas, pérdida de autoestima y creatividad, distracción, cinismo; sociales, como evitación de contactos, malhumor familiar, evitación profesional; y psicósomáticos, como pérdida de apetito, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares (Mababu Mukiur, 2012).

Síndrome de Burnout

El síndrome de *burnout* es entonces “una respuesta al estrés crónico producido en el entorno laboral y que trasciende los síntomas no sólo en el contexto organizacional, sino a nivel del individuo” (Montoya Zuluada & Moreno Moreno, 2012:208).

El concepto de “estar quemado” por el trabajo (del inglés: *to burn*: quemarse), fue propuesto en Estados Unidos por Freudenburger en 1974 como una sensación de fracaso

y agotamiento resultado de una sobrecarga por exigencias de energía o recursos personales del trabajador; esto referido al estado físico y mental de los voluntarios de una institución de salud (Montoya Zuluada & Moreno Moreno, 2012). A partir de entonces estos síntomas comenzaron a observarse en profesionales de diferentes instituciones. De esta manera, el *burnout* paso a formar parte de lo que en psicología se conoce como desgaste profesional o fatiga laboral, conceptualización propuesta en 1989 por Maslach y Jackson (Moreno-Jiménez, Hernández & González, 2000).

Maslach (1993) define al *burnout* como un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el contexto del trabajo; el mismo caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir a individuos normales que trabajan con personas. Cada uno de estos aspectos conceptualizado de la siguiente forma:

- Agotamiento emocional, se refiere al excesivo esfuerzo físico y emocional y el sentimiento de una disminución de los propios recursos emocionales.
- Despersonalización, se refiere a sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas, y actitudes negativas e indiferentes hacia el entorno laboral.
- Reducida realización personal, se manifiesta en sentimientos de fracaso, incompetencia y falta de logros.

Estudios demostraron que esta sintomatología también puede afectar a personas que no trabajan en el sector asistencial, y se amplía este concepto a todo tipo de

trabajadores, independientemente de la tarea que realicen, incluso estudiantes universitarios.

Recientemente, Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda (2007) señalan que este síndrome puede ser definido a partir de cuatro dimensiones: agotamiento, despersonalización, cinismo e ineficacia. Consideran que los trabajadores que padecen *burnout* manifiestan una disminución de los propios recursos emocionales (agotamiento), sienten un distanciamiento negativo respecto de otras personas (despersonalización) y las tareas laborales (cinismo), y declaran falta de competencia para realizar las tareas del trabajo (ineficacia) (Catellano, Cifre, Spontón, Medrano & Maffei, 2013). El instrumento de medida genérico que se desarrolla teniendo en cuenta estos factores es el llamado MBI-GS (*General Survey*) publicado en el año 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (Bresó, Salanova, Schaufeli & Nogareda, 2007).

Se ha demostrado que el síndrome de *burnout* origina una serie de consecuencias psicológicas, laborales y físicas graves en la persona que lo padece, trayendo compromisos tanto sociales como familiares (Gil-Monte, 2001). Es claro que parecieran existir factores personales o condiciones internas de la persona, que pudieran activarse frente a los contextos y demandas laborales, las cuales son coherentes con el tipo de estructura y dinámica organizacional, y facilitarían la aparición del síndrome de *burnout* (Montoya Zuluada & Moreno Moreno, 2012).

Según Montoya Zuluada y Moreno Moreno (2012), algunos sujetos son más vulnerables que otros a desarrollar el *burnout*, pues ello depende en parte de las estrategias cognitivas que se tengan para resolver los problemas, del tipo de ejercicio

profesional que se desempeñe, y del desarrollo de factores de resistencia o de protección que se encuentra unido a las variables individuales, como el tipo de personalidad o rasgos de la misma.

A raíz de esto, varios autores sostienen que los recursos que las personas desarrollen y activen frente a las demandas laborales serán un predictor importante en el posible desarrollo o no del síndrome de *burnout* (Moos & Shaefer, 1993; Gantiva, James & Villa, 2010).

Engagement

El término *engagement* surge con William A. Kahn (1990), quien lo definía como el aprovechamiento de los miembros de una organización de sus propios roles de trabajo. Kahn se dedicaba a estudiar organizaciones abocadas al cuidado de personas de bajos recursos, enfermas o de edad avanzada. Su estudio se centró en la manera en que los trabajadores satisfacen sus roles laborales, asumiendo que los trabajadores *engaged* son aquellos que se esfuerzan mucho en su trabajo debido a que se identifican con él, ya que se definen a sí mismos en los términos de sus ocupaciones laborales (Salanova & Schaufeli, 2009).

Investigaciones actuales referidas a la Psicología Positiva centran sus estudios sobre las fortalezas y el funcionamiento óptimo del ser humano y no tanto sobre las debilidades y disfunciones (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000).

El *engagement* ha sido conceptualizado como un estado mental positivo que se relaciona con el trabajo y se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción como

opuestos a las dimensiones del *burnout* (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002). Más que un estado momentáneo y específico, los autores explican que se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente, que no se enfoca en un objeto o situación particular. El *vigor* está caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, movidos por el deseo de esforzarse en la actividad que se está realizando; la *dedicación* se manifiesta por altos niveles de entusiasmo, inspiración y orgullo por el trabajo, y está relacionado con la implicación laboral; la *absorción* se caracteriza por que la persona se encuentra totalmente concentrada y feliz en el trabajo sintiendo que el tiempo transcurre rápidamente, esto con disfrute y claridad mental (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000).

Así, los trabajadores que obtienen puntajes altos en *engagement* tienen una alta energía y buena conexión con su trabajo, percibiéndose a sí mismos como capaces de afrontar las demandas y desafíos que se les presentan (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000).

Castellano, Cifre, Spontón, Medrano y Maffei (2013) sostienen que el *engagement* está relacionado con emociones positivas en el trabajo. Su investigación apunta a evaluar por primera vez la relación existente entre las emociones positivas y negativas con el *burnout* y el *engagement* en el contexto latinoamericano. En el estudio participaron 407 trabajadores de empresas privadas de Córdoba, Argentina. Para la medición del constructo *burnout* en las dimensiones de agotamiento, cinismo e ineficacia se utilizó la versión en castellano del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS); mientras que para evaluar la despersonalización se utilizó la versión al castellano del *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey* (MBI-HSS). Para medir el constructo

engagement se utilizó la versión en español del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Por último, para medir emociones positivas y negativas, se utilizó el *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) en su versión validada para la población de Córdoba. En los resultados se observaron que las emociones positivas presentar una relación directa y positiva con el *engagement*, y directa y negativa con el *burnout* (Castellano, Cifre, Spontón, Medrano & Maffei, 2013).

Regulación emocional

Si bien las emociones parecen ir y venir a su antojo, en realidad las personas tienen una influencia considerable sobre ellas. El campo de la regulación emocional estudia cómo los individuos manejan sus emociones, cómo las experimentan y expresan (Gross, 2001).

“Las emociones componen una columna vertebral psicológica que guía al individuo en su vida cotidiana. Constituyen, sin duda, una parte esencial de las formas de relacionarse e interpretar estímulos” (Medrano, Moretti, Ortiz & Pereno, 2013:83).

Las emociones suponen transacciones entre la persona y la situación, y tienen un significado para el individuo a la luz de sus objetivos, dando lugar a su vez a respuestas flexibles y coordinadas (Gross, 2014). Así, las emociones son útiles para moldear respuestas comportamentales, optimizar los estímulos sensoriales, modular la toma de decisiones, facilitar las interacciones sociales y mejorar la memoria episódica. Sin embargo, también pueden ser perjudiciales cuando su intensidad o duración no se corresponden con la situación (Gross, 2014).

El concepto de regulación emocional puede definirse como “toda estrategia dirigida a mantener, aumentar o suprimir un estado afectivo en curso” (Silva, 2005). Las personas entonces pueden redireccionar el flujo de sus emociones logrando que las mismas se incrementen, mantengan o disminuyan. Si bien este proceso puede realizarse de diversas maneras, los mecanismos cognitivos tienen un papel clave (Medrano, Muñoz Navarro & Cano Vindel, 2016).

Medrano, Muñoz Navarro y Cano Vindel (2016) proponen un modelo para estudiar los procesos de regulación emocional a partir de los aportes de la psicología evolucionista. Sostienen que existirían ciertos procesos cognitivos que en algún momento constituyeron una ventaja evolutiva y favorecieron la supervivencia de la especie, ya que servían para detectar amenazas y reaccionar en consecuencia, pero que en la actualidad no favorecerían a la estabilidad emocional. Desde esta perspectiva, el modelo cognitivo de regulación emocional plantea dos sistemas de procesamiento de información relacionados con la amenaza y la seguridad: un *sistema automático*, caracterizado por ser pre-consciente, rápido y difícil de regular, asociado a procesos cognitivos tales como la catastrofización y rumiación; y un *sistema elaborativo*, de carácter voluntario, consciente y lento, que facilitaría interpretaciones más realistas tendientes a disminuir la intensidad de las respuestas de ansiedad, como por ejemplo, la reinterpretación cognitiva y la aceptación, entre otros (Medrano, Muñoz Navarro & Cano Vindel, 2016).

La regulación emocional involucra entonces un amplia área de aspectos psicológicos, fisiológicos y conductuales conscientes e inconscientes (Gross, 2001). La misma puede ser estudiada desde dos puntos de vista: estrategias de regulación emocional que son activadas al principio o antes de la ocurrencia del acontecimiento; y estrategias

de regulación emocional activadas luego de la ocurrencia del acontecimiento o de la formación de la emoción (Abdi, Taban & Ghaemian, 2012).

Según Parkinson y Totteredl (1999), las estrategias de regulación que se activan antes de la ocurrencia del evento tienen un papel significativo en el control de las emociones negativas, ya que conducen a interpretar el acontecimiento de manera que las mismas disminuyan y se regulen en el aspecto cognitivo y/o conductual.

Koole (2009) propone que la regulación emocional puede ser definida como el conjunto de procesos mediante el cual las personas buscan redirigir el flujo espontáneo de sus emociones. En un estudio realizado por Zammuner y Galli (2005) se investigó qué tipos de procesos de regulación emocional son activados en la interacción entre empleados y clientes, y la implicancia que tienen para el bienestar de las personas. Para realizar la investigación se utilizó una muestra de 769 trabajadores de Italia, que ocupaban puestos orientados a diferentes sectores de servicios. Los resultados confirmaron que el trabajo emocional en interacción con el cliente puede generar altos costos psicológicos para los trabajadores, en especial se encontró que la regulación superficial y actuada tiene un costo personal para el empleado relacionado con las dimensiones del *burnout* de agotamiento emocional y despersonalización (Zammuner & Galli, 2005).

El estudio llevado a cabo por Ramiro (2014) encontró una correlación positiva entre el factor claridad emocional y los tres componentes del *engagement* (vigor, claridad y absorción). Para su estudio se analizaron a 45 profesionales utilizando tres instrumentos: la escala de inteligencia emocional percibida (TMMS-24), la escala de medición de *engagement* (UWES) y la escala para medir *burnout* (MBI).

El *Cognitive Emotion Regulation Questionnaire* (CERQ) es una herramienta para investigar los procesos cognitivos utilizados por las personas luego de experimentar eventos negativos (Medrano, Moretti, Ortiz & Pereno, 2013). Este instrumento considera la regulación consciente de las emociones mediante el uso de estrategias cognitivas.

El CERQ evalúa nueve estrategias de regulación cognitiva de las emociones que utilizan las personas luego de experimentar una experiencia displacentera o estresante. Cuatro de ellas evalúan estrategias cognitivas disfuncionales de regulación emocional, a saber, *rumiación o focalización* en los pensamientos, *catastrofización*, *auto-culparse*, *culpar a otros*; las otras cinco estrategias son: *poner en perspectiva*, *aceptación*, *focalización positiva*, *reinterpretación positiva*, *refocalización en los planes* (Medrano, Moretti, Ortiz & Pereno, 2013).

3. Metodología

Participantes

Para el presente Trabajo Final de Graduación se trabajó con una muestra de N=51 pilotos de ambos sexos, de entre 20 y 64 años de edad. Los participantes fueron seleccionados mediante un procedimiento no probabilístico autoelegido (Bologna, 2012).

Instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

Encuesta sociodemográfica: Los datos sociodemográficos fueron obtenidos a partir de una encuesta diseñada específicamente para este trabajo. La misma cuenta con cuatro ítems, a saber: “sexo”, “edad”, “tipo de licencia”, “cantidad de horas de vuelo”.

Estrategias de Regulación Emocional Cognitiva: se aplicó el CERQ (*Cognitive Emotion Regulation Questionnaire*), un instrumento que indaga los recursos cognitivos que los sujetos utilizan al experimentar una situación negativa (Medrano, Moretti, Ortiz, & Pereno, 2013). Esta escala fue construida con el propósito de medir nueve dimensiones: *Rumiación o Focalización en los Pensamientos* (pensar excesivamente sobre los sentimientos y pensamientos asociados al evento displacentero); *Catastrofización* (enfaticar el terror experimentado); *Auto-culparse* (atribuir a uno mismo la causa del evento negativo, y la consecuente emoción displacentera); *Culpar a Otros*

(atribuir la causa del evento negativo a otras personas); *Poner en Perspectiva* (relativizar la gravedad del evento); *Aceptación* (aceptación del evento negativo que ha ocurrido); *Focalización Positiva* (tener pensamientos agradables y alegres, en vez de pensar en el evento negativo); *Reinterpretación Positiva* (otorgar un significado positivo al evento displacentero); *Refocalización en los Planes* (pensar en los pasos que deben realizarse para solucionar adecuadamente el problema). En la adaptación local de este instrumento realizada por Medrano, Moretti, Ortiz y Pereno (2013), se verificó, mediante un análisis factorial confirmatorio, la adecuación de este modelo de nueve factores (RMSEA = 0,075; GFI = 0,93; AGFI = 0,93; CFI = 0,98; NFI = 0,99 y SRMR = 0,08).

Engagement: Para evaluar este constructo se utilizó la adaptación cordobesa (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón & Castellano, 2012) del Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES). La escala consta de 17 ítems distribuidos en tres factores correspondientes a las dimensiones teóricas del *engagement*: 1) Vigor (6 ítems, p.e., «En mi trabajo me siento lleno de energía»), 2) Dedicación (6 ítems, p.e., «Mi trabajo tiene sentido») y 3) Absorción (5 ítems, p.e., «Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor»); y un formato de respuesta *likert* de 7 posiciones que va desde 0 (“nunca”) hasta 6 (“siempre”). Los análisis psicométricos en la población de trabajadores cordobeses revelan un agrupamiento de los ítems en tres factores distintos, sugiriendo así una estructura interna de tres factores compatibles con las dimensiones teóricas del *engagement* (dedicación, vigor y absorción). Los estudios de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach indican que las dimensiones poseen niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha = .88$ para el factor dedicación; $\alpha = .76$ para el factor vigor; y $\alpha = .69$ para la escala de absorción).

Burnout: Por último, los niveles de *burnout* se evaluaron a través del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) validado en la población de trabajadores cordobeses por Spontón, Maffei, Spontón, Medrano y Castellano (2012). Los análisis psicométricos del MBI-GS evidencian la existencia de 4 factores subyacentes, consistentes con los propuestos en estudios previos: 1) Ineficacia profesional (4 ítems, p.e., “En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo”), 2) Cinismo (5 ítems, p.e., “He perdido interés y entusiasmo en este trabajo”), 3) Agotamiento (4 ítems; p.e., “Me encuentro agotado al final de la jornada laboral”) y 4) Despersonalización (4 ítems, p.e., “Trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos”). Los estudios de consistencia interna de la escala utilizando el estadístico alfa de Cronbach revelaron niveles aceptables de homogeneidad entre los ítems (valores superiores a .70). Para responder a los ítems los sujetos examinados deben responder a una escala de 7 puntos que va desde 0 (“nunca”) hasta 6 (“siempre”).

Para medir el *burnout* y el *engagemet* se utilizó un solo instrumento compuesto por 34 ítems que evalúan los dos constructos en variables distribuidas de la siguiente manera: vigor (ítems 2, 13, 17, 18, 25, 26); dedicación (ítems 1, 16, 27, 28, 32, 33), absorción (ítems 8, 10, 29, 30, 34), agotamiento (ítems 5, 11, 21, 31), cinismo (ítems 12, 19, 22, 23), despersonalización (ítems 6, 9, 15, 20, 24), ineficacia (ítems 3, 4, 7, 14) (Sponton, Maffei, Sponton, Medrano & Castellano, 2012).

Procedimiento

Para la realización de los objetivos del presente Trabajo Final de Graduación se optó por un enfoque de investigación cuantitativo con un diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, que tiene como propósito la medición del grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables en un contexto determinado (Quivy & Van Campenhoudt, 1999).

Para tomar los instrumentos se pidió autorización al jefe del Instituto Nacional de Medicina Aeronáutica y Espacial Córdoba, quien avaló que se lleven a cabo las mediciones contando con la supervisión de psicólogos y psiquiatras del gabinete. Luego de finalizar con el examen psicológico para renovar sus licencias reglamentarias, los pilotos que accedieron a participar de la investigación fueron convocados individualmente en el consultorio para resolver los cuestionarios.

Para la implementación de los cuestionarios, los participantes recibieron un consentimiento informado, en el cual quedó explicitado el carácter anónimo y confidencial del relevamiento de esta información, asegurando una participación absolutamente voluntaria. Se les aclaró además que una vez terminada esta investigación de grado podrán solicitar información si así lo desean.

Finalmente, el análisis de los datos se realizó utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales (Bologna, 2012). Los análisis descriptivos se aplicaron principalmente para verificar la frecuencia en las que se presentan los valores bajos, medios y altos de las variables investigadas. Por su parte, el análisis inferencial consistió principalmente en la

aplicación de la prueba de correlación de Pearson, la cual facilitó verificar la dirección y la intensidad de la relación entre las variables de estrategias regulación emocional cognitiva, *engagement* y *burnout*.

Para los análisis mencionados se utilizó el software estadístico IBM SPSS 20.

4. Análisis de resultados

4.1 Análisis Descriptivos, según Variables Sociodemográficas

A continuación se describe cómo se distribuyó el total de sujetos que participaron de este estudio, según las variables socio demográficas: sexo, edad, hora de vuelos y tipo de licencias.

Tabla 1 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Sexo.*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	50	98,0
Femenino	1	2,0
Total	51	100,0

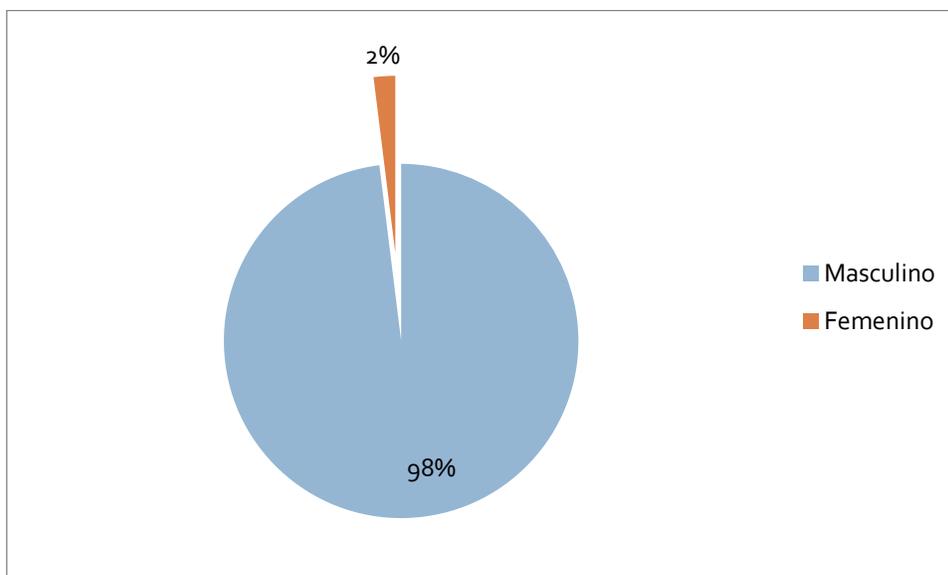


Figura 1 Porcentaje de la variable Sexo.

Del total de la muestra ($n=51$), el 2,0% ($n=1$) era de sexo femenino; mientras que el 98% ($n=50$) era de sexo masculino.

Tabla 2 *Estadísticos Descriptivos: Número de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Edad.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Edad	51	20	64	40,06	11,986
N validos	51				

Como puede observarse, las edades de los participantes oscilan entre los 20 y los 64 años, con una media de 40.06 y desviación típica de 11,986.

Tabla 3 *Estadísticos Descriptivos: Números de casos, mínimo, máximo, media y desviación típica de la variable Horas de vuelo.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Horas de vuelo	51	1	10000	1663,47	2030,409
N validos	51				

Como puede contemplarse, las horas de vuelos de los participantes oscilan entre 1 y 10000 horas, con una media de 1663,47 y desviación típica de 2030,409.

Tabla 4 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje de la variable Tipo de licencias*

Tipo de licencia	Frecuencia	Porcentaje
TLA	4	7,8
PC1	6	11,8
PAE	7	13,7
PPL	4	7,8
IV	3	5,9
PPA	16	31,4
PCA	11	21,6
Total	51	100,0

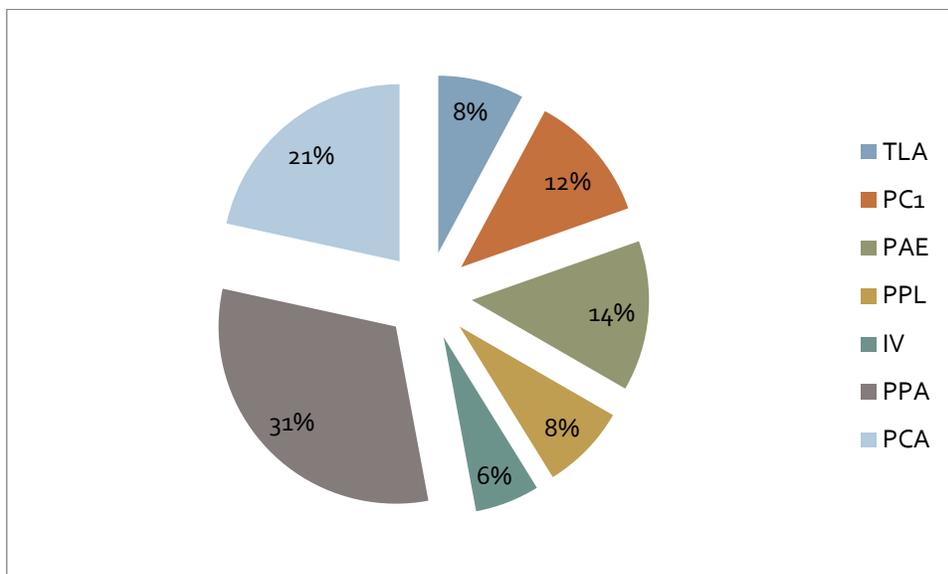


Figura 2 Porcentaje de la variable Tipo de licencias

Respecto al tipo de licencias, el 31,4% ($n=16$) de la muestra poseen licencia PPA (piloto privado de avión); el 21,6% ($n=11$) poseen licencia PCA (piloto comercial de avión); el 13,7% ($n=7$) poseen licencia PAE (piloto aeroaplicador); el 11,8% ($n=6$) poseen licencia PC1 (piloto comercial de primera clase de avión); el 7,8% ($n=4$) poseen licencia PPL (piloto de planeador), al igual que el 7,8% ($n=4$) poseen licencia TLA Avión (piloto de transporte de línea aérea) y por ultimo un 5,9% ($n=3$) poseen licencia IV (instructor de vuelo de avión).

4.2 Análisis de frecuencias y porcentajes de las variables

A continuación se presentan los estadísticos descriptivos obtenidos en las variables de Regulación Emocional (culpar a otros, autoculparse, aceptación, rumiación, catastrofización, poner en perspectiva, reinterpretación positiva, focalización en los

planes y focalización positiva); *Burnout* (agotamiento, cinismo, despersonalización e ineficacia) y *Engagement* (Dedicación, Vigor y Absorción).

Tabla 5 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Culpar a Otros.*

Culpar a otros	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	37,3
Medio	17	33,3
Alto	15	29,4
Total	51	100,0

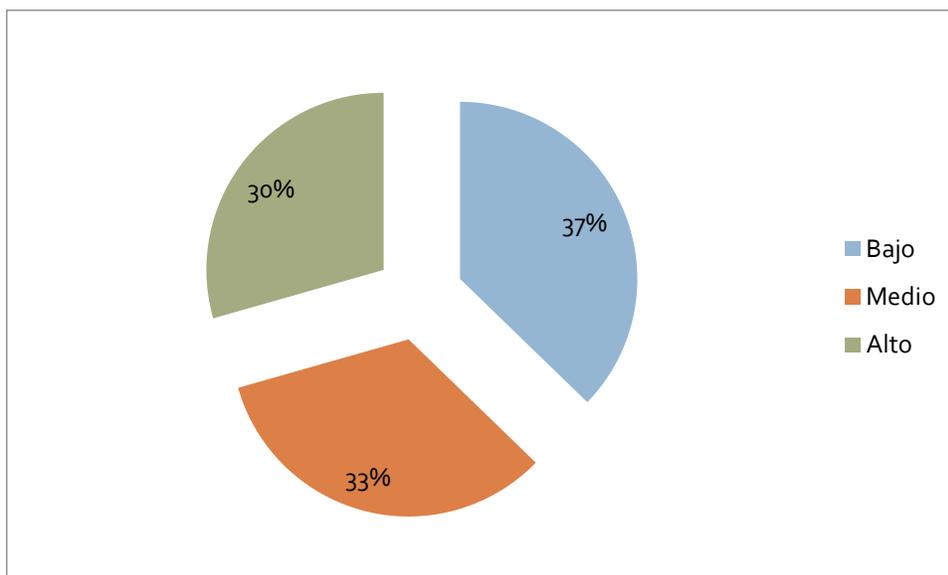
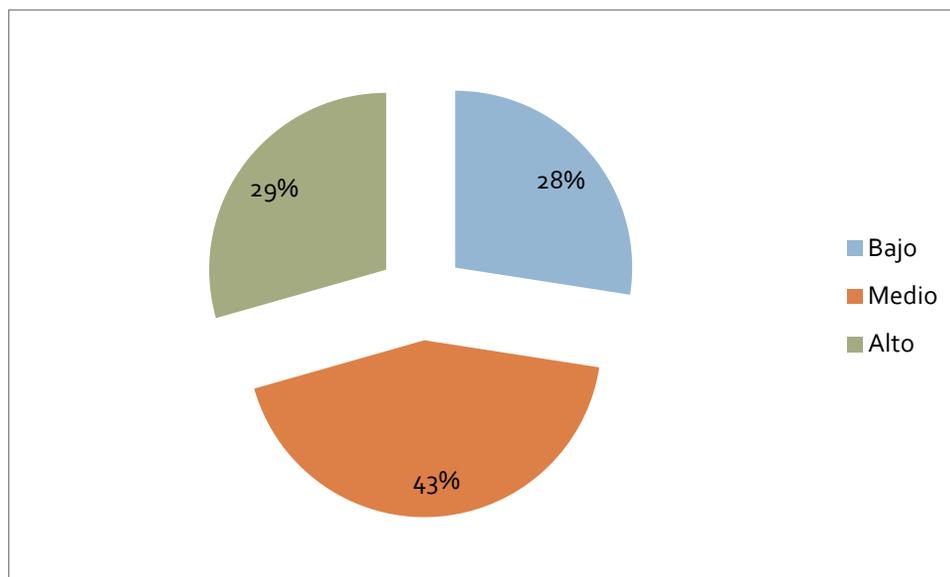


Figura 3 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Culpar a Otros.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 37% de la muestra presenta valores bajos en la variable Culpar a Otros, mientras que el 33,3% y el 29,4% presentan valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 6 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Autoculparse.*

Auto culparse	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	27,5
Medio	22	43,1
Alto	15	29,4
Total	51	100,0

*Figura 4* Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Autoculparse.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 43,1% de la muestra presenta valores medios en la variable Autoculparse, mientras que el 27,5% y el 29,4%, presenta valores bajos y altos respectivamente.

Tabla 7 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Aceptación.*

Aceptación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	31,4
Medio	19	37,3
Alto	16	31,4
Total	51	100,0

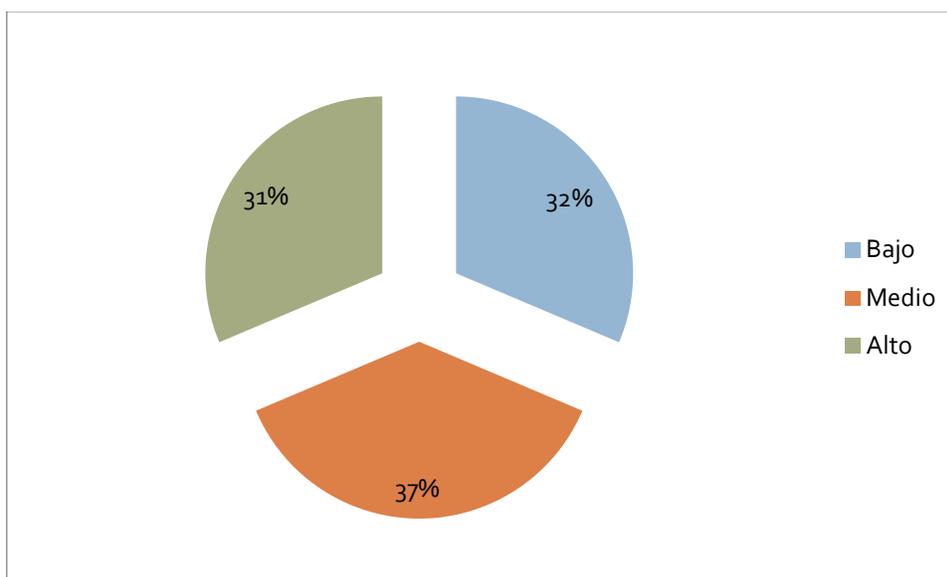


Figura 5 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Aceptación.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 37,3% de la muestra presenta valores medio en la variable Aceptación, mientras que el 31,4% presentan valores bajos y altos.

Tabla 8 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Rumiación.*

Rumiación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	25,5
Medio	25	49,0
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

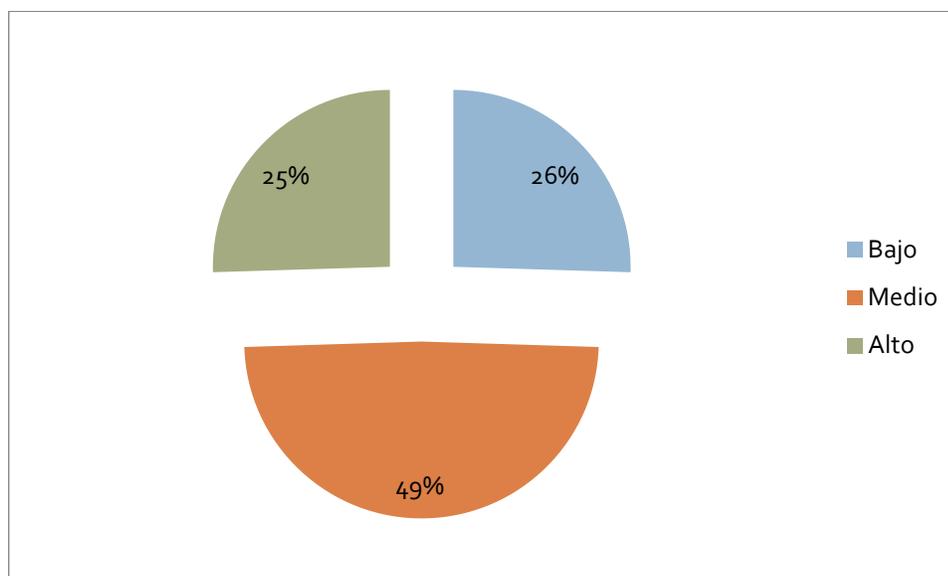


Figura 6 Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Rumiación.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 25,5% de la muestra presenta valores bajos en la variable Rumiación, mientras que el 49% y el 25,5%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 9 *Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Catastrofización.*

Catastrofización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	29,4
Medio	20	39,2
Alto	16	31,4
Total	51	100,0

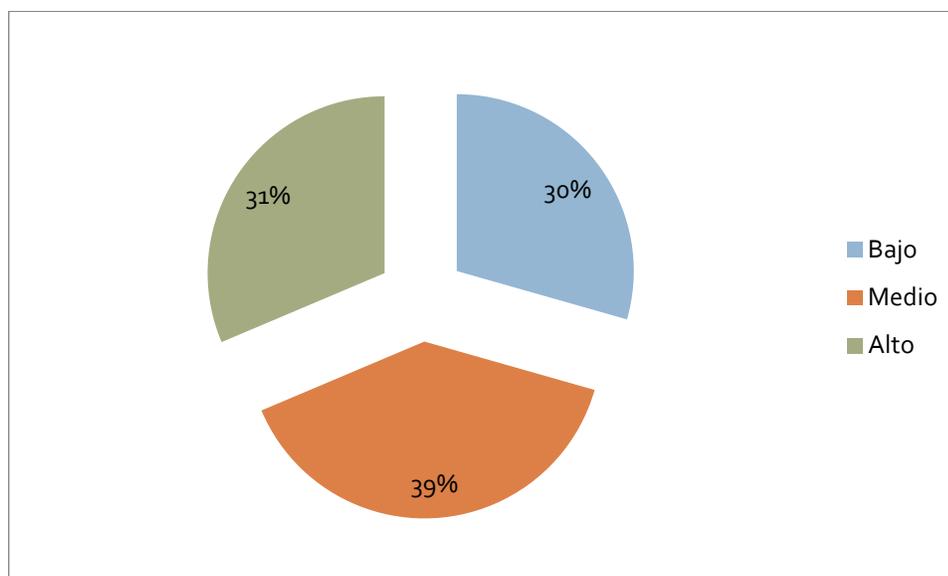


Figura 7 Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Catastrofización.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 29,4% de la muestra presenta valores bajos en la variable Catastrofización, mientras que el 39,2% y el 31,4%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 10 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Poner en Perspectiva.

Poner en Perspectiva	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	31,4
Medio	18	35,3
Alto	17	33,3
Total	51	100,0

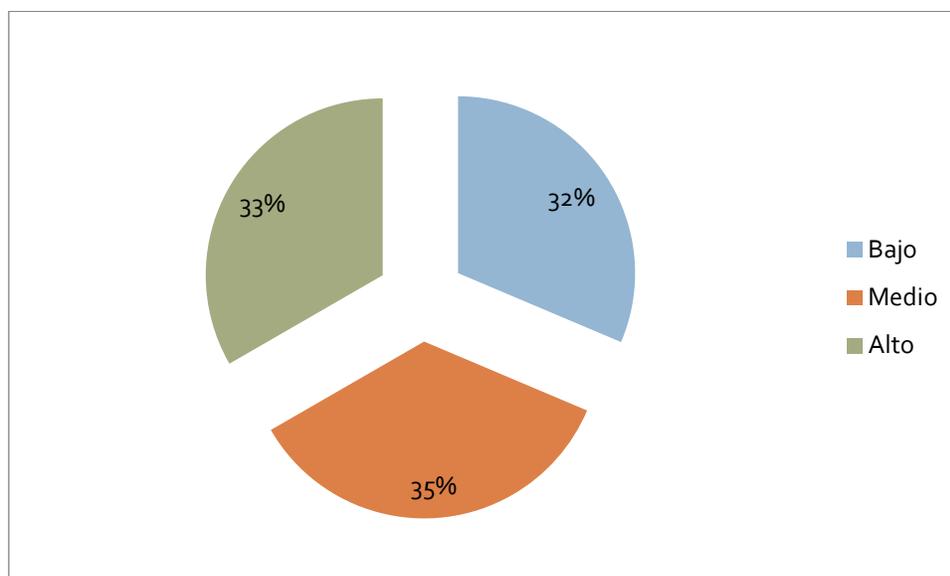


Figura 8 Porcentaje de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Poner en Perspectiva.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 31,4% de la muestra presenta valores bajos en la variable Poner en Perspectiva, mientras que el 35,3% y el 33,3%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 11 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Reinterpretación Positiva.

Reinterpretación Positiva	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	25,5
Medio	14	27,5
Alto	24	47,1
Total	51	100,0

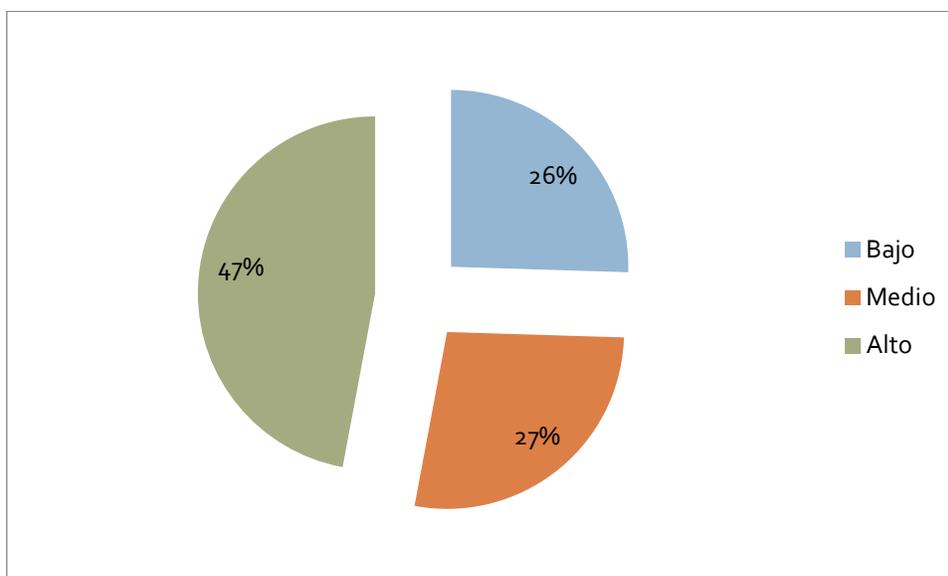


Figura 9 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Reinterpretación Positiva.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 25,5% de la muestra presenta valores bajos en la variable Reinterpretación Positiva, mientras que el 27,5% y el 47,1%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 12 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Focalización en los Planes.

Focalización en los Planes	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	29,4
Medio	17	33,3
Alto	19	37,3
Total	51	100,0

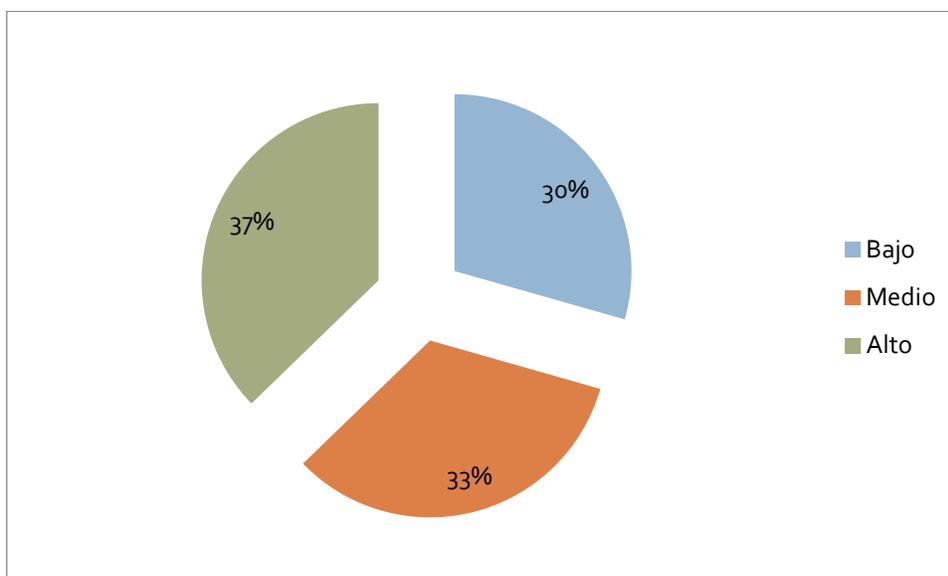


Figura 10 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Focalización en los Planes.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 29,5% de la muestra presenta valores bajos en la variable Focalización en los Planes, mientras que el 33,3% y el 37,3%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 13 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Focalización Positiva.

Focalización Positiva	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	35,3
Medio	16	31,4
Alto	17	33,3
Total	51	100,0

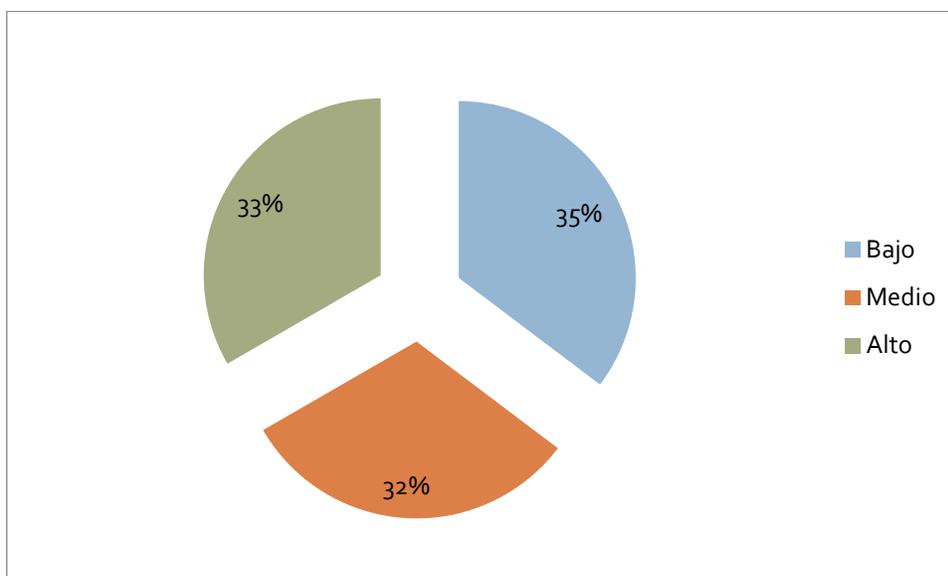


Figura 11 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Focalización Positiva.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 35,3% de la muestra presenta valores bajos en la variable Focalización Positiva, mientras que el 31,4% y el 33,3%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 14 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Agotamiento.

Agotamiento	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	27,5
Medio	20	39,2
Alto	17	33,3
Total	51	100,0

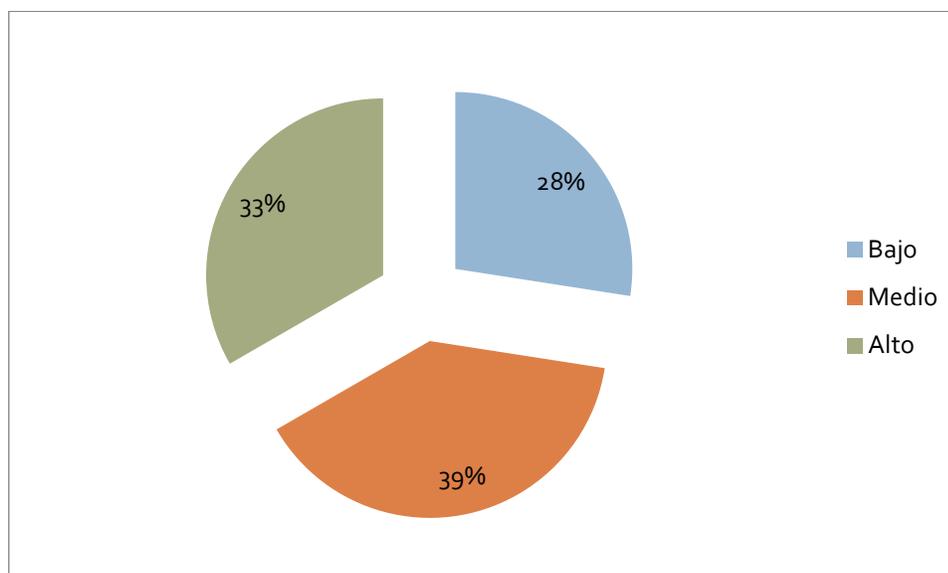


Figura 12 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Agotamiento.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 27,5% de la muestra presenta valores bajos en la variable Agotamiento, mientras que el 39,2% y el 33,3%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 15 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Cinismo.

Cinismo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	49,0
Medio	13	25,5
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

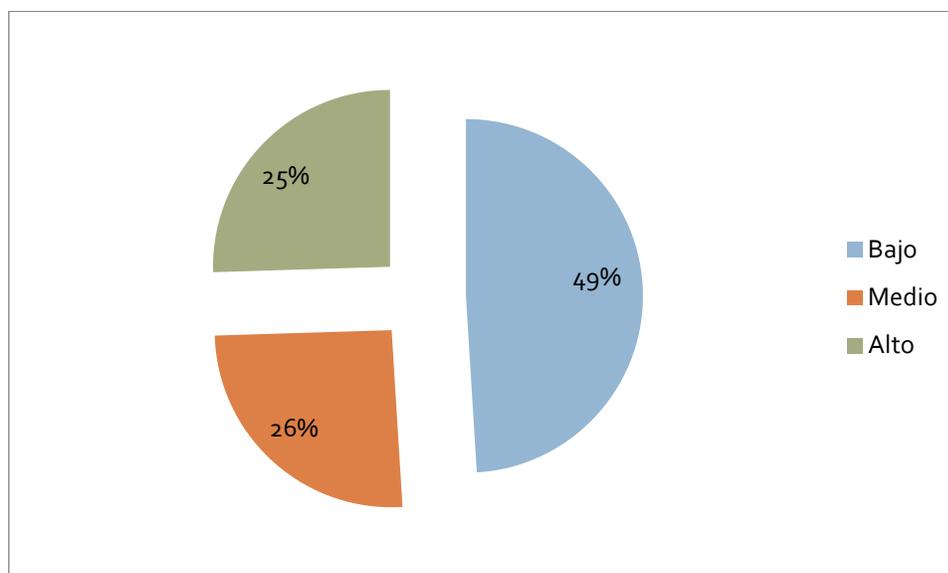


Figura 13 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Cinismo.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 49% de la muestra presenta valores bajos en la variable Cinismo, mientras que el 25,5% presenta valores moderados y altos.

Tabla 16 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Despersonalización.

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	35,3
Medio	17	33,3
Alto	16	31,4
Total	51	100,0

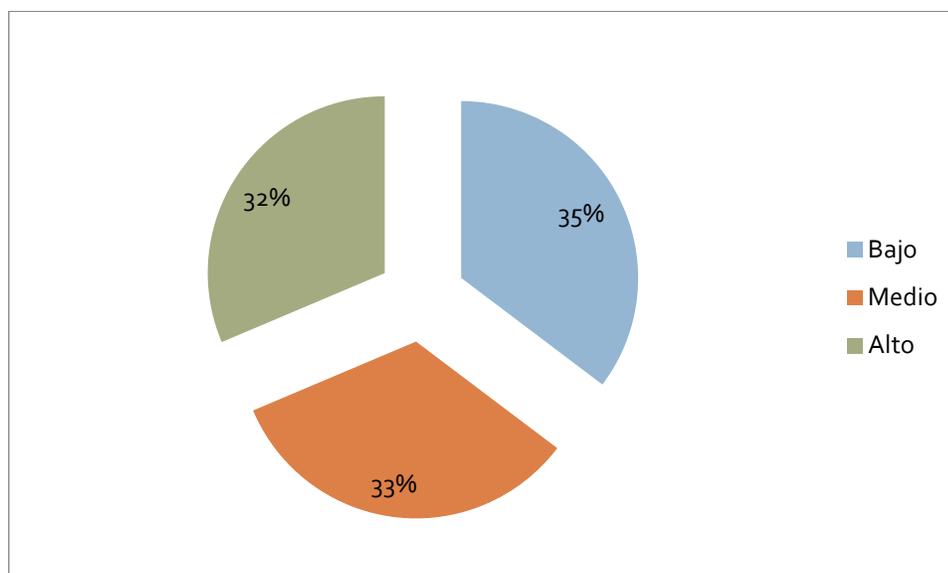


Figura 14 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Despersonalización.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 33,5% de la muestra presenta valores bajos en la variable Despersonalización, mientras que el 33,3% y el 31,4%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 17 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Ineficacia.

Ineficacia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	33,3
Medio	18	35,3
Alto	16	31,4
Total	51	100,0

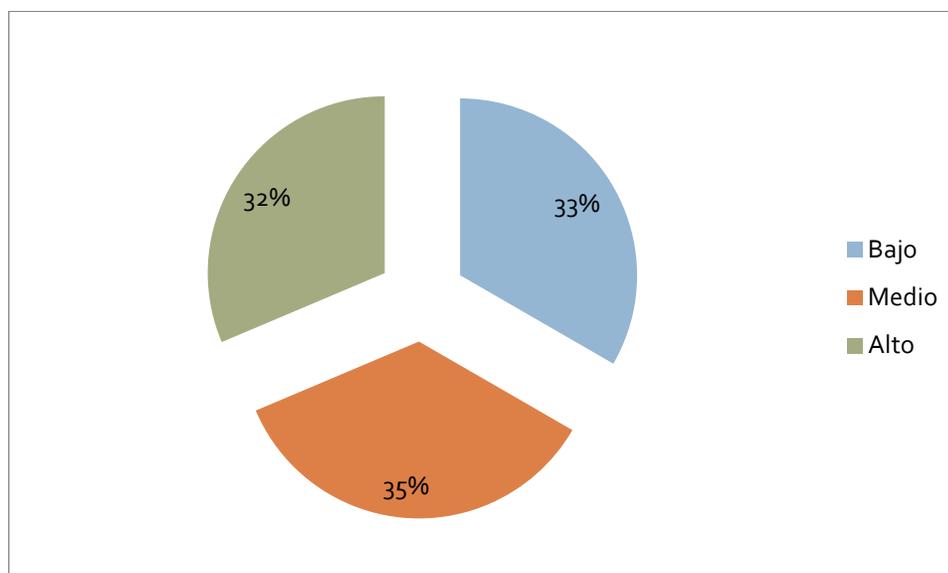


Figura 15 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Ineficacia.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 33,3% de la muestra presenta valores bajos en la variable Ineficacia, mientras que el 35,3% y el 31,4%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 18 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Dedicación.

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	29,4
Medio	23	45,1
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

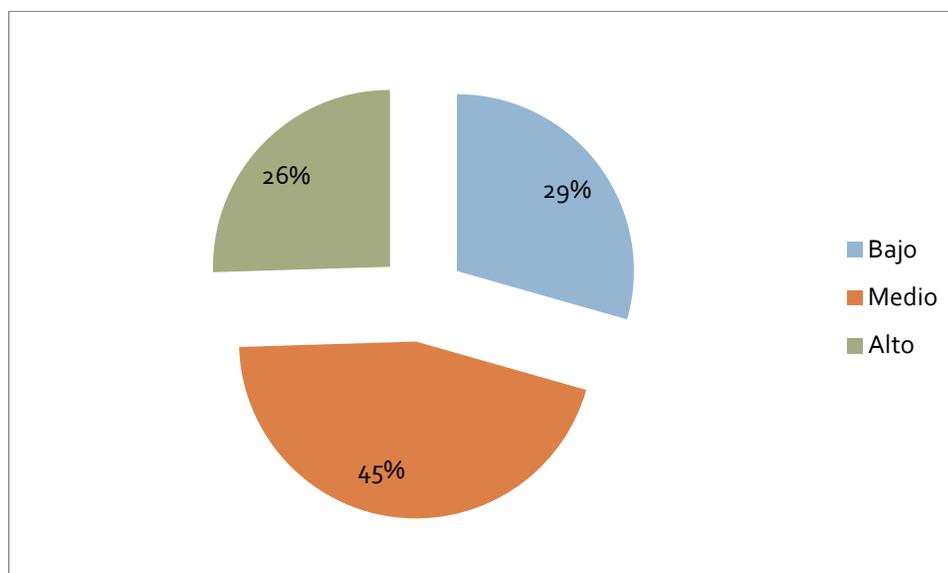


Figura 16 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Dedicación.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 29,4% de la muestra presenta valores bajos en la variable Dedicación, mientras que el 45,1% y el 25,5%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 19 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Vigor.

Vigor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	29,4
Medio	35	68,6
Alto	1	2,0
Total	51	100,0

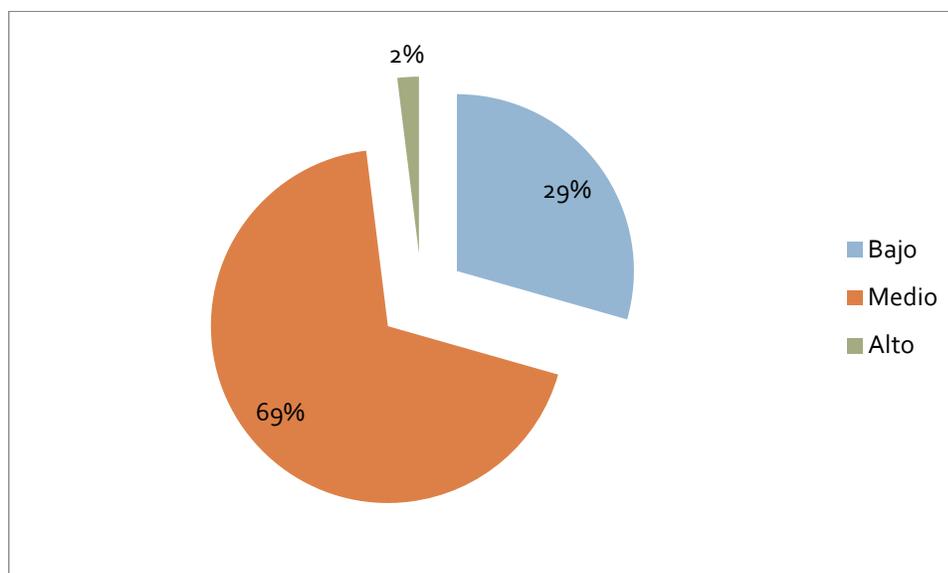


Figura 17 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Vigor.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 29,4% de la muestra presenta valores bajos en la variable Vigor, mientras que el 68,6% y el 2%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Tabla 20 Estadísticos Descriptivos: Frecuencia y porcentaje en la variable Absorción.

Absorción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	35,3
Medio	20	39,2
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

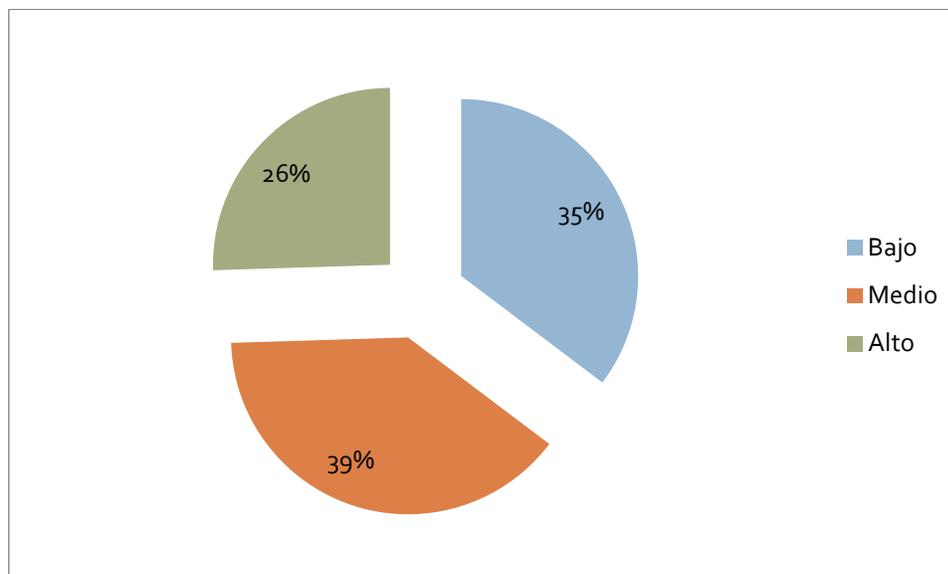


Figura 18 Porcentajes de valores Bajo, Moderado y Alto, en la variable Absorción.

Como puede observarse en la tabla y el gráfico, el 35,3% de la muestra presenta valores bajos en la variable Absorción, mientras que el 39,2% y el 25,5%, presenta valores moderados y altos respectivamente.

Según los datos presentados hasta aquí, los puntajes oscilaron entre bajos, moderados y altos en cada una de las variables que constituyen los tres constructos aquí analizados: regulación emocional, *burnout* y *engagement*.

Para la clasificación de los valores en las categorías “bajo”, “moderado” y “alto”, fue dividido el rango – diferencia entre el valor máximo y mínimo observado– que abarcaba cada variable en tres; de tal manera que se obtuvieron iguales intervalos entre valores. Una vez creadas las categorías, se procedió al análisis de las frecuencias correspondientes.

En relación a lo arrojado por los datos en las frecuencias de las variables de regulación emocional, puede decirse que los porcentajes más significativos oscilaron entre las categorías “moderado” y “alto” para las estrategias cognitivas adaptativas de regulación emocional. Así, Reinterpretación positiva y Focalización en los planes obtuvieron puntajes mayores dentro de la categoría “alto”: 47,1% y 37,3% respectivamente. Para los ítems Poner en perspectiva y Aceptación el mayor porcentaje fue observado en la categoría “moderado”, con un 35,3% y 37,3%, respectivamente. Sin embargo, el ítem Focalización positiva, los mayores porcentajes fueron observados en la categoría “bajo”, con un 35,3%.

Por otro lado, las estrategias cognitivas desadaptativas de regulación emocional son utilizadas con menor frecuencia por la población encuestada. Esto se infiere de los porcentajes obtenidos que son mayores en las categorías “bajo” y “moderado”. Así, Culpar a otros obtuvo valores altos en la categoría “bajo” con un 37,3%. Mientras que los ítems Autoculparse, Rumiación y Catastrofización obtuvieron porcentajes altos en la categoría “moderado”: 43,1%, 49% y 39,2%, respectivamente.

Respecto a las dimensiones que constituyen el *engagement*, el porcentaje mayor se ubicó en la categoría “moderado”. Así, la dimensión Dedicación obtuvo un 45,1%, el Vigor un 68,6% y la Absorción un 39,2%.

En lo que respecta al *burnout* y sus dimensiones, los puntajes más altos se encontraron dentro de la categoría “bajo y moderado”. Los ítems de Cinismo y Despersonalización obtuvieron puntajes más altos en la categoría “bajo”: 49% y 33,5%

respectivamente. Mientras que los ítems Agotamiento e Ineficacia obtuvieron puntajes más alto en la categoría “moderado”: 39, 2% y 35,3% respectivamente.

4.3 Análisis de comparación de medias

A continuación se describirán los resultados obtenidos respecto a las estrategias de regulación emocional y las dimensiones de los componentes del *burnout* y el *engagement* en cada uno de los grupos contrastados.

Tabla 21 *Prueba T de Student. Diferencias en las variables de Regulación Emocional entre grupos de edades.*

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Culpar a otros	,500	,483	-,985	49	,330	-,22685	,23034
			-,987	48,632	,329	-,22685	,22988
Autoculparse	,092	,763	-,560	49	,578	-,12037	,21506
			-,559	48,028	,579	-,12037	,21535
Aceptación	,288	,594	0,000	49	1,000	0,00000	,22671
			0,000	47,443	1,000	0,00000	,22755
Rumiacion	,961	,332	0,000	49	1,000	0,00000	,20436
			0,000	45,976	1,000	0,00000	,20605
Catastrofizacion	,630	,431	-,187	49	,853	-,04167	,22299
			-,188	48,986	,852	-,04167	,22162
Poner en perspectiva	,894	,349	-,181	49	,857	-,04167	,23008
			-,180	46,934	,858	-,04167	,23133
Reinterpretación positiva	3,290	,076	-,611	49	,544	-,14352	,23494
			-,605	45,391	,548	-,14352	,23726
Focalización en los planes	,477	,493	-1,067	49	,291	-,24537	,22995
			-1,065	47,909	,292	-,24537	,23038
Focalización positiva	,703	,406	-,156	49	,876	-,03704	,23698
			-,155	46,923	,877	-,03704	,23827

Como se observa en la tabla 21, no hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edades, en los valores obtenidos en las dimensiones componentes de la *regulación emocional*.

Tabla 22 *Prueba T de Studen. Diferencias en las variables de engagement entre grupos de edades.*

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Vigor	,145	,705	,232	49	,817	,03241	,13966
			,234	48,999	,816	,03241	,13863
Dedicación	,181	,672	,394	49	,695	,08333	,21144
			,396	48,954	,694	,08333	,21031
Absorción	1,530	,222	-,482	49	,632	-,10648	,22085
			-,477	45,075	,636	-,10648	,22321

Como se observa en la tabla 22, no hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edades, en los valores obtenidos en las dimensiones componentes del *engagement*.

Tabla 23 *Prueba T de Studen. Diferencias en las variables de burnout entre grupos de edades.*

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Agotamiento	,325	,571	,501	49	,619	,11111	,22194
			,498	46,661	,621	,11111	,22333
Cinismo	,432	,514	1,832	49	,073	,42130	,22995
			1,829	47,909	,074	,42130	,23038
Despersonalización	,340	,562	1,395	49	,169	,31944	,22892
			1,392	47,782	,170	,31944	,22946
Ineficacia	2,146	,149	1,225	49	,226	,27778	,22671
			1,215	45,838	,231	,27778	,22868

La tabla 23, presenta la comparación de media de las variables que componen el *burnout* en función de grupos de edades. Los valores indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias presentadas por grupos de edades en los valores de Agotamiento, Cinismo, Despersonalización e Ineficacia.

4.4 Análisis correlacionales

A continuación, se presenta el análisis correlacional realizado entre la regulación emocional cognitiva, el síndrome de *burnout* y el *engagement*, así como el análisis correlacional en función de la edad y la cantidad de horas de vuelo de los participantes para cada constructo.

Tabla 24 *Correlaciones entre regulación emocional cognitiva y el síndrome de burnout y engagement.*

	Vigor	Dedicación	Absorción	Agotamiento	Cinismo	Despersonalización	Ineficacia
Culpar a otros	-,203	,093	-,106	,194	,205	,143	,028
	,154	,518	,460	,174	,149	,316	,847
	51	51	51	51	51	51	51
Autoculparse	,068	,001	,138	-,069	-,118	,129	-,290*
	,636	,992	,335	,631	,410	,368	,039
	51	51	51	51	51	51	51
Aceptación	0,000	-,134	,224	-,032	,060	,182	-,246
	1,000	,349	,114	,824	,678	,201	,082
	51	51	51	51	51	51	51
Rumiacion	-,056	,037	,000	,071	,132	,269	-,137
	,695	,796	1,000	,622	,355	,056	,339
	51	51	51	51	51	51	51
Catastrofización	-,037	,103	-,159	-,002	,159	,186	-,062
	,795	,471	,264	,989	,266	,191	,666
	51	51	51	51	51	51	51
Poner en perspectiva	-,336*	-,065	-,028	,186	,124	,300*	-,121
	,016	,652	,843	,190	,385	,032	,399
	51	51	51	51	51	51	51
Reinterpretación	-,048	-,018	,341*	,103	-,040	-,075	-,171
	,739	,899	,014	,474	,778	,601	,230
	51	51	51	51	51	51	51
Focalización en los planes	-,045	-,027	,199	-,131	,114	-,143	-,118
	,756	,848	,161	,358	,424	,316	,411
	51	51	51	51	51	51	51
Focalización positiva	-,256	-,161	,211	,185	,107	,144	,029
	,070	,258	,137	,195	,453	,313	,841
	51	51	51	51	51	51	51

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). La letra negra indica las correlaciones significativas.

Los valores de las variables autoculparse, se correlacionaron inversamente con las dimensiones de ineficacia, siendo la intensidad de esta correlación baja. Es decir, a mayor tendencia a autoculparse, menores serán los niveles de ineficacia en los pilotos de aviación.

En relación a los valores de Poner en perspectiva, se correlacionaron inversamente con la dimensión de vigor, y de manera directa con la dimensión de despersonalización, siendo la intensidad moderada en ambos casos. Es decir, que a mayor tendencia a poner en perspectiva, menores serán los niveles de vigor, y mayores los niveles de despersonalización.

Por último, los valores de la variable reinterpretación se correlacionaron de manera directa con las dimensiones de absorción, siendo la intensidad moderada. Es decir, que a mayores niveles de reinterpretación, mayores serán los niveles de absorción en los pilotos de avión.

Tabla 25 *Correlaciones de regulación emocional cognitiva en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.*

	CUL	ATCU	ACEP	RUM	CATA	PERS	REIN	FOCPL	FOCPO
Edad	,139	,080	0,000	0,000	,027	,026	,087	,151	,022
(agrupada)	,330	,578	1,000	1,000	,853	,857	,544	,291	,876
	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Horas	,224	,088	,051	-,114	,033	,032	,192	,275	,018
(agrupada)	,114	,541	,721	,427	,820	,826	,177	,051	,899
	51	51	51	51	51	51	51	51	51

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). La letra negrita indica las correlaciones significativas.

La tabla 25 muestra que no existe correlación significativa entre la edad y la cantidad de horas de vuelo de los pilotos con las dimensiones componentes de *regulación emocional*.

Tabla 26 *Correlaciones de engagement en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.*

	Vigor	Dedicación	Absorción
Edad (agrupada)	-,033	-,056	,069
	,817	,695	,632
	51	51	51
Horas (agrupada)	,101	-,014	,045
	,481	,922	,753
	51	51	51

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). La letra negrita indica las correlaciones significativas.

La tabla 26 muestra que no existe correlación significativa entre la edad y la cantidad de horas de vuelo de los pilotos con las dimensiones componentes del *engagement*.

Tabla 27 *Correlaciones de burnout en función de la edad y cantidad de horas de vuelo.*

	Agotamiento	Cinismo	Despersonalización	Ineficacia
Edad (agrupada)	-,071	-,253	-,196	-,172
	,619	,073	,169	,226
	51	51	51	51
Horas (agrupada)	-,319*	-,075	-,261	-,284*
	,022	,602	,064	,044
	51	51	51	51

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). La letra negrita indica las correlaciones significativas.

Como puede observarse en la tabla 27, no existe correlación significativa entre la edad de los pilotos con las dimensiones componentes del *burnout*. Sin embargo, la cantidad de horas de vuelo de los pilotos correlaciona de manera inversa y con una intensidad moderada con la dimensión Agotamiento. Es decir, que a mayor cantidad de

horas de vuelo, menor agotamiento por parte de los pilotos. También, la cantidad de horas de vuelo de los pilotos correlaciona de manera inversa y con intensidad baja con la dimensión Ineficacia. Ésta, según estos valores, tiende a disminuir a medida que aumenta la cantidad de horas de vuelo.

5. Discusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo principal analizar la relación entre *burnout*, *engagement* y estrategias de regulación emocional cognitiva en pilotos de avión.

Dentro de la regulación emocional cognitiva, se diferenció entre estrategias funcionales y disfuncionales de regulación, y los porcentajes en que las mismas son utilizadas por los pilotos. También se analizaron los resultados obtenidos en las diferentes variables de los constructos *engagement* y *burnout*, y su relación con las estrategias mencionadas.

Por último, el presente trabajo indagó acerca de la existencia de diferencias según variables sociodemográficas entre los niveles de *burnout* y *engagement* presentados por la población en cuestión; como así también su relación con las estrategias de regulación emocional cognitiva utilizadas.

Interpretación de datos

Los resultados obtenidos permiten un análisis que abarca tanto emociones positivas como negativas, este abordaje está en consonancia con estudios recientes que desplazan el foco de atención de los problemas psicopatológicos, el desajuste emocional y las disfunciones, hacia la consideración de las emociones positivas en el trabajo (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000; Castellano, Cifre, Spontón, Medrano & Maffei, 2013).

El análisis de los niveles de *burnout* y *engagement* presentes en la muestra de pilotos y su relación con los resultados obtenidos en los procesos de regulación emocional cognitiva, permiten observar las estrategias utilizadas por esta población. El análisis de los resultados obtenidos se presenta a continuación.

En lo que respecta a la regulación emocional, los valores oscilaron entre bajos y moderados para las estrategias disfuncionales de regulación, infiriéndose que éstas son utilizadas con menor frecuencia por los pilotos. Para las estrategias consideradas funcionales, los valores oscilaron entre altos y moderados, con excepción de la focalización positiva en donde se obtuvieron valores bajos. De esto se infiere que los pilotos utilizan más estrategias de tipo funcionales que disfuncionales en su actividad.

Siendo la regulación emocional un elemento clave de la conducta emocional, siguiendo investigaciones realizadas sobre este tema, se puede inferir que el uso de estrategias funcionales haría a esta población menos propensa al desarrollo de procesos psicopatológicos y dificultades emocionales (Silva, 2005; Medrano, Muñoz-Navarro, & Cano-Vindel, 2016).

El análisis de los resultados obtenidos a la luz del estudio realizado por Zammuner y Galli (2005), para quienes los factores emocionales y los procesos de regulación emocional tienen implicancias en el nivel de bienestar de las personas, permite hipotetizar que los pilotos que utilicen estrategias de regulación funcionales en su trabajo, sobreponiéndose al desgaste que puede generar su puesto, tienen más posibilidades de ser comprometidos, estar motivados e interesados en sus actividades, y ser más propensos a ser empleados *engaged*. Por otro lado, si éstos no pudieran sobreponerse a las exigencias del puesto, y utilizaran estrategias disfuncionales de regulación, tendrían más

probabilidades de sentirse agobiados por sus actividades, y padecer el síndrome de *burnout*.

Los valores arrojados en esta investigación para el constructo *engagement* fueron moderados, mientras que para el *burnout* los resultados oscilaron entre moderados y bajos.

Los porcentajes moderados en las variables del *engagement* revelan una buena conexión con el trabajo y la sensación de ser capaces de llevar adelante la actividad laboral (Salanova & Schaufeli, 2009). Si se considera esto a la luz del trabajo de Bor y Hubbard (2006), quienes sostienen que para ser piloto de avión se requiere una formación larga en el tiempo que comporta mucha dedicación y una importante inversión económica, se puede inferir que quienes eligen esta profesión son personas que buscarían realización personal en esta actividad.

Por otro lado, es importante recordar que los pilotos deben enfrentarse a presiones en su entorno laboral, como largas jornadas de trabajo, pocas horas de sueño, altos niveles de atención y responsabilidad, por lo que se trata de una actividad que demanda grandes cantidades de energía y recursos por parte de las personas que la realizan (Wiegmann & Shappell, 2002). Los niveles medio-bajos obtenidos en las dimensiones del *burnout*, permite pensar que los pilotos de la muestra no manifiestan valores preocupantes, pero recuerda la importancia de la capacitación permanente y los controles médicos y psicológicos periódicos para asegurarse de que las personas estén en condiciones de hacer frente a los requerimientos del puesto y prevenir estados de agotamiento y otros factores relacionados con el síndrome de *burnout*.

En cuanto a los resultados de los análisis correlacionales entre las estrategias de regulación emocional cognitiva, el síndrome de *burnout* y *engagement*, se observaron algunas relaciones significativas:

Los valores de la variable autoculparse se relacionaron inversamente con la dimensión de ineficacia; es decir, que a mayor tendencia a autoculparse menores son los niveles de ineficacia experimentados por los pilotos. La relación entre esta estrategia disfuncional con una variable del *burnout* sería predecible, pero al tratarse de una relación inversa, ésta sugiere que la estrategia de autoculparse, si bien parece efectiva, si se utiliza en el largo plazo puede traer aparejado resultados contrarios al deseado y la aparición de diferentes trastornos en los pilotos que las utilizan (Medrano, Muñoz Navarro & Cano Vindel, 2016).

En relación a los valores obtenidos en la variable poner en perspectiva, éstos se correlacionaron inversamente con la dimensión de vigor, y de manera directa y positiva con la dimensión de despersonalización, siendo la intensidad moderada en ambos casos. Es decir, que a mayor tendencia a poner en perspectiva, los pilotos experimentan menor vigor, que puede traducirse en menos energía psíquica y física puesta en la actividad que se está realizando; y mayores niveles de despersonalización, como distanciamiento negativo con respecto a otras personas.

Por último, los valores de la variable reinterpretación positiva se correlacionaron de manera directa y positiva con la dimensión absorción, siendo la intensidad moderada. Es decir, que a mayores niveles de reinterpretación positiva, se puede pensar que serán mayores los niveles de concentración y entusiasmo por la actividad que se realiza. Esto se corresponde con la investigación llevada a cabo por Ramiro (2014), quien sostiene que la

regulación emocional tiene relación directa con los niveles de ilusión en el trabajo (*engagement*). También concuerda con el trabajo realizado por Castellano, Cifre, Spontón, Medrano y Maffei (2013), en el que comprueban que las emociones positivas tienen relación directa y positiva con el *engagement*; ya que las emociones positivas tienen un efecto favorable sobre los trabajadores, la actividad que realizan, su persistencia y su funcionamiento cognitivo. Este resultado muestra entonces que la utilización de una estrategia funcional se relaciona con la dimensión absorción, y esto podría repercutir en el desempeño y conllevar un aumento del bienestar laboral.

En cuanto a las variables socio demográficas, de los 51 participantes de la muestra, 50 eran de sexo masculino y 1 de sexo femenino. Esta diferencia puede verse como un reflejo de los porcentajes de hombres y mujeres que ejercen esta profesión a nivel mundial, y podría hipotetizarse que se debe a que en sus inicios la aviación estaba vinculada al contexto militar, el cual era un ámbito reservado exclusivamente a los hombres; pero que con el auge de la aviación civil, comenzó a abrirse gradualmente a la incorporación de mujeres a esta actividad.

En lo que respecta a la edad de los participantes del presente estudio, las mismas oscilaron entre los 20 y 64 años, con una media de 40,06. En cuanto al análisis de comparación de medias, se encontró que no existe una correlación significativa entre la edad de los pilotos, con las dimensiones componentes de los tres constructos.

Sin embargo, puede mencionarse que existe una correlación significativa respecto a la cantidad de horas de vuelo de los pilotos y la dimensión de agotamiento del *burnout*, ya que se observa que a mayor cantidad de horas de vuelo, se percibe menor agotamiento

por parte de los pilotos. También la cantidad de horas de vuelo se correlaciona de manera inversa y con intensidad baja con la dimensión Ineficacia. Según los valores observados, ésta última tiende a disminuir a medida que aumentan la cantidad de horas de vuelo. Por lo que se puede inferir que la experiencia, y no la edad influyen en las dimensiones del *burnout*.

Se puede decir que los pilotos que tienen mayor cantidad de horas de vuelo, experimentarían menor agotamiento, ya que se encuentran más habituados a la actividad y experimentan un vuelo más distendido y menos estresante. Esto concuerda con el estudio realizado por Anand (2011), según el cual el agotamiento se relaciona significativamente con las dimensiones del stress. Además, la experiencia con el avión lleva a los pilotos a percibir menores niveles de ineficacia, por lo que se puede sostener, siguiendo a Maslach (2009), que se sentirían capacitados y productivos al realizar las tareas del trabajo.

Para concluir, en virtud del análisis llevado a cabo entre regulación emocional cognitiva, *burnout* y *engagement*, se evidenció que los pilotos utilizan más estrategias funcionales que disfuncionales de regulación emocional, y perciben mayores niveles de *engagement*, por lo que se puede inferir que se trata de una población que se encuentra motivada por el trabajo que está realizando. Los niveles medios y bajos en las variables del *burnout* son un indicador de que los pilotos contarían con los recursos emocionales necesarios para hacer frente a los desafíos de su profesión. Dadas las exigencias de este tipo de actividad, es importante que esta población se realice controles psicofisiológicos periódicos para mantener niveles saludables. El análisis de los resultados permite inferir

que la experiencia tiene un valor importante en esta profesión, y que una capacitación constante es deseable.

Limitaciones

Con respecto al procedimiento utilizado para tomar los instrumentos, los pilotos completaron los cuestionarios en el mismo lugar donde realizan el examen para conseguir su habilitación psicofisiológica. Este entorno puede condicionar a los encuestados, por lo que para lograr que las respuestas fueran lo más sinceras y honestas posibles, los cuestionarios fueron administrados luego de haber finalizado todos los estudios. Una vez completados los cuestionarios, los mismos fueron depositados por los pilotos en una urna para garantizar la confidencialidad de los datos, ya que éstos eran anónimos. Este procedimiento tenía la desventaja de que no se podía corroborar que las encuestas hubieran sido completadas en su totalidad, por lo que en algunos casos quedaron datos en blanco y la información no pudo ser procesada.

Como se trata de una población muy específica y de difícil acceso, el tiempo de recolección de datos fue un proceso lento para reunir la muestra ya que se dependía de que los pilotos renovaran su habilitación y aceptaran participar de la investigación.

Por otro lado, el tipo de muestreo utilizado no garantiza que los resultados sean generalizables, teniendo en cuenta que se trata de un procedimiento no probabilístico y de auto-elección.

Futuras líneas de investigación

A la luz de los resultados obtenidos en el presente trabajo, futuras investigaciones podrían enfocarse en poblaciones más específicas, como por ejemplo tripulantes de líneas aéreas, pilotos privados de avión, pilotos militares, entre otros, lo que permitiría tener mayor conocimiento de las características particulares de cada grupo.

Finalmente sería relevante que futuras investigaciones consideraran evaluar las variaciones de los resultados de los modelos aquí expuestos teniendo en cuenta el sexo de los participantes. En el campo de la psicología aeronáutica hay mucho por hacer e investigar en pos del bienestar de los trabajadores y la promoción de la salud física y mental.

Bibliografía

- Abdi, S., Taban, S., & Ghaemian, A. (2012). Cognitive emotion regulation questionnaire: Validity and reliability of the Persian translation of the CERQ (36-item). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 32, pp. 2-7.
- Alonso, M. (2012) *Psicología aeronáutica y seguridad operacional*. Manual de medicina aeronáutica. INMAE, FAA. Buenos Aires
- Anand, K. (2011). A Pilot Study on Influence of Organizational Role Stress on Perceived Burnout among Military Aircrew. *Ind J Aerospace Med*, 55, 2.
- Bologna, E. (2012). *Estadística para Psicología y Educación*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Bor, R. & Hubbard, T. (2006) *Aviation Mental Health*. Aldershot: Ashgate.
- Breso, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo" Burnout"(III): Instrumento de medición.
- Butcher, J. N. (2002). Assessing pilots with 'the wrong stuff': A call for research on emotional health factors in commercial aviators. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 168-184.
- Castellano, E., Cifre, E., Spontón, C., Medrano, L. A., & Maffei, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, pp.75-88.

- Causse, M., Dehais, F., Péran, P., Sabatini, U., & Pastor, J. (2013). The effects of emotion on pilot decision-making: A neuroergonomic approach to aviation safety. *Transportation research part C: emerging technologies*, 33, 272-281
- Chen, C. F., y Chen, S. C. (2012). Burnout and work engagement among cabin crew: Antecedents and consequences. *The International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41-58.
- Davis J, Johnson R, Stepaneck J, Fogarty J (2008). *Fundamentals of Aerospace Medicine*. Philadelphia: Williams & Wilkins.
- Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, pp. 1-4.
- Gantiva, C., Jaimes, S. & Villa. M.(2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, 26, pp.36-50.
- Garland D., Wisw J., Hopkin V. (Eds) (1999). *Handbook of Aviation Human Factors*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Assoc. Publ.
- Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Electrónica Psicología Científica*, 78, pp. 1-6.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout")*. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

- Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, pp.271–299.
- Gross, J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current directions in psychological science*, 10, pp.214-219.
- Gross, J.(2014). *Handbook of emotion regulation*. New York: The Guilford Press.
- Gross, J., Sheppes, G., & Urry, H. L. (2011). Emotion generation and emotion regulation: A distinction we should make (carefully). *Cognition and Emotion*, pp.765-781.
- Hormann, H. J., & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171-178.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal "engagement" and "disengagement" at work. *Academy of Management Journal*, 33, pp.692-724.
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and emotion*, 23(1), 4-41.
- Krulak D (2004) Human factors in maintenance: Impact on aircraft mishap frequency and severity. *Aviat Space Environ Med*, 75, pp.429-32.
- Mababu Mukiur, R. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome de Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12, pp. 219-244.

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, pp. 1-39.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, pp.37-43.
- Medrano, L., Moretti, L., Ortiz, Á. & Pereno, G. (2013). Validación del Cuestionario de Regulación Emocional Cognitiva en Universitarios de Córdoba, Argentina. *Psykhé*, pp.83-96.
- Medrano, L. A., Muñoz-Navarro, R., & Cano-Vindel, A. (2016). Procesos cognitivos y regulación emocional: aportes desde una aproximación psicoevolucionista. *Ansiedad y Estrés*, 22(2), 47-54.
- Montoya Zuluada & Moreno Moreno (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 29, pp. 204-227
- Moos, R. & Schaefer, J. (1993). *Coping resources and processes: current concepts and measures*. En L. Golberger y S. Breznitz (eds.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*, (pp. 234-57). Nueva York: Kree Press.
- Moreno- Jiménez, B., Hernández, G. & González, G. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado CBP-R. *Psicología del trabajo y las organizaciones* 16, pp.331- 349.

- Moreno, A., & Velásquez, A. (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. *Engagement y calidad de vida*, pp.1-21.
- Organización de Aviación Civil Internacional. (1998). *Manual de instrucción sobre factores humanos..*
- Ortega, C. & López, F. (2004). El burnout síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, pp.137-160.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13, pp.277-303.
- Quivy-Luc Van Campenhoudt, R. (1999) *Manual de Investigación en Ciencias Sociales*. México: Editorial Lumisa.
- Ramiro, B. (2014) Una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en su relación con los niveles de Burnout y Engagement en el desempeño del Trabajo Social. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 3, pp. 123-131.
- Rayman R (2005) Aerospace Medicine: Challenges and Opportunities. *Aviat Space Environ Med*, 76, pp.992-6.
- Ruiz de Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, pp.116-120.

- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement". *Una nueva perspectiva*, 117-34.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y el Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11, pp.215-231.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Sánchez, L. (2008). Medicina aeroespacial y factores humanos en aviación. La importancia de una aproximación transdisciplinaria a la salud. *Revista Med*, 16, pp. 249-260.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp.71-92.
- Silva, C. (2005) Regulación emocional y psicopatología: el modelo de vulnerabilidad/resiliencia. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 43, pp. 201-209
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.

- Thompson, R.(1990). *Emotion and self regulation. Socioemotional development: Nebraska Symposium on Motivation*. 36, págs. 367-467. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Wiegmann D, Shappell S (2002) *A human error analysis of commercial aviation accidents using the human factors analysis and classification system*. US Department of Transportation. Civil Aerospace Medical Institute. Federal Aviation Administration. Oklahoma City.
- Wilson G, Caldwell J, Russell C (2007) Performance and psychophysiological measures of fatigue effects on aviation related task of varying difficulty. *The international journal of aviation psychology*, 17, pp.219-247.
- Zammuner, V., & Galli, C. (2005). Wellbeing: Causes and consequences of emotion regulation in work settings. *International Review of Psychiatry*, pp.355–364.

Anexo

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre regulación emocional cognitiva, *burnout* y *engagement* en la población aeronáutica.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Me comprometo a responder los cuestionarios de manera honesta y reflexiva entendiéndolo que mi identidad como participante será resguardada, garantizándose anonimidad y confidencialidad.

He sido informado(a) de que la información proporcionada en esta investigación no tendrá repercusión alguna en los resultados de los exámenes de aptitud psicofísica. Asimismo estoy enterado(a) de que en cualquier momento puedo desistir de participar y retirarme de la investigación sin que ello me ocasione ningún perjuicio.

Lugar y fecha

Firma y aclaración

Cuestionario CERQ

Generalmente todos hemos tenido que afrontar ahora o en el pasado sucesos negativos o displacenteros. Cada persona responde de una forma característica y propia antes estas situaciones. Por medio de las siguientes preguntas tratamos de conocer **en qué piensas cuando experimentas sucesos negativos o desagradables.**

(Casi) Nunca				(Casi) Siempre
1	2	3	4	5

1	Siento que soy el/la culpable de lo ocurrido	
2	Pienso que tengo que aceptar que esto sucedió	
3	Con frecuencia pienso en cómo me siento acerca de lo que ocurrió	
4	Pienso en cosas más agradables que lo ocurrido	
5	Pienso en qué es lo mejor que puedo hacer, frente a esta situación	
6	Pienso que puedo aprender algo de esta situación	
7	Pienso que todo podría haber sido mucho peor	
8	Con frecuencia pienso que lo que me pasó es mucho peor de lo que les pasó a otras personas	
9	Siento que otros son los culpables de lo que pasó	
10	Sigo pensando en lo terrible que es lo que me pasó	
11	Pienso que otras personas pasan experiencias mucho peores	
12	Pienso que puedo fortalecerme a partir de lo que sucedió	
13	Pienso cómo puedo afrontar mejor la situación	
14	Pienso en cosas agradables que no tienen nada que ver con lo que ocurrió	
15	Estoy preocupado por lo que pienso y siento acerca de lo que ocurrió	
16	Pienso que tengo que aceptar la situación	
17	Siento que soy el/la responsable de lo que sucedió	

18	Quiero comprender por qué me siento de esta forma por lo que me ha ocurrido	
19	Pienso cómo puedo cambiar la situación	
20	Pienso que no ha sido tan malo en comparación con otras cosas	
21	Pienso en los errores que otros cometieron	
22	Con frecuencia pienso que lo que me pasó es lo peor que le puede pasar a una persona	
23	Pienso que la situación tiene también su lado positivo	
24	Pienso en algo agradable en lugar de pensar en lo que sucedió	
25	Pienso que no puedo cambiar nada al respecto	
26	Pienso en los errores que cometí	
27	Pienso demasiado en los sentimientos que la situación me generó	
28	Pienso en experiencias agradables	
29	Siento que otros son responsables de lo que pasó	
30	Planifico qué es lo mejor que puedo hacer en esta situación	
31	Le busco el lado positivo al asunto	
32	Pienso que tengo que aprender a vivir con lo que pasó	
33	Pienso que la causa de lo que pasó radica fundamentalmente en mí	
34	Me digo a mi mismo/a que hay cosas peores en la vida	
35	Constantemente pienso en lo horrible que fue la situación	
36	Siento que la causa radica fundamentalmente en otros	

Cuestionario de Burnout y Engagement

A continuación, le preguntamos sobre algunas cuestiones referentes a sus sentimientos trabajando en esta organización.

La escala de puntuación es la siguiente.

Nada	Casi nada	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la Semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1	En mi trabajo se presentan nuevos retos	
2	En mi trabajo me siento lleno/a de energía	
3	En mi trabajo, creo que soy ineficaz a la hora de resolver problemas	
4	Me siento inseguro/a de finalizar mis tareas eficazmente	
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo	
6	Creo que soy más insensible con la gente que trato en mi trabajo desde que estoy en este puesto	
7	En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo	
8	Estoy inmerso/a y concentrado en mi trabajo	
9	Siento que las personas que atiendo en mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	
10	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando	
11	Me encuentro agotado/a al final de la jornada laboral	
12	Cada vez me siento menos implicado/a con el trabajo que hago	
13	Soy persistente en mi trabajo	
14	La gente dice que soy ineficaz en mi trabajo	
15	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
16	Estoy entusiasmado con mi trabajo	
17	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	
18	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
19	He perdido interés y entusiasmo en este trabajo	
20	Trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos	

21	Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar	
22	Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante	
23	No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo	
24	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunas personas a las que tengo que atender en mi trabajo	
25	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	
26	Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo	
27	Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo	
28	Mi trabajo tiene sentido	
29	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor	
30	Me “dejo llevar” por mi trabajo	
31	Después de un día de trabajo, me encuentro tan cansado/a que no puedo dedicarme a otras cosas	
32	Mi trabajo es estimulante e inspirador	
33	Estoy orgulloso/a del trabajo que hago	
34	Cuando estoy absorto/a (compenetrado/a) en mi trabajo, me siento bien	

ANEXO F: Formulario Descriptivo Del Trabajo Final De Graduación**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR****TESIS DE POSGRADO O GRADO****A LA UNIVERSIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campo virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Arévalo Moschella, Marcos Adrián
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	34278020
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“Burnout, Engagement y Estrategias de Regulación Emocional Cognitiva en Pilotos de Avión”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	marcos_arevalo@yahoo.com.ar
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o en el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<p>Texto completo de toda la Tesis (Marcar SI/NO)^[1]</p>	<p>Si</p>
<p>Publicación parcial (informar que capítulos se publicarán)</p>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____
_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

^[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.