



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERO COMERCIAL**

TEMA:

**“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA”**

AUTOR:

SOLANO SÁNCHEZ, HENRY LUIS

DIRECTORA:

DRA. MARTÍNEZ CAÑIZARES, JUANA AMPARO; Ph.D(r)

SANGOLQUÍ

2020



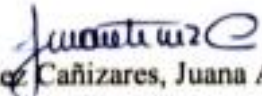
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “ **SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA**”, fue realizado por el Señor **SOLANO SÁNCHEZ, HENRY LUIS**, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 22 de enero de 2020


Dra. Martínez Cañizares, Juana Amparo Ph.D.

C.C 1704998531





ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, **SOLANO SÁNCHEZ, HENRY LUIS**, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA”**, es de mi autoría y responsabilidad, cumplimiento con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de la Fuerza Armadas- ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí. 22 de enero de 2020



Solano Sánchez, Henry Luis

CC. 1718453846



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **SOLANO SÁNCHEZ, HENRY LUIS**, autorizo a las Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, publicar el trabajo de titulación: **“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA”**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí. 22 de enero de 2020


Solano Sánchez, Henry Luis

CC. 1718453846

DEDICATORIA

*A mi madre,
Talvez no estaba destinado para estar aquí, pero tú me hiciste creer.
Te sacrificaste.
Te amo mamá.*

AGRADECIMIENTO

*María José Bedoya, por siempre estar en cada peldaño, en cada subida y bajada en este largo y
asombroso camino.*

Hermanos de la LXVII promoción Habroks y Docentes.

Gracias totales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
CAPITULO I.....	1
1. Marco Teórico - Referencial	1
1.1. Concepciones y definiciones: Base teórica.....	1
1.1.1. Referentes teóricos del síndrome de burnout	1
1.1.1.1. Teoría socio-cognitiva del yo.....	2
1.1.1.2. Teoría del intercambio social.....	7
1.1.1.3. Teoría organizacional.....	10
1.1.2. Referentes teóricos del compromiso organizacional	15

1.1.2.1. Teoría de las apuestas laterales	16
1.1.2.2. Teoría del apego psicológico de Mowday, Steers y Porter	17
1.1.2.3. Teoría del enfoque multidimensional Meyer y Allen	17
1.1.2.4. Teoría de la reciprocidad.....	18
1.1.3. Relación de las teorías con el trabajo de investigación	19
1.1.3.1. Teorías síndrome de burnout.....	19
1.1.3.2. Teorías Compromiso Organizacional	21
1.1.4. Marco referencial.....	23
1.1.4.1. Síndrome de burnout.....	23
1.1.4.2. Compromiso organizacional	25
1.1.4.3. Síndrome de burnout y compromiso organizacional	27
1.1.5. Relación de los trabajos de investigación con el presente estudio	28
1.1.6. Marco conceptual	30
1.2. Dimensiones	31
1.2.1. Dimensiones del síndrome de burnout	31
1.2.2. Dimensiones compromiso organizacional.....	33
1.3. Instrumentos de medida	33
1.4. Modelo.....	35
1.4.1. Síndrome de burnout	35

1.4.2. Compromiso Organizacional.....	36
CAPITULO II.....	38
2. Planteamiento del problema	38
2.1. Conveniencia	39
2.2. Relevancia social	39
2.3. Implicaciones prácticas	40
2.4. Valor teórico.....	40
3. Objetivos	41
3.1. Objetivo general.....	41
3.2. Objetivos específicos	41
4. Determinación de variables.....	41
4.1. Variable independiente: Síndrome de burnout.....	41
4.2. Variable dependiente: Compromiso organizacional	41
5. Hipótesis.....	43
5.1. Clasificación de hipótesis.....	44
CAPITULO III	45
6. Metodología	45
6.1. Enfoque	45
6.2. Tipología de la investigación.....	45

- 6.2.1. Por su finalidad..... 45
- 6.2.2. Por las fuentes de información 46
- 6.2.3. Por las unidades de análisis 46
- 6.2.4. Por el control de las variables..... 46
- 6.2.5. Por el alcance..... 47
- 6.3. Población y muestra..... 48**
- 6.3.1. Marco muestral 49
- 6.3.2. Tipo de muestreo 49
- 6.3.3. Cálculo de la muestra 50
- 6.3.3.1. Muestra obtenida..... 50
- 6.4. Diseño de la encuesta 51**
- 6.4.1. Sección I. Datos de identificación 52
- 6.4.2. Sección II. Cansancio emocional 53
- 6.4.3. Sección III. Despersonalización 53
- 6.4.4. Sección IV. Disminución de la realización personal 53
- 6.4.5. Sección V. Compromiso afectivo..... 54
- 6.4.6. Sección VI. Compromiso de continuidad..... 54
- 6.4.7. Sección VII. Compromiso normativo..... 54
- 6.5. Plan de recolección de datos 55**

CAPITULO IV	57
7. Resultados	57
7.1. Análisis descriptivo	58
7.1.1. Análisis univariado	58
7.1.1.1. Preguntas sociodemográficas	58
7.1.1.2. Maslach burnout Inventory	62
7.1.1.3. Compromiso organizacional	68
7.1.2. Análisis bivariado	72
7.1.2.1. Síndrome de burnout	72
7.1.2.2. Compromiso organizacional	75
7.2. Prueba de normalidad	76
7.3. Correlación de Spearman	76
7.3.1.1. Cansancio emocional y dimensiones compromiso organizacional	78
7.3.1.2. Despersonalización y dimensiones del compromiso organizacional	78
7.3.1.3. Realización personal y dimensiones del compromiso organizacional	79
7.4. Prueba de hipótesis	79
CAPITULO V	82
8. Propuesta	82
8.1. Objetivo	82

8.2. Alcance	82
8.3. Introducción	82
8.4. Estrategias	83
8.4.1. Clasificación de actividad: Primaria.....	83
8.4.2. Clasificación de actividad: Secundaria.....	85
8.4.3. Clasificación de actividad: Terciaria	87
CAPITULO VI	88
9. Conclusiones	88
10. Recomendaciones	89
BIBLIOGRAFÍA	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables del Modelo de Buunk y Schaufeli.....	8
Tabla 2. Dimensiones síndrome de burnout.....	32
Tabla 3. Dimensiones del compromiso organizacional.....	33
Tabla 4. Matriz de hipótesis	43
Tabla 5. Clasificación de las hipótesis	44
Tabla 6. Dimensiones de las variables de estudio	47
Tabla 7. Enfoque y tipología de la investigación	48
Tabla 8. Numérico del personal que conforma la Fuerza Aérea	49
Tabla 9. Variables para la determinación de la muestra.....	50
Tabla 10. Muestra obtenida	50
Tabla 11. Ítems del instrumento de recolección de información.....	52
Tabla 12. Tabla de recolección de la información	55
Tabla 13. Datos válidos MBI (Maslach burnout Inventory)	57
Tabla 14. Datos válidos Escala de compromiso organizacional	57
Tabla 15. Resultados pregunta Género.....	59

Tabla 16. Resultados pregunta Estado civil	60
Tabla 17. Resultados pregunta Clasificación militar.....	61
Tabla 18. Frecuencias dimensión Cansancio emocional.....	63
Tabla 19. Frecuencia dimensión despersonalización	64
Tabla 20. Frecuencia dimensión realización personal.....	66
Tabla 21. Frecuencia dimensión compromiso afectivo.....	68
Tabla 22. Frecuencia dimensión compromiso normativo	69
Tabla 23. Frecuencia dimensión compromiso de continuidad.....	70
Tabla 24. Relación del género y síndrome de burnout.....	72
Tabla 25. Relación entre estado civil y síndrome de burnout	73
Tabla 26. Relación entre clasificación militar y síndrome de burnout.....	74
Tabla 27. Relación género y compromiso organizacional	75
Tabla 28. Relación estado civil y compromiso organizacional.....	75
Tabla 29. Clasificación militar y compromiso organizacional.....	75
Tabla 30. Prueba de normalidad.....	76
Tabla 31. Correlación de Spearman	76

Tabla 32. Tabla de decisión.....	77
Tabla 33. Resultado correlación cansancio emocional.....	78
Tabla 34. Resultados correlación despersonalización	78
Tabla 35. Resultados correlación realización personal	79
Tabla 36. Afectados nivel alto.....	79
Tabla 37. Correlación síndrome de burnout y compromiso organizacional	81
Tabla 38. Estrategias primarias organizacionales	83
Tabla 39. Estrategias primarias individuales.....	84
Tabla 40. Estrategias secundarias organizacionales.....	85
Tabla 41. Estrategias secundarias individuales	86
Tabla 42. Estrategias terciarias organizacionales.....	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo estructural Modelo de competencia social de Harrison.....	3
Figura 2. Modelo estructural de Cherniss	5
Figura 3. Modelo estructural de autocontrol de Thomson, Page y Cooper.....	6
Figura 4. Modelo estructural de Buunk y Schaufeli	9

Figura 5. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter	12
Figura 6. Modelo estructural de Cox, Kuk y Leiter	13
Figura 7. Modelo estructural de Winnubst.....	15
Figura 8. Modelo de síndrome de burnout	35
Figura 9. Modelo estructural de la investigación	36
Figura 10. Fórmula.....	50
Figura 11. Resultados pregunta genero	59
Figura 12. Resultados pregunta estado civil.....	60
Figura 13. Resultados pregunta clasificación militar	62
Figura 14. Resultados dimensión cansancio emocional.....	63
Figura 15. Resultados dimensión despersonalización.....	65
Figura 16. Resultados dimensión realización personal	67
Figura 17. Resultados dimensión compromiso afectivo	68
Figura 18. Resultados dimensión compromiso normativo.....	70
Figura 19. Compromiso de continuidad.....	71

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia existente entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, con el fin de proponer estrategias de mejora que permitan un mejor desenvolvimiento del personal en las diferentes actividades que se realiza en la institución para así lograr mejores resultados teniendo como base fundamental un firme compromiso con la institución. Dicha investigación se realizó con el personal de la Fuerza Aérea cuya población es de 1990 y de la cual se obtuvo una muestra de 363. Para la recolección de información se trabajó con los cuestionarios previamente verificados que propuso Maslach y Jackson (1986) para el síndrome de burnout y el de Meyer y Allen (1986) para el compromiso organizacional, así mismo se usó el coeficiente de Spearman para identificar y a describir la relación existente entre las variables a investigar. La importancia de la investigación radica en que el éxito o el fracaso de la organización está estrechamente relacionado con el grado de comprometimiento que los trabajadores mantienen con la institución en la que trabajan, los diferentes estudios realizados durante los últimos años afirman que si el trabajador siente como propia la organización mostrará un alto porcentaje de involucramiento en las actividades en las que sea encomendado y por ende las realizará de la mejor forma posible.

PALABRAS CLAVE:

- **SÍNDROME DE BURNOUT**
- **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**
- **MASLACH BURNOUT INVENTORY**

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence between burnout syndrome and the organizational commitment of the military personnel of the Ecuadorian Air Force, in order to propose improvement strategies that allow a better development of personnel in the different activities It performs in the institution in order to achieve better results based on a firm commitment to the institution. This investigation was carried out with the Air Force personnel whose population is 1990 and from which a sample of 363 was obtained. For the collection of information, we worked with the previously verified questionnaires proposed by Maslach and Jackson (1986) for the syndrome of burnout and that of Meyer and Allen (1986) for organizational commitment, the Spearman coefficient was also used to identify and describe the relationship between the variables to investigate. The importance of research is that the success or failure of the organization is closely related to the degree of commitment that workers maintain with the institution in which they work, the different studies carried out in recent years state that if the worker feels as its own the organization will show a high percentage of involvement in the activities in which it is entrusted and therefore will perform them in the best possible way.

KEYWORDS:

- **BURNOUT SYNDROME**
- **ORGANIZATION COMMITMENT**
- **MASLACH BURNOUT INVENTO**

CAPITULO I

1. Marco Teórico - Referencial

1.1. Concepciones y definiciones: Base teórica

1.1.1. Referentes teóricos del síndrome de burnout

El trastorno psicológico también llamado “síndrome del quemado por el trabajo”, es la reacción a un estado de estrés crónico provocado por un conjunto de factores que tienen origen en el lugar en donde el individuo cumple con sus actividades laborales diarias. El síndrome de estar quemado está estrechamente relacionado con trabajos en donde el entorno laboral somete a la persona a altos niveles de presión; los mismos que son producto de una serie de factores que alimentan este estado y que pone en riesgo los objetivos institucionales de la organización (Gil, 2018).

El termino burnout se da a conocer en el año de 1861 por medio de la novela escrita y publicada por Graham Greene la cual trata de un arquitecto que se siente afligido física y psicológicamente por su trabajo, y como consecuencia de dicho malestar, decide desertar enteramente de su carrera y escapar a la selva africana. Debido a la fama de aquella novela, la palabra burnout se usa desde aquella época para conceptualizar al estrés profesional, pero en el año de 1974 se realizan estudios sobre esta patología y en el mismo año en la Clínica Libre de New York se refiere como un síndrome de carácter clínico, se explica cómo el proceso de deterioro psicológico mediante el cual el ser humano pierde así la motivación para cumplir con su trabajo, llegando a una etapa en la que se empieza a presentar indicios de ansiedad y depresión para finalmente desencadenar en la etapa de estrés crónico que es el agotamiento (Bellou, 2015).

1.1.1.1. Teoría socio-cognitiva del yo

La teoría socio-cognitiva del yo, se fundamenta en que el ser humano como tal posee cognición, la cual es la capacidad del ser humano de captar y procesar información del medio únicamente por la percepción; la información es percibida por los sentidos y mediante la misma se puede adquirir conocimiento. Trasladándonos al ámbito laboral esta capacidad permite saturar al trabajador de información acerca de las cargas laborales y del clima laboral de su medio profesional (Caballero, 2015).

Modelo de competencia social de Harrison

En este modelo se afirma que el trabajador siempre empieza su actividad laboral con una gran motivación, con ideas altruistas y con la predisposición de contribuir a la sustancial mejora del medioambiente que lo rodea. Esto quiere decir que el individuo se encuentra altamente motivado y augusto con su trabajo en el momento que encuentra facilitadores o medios que ayudan a cumplirlo eficazmente, esto hará que se sienta totalmente confiado de sus competencias para realizarlo y para ayudar a los demás (Figueiredo, 2012).

En contraste a un trabajador que cuenta con todos los medios y factores de ayuda para cumplir con su tarea profesional, se encuentra el individuo que tiene la misma motivación para realizar su trabajo y ayudar, con la diferencia que encuentra en su trabajo factores barrera, los cuales disminuirán notablemente su desempeño y eficacia laboral, que como consecuencias tendrán que el trabajador merme su sentimiento de competencia y se sienta frustrado debido a expectativas que

superan la realidad de la organización que en periodos prolongados culminará en el síndrome de burnout (Sanchez, 2013).

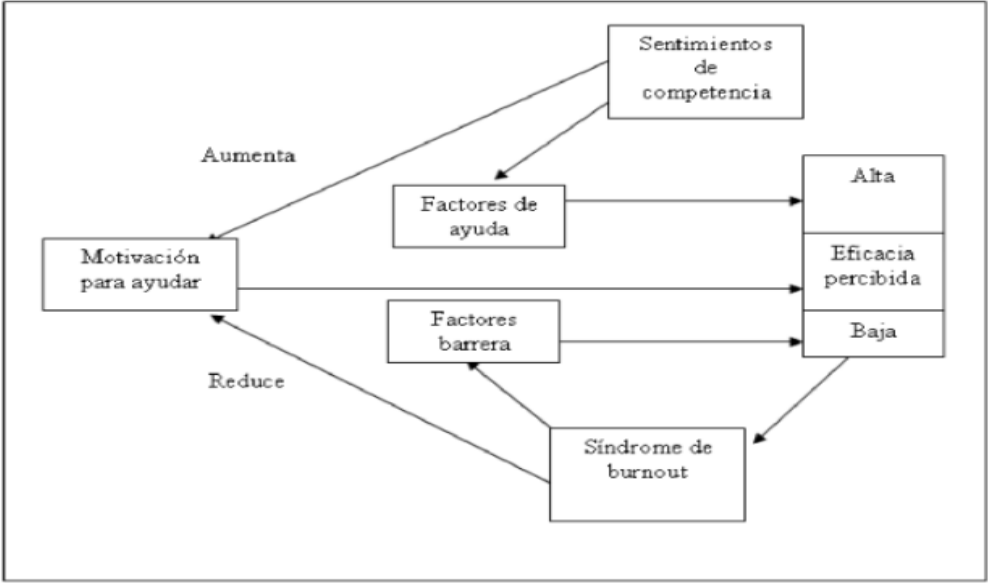


Figura 1. Modelo estructural Modelo de competencia social de Harrison

En la Figura 1, se aprecia que el individuo motivado y que posee todas las facilidades para realizar su trabajo, tiene una eficacia alta y conserva sentimientos de competencia que harán que su trabajo cumpla con los estándares requeridos por los jerárquicos superiores; creando así los vínculos entre el individuo y la Fuerza Aérea, los cuales son necesarios para la existencia un ambiente laboral que permita el desarrollo profesional del personal; muy contrario a lo que sucede con aquellos que están motivados pero se les brinda los recursos necesarios, tendrán una baja eficacia y la relación con su entorno laboral será mala consecuentemente con los malos resultados obtenidos por las malas decisiones.

Modelo de Chernas

En este modelo las características del ambiente laboral juegan un rol determinante en el bienestar psicológico de los individuos, desarrollando en ellos sentimientos relacionados al éxito y bienestar laboral; estas emociones que nacen en los trabajadores representan la mejor estrategia para prevenir el burnout. Las características que debe tener la empresa para que los trabajadores se desarrollen óptimamente y con un bajo riesgo de padecer estrés laboral son:

- Autonomía. Según Sánchez (2019), es la libertad de acción en los campos competentes con la cual el trabajador se desempeña en la institución.
- Alto nivel de desafío. Está relacionado con la dificultad y diversificación de las actividades laborales para que el puesto no caiga en la monotonía.
- Control. El trabajador manipula muchas dimensiones de la organización del modo en que se adapte más a sus conocimientos y percepción.
- Retroalimentación de los resultados. Información acerca de las acciones laborales y de las consecuencias que estas puedan tener en la misma.

- Apoyo social. Es la ayuda recibida por todo el personal de la organización que se preste a colaborar con el trabajador que lo requiera para que así pueda realizar su tarea encomendada

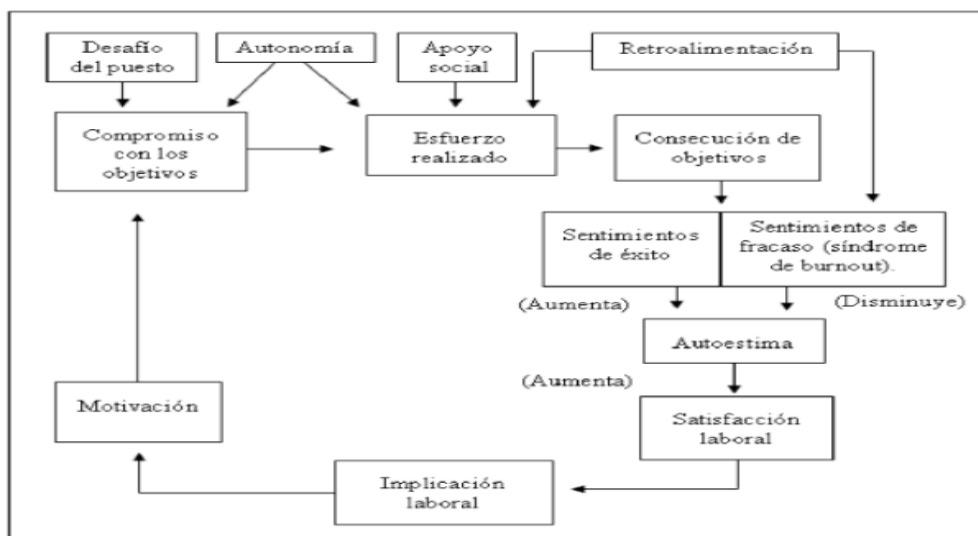


Figura 2. Modelo estructural de Cherniss

La Figura 2, explica que este modelo es parte de las teorías socio-cognitivas del yo, por esta razón los trabajadores con un alto sentido de auto eficiencia tienen en menor grado el riesgo de experimentar estrés al estar frente a situaciones de presión, ya que si perciben factores de ayuda por parte de su entorno social, la actitud con los problemas será positiva y disminuye riesgo de burnout (Caballero & Hederich, 2010).

Basados en esta teoría, en la Fuerza Aérea Ecuatoriana el nivel de estrés debería ser mínimo, ya que en el proceso de reclutamiento y selección se busca meticulosamente ciudadanos con un alto espíritu cívico y con fieles sentimientos de servicio a la patria. En la institución se inculca todo el tiempo el compromiso con los objetivos institucionales y nacionales; sin embargo, muchas acciones equivocadas del personal y estudios previos en la institución demuestran información de altos niveles de estrés.

Modelo de autocontrol de Thomson, Page y Cooper

Los autores de este modelo hacen énfasis en cuatro componentes relevantes para el síndrome de burnout, afirmando que la autoconfianza es uno de los factores principales de este modelo, y hace que el trabajador genere en sí mismo sentimientos de confianza en las acciones que realiza diariamente y que cuente con los medios psicológicos para cumplir a cabalidad con su trabajo, la eficiencia será alta y surgirá una relación estrecha entre lo que el trabajador da y lo que la empresa requiere del mismo, mientras que los factores restantes solamente alimentarían al factor principal (Brito & Nava, 2015).

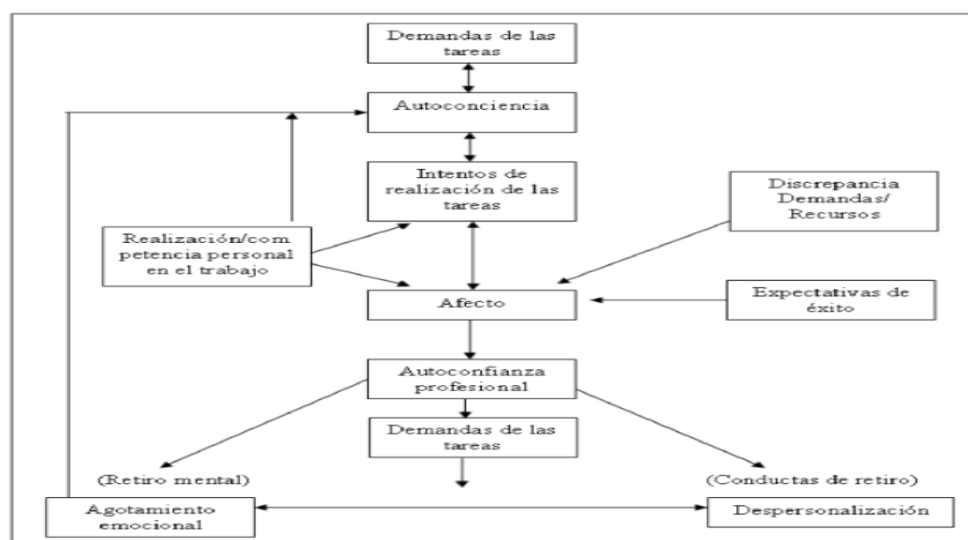


Figura 3. Modelo estructural de autocontrol de Thomson, Page y Cooper

En la figura 3, el modelo estructural de autocontrol indica que la autoconciencia es fundamental para el que trabajador genere en sí, sentimientos que regulen los niveles de estrés que percibe, así que, los trabajadores que desarrollen la autoconciencia podrán percibir de una forma exagerada el estrés y se concentraran más en las malas experiencias laborales por las que hayan

pasado, en contraste con los trabajadores de una baja autoconciencia. En este modelo las percepciones que tiene el trabajador acerca de los recursos que recibe por parte de la empresa, provocara que el nivel de autoconciencia aumente o disminuya y que a su vez si este se intensifica, los sentimientos que deterioran el estado de ánimo de los trabajadores concluirán en una baja realización personal.

1.1.1.2. Teoría del intercambio social

Esta teoría se fundamenta en el principio de la equidad, en donde el trabajador padece el síndrome de burnout cuando cree que tiene un mejor desempeño que el resto de miembros de la organización, pero no recibe las recompensas por el esfuerzo entregado en su actividad laboral. Es normal y frecuente que en profesiones en donde se da algún tipo de ayuda se crea relaciones interpersonales con los receptores, los mismo que reconocen el esfuerzo y la implicación en el trabajo de aquellos que cumplen con dichas funciones, pero en la organización muchas veces no es valorado el esfuerzo que para otras personas es evidente y de esta forma el personal puede llegar al estado de sentirse quemado por el trabajo (Caballero & Hederich, 2010).

Modelo de Buunk y Schaufeli

Buunk y Schaufeli (1993), basan su modelo plenamente en la equidad, en donde el ser humano puede llegar a sentirse quemado por el trabajo debido a las percepciones que tiene sobre falta de igualdad tras realizar comparaciones con sus compañeros de trabajo. Así mismo en el modelo se afirma que existen tres factores de estrés que están en la organización y que están relacionados con los procesos de intercambio social:

Tabla 1*Variables del Modelo de Buunk y Schaufeli*

Variable	Descripción
Incertidumbre	Se refiere a que el individuo padece una falta de confianza en sus pensamientos o en las acciones que deba realizar.
Percepción de equidad	Es la comparación que se realiza entre el esfuerzo que se da y las recompensas que se obtiene.
Falta de control	Es la capacidad que tiene el trabajador en el estado de cansancio laboral de controlar las consecuencias de sus acciones laborales.

En este modelo explica también que los trabajadores evitan a sobremanera buscar ayuda en sus compañeros de trabajo debido a que temen ser señalados o apuntados como poco capaces, lo que conduce a ese individuo a permanecer distante de sus compañeros y de su entorno laboral, produciendo a largo plazo niveles de estrés en los cuales se desarrolla el síndrome de burnout (Timms, Brough, & Graham, 2014).



Figura 4. Modelo estructural de Buunk y Schaufeli

En las instituciones de carácter militar es común escuchar que muchas de las personas al ser reasignadas a nuevas funciones o repartos no conocen la manera de realizar muchas de las actividades que se realiza en dicho lugar, puesto que, en cada base aérea se manejan procesos distintos y por temor o por respeto a las jerarquías militares no realizan preguntas de cómo proceder con las actividades encomendadas; debido al desconocimiento se comenten errores que no son tolerados por superiores.

Modelo de Hobfoll y Freddy

En este modelo los autores afirman que la afectación del síndrome de burnout se relaciona con las motivaciones del trabajador, es decir que si esta se ve amenazada o desaparece surgirá el

estrés que conduce automáticamente al burnout. Así mismo, se enfatiza en que los estresores presentes en la organización ponen en riesgo a los recursos del trabajador, produciendo inseguridad en sus capacidades que darán una percepción de incompetencia para alcanzar el éxito profesional (Figueiredo, 2012).

Las relaciones laborales interpersonales son de vital importancia dentro del ámbito laboral y los autores del modelo las consideran como las principales fuentes de estrés en la organización. La idea principal en el modelo de Hobfoll y Freddy es que los trabajadores realizan un constante esfuerzo para acrecentar o conservar sus recursos, de esta forma si el trabajador invierte sus recursos en su actividad laboral y percibe que las recompensas no son equiparables con lo que ha entregado, los procesos de agotamiento emocional y físico empiezan a sentirse en el individuo; dichos procesos son los principales indicadores de un potencial síndrome de burnout (Pedrero, 2013).

1.1.1.3. Teoría organizacional

Esta teoría toma como principales estresores a los factores que son controlables por la organización como el clima laboral, la estructura y la cultura organizacional. Es así que el trabajador percibe que el contexto en donde se desarrolla su trabajo no es el ideal o no cumple con sus expectativas, así que, no puede desarrollar sus habilidades o implementar sus ideas en la organización, lo cual tendrá un efecto adverso y producirá que el trabajador se sienta frustrado la mayor parte del tiempo, desarrollando cada vez más sus sentimientos de desapego a la organización (Alvarez, 2011).

El clima laboral tiene incidencia directa en la satisfacción en que desarrolla en entorno laboral y muchas veces este puede ser en generador de conflictos interpersonales y estrés que pone en peligro el correcto funcionamiento de la organización. La cultura organizacional es todo lo que es la organización en sí, el conjunto de principios y valores que tiene la organización, y que si carece muchas veces de estos podría llegar a generar malestar en sus miembros. La estructura organizacional incide en los factores que alimentan la posibilidad del desarrollo del burnout. Existen variables que se pueden determinar cómo estresores, que son:

- Centralización. La estructura en donde solo las personas que ocupan los puestos de la jerarquía más alta están facultadas para tomar decisiones.
- Complejidad. Se refiere al número excesivo de unidades o departamentos en que se ve dividida la organización y los individuos de la misma.
- Formalidad. Son todos los procesos en que se ve inmiscuido un individuo para tratar de llegar a relacionarse o comunicarse con las jerarquías más altas de la institución, que en la Fuerza Aérea es llamado, “Órgano regular”.

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Este modelo basa su estudio en el Maslach burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981). Se afirma que el síndrome de burnout es una respuesta del estrés que se produce en el individuo por su interacción negativa con la organización, factores como la excesiva carga laboral y la pobreza del rol que cumple dentro de la misma, llevan a que el individuo trate o genere estrategias que le permitan contrarrestar el estrés que podría generarse (Aranda, Pando, & Salazar, 2014).

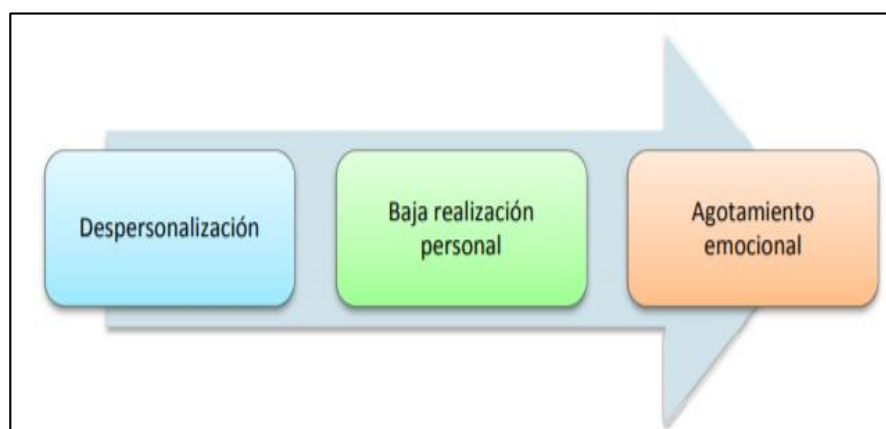


Figura 5. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Las acciones evasivas que el trabajador realiza para eliminar el estrés, conducen a que el individuo se aíse del resto del personal de la organización. Se observa en la Figura 5, la etapa de despersonalización se considera como fase inicial para el burnout, seguida la baja realización personal en donde el individuo tiene la percepción de que no ha logrado satisfacer las necesidades de los niveles más altos de la pirámide de Maslow que corresponde a la autoestima y autorealización; dichas deficiencias derivan en que exista un sentimiento de malestar en su lugar de trabajo que lo agotara emocionalmente (Timms, Brough, & Graham, 2014).

Modelo de Cox, Kurk y Leiter

Este modelo explica que cuando el trabajador usa estrategias equivocadas para afrontar el estrés laboral, es inevitable que empiece el deterioro psicológico que termina en el burnout mediante tres dimensiones, el cansancio emocional, sentimientos de tensión y ansiedad. En este modelo planteado por Cox, Kurk y Leiter (1993), el cansancio emocional es la dimensión más importante, por medio de la cual van a producirse las otras dos variables previamente expuestas; en la Figura 6, se toma como estrategia de afrontamiento del estrés a la despersonalización, la baja

realización personal en el trabajo como la evaluación cognitiva de la persona sobre su experiencia de estrés relacionado con las expectativas laborales frustradas. Refieren, además, que la “salud de la organización” pudiera ser entendida como una variable moderadora de la relación estrés-burnout (Figueiredo, 2012).

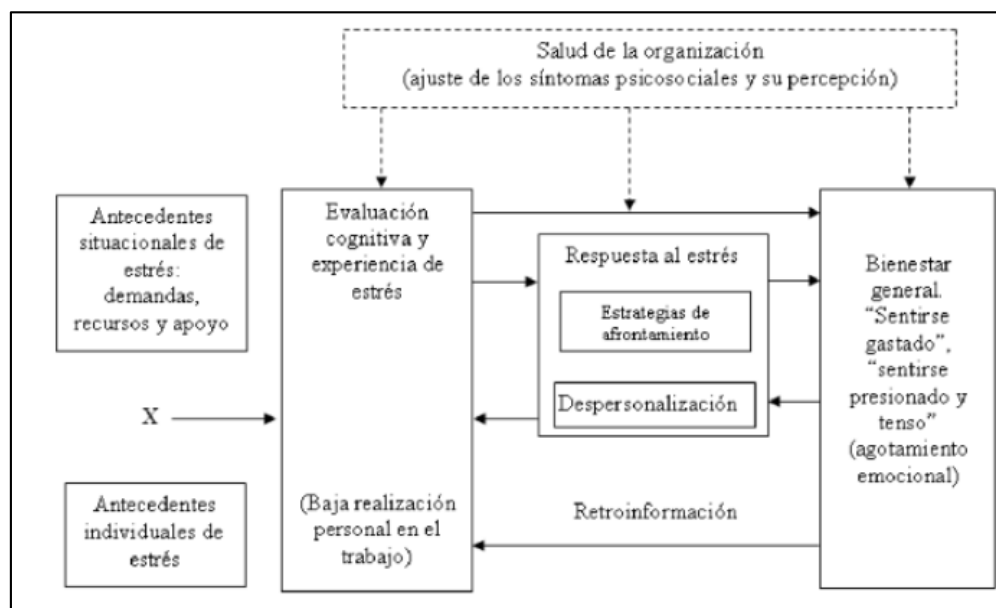


Figura 6. Modelo estructural de Cox, Kuk y Leiter

Modelo de Winnubst

Este modelo explica que los antecedentes del síndrome de burnout se ven modificados debido a la estructura, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social. Así que las causas van a variar de una organización a otra debido a que cada una de ellas tiene su modelo de estructura, por consiguiente, si son diferentes las estructuras, también lo son las culturas de cada una de las organizaciones. En este modelo se afirma y se observa en la Figura 7, que, si la estructura organizacional es débil, se producen constantes conflictos internos en donde cada trabajador no

tiene claro cuál es su rol y debilitará inmediatamente las relaciones interpersonales en la organización. Así mismo cuando la organización tiene una burocracia mecánica, el personal caerá en una rutina y monotonía que también es consecuencia de una mala estructura organizacional (Duro, 2010).

Por otro lado, en organizaciones cuyas estructuras permiten una interacción horizontal es más fácil y frecuente que el apoyo social fluya, mientras que en las organizaciones jerárquicas y cuya estructura organizacional es vertical es nulo o mínimo el apoyo social entre los trabajadores. Este modelo se basa en cuatro preceptos que son los siguientes:

Cada una de las estructuras organizacionales tienen un mecanismo de soporte social que se ajusta adecuadamente a cualquier tipo de estructura.

- Los mecanismos de soporte social se originan de la dependencia con el clima laboral por lo que se puede mantener y mejorar los mismos optimizando dicha variable organizacional.
- La estructura organizacional, la cultura y el soporte social se administran por razonamientos éticos procedentes de los valores sociales y culturales que posee la organización.
- Los razonamientos criterios éticos organizacionales hacen posible anunciar en qué disposición las organizaciones incitarán a sus miembros presión y el síndrome de burnout.

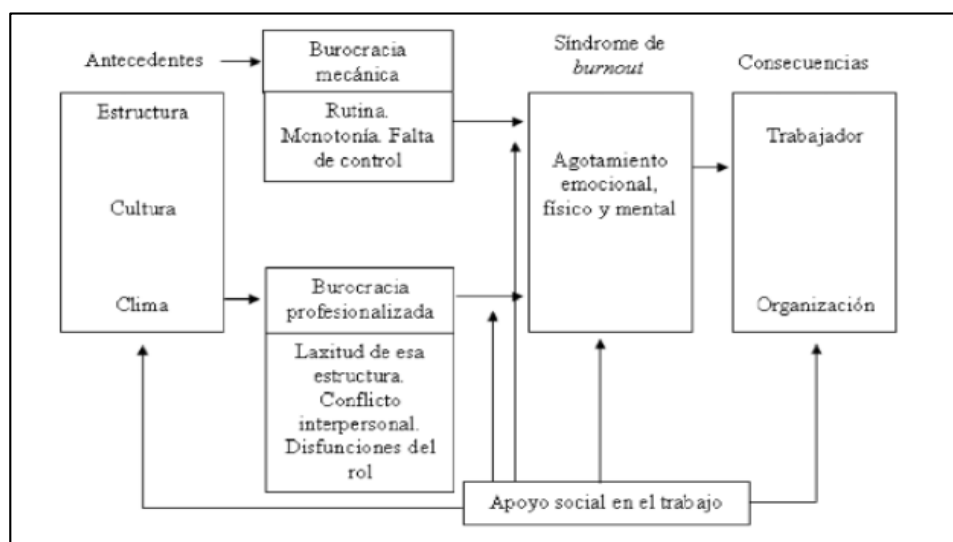


Figura 7. Modelo estructural de Winnubst

En este modelo uno de los puntos más importantes por destacar es la afirmación de que el síndrome de burnout no solamente es exclusivo de áreas de salud, sino que puede afectar a todas las personas que realizan cualquier actividad laboral. La Fuerza Aérea Ecuatoriana al ser una institución jerárquica vertical, no admite que el personal de los grados jerárquicos más bajos acceda a información o tenga intervención en la toma de decisiones, lo que produce malestar en las filas militares.

1.1.2. Referentes teóricos del compromiso organizacional

El compromiso organizacional hace referencia al grado con que el trabajador se identifica con los objetivos, principios y tradiciones de la organización en donde cumple su labor profesional, llegando así a manifestar claramente sus deseos de quedarse o de seguir siendo miembro de la organización, lo cual hace relación con lo estudiado por Ruiz (2013), ya que el síndrome de burnout se desarrolla en las personas que no están arraigados con los objetivos institucionales o augustos

con su trabajo, en el peor de los casos han llegado a trabajar en esa institución por obligación o necesidad; si la empresa ha enfocado parte de sus estrategias para fortalecer el compromiso organizacional se logra disminuir el estrés laboral que provoca síndrome de burnout, sin embargo, si existiese un mal clima laboral o conflictos interpersonales en la organización, los individuos que posean un considerable compromiso con la misma, son más susceptibles al síndrome de burnout en comparación con las personas que no se hallan a gusto con la organización (Ayaz & Yaman, 2018; Coelho & Bendassolli, 2017).

1.1.2.1. Teoría de las apuestas laterales

La teoría de las apuestas laterales afirma que cuando una persona se encuentra comprometida con su actividad laboral inmiscuye intereses que no tiene relación alguna con su actividad propiamente asignada. Las actitudes de comprometimiento se verán reflejadas en el momento en que se den los procesos de adaptación laboral por lo cual el trabajador por si solo valorara su medio ambiente de trabajo y apostara por entregar actitudes ajenas a la actividad laboral únicamente de los juicios de valor que haya emitido acerca de la institución hasta el momento (Ruiz J. , 2013).

Una vez que se encuentre inmiscuido socialmente en la organización serán más los intereses laterales que comprometa, de tal forma que la institución tendrá más de lo que espera del trabajador y que mientras este se mantenga a gusto, se mostrara comprometido, ya que sentirá como propios los valores y principios de la institución en donde ejerza su actividad laboral.

1.1.2.2. Teoría del apego psicológico de Mowday, Steers y Porter

Esta teoría basa su estudio en que el trabajador posee un ferviente interés en compartir los intereses de la organización, así que muestra una combinación de actitudes para obtener beneficios económicos al comprometerse con la misma. Basada en tres componentes principales: fuerte aceptación, participación y lealtad. En general, esta teoría se caracteriza por la vinculación total con la organización, tomando como propios los valores y principios de la misma y el esfuerzo al máximo por lograr los objetivos de la empresa, guiado por una fuerte actitud de servicio, lealtad y compromiso.

1.1.2.3. Teoría del enfoque multidimensional Meyer y Allen

Esta teoría es una de las más aceptadas y acogidas en diferentes estudios académicos, al proveer una visión más amplia y completa de las relaciones que pueden llegar a producirse del trabajador con la organización. Consta de tres dimensiones que son:

- Compromiso afectivo. Hace mención a la connotación emocional de los individuos con la organización en la que se encuentran, sintiéndose satisfechos y orgullosos de la institución, y especialmente de forma psicológica en base a un conjunto gratificante de experiencias laborales (Lopez & Osca, 2010).
- Compromiso de continuidad. Hace referencia a la permanencia del individuo en base a costos financieros, físicos y psicológicos, acompañados de las oportunidades de encontrar otro empleo, si es que el colaborador decidiera desertar de la organización (Gil, 2018).

- Compromiso normativo. Hace mención a la obligación moral y de lealtad que siente el empleador por continuar en la organización, porque siente que posee una deuda con la misma, por haberle dado una oportunidad laboral (Juaneda & Gonzalez, 2011).

Así mismo, mencionadas dimensiones pueden actuar en el individuo de forma que provoque que este se quede en su puesto de trabajo, pero la participación en las labores del trabajador, estarán guiadas estrictamente por la dimensión que predomine.

1.1.2.4. Teoría de la reciprocidad

En esta teoría el trabajador entregara lo que según su percepción sea equiparable con lo que obtiene de la institución, si la misma se encuentra en un estado en que cumple con las expectativas del trabajador recibirá en medida reciproca todo lo que pueda dar en si para el total beneficio de la organización, siempre y cuanto tenga equidad con lo que recibe. Esta teoría dependerá mucho de las percepciones o de objetivos laborales que tenga cada persona, ya que si por ejemplo el trabajador tiene objetivos económicos y la empresa cumple con ello, se comprometerá, en cambio habrá otros trabajadores para los que sea mucho más importarte la cultura organizacional que perciben en la organización y podrán entregar recíprocamente lo que ellos consideren que es justo si los sistemas sociales y organizacionales se alinean con los objetivos que tenga.

1.1.3. Relación de las teorías con el trabajo de investigación

1.1.3.1. Teorías síndrome de burnout

Las teorías descritas en el presente estudio tienen estrecha relación con los objetivos del mismo, ya que por medio de estas se busca entender las condiciones o los indicadores en que se desarrolla en síndrome de burnout con respecto al compromiso organizacional.

La teoría Socio-cognitiva del yo que explica la manera en que los sentimientos propios del individuo sobre su accionar en el trabajo tienen repercusiones positivas o negativas; en la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la etapa de formación del personal, se capacita al mismo para que pueda responder a circunstancias en donde el accionar colectivo e individual tenga un rol esencial en la acción a realizarse, de esta forma cuando la institución lo requiera y el individuo este obligado a cumplir sus obligaciones solo, lo haga con la total confianza en sus habilidades propias y de ser el caso, en las aptitudes y actitudes de sus compañeros. Esta teoría presenta diferentes modelos que están muy apegados al ámbito socio-laboral de la Fuerza Aérea Ecuatoriana; en los diferentes modelos planteados la motivación que recibe el trabajador es determinante para que los objetivos institucionales encuentren en los miembros de la institución a sus mejores aliados.

Los modelos de Competencia Social de Harrison (1983) y el modelo de Pines (1993), desarrollan su estudio entorno a la importancia del trabajo que la institución da a la labor del trabajador. En la FAE, se impulsa a que los superiores jerárquicos trabajen bajo el esquema del liderazgo, que incentiven a los miembros de un departamento o unidad a trabajar por convicción y en todo momento motivando al personal a realizar cada actividad en bien no solo de la institución, sino del país.

Cada miembro en la institución desempeña rol fundamental en las actividades que realiza; se debe considerar que cada miembro de la Fuerza Aérea ha sido preparado para la realización de una actividad específica, es decir que, internamente la institución especializa al individuo en el rol previamente establecido por las necesidades de puestos de trabajo y dichas funciones cumplirán durante toda la permanencia en la institución. Es por esta razón que cada uno cumple con su función y es totalmente consciente de la importancia que la misma tiene para el correcto funcionamiento de un Gran Comando, Ala o Base Aérea.

Así mismo la teoría del intercambio social es importante para el estudio del burnout en la Fuerza Aérea porque brinda directrices para entender las causas que podrían provocar el síndrome en el personal. Esta teoría basa su estudio en la percepción que tienen los individuos de lo que dan y lo que reciben por parte de la institución, en la FAE se tiene muchos problemas con lo establecido en esta teoría y en sus modelos; los miembros de la institución conocen plenamente la importancia de su trabajo en la administración y operatividad de la unidad militar.

Se han realizado estudios y se ha determinado que los miembros de la institución no se sienten conformes con lo que reciben por parte de la fuerza; si bien es cierto, las remuneraciones impuestas por el gobierno y las diferentes instituciones del estado han ayudado a que mejore dicha situación de inconformidad, el ambiente laboral que se tiene en el ámbito militar no es el mejor y permite la identificación de injusticias disciplinarias, que como resultado, provocan un deterioro del estado anímico y profesional del personal, haciendo que existan sentimientos de dar más de lo que reciben por la institución.

La Teoría Organizacional es importante en este estudio ya que se determinará las fallas en las dimensiones administrativas de la institución, las cuales son manejadas por la misma y de ser

el caso estaría en potestad de sus autoridades cambiar estas variables si lo encontraran pertinente. Las tres variables que se estudia en esta teoría son: La estructura, el clima organizacional y la cultura organizacional; todas estas variables tienen una incidencia directa en el desenvolvimiento del personal en la institución.

La estructura organizacional aprobada e implementada en la FAE en muchos de los casos genera malestar en los niveles bajos, ya que la toma de decisiones se ve centralizada únicamente en el nivel más alto y donde es iniciativa o no de mismo la participación de elementos de los otros niveles, esto genera que no exista un buen clima laboral al menos con las personas que sienten como injusto la administración estructural de la fuerza y que quieren una mayor atención a sus ideas o a lo que puedan aportar para la institución. La Fuerza Aérea Ecuatoriana carece de un buen clima laboral, y como es de esperarse existe mucha desconformidad con las decisiones en la administración de la institución y esto provoca en que se no se cumpla con los principios de la cultura organizacional de la institución.

1.1.3.2. Teorías Compromiso Organizacional

En cuanto al compromiso organizacional, este estudio ha tomado como referentes a las teorías de: las apuestas laterales, del apego psicológico y del enfoque multidimensional; dichas teorías son importantes porque poseen características adaptables a la realidad de una institución de carácter militar, ya que poseen dimensiones de las que se puede obtener fácilmente la información necesaria para crear bases que permitan la mejora e incremento del compromiso organizacional en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

La teoría de las apuestas laterales se basa en que el trabajador al sentirse a gusto con la institución entrega a la misma actitudes ajenas a la actividad laboral y que hacen que la relación empleado-empresa funcione de una mejor manera, generando mejores resultados, ya que se trabajó por convicción, por creencia en los valores, principios y objetivos de la institución y no por obligación a cumplir por temor a que existan sanciones o repercusiones y en el peor de los casos la separación de la misma.

En la Fuerza Aérea Ecuatoriana se ha procurado crear sentimientos de apego con la institución por medio de los Departamentos de Talento Humano de cada reparto, brindando al personal infraestructura y servicios que generen bienestar tanto del personal militar como de su familia. Se ha demostrado en estudios realizados en la FAE que en ciertas unidades militares en donde se cuenta con diferentes servicios existe un mayor comprometimiento y mejores resultados en el cumplimiento de objetivos.

La teoría del apego psicológico ayuda a entender las fases para lograr niveles de organización que permitan un mejor desempeño y mejores resultados en la Fuerza Aérea. La fuerte aceptación, participación y lealtad son las fases por la que debe pasar todo trabajador para tener una fuerte conexión y comprometimiento con la institución, siendo la fase más complicada la de: “fuerte aceptación”, ya que es en donde se busca la forma de enganchar al individuo con la institución para que pase a la fase de participación, es decir, la fase en donde ya se siente en confianza y en donde ya puede dar opiniones y aplicar sus aptitudes para finalizar con la fase de lealtad, misma en donde el individuo al ver que cuenta con el bienestar y participación necesaria, será leal al cumplimiento fiel de los objetivos de la institución.

La teoría organizacional se tomará como referencia en el cuestionario a aplicarse para la obtener la información, cuentan con tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen en donde se puede medir tres tipos de compromiso: Compromiso de continuidad, Compromiso normativo y Compromiso afectivo. Estas dimensiones proporcionaran información para saber en dónde está la deficiencia que no permite un correcto desenvolvimiento en las funciones asignadas al personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Se espera que el análisis de estas dimensiones sea una base para estudiar con profundidad la psicología e involucramiento del personal militar en actividades ilícitas relacionadas con grupos de delincuencia organizada, tomando como referencia la falta de compromiso con los valores, principios y con la cultura organizacional de la institución lo que ha llevado a un porcentaje mínimo del personal de la Fuerza Aérea de verse involucrado con este tipo de actividades que dan una mala imagen a la institución en el país y en el mundo.

1.1.4. Marco referencial

1.1.4.1. Síndrome de burnout

“Estrategias para enfrentar el síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos”

Bracco & Valdez (2018), presentan en este estudio un análisis de las estrategias para afrontar con éxito el síndrome de burnout; este estudio se realiza en diez establecimientos penitenciarios en Perú y se estudia las estrategias en tres categorías: a) Cambios estructurales en la institución, b) Fortalecimiento de destrezas personales y profesionales, y c) Integración social del personal entre las áreas. Se afirma que lo más importante en la implementación de las estrategias

en las diferentes categorías y que determina el éxito o el fracaso de las mismas es la habilidad de los líderes para influir en la mente y en el accionar de sus subordinados, los cuales son responsables de incentivar el compromiso y todas las políticas que permiten la satisfacción laboral y que minimizan el riesgo del síndrome de burnout.

“Prevalencia de riesgo para síndrome de burnout en policiales militares”

Ascari, Dumke, & Dacol (2016). Este estudio se realiza con la muestra de 127 militares en Brasil. El objetivo del mismo es analizar el riesgo que tienen los policías militares de padecer el síndrome de quemarse por el trabajo, ya que en la profesión de las armas existen momentos en que el individuo se ve sometido a niveles de estrés extremo y en donde debe tomar decisiones rápidamente; en la muestra prevalece el sexo masculino entre una edad de 18 a 39 años. Los resultados obtenidos en la investigación dan a conocer que en el personal no existe la presencia del síndrome de burnout, pero si tiene muchos factores que incrementan el riesgo de padecerlo.

“Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador”

La tasa significativa de incidencia del síndrome de burnout en el campo de la salud ha provocado que se realicen varios estudios en este campo profesional, ya que en lugares en donde se ofrece un servicio y se interactúa directamente con las personas, el individuo tiende a sentir la presión de ofrecer un buen servicio que cumpla con todos los estándares de calidad con los que cuenta la organización. Este estudio se realiza en Ecuador tomando como muestra 166 profesionales de la salud, con aproximadamente un 70% de mujeres con una edad promedio de 38 años. Para la recolección de la información se ha utilizado cuestionarios con variables

demográficas, sociales y laborales que permiten obtener datos determinantes de cómo afecta el trabajo en el trabajo con un enfoque en los años de servicio y el número de pacientes a los que se les brinda atención médica.

“Burnout estudiantil y estrategias de aprendizaje asociados al promedio de calificaciones en estudiantes de licenciatura”

Obando et al. (2019), para determinar la relación entre el agotamiento de los estudiantes y las estrategias de aprendizaje con respecto al promedio de calificaciones de pregrado, se realizó un estudio analítico transversal utilizando 198 muestras de probabilidad aleatorias, instrumentos ACRA acortados y agotamiento de los estudiantes. con un alfa de cronbach > 0.80. Se aplicaron estadísticas descriptivas y asociativas, incluyendo Pearson r. La edad media fue de 19.7 +/- 1.8 años; 78,3% mujeres; 87.9% soltero; El 68,7% no tiene trabajo remunerado. Las estrategias de aprendizaje identificaron niveles altos en el 42,4% de las asignaturas, el 39,4% de los niveles intermedios y el 18,2% de las asignaturas.

1.1.4.2. Compromiso organizacional

“Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages”

Salmela-Aro & Upadyaya (2017), exploraron las asociaciones entre las demandas, los recursos personales, laborales, agotamiento y compromiso laboral durante las etapas temprana, media y tardía de la carrera. Otro objetivo del estudio fue incluir nuevas demandas relacionadas con la digitalización, la globalización y la diversidad. También se examina la medida en que el compromiso laboral y el agotamiento se relacionan con el bienestar general, es decir, la satisfacción con la vida y los síntomas depresivos, entre los trabajadores en diferentes etapas de la carrera. Los

empleados (N = 1415) de tres grandes organizaciones participaron en el estudio a través de sus servicios de salud ocupacional.

Los resultados para las demandas de trabajo mostraron que las demandas de TIC se asociaron con el agotamiento del trabajo durante la etapa temprana de la carrera y las demandas de trabajo multiculturales con el agotamiento del trabajo durante la etapa media de la carrera. Finalmente, el compromiso laboral se asoció con la satisfacción con la vida y el agotamiento laboral se asoció con síntomas depresivos en todas las etapas de la carrera.

“Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta”

Uribe & Patlan (2014), hacen un estudio en el cual se realiza un modelo que explique la relación entre el burnout y el clima, cultura y compromiso organizacional, utilizando una muestra de 1629 personas de una empresa transnacional de telecomunicaciones. Con la ayuda de Alfa de Cronbach se confirma la confiabilidad del modelo aceptando 12 variables significativas.

“Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional”

Bonilla, Ruiz, Ramirez, Sendy, & Mendez (2018), en su estudio en las instituciones públicas, se resuelve que dichas entidades tienen responsabilidades económicas y sociales porque constituyen una estrecha relación con los niveles de satisfacción y el compromiso de los empleados a la organización. El propósito de este estudio es ayudar a los miembros de las instituciones a identificarse con sus valores institucionales, misión y visión. En este sentido, y si bien se puede deducir que los resultados de los trabajadores encuestados pueden haber procedido de la protección de sus intereses laborales, la orientación de los mecanismos efectuados se considera como un

sistema coherente que incorpora el conocimiento de los elementos que imposibilitan los objetivos de cada área funcional o departamento. Como resultado, las autoridades informan que la variable Identidad ganó un promedio alto de 4,177, lo que indica que los trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en su institución, es decir, sienten compromiso con la misma.

1.1.4.3. Síndrome de burnout y compromiso organizacional

“Burnout and Work Engagement in Zacatecas University Teachers”

Ruiz, Pando, Aranda, & Almeida (2014), realizaron un estudio que tiene como objetivo identificar la relación de SQT en el compromiso organizacional de docentes, en dicho estudio se utiliza una metodología cuantitativa en una muestra de 156 docentes universitarios en los cuales están 98 hombres y 58 mujeres que laboran por más de un año en el ámbito universitario y se utilizó una fusión de los cuestionarios de Maslach burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados que se obtuvo dan a conocer que 35% de hombres y mujeres se encontraban quemados por su trabajo y por ende no se encontraban comprometidos con las instituciones con las que trabajaban y querían cambiar de trabajo, por otra parte, el resto de la muestra demostró que a pesar de tener una dimensión quemada se encontraban plenamente comprometidos con su trabajo.

“Compromiso emocional y burnout: un estudio con policías militares”

Coelho & Bendassolli (2017), desarrollaron una investigación en la cual tienen como objetivo identificar la relación entre el compromiso emocional y el burnout en una muestra total de 525 policías divididos en 408 hombres y 117 mujeres. La investigación se realizó con regresión múltiple para determinar la relación existente en las variables a estudiar y los resultados obtenidos en este estudio pueden demostrar que en las filas de instituciones armadas se vive un ambiente

estresante que limita y debilita el compromiso organizacional, en el caso de la policía el compromiso afectivo se ve seriamente comprometido debido a que no se manejan estrategias que permitan que el personal se desarrolle más allá de la profesión policial, siendo también factores determinantes el mal ambiente de trabajo que existe en dicha institución y la falta de planificación con respecto a la administración del talento humano.

"How job resources and personal resources influence work engagement and burnout"

Kotze (2017), en su estudio presenta un modelo de las relaciones entre los recursos personales (es decir, el capital psicológico) y la satisfacción con los recursos laborales, y su efecto en la participación laboral y el agotamiento. Los datos se obtuvieron de una muestra de conveniencia de 407 empleados a tiempo completo de diversas organizaciones del sector público y privado, utilizando un cuestionario que consta de PsyCap (PCQ-24), las escalas de participación en el trabajo de Utrecht, el inventario de agotamiento de Maslach y el cuestionario que mide los recursos de trabajo (Parker & Hyett, 2011).

La influencia de la satisfacción de los empleados con los recursos laborales en ambas dimensiones del agotamiento (agotamiento emocional y cinismo) ha sido negativa y estadísticamente significativa. La satisfacción con los recursos laborales tuvo una influencia positiva estadísticamente significativa en las dos dimensiones del engagement.

1.1.5. Relación de los trabajos de investigación con el presente estudio

Alrededor del mundo se ha realizado varios estudios sobre la correlación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional; mismos que han demostrado la influencia directa entre estas dos variables. El síndrome de burnout, como menciona en su estudio Kotze (2017), influye

de forma negativa en varios campos que disminuyen las capacidades operativas e intelectuales de los trabajadores de un determinado sector. En varios estudios se ha podido afirmar que los diagnosticados con burnout no son los únicos afectados por las consecuencias de dicho padecimiento, sino también sus compañeros de trabajo y por ende todo el entorno laboral se deteriorará hasta sufrir consecuencias directas en la obtención de resultados y consecución de los objetivos de la institución.

En el marco referencial se evidencia que en los distintos estudios en donde analiza la influencia del síndrome de burnout en el compromiso organizacional se trabaja con los modelos de Meyer y Allen, mismos que describen muchas de las dimensiones relacionadas con la actualidad institucional del objeto de estudio de la presente investigación, por lo cual se toma como referentes los modelos, instrumentos de recolección de información y metodologías de investigación para obtener los datos y resultados descritos en los objetivos principales y específicos de esta investigación.

Conocer estudios en instituciones militares de otras partes del mundo ayuda a crear una base teórica de los resultados y soluciones para los problemas encontrados de la problemática a analizarse en este estudio. Las recomendaciones encontradas en las diferentes investigaciones pueden ser las soluciones a problemas que puedan darse en el desarrollo de este estudio, puesto que en todo el mundo se manejan doctrinas parecidas y teorías administrativas similares en el manejo de las fuerzas aéreas.

1.1.6. Marco conceptual

Síndrome de burnout. El síndrome de burnout o quemarse por el trabajo, tiene su origen en profesiones que se basan en la interacción con los individuos en relación al ámbito laboral.

Compromiso organizacional. El compromiso organizacional, es el esfuerzo realizado por los trabajadores en favor de la empresa u organización. Asimismo, este esfuerzo se da de forma voluntaria, la cual es motivada por los incentivos y las actividades de participación.

Compromiso afectivo. Hace mención a la connotación emocional de los individuos con la organización en la que se encuentran, sintiéndose estas personas como satisfechas y orgullosas especialmente de forma psicológica en base a un conjunto gratificante de experiencias laborales.

Compromiso de continuidad. Hace referencia a la permanencia del individuo en base a costos financieros, físicos y psicológicos, acompañados de las oportunidades de encontrar otro empleo, si es que el colaborador decidiera desertar de la organización (Gil, 2018).

Compromiso normativo. Hace mención a la obligación moral y de lealtad que siente el empleador por continuar en la organización, porque cree que está en deuda con ella, por haberle dado la oportunidad de laborar (Juaneda & Gonzalez, 2011).

Agotamiento emocional. Es el resultado de la disminución de estrategias individuales emocionales para realizar los retos que su cargo le exige a diario, y se evidencia mediante un cansancio constante a todos los niveles individuales (físico, emocional y psicológico), además de irritación e insatisfacción con su trabajo y pesimismo sobre las funciones diarias a cumplir (Lopez & Osca, 2010).

Despersonalización. Esta es una condición en la que un empleado crea una barrera entre él y sus usuarios como una forma de protegerse, pero al mismo tiempo reduce la eficiencia de su trabajo. Refleja insensibilidad, cinismo y deshumanización: los pacientes dejan de ser humanos y se convierten en objetos (Gil, 2018).

Baja Realización personal. Es un sentimiento subjetivo de frustración acerca de cómo hace su trabajo y qué resultados obtiene. El esfuerzo que realiza lo siente como negativo se valora y afecta la autoestima de los empleados. (Gil, 2018).

1.2. Dimensiones

1.2.1. Dimensiones del síndrome de burnout

Para la determinación de dimensiones de la variable se ha tomado como referencia la propuesta de mayor aceptación internacional la cual es la teoría de Maslach y Jackson (1981) y adaptada finalmente por Salazar & Sanabria (2013).

Tabla 2*Dimensiones síndrome de burnout*

Dimensión	Definición
Cansancio emocional	Es el agotamiento psicológico que sufre una persona hasta el punto de estar al límite profesional (De la Granada, Gonzalez, & Baños, 2010).
Despersonalización	Es el estado en que una persona se encuentra dando como resultado la irritabilidad, enojo en si malas actitudes y la realización de actividades por obligación (Marrau, 2004).
Disminución de la realización personal	Es el estado de la persona en que pierde la motivación para realizar su actividad profesional debido a muchos factos entre ellos la depresión y el sentimiento de inadaptación profesional (Chiang, Gomez, & Wackerling, 2016).

1.2.2. Dimensiones compromiso organizacional

Tabla 3

Dimensiones del compromiso organizacional

Dimensión	Definición
Compromiso afectivo	Es el estado en el que el individuo se apropia de los objetivos de la empresa por su propia convicción y se identifica plenamente con la misma (Hernandez, Teran, Navarrete, & Leon, 2007).
Compromiso continuo	Es el compromiso generado en la persona debido al miedo que existe en no poder encontrar otro trabajo si abandona la organización en la que evalúa el costo-beneficio si en un llegado caso debería abandonar la organización (Marrau, 2004).
Compromiso normativo	Es el compromiso que tiene la persona por cumplir correctamente su trabajo no solamente por su salario que este le da sino también por todo lo que la empresa ha invertido en esa persona como, por ejemplo, gastos de capacitación y asistencia, es un sentimiento de retribución que tienes la persona con la organización (D'Alleo & Santangelo, 2011).

1.3. Instrumentos de medida

Para realizar la medición de las variables: síndrome de burnout y el compromiso organizacional se manejará el instrumento de la encuesta, la cual por medio de una combinación de preguntas se recolecta datos que darán sustento a las hipótesis planteadas.

Para el SB se utilizará el cuestionario de Maslach (1986), que a su vez ha sido adaptado por Mercado & Gil (2010), y que consta de 22 ítems que recogen información del personal con en lo que respecta a sus emociones y actitudes profesionales con afinidad a diferentes situaciones que demostraran el grado de deterioro profesional con que el individuo se encuentre. El cuestionario de Maslach (1986), se realiza en el intervalo de diez a quince minutos y mide las tres dimensiones trazadas en el artículo de Maslach (1981) y Hernández, que poseen sus pertinentes ítems de medición y son las siguientes:

- Cansancio emocional. se mide con 9 ítems, su valoración máxima es de 54 puntos y obtiene información acerca del agotamiento psicológico profesional que tiene la persona al cumplir su actividad laboral (Chiang, Gomez, & Wackerling, 2016).
- Despersonalización. Se mide con 5 ítems, su puntuación máxima es de 30 puntos y obtiene información acerca de las actitudes mecánicas, mide a la persona en las actitudes automáticas o de robot (Bracho & García, 2013).
- Realización personal. Se mide con 8 ítems, su puntuación máxima es de 48 puntos y obtiene información acerca de bienestar del personal con la institución (Chandler, 2016).

Los datos de la variable compromiso organizacional serán obtenidos mediante el cuestionario propuesto por Meyer y Allen (1986), en donde se mide el grado con que el individuo se halla comprometido con la institución, según Aliaga (2016), este instrumento se aplicará individualmente y tendrá una duración de un cuarto de hora minutos, posee las tres dimensiones ya propuestas en la teoría del enfoque multidimensional y los 21 ítems se encuentran divididos en:

- Afectivo. Siete ítems.

- Continuo. Ocho ítems.
- Normativo. Seis ítems.

1.4. Modelo

1.4.1. Síndrome de burnout

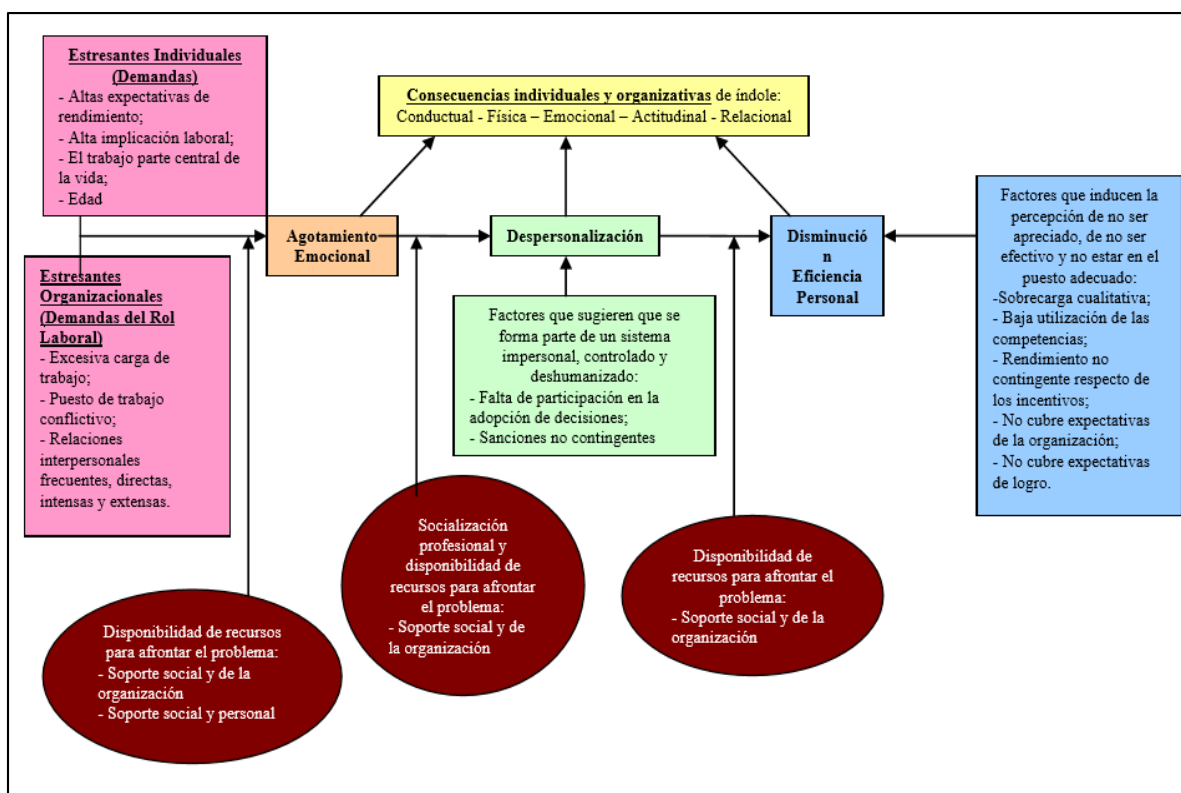


Figura 8. Modelo de síndrome de burnout

Este modelo describe las fases por las cuales debe pasar el individuo para llegar al burnout. Las tres dimensiones son aplicables para cualquier campo laboral debido a que son determinaciones psicológicas que cualquier ser humano podría padecer en momentos en los que se encuentre presionado por la actividad laboral que realiza y que no cuente con los recursos necesarios para afrontar individualmente al estrés (Bracco & Valdez, 2018).

1.4.2. Compromiso Organizacional

El modelo es presentado por Meyer (2002), se muestra las categorías generales que son específicamente relacionadas con las tres dimensiones anteriormente planteadas. En el modelo adaptado por Bentazos & Paz (2007), se ubica en la parte derecha de la figura 1 las variables que son consideradas como derivaciones del compromiso organizacional (Manzano, 2013).

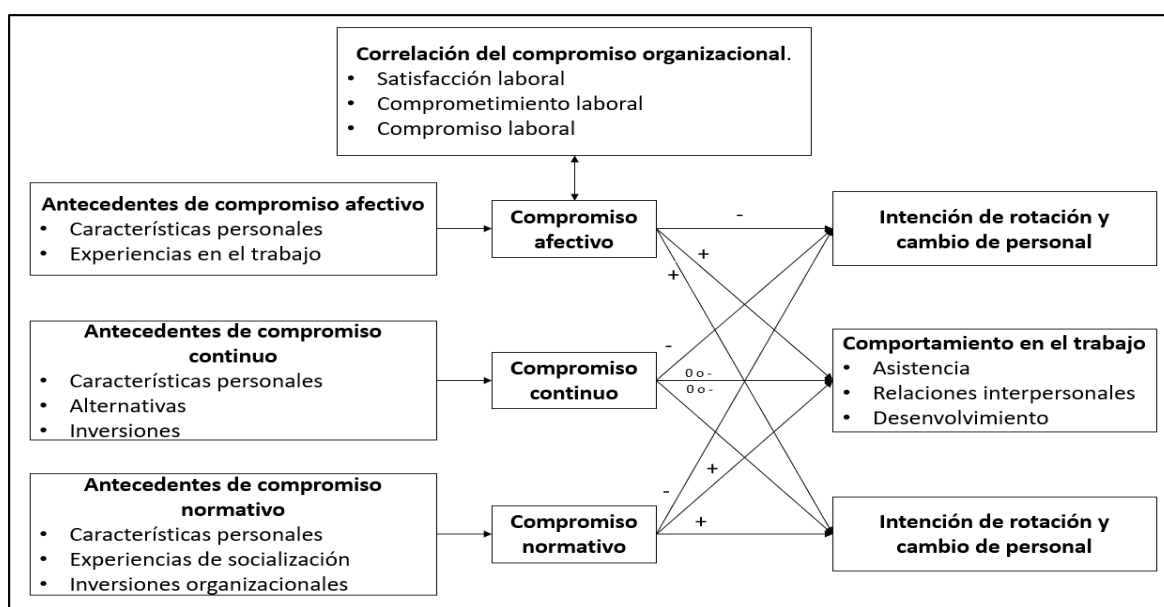


Figura 9. Modelo estructural de la investigación

El modelo de los tres componentes hace hincapié en la correlación negativa existente entre las tres dimensiones con la rotación de los trabajadores y expone las relaciones positivas existentes con el estrés laboral, así mismo muestra diferentes comportamientos relevantes que tienen una correlación positiva con dimensiones del compromiso organizacional, como son el desempeño en el cargo, las relaciones con compañeros y la asistencia. El estrés laboral y el compromiso organizacional han sido estudiados solamente como correlaciones debido a que Meyer (2002), en su estudio hace énfasis en que el estrés laboral tiene directamente un tinte afectivo por lo que se

tendría que correlacionar directamente con la dimensión compromiso afectivo. Sin embargo Hernández, Terán, Navarrete, & León (2007), argumentan que el estrés laboral tiene muchas conexiones con el involucramiento laboral y la satisfacción, pero tienen diferencias con muchos de los factores de la dimensión de compromiso afectivo (De la Granada, Gonzalez, & Baños, 2010; Coelho & Bendassolli, 2017).

CAPITULO II

2. Planteamiento del problema

A nivel mundial se ha realizado varios acerca del síndrome de burnout en las Fuerzas Armadas de diferentes países, muchos factores han hecho que el mencionado síndrome llegue a este tipo de instituciones en donde comúnmente se cree que los militares, individuos entrenados para ser sometidos a diferentes y difíciles situaciones psicológicas no son candidatos para padecer este tipo de problemas en su trabajo. Las Fuerzas Armadas Ecuatorianas no son diferentes a otras Fuerzas Armadas del mundo y existen evidencias de que el personal militar podría padecer este síndrome e incidiría de manera directa en diferentes elementos que ponen en peligro la consecución de los objetivos de la institución.

La Fuerza Aérea Ecuatoriana al ser una institución militar no ha considerado la implementación de estrategias que permitan el desarrollo del personal en forma multidimensional, dentro de esta es muy importante el desarrollo socio-laboral; esto incide plenamente en los resultados que se quiere lograr. Uno de los problemas dentro de las particularidades de la institución armada es la alta movilidad del personal, lo cual afecta de forma directa, una vez que es dado “el pase” debe asumir cambios sustanciales relacionados con aspectos de bienestar familiar, así como la incertidumbre propia de la asignación de nuevas actividades.

En los repartos operativos de la Fuerza Aérea el personal trabaja en horarios extendidos y sin recibir ninguna remuneración adicional, esto se debe a que la capacidad operativa de la FAE siempre debe mantenerse al 100%, por esto en muchas ocasiones se debe trabajar hasta altas horas de la noche para que las aeronaves se encuentren en optimo estado para el cumplimiento de misiones de defensa y entrenamiento. Los problemas psicosociales se desencadenan en los

individuos que no asimilan correctamente los cambios a los que están sometidos, por lo cual estimula la deficiencia en el trabajo y toma incorrecta de decisiones, que muchas veces son condenadas y sancionadas por superiores, razón por la cual el individuo evidencia la insatisfacción laboral y se siente quemado, prima en el sentimientos contradictorios entre el componente cognitivo y conductual, situación que se acentúa cuando percibe que la institución no valora su trabajo.

2.1. Conveniencia

Este estudio es de suma importancia para los intereses de la Fuerza Aérea Ecuatoriana para mantener totalmente operativas las capacidades y el comprometimiento del personal con la institución. Es importante conocer las afectaciones de este padecimiento, a razón de que todos los días el personal de las Fuerzas Armadas está sometido a situaciones de presión continua en donde se debe tomar decisiones en un tiempo mínimo; esto provocaría que el personal se sienta rápidamente estresado y que no se esté facultado para ejecutar las acciones correspondientes que ayuden al cumplimiento de las misiones encomendadas, por lo cual es obligatorio tomar medidas preventivas y cuidados necesarios para que el personal no llegue a afectarse (Chiang, Gomez, & Wackerling, 2016)

2.2. Relevancia social

La investigación es de interés general, a razón de en la actualidad han cambiado los escenarios laborales del personal, pero no se ha ejecutado un estudio de las consecuencias de dichos cambios en su estado emocional y psicológico; la información obtenida en este estudio es un aporte significativo para plantear futuros planes de contingencia en las instituciones que deseen optimizar el ambiente laboral y eliminar el riesgo de tener trabajadores afectados por el estrés laboral crónico

que derive en el síndrome de burnout (De la Granada, Gonzalez, & Baños, 2010; Chiang, Gomez, & Wackerling, 2016).

2.3. Implicaciones prácticas

El síndrome de burnout es una problemática que no está siendo tratada o atendida en las Fuerzas Armadas del Ecuador, por lo que este estudio constituye un primer paso para determinar los factores del porque se pierde el compromiso de los miembros con la institución armada; se determinara factores indicando motivos del personal que abandona los principios institucionales, mismos que son indicadores del resquebrajamiento institucional y del estrés laboral, que transporta al individuo a un estado de despreocupación por la actividad profesional (De la Granada, Gonzalez, & Baños, 2010; Chiang, Gomez, & Wackerling, 2016).

2.4. Valor teórico

Esta investigación será de utilidad para futuros estudios acerca el síndrome de burnout y el compromiso con la organización, además se apoyará la teoría organizacional para el síndrome de burnout y la teoría del enfoque multidimensional Meyer y Allen para el compromiso organizacional; los administradores del talento humano en diferentes organizaciones podrán tomar como referencia esta investigación para realizar diagnósticos y presentar posibles soluciones en las diferentes instituciones en las cuales se encuentren gestionando el talento humano (Martinez, 2016).

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Determinar la situación laboral, utilizando las dimensiones del síndrome de burnout y el compromiso organizacional para proponer estrategias que mejoren la calidad de vida laboral del personal de Fuerza Aérea Ecuatoriana.

3.2. Objetivos específicos

1. Evaluar la situación emocional actual del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
2. Identificar los factores que producen el síndrome de burnout.
3. Establecer la relación entre los factores del síndrome de burnout y las dimensiones del compromiso organizacional.
4. Proponer estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral y fortalezcan el compromiso institucional.

4. Determinación de variables

4.1. Variable independiente: Síndrome de burnout

El síndrome de burnout no depende plenamente del compromiso organizacional ya que son múltiples los factores que provocan esta patología y que son totalmente ajenos al compromiso organizacional (Zayas, 2016; Calderon, 2015).

4.2. Variable dependiente: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional depende de factores que inciden de forma integral en el crecimiento o decrecimiento de esta variable. El síndrome de burnout sería una causa muy clara de una afectación al compromiso de una persona con una organización, ya que al padecer este

síndrome, el individuo se verá inmiscuido en un proceso lento de desapego a la organización y a la que terminara dejando debido a un nulo nivel de compromiso organizacional (Bellou, 2015; Ruiz J. , 2013).

5. Hipótesis

Tabla 4

Matriz de hipótesis

Objetivo específico	Hipótesis	Dimensión	Variables	Definición de la variable	Indicador	Ítem	Instrumento
Evaluar la situación emocional actual del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana	El síndrome de burnout está presente en el personal militar de la FAE	-Cansancio emocional -Despersonalización -Disminución de la realización personal	-Síndrome de burnout	Es el nivel de pertenencia que el trabajador tiene con la organización y de qué forma se identifica con sus valores y sus objetivos.	Estrés laboral	1 al 22	Encuesta
Identificar los factores que producen el síndrome de burnout	El clima organizacional negativo estimula la presencia de síndrome de burnout en el personal militar de la FAE	-Cansancio emocional -Despersonalización -Disminución de la realización personal	-Síndrome de burnout	Este trastorno también llamado "el síndrome de quemarse por el trabajo" es la reacción a un estado de estrés crónico.	Estrés laboral	1 al 22	Encuesta
Establecer la relación del síndrome de burnout y las dimensiones del compromiso organizacional en el personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana	Existe una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional	-Compromiso: afectivo, continuo y normativo -Cansancio emocional -Despersonalización -Disminución de la realización personal	-Compromiso organizacional	Es el nivel de pertenencia que el trabajador tiene con la organización y de qué forma se identifica con sus valores y sus objetivos.	Sentimiento de pertenencia Alegría Afecto Vínculo emocional Desempeño mínimo	23 al 43	Encuesta

5.1. Clasificación de hipótesis

Las hipótesis planteadas para la presente investigación son las siguientes:

Tabla 5

Clasificación de las hipótesis

Tipo de hipótesis	Hipótesis
Hipótesis descriptiva:	H1: El síndrome de burnout está presente en el personal militar de la FAE.
Hipótesis descriptiva:	H2: El clima organizacional negativo estimula la presencia de síndrome de burnout en el personal militar de la FAE.
Hipótesis correlacional	H3: Existe una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional.

CAPITULO III

6. Metodología

6.1. Enfoque

La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo; puesto que, como plantea Fernández (2002), en el presente estudio se medirá el grado de afectación de las dos variables planteadas en el tema de investigación mediante el instrumento de recolección de información; los datos serán medidos por la escala de Likert y serán sometidos a pruebas estadísticas que permitan cuantificar la relevancia del síndrome de burnout en el compromiso organizacional y minimizar el riesgo de errores al trabajar con la muestra obtenida (Calero, 2000; Cadena, Rendón, & Aguilar, 2017).

6.2. Tipología de la investigación

6.2.1. Por su finalidad

La tipología de la investigación es aplicada; según Vargas (2008), en este tipo de investigación se pretende resolver un problema planteado mediante conocimientos adquiridos y en base a una teoría que tenga rasgos conceptuales acordes al problema de investigación. En este estudio se realizará la recolección y análisis de datos que permitan dar recomendaciones que consoliden o solucionen el déficit de compromiso organizacional en base a los resultados obtenidos y a las relaciones de las dimensiones del síndrome de burnout en el compromiso organizacional del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana (Tinta, 2011).

6.2.2. Por las fuentes de información

Según Torres (2011), las fuentes primarias son información obtenida de primera mano. Para la consolidación de los datos de la institución en la que se trabaja en la presente investigación, se ha obtenido la opinión de los expertos competentes de talento humano de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, así también se ha tomado y adaptado información de artículos científicos disponibles en revistas indexadas. Como fuentes secundarias y con el fin de hallar investigaciones pasadas que aporten con la base teórica del estudio se utilizaron listas de referencias de artículos científicos y tesis, adicional se ha usado las diferentes bases de datos digitales para encontrar fuentes de información primarias.

6.2.3. Por las unidades de análisis

La investigación por las unidades de análisis es in situ, debido a que la información se recolectó directamente del personal militar de los repartos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, mediante el instrumento de recolección que permitirá probar las hipótesis planteadas para este estudio.

6.2.4. Por el control de las variables

Este estudio es no experimental, ya que, para obtener una respuesta a la interrogante planteada, no se manipula las variables y se las estudia mientras estas se desarrollan en su entorno normal y natural, mientras que el investigador únicamente se convierte en un observador, ya que no tiene injerencia alguna en las mismas. En este tipo de investigación no experimental se observa el comportamiento de las variables en el campo en donde se conseguirá la información, en este caso, en los repartos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, para un posterior análisis en el que se pueda

obtener conclusiones que contribuyan a la solución del problema de estudio y que ayuden a sustentar las teorías ya planteadas sobre las variables a investigarse (Tinta, 2011).

Tabla 6

Dimensiones de las variables de estudio

Variable	Tipo	Dimensiones
		Cansancio emocional
Síndrome de burnout	Independiente	Despersonalización Disminución de la realización personal
Compromiso organizacional	Dependiente	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo

6.2.5. Por el alcance

El alcance de la investigación es descriptivo y correlacional; según, Veiga del cabo & De la Fuente (2008), los estudios descriptivos establecen características y frecuencia del fenómeno, que a su vez permiten encontrar información para poder consolidar la base teórica y plantear hipótesis para el estudio. La presente investigación desarrollará una descripción de la situación actual del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en lo que respecta a las variables de estudio para una posterior propuesta que mejore las condiciones laborales del personal militar de

la institución. El estudio correlacional busca información exacta del comportamiento de una variable y de cómo esta influye de forma positiva o negativa en la otra con el fin de establecer relaciones para un posterior análisis de las causas o posibles soluciones del problema planteado. (Coria, Pastor, & Torres, 2013).

Tabla 7

Enfoque y tipología de la investigación

Aspectos	Tipo
Por su enfoque	Cuantitativo
Por la manipulación de las variables	No experimental
Por su temporalidad	Transversal
Por su alcance	Correlacional

6.3. Población y muestra

La población es conocida; la Fuerza Aérea Ecuatoriana es una rama de las Fuerzas Armadas que tiene como principal objetivo la protección del espacio aéreo nacional; por lo tanto, la publicación del numérico de personas o de material bélico está prohibido debido a que podría comprometerse la defensa del territorio nacional. Esta investigación pretende brindar directrices que contribuyan con el desarrollo de dicha institución, por esta razón se ha podido acceder a la población de la institución, posterior se ha obtenido la muestra de la población del personal militar de la Fuerza Aérea, misma con la cual se trabajará en la aplicación de instrumento de recolección de datos.

6.3.1. Marco muestral

El presente estudio se realizará en todos los repartos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, a los 1990 militares en servicio activo del año 2018.

Tabla 8

Numérico del personal que conforma la Fuerza Aérea

Áreas	Cantidad	Porcentajes
Hombres	1521	93,021%
Mujeres	469	6,979%
Total	1990	100%

6.3.2. Tipo de muestreo

En el presente estudio se aplicará el método aleatorio simple, el cual es un tipo de muestreo probabilístico permite que todos los elementos descritos en el marco muestral tengan la misma probabilidad de ser seleccionados para ser parte de la muestra, independientemente de la probabilidad que tengan los otros elementos de la población de ser elegidos (Tosen & Manterola, 2017).

6.3.3. Cálculo de la muestra

Con la población establecida se procederá a obtener la muestra con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Figura 10. Fórmula

Tabla 9

Variables para la determinación de la muestra

Población	N	1990
Tamaño de la muestra	n	
Nivel de confianza deseado	z	1.96
Probabilidad de éxito	p	0.5
Probabilidad de fracaso	q	0.5
Nivel de error dispuesto a cometer	e	0.05

6.3.3.1. Muestra obtenida

Tabla 10

Muestra obtenida

Muestra	363
Hombres	338
Mujeres	25

Se ha podido determinar una muestra de 363 personas y se ha utilizado un nivel de confianza del 95%, por lo cual se debe realizar dicho número de encuestas y es importante dirigirse a los dos grupos que constituyen el numérico total de la Fuerza Aérea que son hombres y mujeres para así tener una visión más amplia de cuál es el grupo que se encuentra mayormente afectado, para formular propuestas de mejora acordes a cada grupo de personas.

6.4. Diseño de la encuesta

Para la variable síndrome de burnout se ocupará el cuestionario de Maslach (1986), que a su vez ha sido adaptado por Mercado & Gil (2010), y que consta de 22 ítems que son afirmaciones que recogen información del personal con respecto a sus sentimientos y sus actitudes profesionales con afinidad a diferentes situaciones que demostraran el grado de deterioro profesional con que el individuo se encuentre. El cuestionario de Maslach (1986), se realiza en el intervalo de diez a quince minutos y mide las tres dimensiones trazadas en el artículo de Maslach (1981) y Hernández, Terán, Navarrete, & León (2007).

La variable compromiso organizacional se medirá con el cuestionario propuesto por Meyer y Allen (1986) y adaptado por Mercado & Gil (2010), en donde se mide el grado con que el individuo se empareja y que se halla comprometido con la institución, según Aliaga (2016), este instrumento se aplicará individualmente y tendrá una duración de un cuarto de hora minutos, posee las tres dimensiones ya propuestas por Bentazos & Paz (2007) y de 21 ítems.

Tabla 11*Ítems del instrumento de recolección de información*

Sección	Dimensión	Ítems	N° de Ítems	
I	Datos de identificación			
II	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	
III	síndrome de burnout	Despersonalización	5,10,11,15,22	5
IV		Disminución de la realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	8
V	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1,4,7,10,13,16,19	7
VI		Compromiso de continuidad	3,6,9,12,15,18,20,21	8
VII		Compromiso normativo	2,5,8,11,14,17	6

6.4.1. Sección I. Datos de identificación

Esta sección del instrumento de recolección de información tiene como finalidad de obtener datos que permitan direccionar de una mejor forma las estrategias a implementar para optimizar las condiciones laborales del personal militar; se podrá dividir los resultados en grupos específicos y se ha seleccionado preguntas para formar secciones de personas más relevantes y de interés para la institución. Además, se podrá formar una base teórica para conocer qué grupo de personas es el más afectado con el síndrome de burnout para realizar futuros estudios dirigiéndose a un grupo específico.

6.4.2. Sección II. Cansancio emocional

El cansancio emocional es el agotamiento psicológico en el trabajador en el cual se evidencia una desproporción entre el trabajo que realiza y en el cansancio que siente, de esta forma se vuelve un ser insatisfecho e irritable que difícilmente cumplirá su trabajo con convicción y dentro de los estándares que debería hacerlo. En el presente estudio mediante el instrumento de recolección de datos se mide con 9 ítems, su máxima es de 54 puntos y logra obtener información acerca del agotamiento psicológico profesional que tiene la persona al cumplir su actividad laboral.

6.4.3. Sección III. Despersonalización

Esta es una manera que tiene el trabajador de responder ante todos los sentimientos de impotencia y cansancio; acompañados por actitudes hostiles en sus relaciones sociales y hacia su entorno en general. En la despersonalización muchas veces el trabajador muestra una fachada de energía exagerada, lo que provocará que se sienta aún más cansado y desapegado de su actividad laboral. En este estudio mediante el instrumento de recolección de la información se mide esta dimensión con 5 ítems, su puntuación máxima es de 30 puntos.

6.4.4. Sección IV. Disminución de la realización personal

La disminución de la realización personal está relacionada con las metas y objetivos que tiene el trabajador y que espera cumplirlos profesionalmente en el lugar en donde labora. Cuando esta dimensión disminuye no se pueden cumplir con las aspiraciones personales, por lo cual es irrefutable que la actitud hacia las tareas que tenga que efectuar el trabajador no estarán fomentadas en los sentimientos férreos de compromiso que se debería tener con la institución. La disminución de la realización personal se medirá mediante ocho ítems en el cuestionario a aplicarse para la recolección de información de la presente investigación.

6.4.5. Sección V. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se medirá en esta investigación mediante el cuestionario de Meyer y Allen (1986), el cual consta de siete ítems para medirlo. La importancia de esta dimensión radica en que permite hallar información acerca del nivel en que los trabajadores involucran sentimientos ajenos a su actividad laboral; sentimientos que permiten un total involucramiento del trabajador con la institución por las emociones que tiene por la misma. Esta dimensión se mide en el cuestionario a aplicarse con siete ítems.

6.4.6. Sección VI. Compromiso de continuidad

Esta sección de la encuesta obtiene información acerca de cómo el personal pone en una balanza lo que ha dado por la institución, lo que recibe y lo que pasaría en su vida si de alguna forma tendría que desvincularse de la misma, por lo cual tiene el pensamiento de continuar en la institución por el temor de no encontrar en otro lugar lo que tiene en su actual trabajo. Esta dimensión se mide con el mencionado cuestionario para compromiso organizacional mediante ocho ítems.

6.4.7. Sección VII. Compromiso normativo

El compromiso normativo se medirá en la encuesta con 6 ítems que permiten hallar información acerca del nivel de compromiso que siente el personal de la muestra de estudio de devolver de alguna forma todo lo que la institución ha invertido en su preparación o capacitación; este tipo de compromiso genera una lealtad que permanece mientras el individuo se sienta en deuda con la institución, pero cuando cree que ha cumplido con todas sus obligaciones, tendrá la tendencia de abandonarla.

6.5. Plan de recolección de datos


Para la recolección de datos en primer lugar y en el caso de esta investigación se debe realizar toda la documentación pertinente para tener acceso a la información de la institución ya que, como se explicó anteriormente al ser una institución dedicada a la defensa, esta posee información clasificada que podría comprometer la seguridad del país si se difunde. Una vez se hayan obtenido todos los permisos de acceso a las diferentes unidades, al personal y a la información requerida se procede a la aplicación de la encuesta piloto previamente validada y corregida por expertos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, con este procedimiento se buscará verificar la factibilidad de dicha encuesta (Manzano, 2013).

Una vez verificada la factibilidad y obteniendo información como dificultades que tengan los encuestados se procederá a realizar correcciones, si existieren para posteriormente aplicar la encuesta a toda la muestra obtenida. Finalmente se tabula la información obtenida en las encuestas para realizar los análisis necesarios para que direccionen a las conclusiones con el fin de afirmar o descartar las hipótesis y que cumplan con los objetivos previamente propuestos (Manzano, 2013).

Tabla 12

Tabla de recolección de la información

Variable	Descripción
Lugar ¿Dónde?	Las encuestas se realizarán a 363 personas en las unidades militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
Tiempo ¿Cuándo?	Se realizarán la tercera semana del mes de septiembre del 2019 con los datos correspondientes al año 2018.

CONTINUA 

¿Cómo? O ¿Con quién?	Con los permisos respectivos se aplicará el instrumento de recolección de datos al personal militar en servicio activo.
Determinar la aplicación	Se solicitará la autorización del Comandante del Comando de Educación y Doctrina militar Aeroespacial para la obtención de la información.
Redacción de preguntas	Las preguntas fueron tomadas de los cuestionarios MBI (Maslach Burnout Inventory) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.
Resultados esperados	Se espera que los resultados den respuesta a las hipótesis planteadas para este estudio.

CAPITULO IV

7. Resultados

A continuación, se presenta los resultados obtenidos después de la aplicación de 363 encuestas al personal militar de la Fuerza Aérea en las diferentes unidades militares del país. Las encuestas fueron aplicadas a un total de 338 hombres y 25 mujeres; dicho numérico de hombres y mujeres se determinó mediante los porcentajes obtenidos de la población total de la Fuerza que se muestran en la tabla 10.

Tabla 13

Datos válidos MBI (Maslach burnout Inventory)

		síndrome de burnout
N	Válido	363
	Perdidos	0

Tabla 14

Datos válidos Escala de compromiso organizacional

		Escala de compromiso organizacional
N	Válido	363
	Perdidos	0

7.1. Análisis descriptivo

7.1.1. Análisis univariado

7.1.1.1. Preguntas sociodemográficas

Genero

De acuerdo a la información obtenida, la deficiencia de personal femenino de la institución responde a la presencia en el inconsciente colectivo, a lo largo de la historia las fuerzas militares han considerado para las guerras y batallas históricas únicamente al personal masculino, a razón de que siempre se ha calificado al hombre como competente para estas tareas de fuerza y combate. Con el pasar de los años y debido al déficit de personal en las guerras, se ha permitido el servicio de las mujeres en las instituciones militares, únicamente en tiempos de conflicto y en actividades no operativas (servicios) como son: sanidad, finanzas, secretaria y manejo de documentos.

En las últimas décadas a través del mundo se ha progresado significativamente en el tema de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, por lo cual se ha buscado por parte de colectivos femeninos, la modificación de leyes que permitan un libre desenvolvimiento de la mujer en cualquier ámbito, incluso en actividades y profesiones que hace algunos años solo eran dominados por hombres. En este país en los años 50 y 60, obedeciendo a las necesidades institucionales se permite el ingreso de mujeres como especialistas al ejército, marcando un hito al incursionar en una profesión históricamente dominada por hombres; en el año 2000 se gradúan las primeras mujeres oficiales de arma y servicios del Ejército Ecuatoriano, así mismo en el año 2011 egresan de la Escuela Superior Militar de Aviación Cosme Renella B. las primeras mujeres pilotos en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, empezando de esta manera una reforma de reglamentos e instalaciones

que permiten que cada año la institución brinde mejores condiciones al personal femenino que decide formar parte de la institución.

Tabla 15

Resultados pregunta género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	338	93,1	93,1	93,1
	Femenino	25	6,9	6,9	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

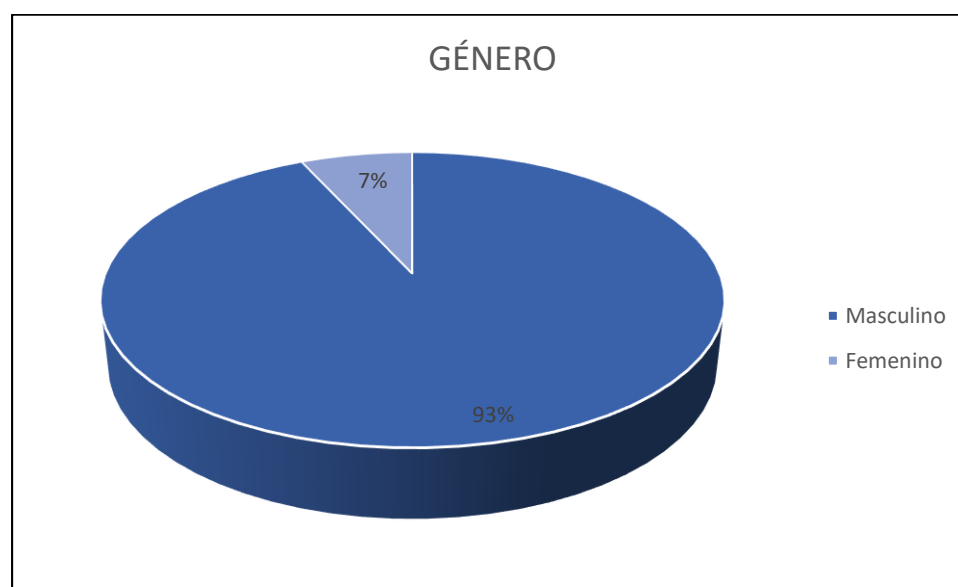


Figura 11. Resultados pregunta genero

Estado civil

Los resultados obtenidos al aplicar la encuesta ponen en evidencia que el personal en su mayoría tiene la condición de casado. La Fuerza Aérea en todos sus grados tiene personal con la mayoría de edad y con estabilidad económica, la misma que brinda la confianza para que cualquier

miembro de la institución contraiga matrimonio. Los factores económicos y sociales, determinantes en el momento de formar una familia, por lo que el personal militar en su mayoría ha tomado la decisión de estar en la condición de casado.

Tabla 16

Resultados pregunta Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	97	26,7	26,7	26,7
	Casado	240	66,1	66,1	92,8
	Divorciado	13	3,6	3,6	96,4
	Unión libre	11	3,0	3,0	99,4
	Viudo	2	,6	,6	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

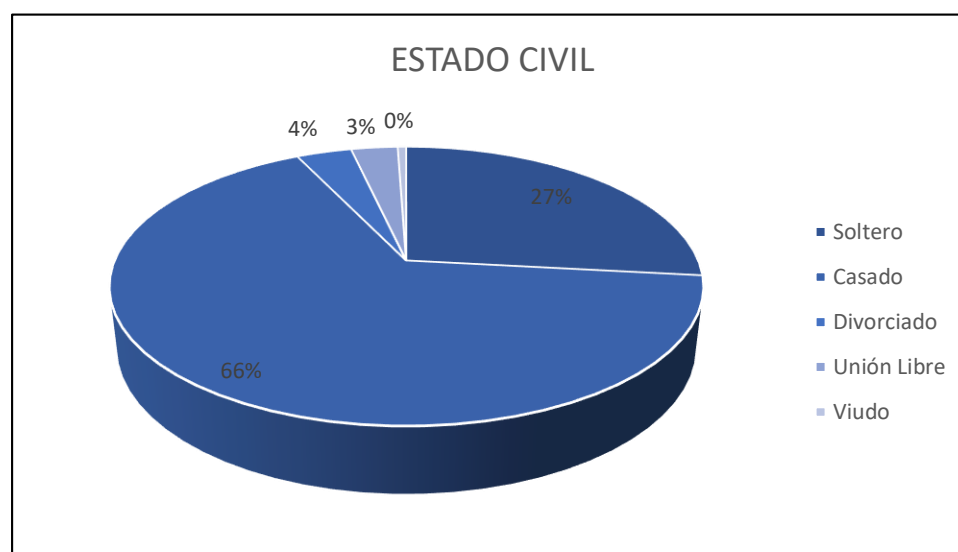


Figura 12. Resultados pregunta estado civil

Clasificación militar

El personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana está clasificado en Oficiales y Aerotécnicos; el personal de oficiales es aquel que ostenta los grados de Subteniente a General del aire, mientras que los Aerotécnicos tienen los grados de Soldado a Suboficial mayor. Según la doctrina militar de las Fuerzas Armadas del Ecuador, los Oficiales en cualquier grado, tienen mayor jerarquía que el personal de Aerotécnicos, así mismo se observa que por cada oficial existen cuatro Aerotécnicos, que obedece a los preceptos que se han formulado en las Fuerzas militares a través de los años, teniendo en cuenta que cada clasificación cumple con distintas funciones basadas en planes de defensa y carrera. Los oficiales cumplen con funciones relacionadas al Comando y Jefaturas; los Aerotécnicos cumplen con actividades de Supervisión, labores técnicas y operativas, que se complementan en una sinergia armónica, disciplinada y solidaria en el cumplimiento de la misión de las Fuerzas Armadas (Perez, 2018).

Tabla 17

Resultados pregunta Clasificación militar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Oficial	78	21,5	21,5	21,5
	Aerotécnico	285	78,5	78,5	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

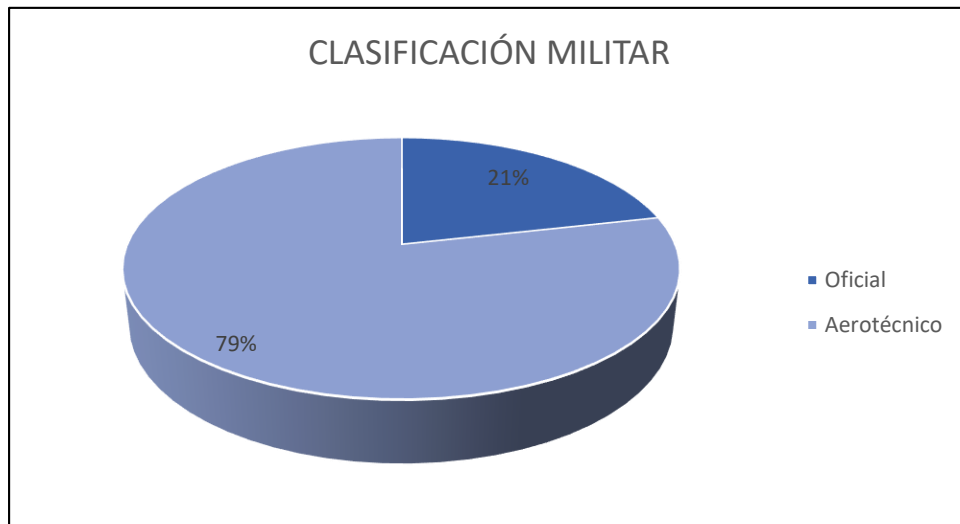


Figura 13. Resultados pregunta clasificación militar

7.1.1.2. Maslach burnout Inventory

En este apartado se ha obtenido los resultados del MBI; las tres dimensiones del burnout poseen intervalos de puntuación que determinan tres niveles de afectación del síndrome en la vida laboral del personal. Así mismo las puntuaciones deben mantenerse individuales para cada dimensión, ya que aún no se ha podido determinar una ponderación total y general del cuestionario. Se desconoce en qué nivel afecta cada dimensión en el desarrollo del burnout; por esta razón, según el Manual del MBI de Maslach (1994), la afectación en una de las tres dimensiones determina la presencia del estrés laboral que produce el burnout.

Cansancio emocional

Tabla 18

Frecuencias dimensión Cansancio emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	312	86,0	86,0	86,0
	Medio	27	7,4	7,4	93,4
	Alto	24	6,6	6,6	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

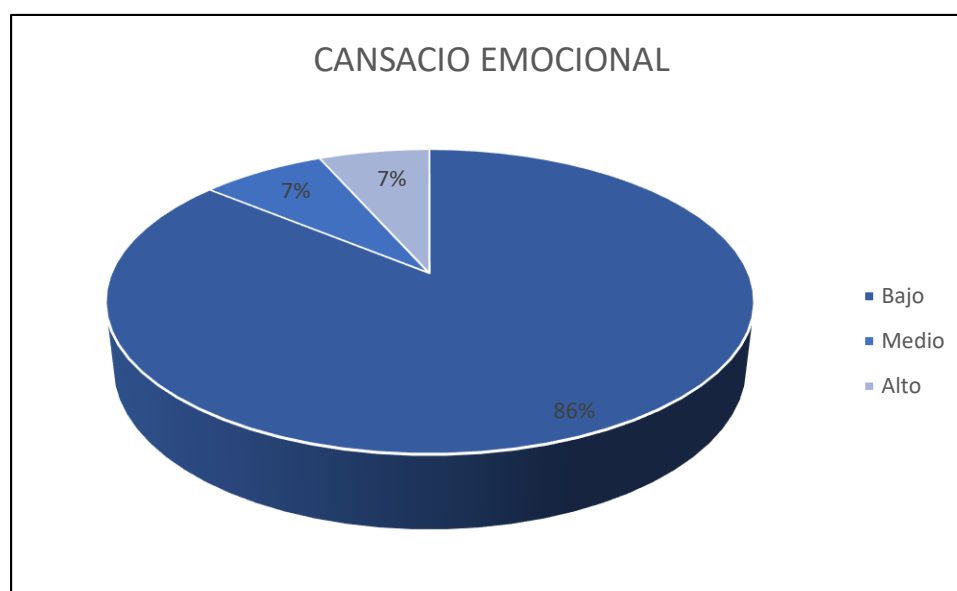


Figura 14. Resultados dimensión cansancio emocional

La dimensión cansancio emocional en la mayoría del personal se encuentra en el grado de afectación bajo, esto quiere decir que el personal posee una buena energía vital para realizar su actividad laboral en la institución, la satisfacción laboral es alta y mientras exista niveles bajos en esta dimensión, el personal se mostrara presto para cumplir con cualquier tarea encomendada con la prontitud necesaria, sin cuestionamientos ni quejas acerca de las decisiones que toman sus

superiores, teniendo plena confianza en el trabajo que los demás realizan para la consecución de los objetivos de la institución. La presencia de la disonancia emocional en los niveles de afectación medio y alto son el resultado del conflicto de las emociones que el personal siente individualmente y las emociones que crea para adaptarse a las exigencias de la vida militar. La alteración de las emociones propias del individuo para adaptarse a la institución conduce a la insatisfacción laboral ya que las emociones mostradas son una respuesta que únicamente se crean para satisfacer el rol que debería cumplir en la institución, dejando a un lado la satisfacción, estabilidad emocional y sentimientos propios del individuo (Gracia, Ramos, & Moliner, 2014).

Despersonalización

Tabla 19

Frecuencia dimensión despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	278	76,6	76,6	76,6
	Medio	60	16,5	16,5	93,1
	Alto	25	6,9	6,9	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

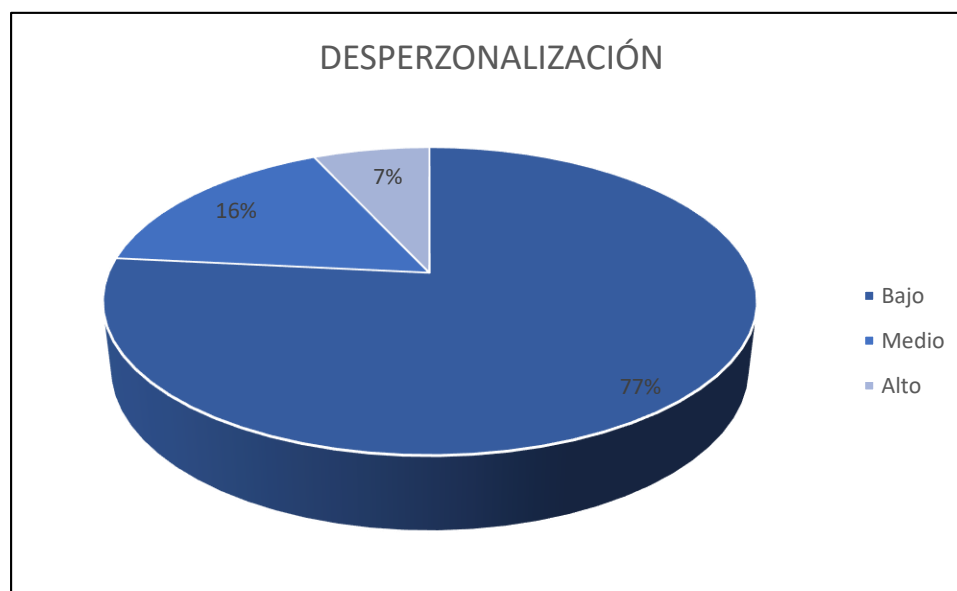


Figura 15. Resultados dimensión despersonalización

El personal militar de la Fuerza Aérea tiene un nivel de despersonalización bajo. Dichos resultados son positivos para la institución ya que en el personal priman sentimientos de empatía al momento de brindar algún servicio y de colaborar en cualquier actividad con los miembros de un equipo, ya sean actividades operativas o administrativas. Cabe destacar que en la institución es necesaria la sinergia entre los miembros de un equipo para cumplir con operaciones militares, por lo tanto, contar con personal que tenga buenas relaciones interpersonales, facilitará la ejecución de misiones de alto y bajo riesgo.

Existe un 23.4% del personal que tienen puntuaciones altas y medias, los mismos que se encuentran en peligro de padecer el síndrome de burnout; esta dimensión hace que aquellos con estas puntuaciones en el MBI tengan una actitud negativa hacia las personas que requieren de algún servicio o algún tipo de ayuda laboral. La despersonalización hace de la persona un ser apático, insensible e indiferente que considera poco importante a las personas de su entorno. De esta forma, los afectados buscan tomar distancia y aislarse de todas las actividades de socialización e

interacción laboral con el resto de trabajadores. La despersonalización genera en el personal afectado sentimientos de frustración a razón de la desmotivación laboral e irritabilidad, así mismo el afectado busca la culpabilidad de su bajo rendimiento en el trabajo en sus compañeros, lo que produce un mal ambiente en la institución y resquebrajamiento de la disciplina y sinergia que requieren las actividades militares.

Realización personal

Tabla 20

Frecuencia dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	17,6	17,6	17,6
	Medio	56	15,4	15,4	33,1
	Alto	243	66,9	66,9	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

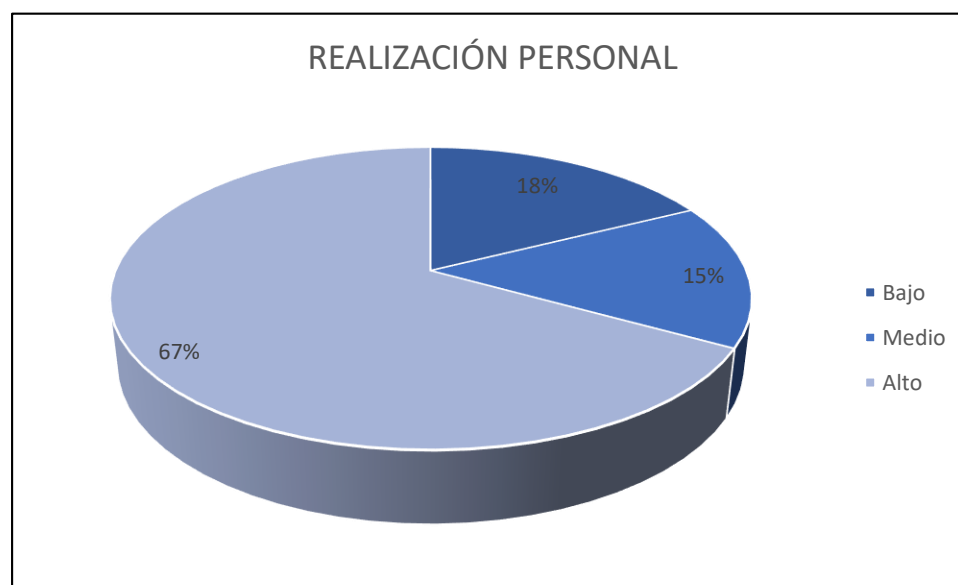


Figura 16. Resultados dimensión realización personal

El personal militar de la FAE tiene una alta realización personal, este nivel es alcanzado una vez que el individuo haya satisfecho las necesidades de los niveles más bajos de la pirámide de Maslow (1943), en la que se puede afirmar que la no satisfacción de una necesidad genera comportamientos impropios de la persona, mientras que las necesidades previamente satisfechas no generan comportamiento alguno. El personal con una alta realización personal no tiene riesgo de padecer estrés laboral crónico, ya que al alcanzar la autorrealización llega al nivel más alto que es el de la felicidad y armonía labora (Charaja & Mamani, 2014).

El personal con puntuaciones medias y bajas en el cuestionario estarían en peligro de afectación del burnout; el personal de dichas puntuaciones se maneja en un auto concepto negativo, posee un bajo desempeño profesional que conduce a la pérdida de ideales personales y sentimientos de fracaso e inutilidad. Esta dimensión produce que el trabajador no alcance sus objetivos personales por su mala situación emocional, que desvalorice las labores que el mismo realiza y que no se sienta conforme con la institución porque cree que la misma le quita o no le

brinda las oportunidades para cumplir con sus metas. El personal con una baja realización personal buscara salir de la institución a otra en donde sienta que su trabajo es importante.

7.1.1.3. Compromiso organizacional

Compromiso afectivo

Tabla 21

Frecuencia dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	88	24,2	24,2	24,2
	Medio	201	55,4	55,4	79,6
	Alto	74	20,4	20,4	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

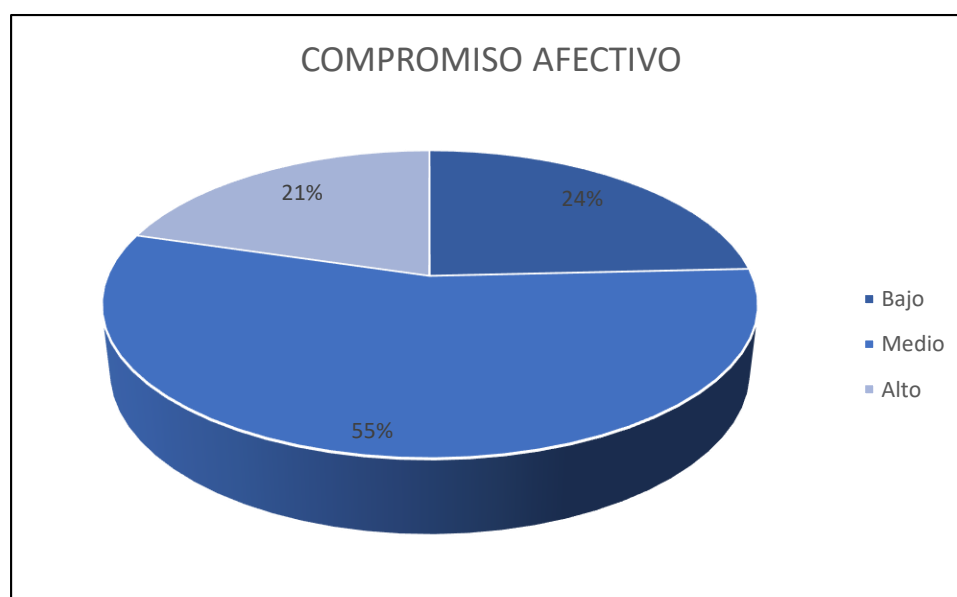


Figura 17. Resultados dimensión compromiso afectivo

El personal con un nivel medio y alto se mantiene contento con su trabajo y participa activamente en todas las actividades concernientes a la institución, así mismo aporta con ideas que representan una valiosa contribución que ayudará a la misma, el trabajador al sentirse unido sentimentalmente a la FAE, tendrá resultados óptimos en su trabajo, sintiendo libertad para dar sugerencias, como respuesta a problemas institucionales. El vínculo emocional con la institución del personal en un nivel alto se ve reflejado en la sinergia entre personas que comparten profundamente la filosofía de la institución, permitiendo resultados óptimos y un desempeño profesional que fortalece el compromiso de los que le rodean. El personal con niveles medio y bajo tendrá conflictos y desacuerdos con la filosofía institucional; la misma que permite que el trabajador tenga un vínculo emocional con la misma y que se genere un ambiente propicio por la interacción de personas comprometidas entre sí y con la Fuerza Aérea.

Compromiso normativo

Tabla 22

Frecuencia dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	104	28,7	28,7	28,7
	Medio	157	43,3	43,3	71,9
	Alto	102	28,1	28,1	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

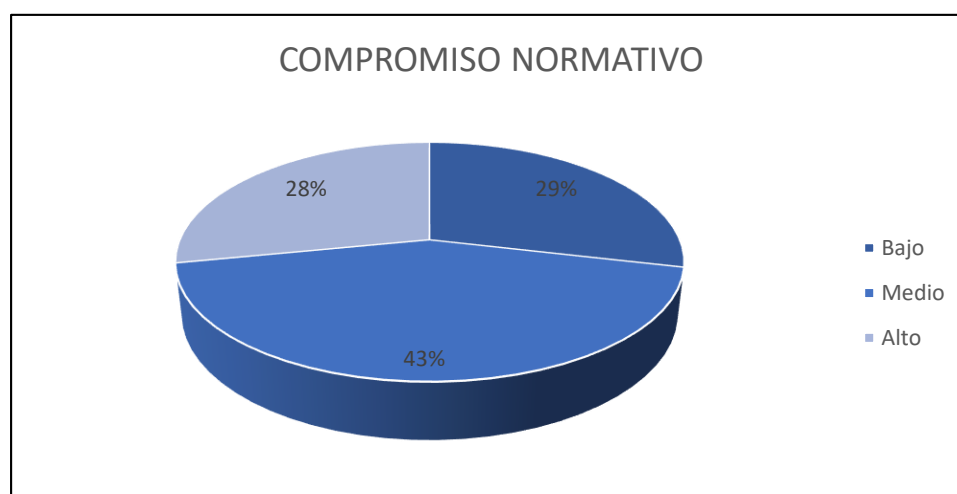


Figura 18. Resultados dimensión compromiso normativo

Los resultados reflejan que el personal se encuentra en un nivel de afectación medio, lo cual significa que se toma en consideración la forma en la que han sido tratados en la institución, y como resultado existe un sentimiento de lealtad hacia la institución y no estiman correr el riesgo de abandonarla, temiendo no obtener los mismos beneficios o prestaciones que reciben en su trabajo actual.

Compromiso de continuidad

Tabla 23

Frecuencia dimensión compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	110	30,3	30,3	30,3
	Medio	160	44,1	44,1	74,4
	Alto	93	25,6	25,6	100,0
	Total	363	100,0	100,0	

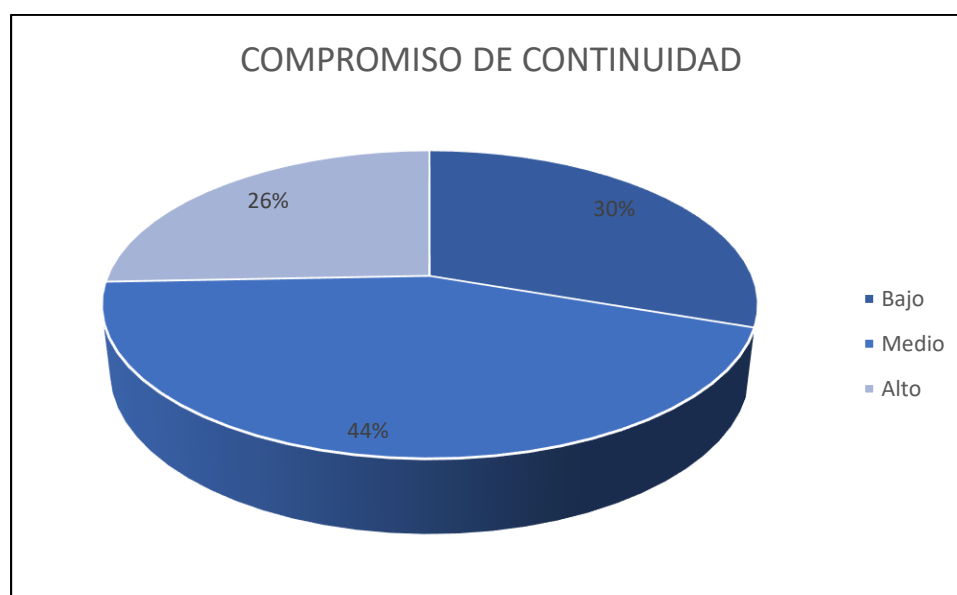


Figura 19. Compromiso de continuidad

Los resultados obtenidos en esta dimensión representan que el personal no tiene la intención de permanecer en la institución más del tiempo mínimo requerido para acceder a la jubilación voluntaria; aunque el personal no maneje nuevas opciones de trabajo existirá una tendencia a abandonar la institución si en algún punto de la carrera llegan a existir desconformidades con la misma. En el país existe una deficiencia de personal capacitado en el campo aeronáutico, lo que provoca que este sector requiera de la experiencia de personal de la FAE, mismos que se ven tentados a abandonar la institución debido a los mayores beneficios económicos que ofrecen las instituciones aeronáuticas del país, siendo este un destino recurrente para el personal que decide salir de la Fuerza. En esta dimensión destaca el hecho de que el trabajador al tener un nivel de afectación bajo, posee sentimientos de desvalorización de su trabajo y por esta razón cree que en otro lugar o institución valorarían más sus acciones.

7.1.2. Análisis bivariado

7.1.2.1. Síndrome de burnout

Género y síndrome de burnout

Tabla 24

Relación del género y síndrome de burnout

Dimensión	Nivel	Masculino	Femenino	% Masculino	% Femenino
Cansancio Emocional	Bajo	298	14	88%	56%
	Medio	22	5	7%	20%
	Alto	18	6	5%	24%
Despersonalización	Bajo	261	17	77%	68%
	Medio	55	5	16%	20%
	Alto	22	3	7%	12%
Realización personal	Bajo	55	9	16%	36%
	Medio	52	4	15%	16%
	Alto	231	12	68%	48%

De acuerdo al numérico encuestado de cada género, el síndrome de burnout afecta en mayor porcentaje al personal femenino de la institución. El inconsciente colectivo y la falta de oficiales superiores hace que para las mujeres militares no exista la posibilidad de acceder a niveles de autoridad y de toma de decisiones importantes, lo que significa que el personal femenino siente que no explota sus habilidades al nivel óptimo y que cumpla con sus expectativas laborales, que a su vez provoca que en un periodo prolongado de tiempo se genere un desgaste de las dimensiones del burnout y en especial de la dimensión de realización personal.

Estado civil y Síndrome de burnout

Tabla 25

Relación entre estado civil y síndrome de burnout

Dimensión	Nivel	Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre	Viudo
Cansancio Emocional	Bajo	77	213	12	9	1
	Medio	14	13	-	-	-
	Alto	6	14	1	2	1
Despersonalización	Bajo	70	188	11	8	1
	Medio	17	38	1	3	1
	Alto	10	14	1	-	-
Realización personal	Bajo	25	36	2	-	1
	Medio	18	35	3	-	-
	Alto	54	169	8	11	1

La afectación mayoritaria del síndrome de burnout en el personal que tiene la condición de soltero responde a la deficiente diversificación de responsabilidades a nivel socio laboral y también a la falta de un núcleo familiar que obligue a este segmento de la muestra a trabajar correctamente por las responsabilidades que significa tener una familia, por esta razón, es difícil para el personal soltero trabajar bajo condiciones que requieren un comprometimiento más férreo con la institución; la presión y una carga laboral fuerte hace que este grupo sea vulnerable, ya que al no tener razones que le obliguen netamente a trabajar por motivos no individuales tienden a mostrar rasgos de agotamiento emocional constante que conduce a la despersonalización para terminar en el burnout (Ascari, Dumke, & Dacol, 2016).

Clasificación militar y síndrome de burnout

Tabla 26

Relación entre clasificación militar y síndrome de burnout

Dimensión	Nivel	Oficial	Aerotécnico
Cansancio Emocional	Bajo	54	258
	Medio	15	12
	Alto	9	15
Despersonalización	Bajo	58	220
	Medio	14	46
	Alto	6	19
Realización personal	Bajo	20	44
	Medio	13	43
	Alto	45	198

Los puestos de trabajo en los cuales se toma decisiones en la Fuerza Aérea demandan excesiva preparación para el personal que cumple dichas funciones en jefaturas, direcciones y comandancias; mencionadas plazas son ocupadas por oficiales, que en su mayoría cumplen con sus designaciones por un periodo máximo de dos años, en los cuales es una constante el trabajo bajo presión y fuera de los horarios laborales. Dichos factores elevan el riesgo de que el personal en estos puestos estratégicos tenga conflictos internos que den lugar a la disonancia cognitiva que tendrá efectos negativos al provocar contraposición de creencias en la persona, por lo cual existirá cansancio laboral que produce burnout.

7.1.2.2. Compromiso organizacional

Género y compromiso organizacional

Tabla 27

Relación género y compromiso organizacional

Variable	Nivel	Masculino	Femenino
Compromiso organizacional	Bajo	142	11
	Medio	97	5
	Alto	99	9

Estado civil y compromiso organizacional

Tabla 28

Relación estado civil y compromiso organizacional

Variable	Nivel	Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre	Viudo
Compromiso organizacional	Bajo	46	107	4	5	-
	Medio	17	67	3	5	1
	Alto	34	66	6	1	1

Clasificación militar y compromiso organizacional

Tabla 29

Clasificación militar y compromiso organizacional

Variable	Nivel	Oficial	Aerotécnico
Compromiso organizacional	Bajo	37	119
	Medio	20	79
	Alto	21	87

Las frecuencias analizadas en la relación de preguntas sociodemográficas con el compromiso organizacional tienen concordancia con la relación del síndrome de burnout. Los resultados permiten conocer que el personal femenino afectado por burnout posee un bajo compromiso

organizacional, y pasa lo mismo con los grupos más afectados burnout que son: de solteros y oficiales.

7.2. Prueba de normalidad

La prueba Kolmogorov- Smirnov, permite realizar verificaciones de los datos de una muestra para conocer si proceden de una distribución normal. Esta prueba se emplea para variables cuantitativas y continuas que tienen un tamaño de muestra de un número mayor a cincuenta. La normalidad se ve determinada por la significancia, si es menor a 0.05, la muestra es no paramétrica, pero si es igual o mayor a dicha significancia, quiere decir que la muestra es normal (Romero, 2016).

Tabla 30

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cansancio Emocional	,218	363	,000
Despersonalización	,237	363	,000
Realización personal	,227	363	,000
Compromiso afectivo	,176	363	,000
Compromiso normativo	,094	363	,000
Compromiso continuidad	,070	363	,000

7.3. Correlación de Spearman

Tabla 31

Correlación de Spearman

		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación
		-,244*

CONTINUA



	Sig. (bilateral)	,026
	N	363
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,196
	Sig. (bilateral)	,038
	N	363
Realización personal	Coefficiente de correlación	,244
	Sig. (bilateral)	,027
	N	363

El coeficiente Rho de Spearman permite conocer mediante los resultados que las dimensiones del síndrome de burnout tienen relación con el compromiso organizacional. La regla de aceptación o rechazo de la correlación se rige bajo la Tabla 33 y a su vez la significancia menor a 0.05 permite aceptar la relación de las variables analizadas.

Tabla 32

Tabla de decisión

Coeficiente	Nivel
$r=1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r=0$	Correlación nula

7.3.1.1. Cansancio emocional y dimensiones compromiso organizacional

Tabla 33

Resultado correlación cansancio emocional

		Afectivo	Normativo	Continuidad
Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación	-,191**	-,125*	-,193**
	Sig. (bilateral)	,000	,017	,000
	N	363	363	363

El cansancio emocional tiene una relación significativa con todas las dimensiones del compromiso organizacional, de igual manera el coeficiente de Spearman señala que existe una correlación con dichas dimensiones, esto quiere decir que, si aumenta el cansancio emocional, disminuye el nivel de compromiso el cualquiera de las tres dimensiones del compromiso organizacional que son: Compromiso Afectivo, normativo y de continuidad.

7.3.1.2. Despersonalización y dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 34

Resultados correlación despersonalización

		Afectivo	Normativo	Continuidad
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,159**	-,126*	-,095
	Sig. (bilateral)	,002	,016	,042
	N	363	363	363

La despersonalización tiene correlaciones significativas con las dimensiones, afectiva y normativa del compromiso organizacional, mientras que no tiene relación con el compromiso de continuidad ya que la significancia es mayor a 0.05 con respecto al resultado obtenido. El coeficiente de Spearman da a conocer que en todas las dimensiones si existe una correlación.

7.3.1.3. Realización personal y dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 35

Resultados correlación realización personal

		Afectivo	Normativo	Continuidad
Realización personal	Coefficiente de correlación	,106*	,024	,203**
	Sig. (bilateral)	,044	,034	,000
	N	363	363	363

La realización personal tiene una correlación significativa, así mismo el coeficiente de Spearman da como resultado una correlación positiva, es decir a mayor realización personal, mayor él es compromiso organizacional que tiene el individuo con la institución.

7.4. Prueba de hipótesis

H1: El síndrome de burnout está presente en el personal militar de la FAE.

Tabla 36

Afectados nivel alto

Dimensión	Nº Afectados	Porcentaje
nivel Alto		
Cansancio emocional	24	6%
Despersonalización	25	7%
Realización personal	64	14%

Los resultados obtenidos mediante el análisis de frecuencias del instrumento de recolección de información en el apartado del MBI (Maslach Burnout Inventory), tiene como resultado bajos porcentajes de afectación en el numérico de la muestra. Si bien es cierto que el número de afectados

en cada dimensión no es grande, el MBI dice que es suficiente tener el nivel de afectación alto en una de las tres dimensiones para que el individuo padezca el síndrome de burnout. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada ya que el burnout si está presente en el personal militar de la FAE.

H2: El clima organizacional negativo estimula la presencia de síndrome de burnout en el personal militar de la FAE

El clima organizacional está dado por varios factores entre los cuales se encuentran: remuneraciones, relaciones y liderazgo entre otros. Dichos factores en el sentido negativo afectan directamente en la presencia del síndrome de burnout, ya que, al tener deficientes relaciones interpersonales, el individuo no tendrá la posibilidad de buscar apoyo cuando se presente un problema laboral, por lo que cargara solo con el estrés que produzca dicho problema, además si las remuneraciones son bajas, el personal no tendrá la suficiente motivación para realizar su trabajo, por lo que lo realizara como una obligación (Segredo, 2016).

Un liderazgo negativo estimula el desarrollo del burnout, el comandante que no posea las aptitudes que requiere un líder para que el personal lo siga por convicción, provocará reacciones de malestar en el personal bajo su mando y no estarán augusto con su trabajo. Esto provocará un clima organizacional negativo en donde sea fácil que el personal sienta presión y no cumpla con sus expectativas laborales, por lo cual, el clima organizacional si estimula el burnout.

H3: Existe una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional.

Tabla 37*Correlación síndrome de burnout y compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coefficiente de correlación	-,244*
		Sig. (bilateral)	,026
		N	363
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,196
		Sig. (bilateral)	,038
		N	363
	Realización personal	Coefficiente de correlación	,244
		Sig. (bilateral)	,027
		N	363

Mediante el coeficiente de Spearman se ha podido determinar que el síndrome de burnout tiene una relación inversa y significativa con el compromiso organizacional, por lo cual, si aumenta el síndrome de burnout en el personal militar de la FAE, el compromiso organizacional se reduce. Por esta razón aceptamos la hipótesis planteada para este estudio.

CAPITULO V

8. Propuesta

8.1. Objetivo

Disminuir la incidencia del síndrome de burnout en el compromiso organizacional del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana mediante estrategias de prevención e intervención.

8.2. Alcance

La presente propuesta de mejora está dirigida a todo el personal militar de las unidades militares pertenecientes a la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

8.3. Introducción

La Fuerza aérea es una de las tres ramas de las FFAA del país, la cual tiene como misión principal la protección del espacio aéreo ecuatoriano. Dicha misión ha podido ser cumplida a cabalidad gracias al talento humano de la institución, el cual ingresa a la misma libre y voluntariamente después de pasar por un proceso de reclutamiento que comprende: pruebas psicológicas, académicas, médicas y físicas. Una vez aprobadas todas las fases del proceso, ingresan a las escuelas de formación para adquirir aptitudes que les permita desenvolverse en el campo militar aeronáutico.

A lo largo de la carrera militar el personal se enfrenta a problemas laborales que no son tomados en cuenta por la institución, ya que no existe una conciencia de salud ocupacional, descuidando totalmente el aspecto psicológico laboral del militar. Por esta razón se ha realizado un estudio que permita conocer el estado emocional del mismo, llegando a encontrar personal afectado y en peligro de padecer síndrome de burnout; además se ha verificado que el mismo personal tiene un

nivel bajo de compromiso con la institución, por lo cual es necesario tomar medidas que permitan mejorar la calidad de vida laboral.

8.4. Estrategias

8.4.1. Clasificación de actividad: Primaria

Nivel de impacto: Organización

Tabla 38

Estrategias primarias organizacionales

Objetivo	Estrategia	Descripción
Generar un manejo adecuado de los puestos de trabajo que responda de manera integral a la realidad institucional y que estimule las fortalezas del personal.	Implementación de Manuales organizacionales	Crear un programa de actualización de descripciones de cargo, responsabilidades, roles, funciones, y perfiles requeridos para los cargos. Ajustándolas a los cambios dinámicos de la organización.
Estimular el manejo eficiente de los procesos de evaluación del personal implementando pruebas de personalidad bajo estrés que muestren resultados integrales y reales para la institución	Fortalecer proceso de reclutamiento	Incluir pruebas de pre-empleo en los procesos de selección tendientes a identificar tipos de personalidad, estilos de afrontamiento, tolerancia a la frustración y al estrés, para integrar a trabajadores con mayores aptitudes que puedan afrontar los retos del trabajo en función de las exigencias del cargo.
Concebir al personal como un ente de vital importancia en la institución, generar empatía para lograr identificar los mejores procesos de prevención de riesgos laborales de manera integral.	Implementar programas de psicoeducación	Establecer e implementar un programa de psicoeducación que permita, en función del rol desempeñado, identificar y reconocer precozmente la aparición de signos y síntomas sugestivos de la enfermedad. Así, por ejemplo, el programa de capacitación a los trabajadores debe incluir, entre otros temas, las causas, síntomas y consecuencias del síndrome de agotamiento laboral, técnicas para identificar, discriminar y resolver problemas, y entrenamiento en técnicas de relajación.

Nivel de impacto: Individual

Tabla 39

Estrategias primarias individuales

Objetivo	Estrategia	Descripción
Establecer la importancia del desarrollo personal y crecimiento profesional del personal mediante la capacitación y actividades que propicien la creación de un plan de carrera.	Implementar plan de capacitación y carrera	Establecer y llevar a cabo actividades de formación continua y de desarrollo personal con el objeto de buscar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, mejorar sus relaciones interpersonales y la forma en que manejan los conflictos
Establecer como procesos con grado de importancia alto a los cuales están encaminados en reconocer e identificar el desempeño del personal y sus fortalezas.	Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de resultados	Fortalecer los procesos de gestión del desempeño, asegurando que los resultados sean conocidos por el trabajador, lo cual le permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora, y definir planes de desarrollo personal
Fortalecer la planificación de espacios que propenden a realizar actividades que contribuyen al bien estar y esparcimiento del personal en su trabajo.	Crear un cronograma de actividades que estimulen un estilo de vida saludable en el trabajo	Fomentar estilos de vida saludable: la alimentación, la actividad física y el descanso son determinantes de las condiciones de salud. Además, la actividad física facilita el desplazamiento de la atención de los problemas, lo que contribuye a relativizar la importancia de los mismos; por esta razón, el fomentar estilos de vida saludable puede aumentar la resistencia de los trabajadores a desarrollar el síndrome de agotamiento laboral
Apoyar la participación social del personal mediante actividades que vinculen a las familias y generen impactos positivos a nivel institucional	Crear espacios para desarrollar actividades inclusivas y familiares	Desarrollar actividades de bienestar laboral que estimulen y motiven la participación de los trabajadores y de su grupo familiar, con el propósito de generar espacios de esparcimiento e integración que fortalezcan la confianza entre los miembros del equipo, las relaciones interpersonales y el apoyo social

8.4.2. Clasificación de actividad: Secundaria

Nivel de impacto: Organización

Tabla 40

Estrategias secundarias organizacionales

Objetivo	Estrategia	Descripción
Analizar periódicamente las cargas en los puestos de trabajo con el fin de asignar las cargas adecuadas y reintegrar al personal afectado.	Actualización de manuales organizacionales	Realizar análisis específicos de los puestos de trabajo, con el propósito de establecer la carga y demandas del trabajo para adecuarlas a las características psicofisiológicas del militar al que se le ha diagnosticado síndrome de agotamiento laboral.
Fomentar el intercambio e interacción social para mejorar las dimensiones de despersonalización, que corresponde al síndrome de burnout y el compromiso organizacional mediante la cohesión social entre los integrantes de la institución.	Otorgar incentivos al intercambio social	Grupos de mejora: se trata de formar equipos que trabajen juntos de forma regular para que en ellos se intercambie información, se apoyen unos a otros emocionalmente y resuelvan problemas laborales. Estos grupos tienen en común que proporcionan reconocimiento, confort, ayuda y compañerismo a cada uno de sus integrantes
Motivar la participación de los trabajadores en la organización, brindando espacios para la interacción con su superior inmediato en el que se compartan opiniones referentes a los problemas de la actividad organizacional.	Planificar reuniones para el intercambio social de jefes y subordinados.	Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización. Las técnicas dirigidas al aumento de la participación de los empleados (en identificar estresores, idear modos de aliviarlos y proponer mejoras), incrementar la comunicación y el apoyo social, reducir la ambigüedad de roles, funciones y mejorar la comunicación, operan positivamente sobre el estrés percibido en la organización
Visualizar a nivel institucional la importancia de la capacitación, implementando en los planes generales de enseñanza de las diferentes fuerzas, la capacitación en liderazgo y salud ocupacional para que el comandante esté preparado para responder ante problemas laborales.	Actualización del plan general de enseñanza	Fortalecer el desarrollo de líderes capaces de identificar tempranamente signos y síntomas sugestivos de estrés crónico y orientar a sus trabajadores para incluirlos en el programa de prevención / atención del síndrome de agotamiento laboral

Nivel de impacto: Individual

Tabla 41

Estrategias secundarias individuales

Objetivo	Estrategia	Descripción
Promover el acompañamiento de los comandantes en todas las actividades laborales y sociales para respaldar y brindar directrices a los subordinados en el cumplimiento de los procesos asignados.	Mentoring	Mentoring: consiste en el acompañamiento, apoyo y ofrecimiento de consejos, información o guías de actuación por parte de personas con mayor experiencia y habilidades para solucionar problemas laborales.
Crear espacios para fortalecer las habilidades del personal encaminadas a mejorar la salud ocupacional y para que respondan correctamente ante situación de presión y estrés.	Crear planes de capacitación del personal en salud ocupacional, manejo de estrés.	Entrenamiento en técnicas de autorregulación o control (que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome), para la gestión del tiempo, la capacidad de delegación, el desarrollo de habilidades sociales y de asertividad, el entrenamiento en solución de problemas, entre otros, que mantengan la motivación y el sentido del desempeño del puesto en el trabajo.
Fortalecer la realización de actividades que guíen al personal hacia un estilo de vida saludable que les permita mantenerse en un óptimo estado físico y psicológico.	Ejecutar de deportes y actividad física con regularidad	Complementan las técnicas de intervención individual el fortalecimiento de las actividades tendientes a desarrollar estilos de vida saludable: el ejercicio físico (tiene efectos tranquilizantes y ansiolíticos), las técnicas de relajación y de entrenamiento para el autocontrol voluntario de ciertas funciones corporales (ritmo cardiaco, ondas cerebrales, presión sanguínea y tensión muscular), con el fin de reducir la tensión y los síntomas somáticos relacionados con el estrés, así como la desensibilización sistemática

8.4.3. Clasificación de actividad: Terciaria

Nivel de impacto: Organización

Tabla 42

Estrategias terciarias organizacionales

Objetivo	Estrategia	Descripción
Llevar a la acción la preocupación de la institución por el personal promoviendo la adaptación trabajador-trabajo con el acompañamiento técnico del personal capacitado para el tratamiento del personal afectado.	Gestionar la reinserción laboral	La adaptación es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación en donde el trabajador, con el apoyo del responsable de seguridad y salud en el trabajo y con la asesoría y asistencia técnica del médico de salud ocupacional, se incorpora a las actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina.
Analizar las necesidades del personal que encaminen al mejoramiento continuo del clima laboral mediante cambios administrativos que permitan un desenvolvimiento del militar en un ambiente cómodo.	Crear actividades para mejorar el ambiente de trabajo	Modificar el ambiente de trabajo: es responsabilidad del área de gestión del talento humano, en coordinación con la de seguridad y salud en el trabajo, realizar los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto de trabajo, de seguridad y del ambiente laboral que se requieran para compensar las capacidades de las personas con los requerimientos de desempeño del trabajo
Reestructurar el programa de condecoraciones y reconocimientos con el fin de motivar al personal que cumpla con su trabajo diario correctamente y que realice acciones relevantes para la institución.	Implementar mejoras en los programas de condecoraciones y reconocimientos	Fortalecer la gestión del desempeño (feedback), asegurando el reconocimiento a los trabajadores por las actividades finalizadas
Brindar el tratamiento y acompañamiento especializado para mejorar la condición emocional psicológica del personal afectado.	Intervención profesional	Tratamiento psicoterapéutico basado en los principios de la terapia cognitivo-conductual, el cual debe ser efectuado por psiquiatras o psicólogos con experiencia en el manejo de trastornos mentales y del comportamiento.

CAPITULO VI

9. Conclusiones

Después de la aplicación del MBI en la muestra del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la afectación del síndrome de burnout es de un promedio del once por ciento; esta porción de la muestra representa al personal que tiene un nivel de afectación alto, y se puede concluir que la afectación en una de las tres dimensiones es un indicador de la existencia del burnout, por lo cual, se producen disonancias cognitivas en el individuo afectado que disminuyen la capacidad de tomar decisiones correctas.

Así mismo en cuanto al compromiso organizacional, el personal se encuentra en un nivel de compromiso medio, el cual no representa un resultado positivo para la institución ya que en dimensiones que son importantes para misma como es en el caso del compromiso continuo se tiene las puntuaciones más bajas, por tanto, el personal considera que la institución no es un medio para satisfacer las necesidades de los niveles más bajos de la pirámide de Maslow, lo que a su vez impide que se alcance la satisfacción en las necesidades de autoestima y autorealización. En la institución no se cuenta con un sentimiento de pertenencia a la misma y solo cumple con los años mínimos de servicio para luego buscar mejores oportunidades fuera de la institución.

Una vez determinadas las frecuencias en los diferentes grados de afectación del burnout se puede concluir que para este estudio la dimensión que más incide en el desarrollo de este síndrome es la baja realización personal; una baja puntuación en dicha dimensión tiene como resultado final el estrés laboral crónico y el abandono de las responsabilidades debido a que el trabajador no consigue los resultados que espera y ve como lejano la consecución de sus objetivos personales. La baja realización personal en la FAE incide directamente en la alta tasa de deserción que existe

en la institución, siendo lo más común que el personal que abandona la misma recurra a instituciones aeronáuticas privadas en las cuales los beneficios económicos son mayores.

Se puede determinar que el síndrome de burnout es inversamente proporcional al compromiso organizacional, mediante el análisis se evidencio que las dimensiones del SB poseen una correlación negativa con las dimensiones del compromiso organizacional; lo que significa que, si los niveles de síndrome de burnout aumentan, el compromiso organizacional disminuye y en viceversa. Así mismo la significancia de las correlaciones es menor a la establecida que es de 0.05; los coeficientes de correlación son significativos, por lo que se puede concluir que el síndrome de burnout se relaciona con el compromiso organizacional.

El porcentaje del personal afectado con el síndrome de burnout y con un deficiente compromiso organizacional es bajo, por lo que es preciso enfocarse y plantear estrategias de intervención para el segmento de personal afectado, y estrategias de prevención en todo el personal de niveles de afectación medio y bajo, con el fin de precautelar el efecto de las consecuencias del burnout tanto a nivel individual como organizacional y a su vez fomentar el compromiso con la institución.

10. Recomendaciones

Realizar evaluaciones periódicas que permitan conocer la situación emocional del personal para tomar las medidas necesarias para la prevención y de ser necesario la intervención, con el objetivo de precautelar el bienestar laboral del talento humano de la unidad militar. El personal que obtenga un resultado un nivel alto en el MBI en cualquiera de las tres dimensiones requiere intervención inmediata por parte del médico de salud ocupacional de la unidad, aquellos con un nivel medio, el mismo que significa tendencia a padecerlo y de nivel bajo que quiere decir ausencia de síndrome,

requieren de estrategias y actividades de prevención que promuevan el compromiso organizacional con la institución.

Actualizar el plan de carrera de la institución considerando necesidades institucionales futuras, tomando cuenta la modificación o desaparición de puestos de trabajo en los cuales se requiere de nuevas aptitudes del personal militar, además se debe considerar los objetivos personales del mismo, contemplando oportunidades de capacitación técnica en institutos de educación superior del país y cursos en las Fuerzas Aéreas del mundo con las que el país tiene convenios de cooperación, lo cual representa un beneficio para la FAE, ya que se contaría con personal profesional en todas la aéreas, con un pensamiento crítico y altamente capacitado para toma de decisiones y solución de problemas administrativos y operativos. Así mismo se debe elevar la tasa de retención de personal militar que ya ha cumplido con los años de servicio mínimos mediante la implementación de plan de carrera militar en la FAE, que permita la auto-realización del personal, que a su vez fortalece el compromiso con la institución. Además, atendiendo a las normas de control interno de la Contraloría General del Estado, se debe cumplir a cabalidad con la implementación de contratos de devengo, lo cual controlara la fuga de talentos y la perdida de los recursos invertidos por parte de la institución en capacitación al personal, ya sean estas capacitaciones, técnicas y en equipos de vuelo.

Fortalecer el compromiso organizacional del personal militar mediante la reducción de la incidencia del síndrome burnout, utilizando estrategias sociales de integración con el fin de crear relaciones interpersonales de confianza entre el personal de las diferentes jerarquías militares, así mismo se debe implementar políticas de liderazgo transformacional en donde el comandante o jefe permanezca siempre a la cabeza de cualquier activad social, operativa o administrativa, para que

el personal bajo su mando sienta el respaldo de su jerárquico superior y se genere confianza fortaleciendo el compromiso líder-subordinado, que en situaciones de riesgo y presión son fundamentales en una institución armada.

Implementar la propuesta presentada en esta investigación para proteger al personal fortaleciendo el compromiso con la institución, el cual debe ser fundamental en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, ya que son conocidas las funciones que cumple un militar y que todo el personal conoce incluso antes de entrar a la institución, por lo tanto, es fundamental contar con estrategias que ayuden a mantener el espíritu de vocación por el cual todo el personal de oficiales y aerotécnicos inicialmente se vieron empujados a ingresar en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Cegesti*, 4(160), 6-12.
- Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. (2014). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos del primer nivel de atención. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 5(1), 28-34.
- Ascari, R., Dumke, M., & Dacol, M. (2016). Prevalencia de riesgo para síndrome de burnout en policiales militares. *Cogitare Enfermagem*, 21(2), 01-10.
- Ayaz, S., & Yaman, S. (2018). The effect of nursing internship program on burnout and professional commitment. *Nurse education today*, 68, 19-22.
- Barrios, J. (2003). El compromiso de la gerencia con los procesos de cambio organizacional. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 7(2), 206-225.
- Bellou, V. (2015). Preventing employee burnout during episodic organizational changes. *Journal of Organizational Change Management*, 28(5), 673-688.
- Bentazos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Bracco, L., & Valdez, R. (2018). Estrategias para enfrentar el Síndrome de Agotamiento Profesional: Aportes desde la institución y los trabajadores penitenciarios peruanos. *Psicoperspectivas*, 17(3), 3-18.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177.

- Brito, J., & Nava, M. (2015). Un modelo estructural de las relaciones entre apoyo social, estrés percibido y burnout en enfermeras mexicanas. *Psicología y salud*, 25(2), 157-167.
- Caballero, C. (2015). Relación entre Burnout y Engagement académicos con variables sociodemográficas y académicas. *Psicología desde el Caribe*, 32(2), 254-267.
- Caballero, C., & Hederich, C. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131-146.
- Calderon, J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
- Chandler, R. (2016). Disorder, Burnout in clinicians working with offenders with personality. *Journal of Forensic Practice*, 19(2), 139-150.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.
- Chiang, M., Gomez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia&Trabajo*, 1(56), 134-138.
- Coelho, J., & Bendassolli, P. (2017). Trabajo emocional y burnout: un estudio con policías militares. *Avances psicología latinoamericana*, 35(3), 50-62.
- Coria, A., Pastor, I., & Torres, Z. (2013). Propuesta de metodología para elaborar una investigación científica en el área de administración de negocios. *Pensamiento y Gestión*(35), 2-24.

- D'Alleo, G., & Santangelo, A. (2011). Organizational climate and burnout in call-center operators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(30), 1608-1615.
- De la Granada, M., Gonzalez, R., & Baños, P. (2010). El militar quemado. *Revista de sanidad de las Fuerzas Armadas de España*, 66(1), 39-50.
- Duro, A. (2008). Quality work-life and occupational mental health integrated model: model and model's scales validity. *Cuadernos de administracion*, 24(39), 36-48.
- Figueiredo, H. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2), 271-276.
- Gil, L. (2018). Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensamiento psicologico*, 16(2), 99-110.
- Gracia, E., Ramos, J., & Moliner, C. (2014). El Trabajo Emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación. *Universitas Psychologica*, 13(4), 15-28.
- Hernandez, T., & Teran, O. (2007). El síndrome de burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista de gestión empresarial*, 3(5), 50-68.
- Hernandez, T., Teran, O., Navarrete, D., & Leon, A. (2007). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 3(5), 50-68.

- Juaneda, E., & Gonzalez, L. (2011). Definicion, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Camino al futuro: comonocimiento, innovacion y emprendimeinto*, 20(5), 3590-3610.
- Lopez, B., & Osca, A. (2008). Estres de rol, implicacion con el trabajo y burnout en soldados españoles. *Revista latinoamericana de psicologia*, 40(2), 293-304.
- Manzano, G. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept "burnout" and its explanatory models. *Anales de psicologia*, 29(3), 800-809.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., Gozalez, E., & Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68.
- Martinez, J. (2016). Athletes' motivational needs regarding burnout and engagement. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(1), 65-71.
- Mercado, P., & Gil, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relacion entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo(burnout) en profesionales de servicios(salud y educacion). *Innovar journal*, 20(38), 161-174.
- Obando , M., Preciado, M., Vazquez, C., Mario, G., Avalos, M., Vazquez, J., & Colunga, B. (2019). Burnout estudiantil y estrategias de aprendizaje asociados al promedio de calificaciones en estudiantes de licenciatura. *Educ@rmos*, 9, 175-192.

- Oramas, A., Almirall, P., & Fernandez, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout. *Salud de los trabajadores, 15*(2), 71-87.
- Ortega, C., & Lopez, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 4*(1), 137-160.
- Pedrero, E. (2003). Modelo de conservación de los recursos de hobfoll y su potencial aplicación al. *Psicología, 7*(2), 30-49.
- Perez, L. (01 de Noviembre de 2018). Ofiales y tropa. *El comercio*, pág. 25.
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). BURNOUT: "Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología, 10*(2), 117-125.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista de enfermería del Trabajo, 6*(3), 105-114.
- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia&Trabajo, 16*(50), 35-53.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial. *Revista de estudios empresariales, 1*(1), 67-86.
- Ruiz, J. (2018). Importancia de la investigación. *Revista Científica de la Facultad de Ciencias Veterinarias, 20*(2), 125-143.
- Salazar, J., & Sanabria, Y. (2013). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería. *Red de revistas científicas de América latina, 16*(29), 170-183.

- Sanchez, D. (2013). Estrategias de afrontamiento del burnout en centros de secundaria. *Educació i Cultura*, 24(1), 75-93.
- Sandoval, M., Schaufeli, W., & Bresó, E. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del "burnout" y del "engagement". *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231.
- Schaufeli, W. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 15-36.
- Segredo, A. (2016). El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos. *Revista de informacion científica para la direccion en salud. INFODIR*, 0(4), 21-32.
- Timms, C., Brough, P., & Graham, D. (2014). Burnt-out but engaged: the co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Education Administration*, 50(3), 327-345.
- Uribe, J., & Patlan, J. (2014). Compromiso y Burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional. *Contaduría y Administración*, 60(1), 447-467.
- Zayas, P. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora. *Ciencias Holguín*, 22(2), 1-12.