

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN SOLDADOS  
REGULARES



ANDREA CAROLINA ESCOBAR QUINTERO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA, COLOMBIA

2018

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

SINDROME DE BURNOUT Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN SOLDADOS  
REGULARES

ANDREA CAROLINA ESCOBAR QUINTERO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL  
TÍTULO DE PSICÓLOGO

DIRECTORA:

ROSALBA ANGULO RINCÓN, Ph.D.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA, COLOMBIA

2018

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Nota de aceptación \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Presidente del jurado \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jurado 1 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jurado 2 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Floridablanca \_\_\_\_\_

## AGRADECIMIENTOS

Primero que todo quiero dar gracias a Dios y la virgen por haberme acompañado y guiado durante toda mi carrera y por permitirme hacer mi sueño realidad siendo el timón de mi vida.

A toda mi familia y pareja, en especial a mi abuela quien me ha acompañado y apoyado desde la distancia en todo este corto proceso, por toda su confianza en mí, por no dejarme desfallecer y estar conmigo en todo momento. A mi directora Rosalba Angulo Rincón, por toda su orientación y paciencia y acompañamiento a lo largo de toda mi carrera y en mi proyecto de grado. A mis dos calificadores por su dedicación y tiempo para conmigo y mi trabajo.

A el Batallón BIRIC por sus buenos deseos para conmigo, por abrirme sus puertas y permitirme realizar mis prácticas profesionales y mi proyecto de grado, a todos los soldados regulares quienes me aportaron su tiempo y dedicación en el momento de desarrollar los instrumentos aplicados. A los docentes de la Universidad Pontificia Bolivariana, por darme la oportunidad de formarme como psicóloga de la mejor manera posible.

A todos mis compañeros, especialmente a mis amigos y compañeros que siempre estuvieron ahí para brindarme todo su apoyo y compañía en los buenos y malos momentos, Simplemente gracias a todos los que aportaron su granito de arena para hacerme crecer durante este largo proceso, tanto a nivel personal como profesional.

Tabla de contenido

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| Justificación .....                                   | 11                                   |
| Formulacion del problema .....                        | 12                                   |
| Objetivos .....                                       | 12                                   |
| Objetivo general .....                                | 12                                   |
| Objetivos especificos.....                            | 12                                   |
| Referente conceptual .....                            | 13                                   |
| Fuerzas miliateres de colombia .....                  | 13                                   |
| Sindrome de Burnout .....                             | 15                                   |
| sindrome de burnout en militares .....                | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| liderazgo .....                                       | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Liderazgo transformacional .....                      | 25                                   |
| liderazgo transaccional.....                          | 26                                   |
| Liderazgo laissez faire.....                          | 26                                   |
| Relacion entre sinndrome de Burnout y Liderazgo ..... | 28                                   |
| Metodologia Diseño y tipo de investigacion .....      | 28                                   |
| Poblacion y muestra .....                             | 29                                   |
| Instrumentos .....                                    | 29                                   |
| Procedimiento.....                                    | 31                                   |

# Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

|                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Resultados.....                      | 32                                   |
| Discusion .....                      | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Conclusiones.....                    | 42                                   |
| Limitaciones y recomendaciones ..... | 41                                   |
| Bibliografía.....                    | 42                                   |
| Anexos.....                          | 48                                   |

Lista de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Características Sociodemográficas de la muestra ..... | 32 |
| Tabla 2. Puntuación por dimensiones del Burnout .....          | 33 |
| Tabla 3. Estadísticos descriptivos del liderazgo .....         | 34 |
| Tabla 4. Pruebas de normalidad .....                           | 35 |
| Tabla 5. Correlación entre variables .....                     | 36 |

# Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** Síndrome de Burnout y Estilos de Liderazgo en soldados regulares del batallón de Infantería no 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) Del corregimiento

**AUTOR(ES):** Andrea Carolina Escobar Quintero

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** Rosalba Angulo Rincón

### RESUMEN

A lo largo del tiempo las fuerzas militares colombianas han sido consideradas como culturas organizacionales con ambientes laborales complicados debido a su estructura jerárquica, labores y funciones, en las cuales sus trabajadores se enfrentan a situaciones de un alto nivel de estrés, desencadenando agotamiento y malestar emocional que pueden afectar el desempeño y el bienestar general. En la actualidad, existen pocos estudios sobre el síndrome de burnout y su relación con los estilos de liderazgo percibidos por el personal militar en el ejercicio de su profesión. Por lo anterior, el presente estudio pretende identificar la relación entre dichas variables en soldados regulares del Batallón de Infantería No. 14CT Antonio Ricaurte (BIRIC) de la ciudad de Aguachica, Cesar. Para ello se realizó un estudio cuantitativo, de tipo correlacional y corte transversal en una muestra intencional de 121 soldados con edades comprendidas entre 18 y 25 años y un tiempo promedio de prestación del servicio militar de 16,01 meses. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory versión corta (Maslach & Jackson, 1996) para todo tipo de profesionales y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MIQ-5X, versión corta (Benard & Avolio, 2000). Con relación al síndrome de burnout, los resultados muestran puntuaciones bajas en las dimensiones de desgaste emocional y eficacia profesional y puntuaciones altas en la dimensión cinismo. Los soldados regulares perciben como predominante el estilo de liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos, seguido del estilo laissez faire. Se hallaron correlaciones negativas entre cinismo, eficacia profesional y liderazgo transformacional. Sin embargo, dichas correlaciones no son estadísticamente significativas.

### PALABRAS CLAVE:

Síndrome de Burnout, estilos de liderazgo, correlación, soldados regulares.



# Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** Burnout Syndrome and Leadership Styles in Regular Soldiers of the Infantry Battalion No. 14 CT Antonio Ricaurte Biric from Juncal municipality of Aguachica Cesar

**AUTHOR(S):** Andrea Carolina Escobar Quintero

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** Rosalba Angulo Rincón

## ABSTRACT

Over time, Colombian military forces have been considered as organizational cultures with complicated work environments due to their hierarchical structure, tasks and functions, in which their workers face situations of a high level of stress, triggering exhaustion and emotional distress. which can affect performance and general well-being. Currently, there are few studies on the burnout syndrome and its relation to leadership styles perceived by military personnel in the exercise of their profession. Therefore, the present study aims to identify the relationship between these variables in regular soldiers of the Infantry Battalion No. 14CT Antonio Ricaurte (BIRIC) of the city of Aguachica, Cesar. For this purpose, a quantitative study was carried out, of a correlational type and a cross section in an intentional sample of 121 soldiers aged between 18 and 25 years and an average time of military service of 16.01 months. The Maslach Burnout Inventory short version (Maslach & Jackson, 1996) for all types of professionals and the Multifactorial Leadership Questionnaire MIQ-5X, short version (Benard & Avolio, 2000) were applied. With regard to the burnout syndrome, the results show low scores in the dimensions of emotional exhaustion and professional efficiency and high scores in the cynicism dimension. Regular soldiers perceive as predominant the style of transformational leadership in their immediate bosses, followed by the laissez faire style. Negative correlations were found between cynicism, professional efficacy and transformational leadership. However, these correlations are not statistically significant.

## KEYWORDS:

Burnout syndrome, leadership style, regular soldiers.

## Introducción

El síndrome de burnout, también entendido como síndrome del quemado o desgaste profesional, consiste en una disfunción personal y profesional en el contexto laboral, el cual supone una serie de síntomas como el deterioro y desgaste emocional que afectan la satisfacción laboral, de igual manera se pretende evaluar tres estilos de liderazgo, 1. Transformacional el cual pretende incentivar a los seguidores con el fin de obtener mejor rendimiento y resultados, 2. El transaccional en el cual se realizan intercambios de labores y recompensas, 3. El liderazgo laissez faire que es la ausencia de liderazgo donde se evita el intercambio ya que los líderes son pasivos, lo cual se realizó bajo el contexto militar específicamente en identificar la relación entre síndrome de Burnout en soldados regulares del Batallón de Infantería No 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) del municipio de Aguachica, Cesar y la percepción que éstos tienen acerca del estilo de liderazgo de sus superiores.

La investigación se realizó por el interés de conocer si existe correlación entre las dos variables objeto de estudio en el Batallón de infantería No 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC), el cual permitirá identificar en soldados regulares la existencia y niveles del síndrome de burnout y la percepción que estos tienen de los estilos de liderazgo de sus superiores.

Por otra parte, para establecer estas dos variables y su correlación se utilizaron dos instrumentos aplicados y validos en Colombia, el Maslach Burnout Inventory versión corta para todo tipo de profesionales, el cual consta de 16 ITEM que miden 3 dimensiones: desgaste emocional C. Cinismo E.P., y eficacia Profesional, de igual manera se aplicó el

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X, versión corta, el cual mide 3 tipos de liderazgo : liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire que igualmente incluye algunas variables sociodemográficas que han sido relacionadas con el estilo de liderazgo y cargo que representan los participantes, estos instrumentos fueron aplicados a diferentes pelotones de soldados regulares del BIRIC con un total de 120 participantes.

### Justificación

El principal aporte del presente trabajo se centra en identificar la relación entre síndrome de Burnout en soldados regulares del Batallón de Infantería No 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) del municipio de Aguachica, Cesar y la percepción que éstos tienen acerca del estilo de liderazgo de sus superiores, bajo el referente teórico de liderazgo transformacional de Bass y Avolio y la teoría del desgaste profesional propuesta por Maslach. Toda vez que dichos constructos están apoyados en diversos estudios a nivel internacional que dan cuenta del abordaje de la relación de dichas variables en población militar. No obstante, en el ámbito nacional los estudios son escasos, casi inexistentes, lo cual destaca la importancia de adelantar este tipo de indagación en nuestro contexto para contribuir a la comprensión de este fenómeno en nuestra propia realidad, caracterizada por el conflicto político y social de las últimas décadas y el proceso de postconflicto que el país adelanta en la actualidad.

Adicionalmente permitirá comprender el rol que desempeña el psicólogo organizacional en las instituciones militares, con respecto a la gestión del talento humano orientada no solo a los procesos de reclutamiento y selección de personal , sino también a la búsqueda de implementación de programas que promuevan un mayor bienestar de los soldados regulares en el contexto laboral , considerando aspectos relevantes como las relaciones jerárquicas de

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

mando y las implicaciones que estas pueden tener en su desempeño y en su salud física y mental.

Lo anterior, con el propósito de entender los procesos psicológicos que afectan el desempeño la dinámica organizacional, ya que las instituciones militares manejan una serie de normativas, jerarquías, funciones y labores complejas que exponen a sus integrantes a diversos riesgos psicosociales y consecuencias que afectan su salud física y mental.

Finalmente, determinar la relación entre síndrome de Burnout en soldados regulares y estilos liderazgo percibidos en sus superiores, podría contribuir también a la comprensión de la sinergia entre los estilos de liderazgo negativos en la presentación del síndrome de burnout en esta población. Cómo lo justificas en cuanto al impacto que va a tener en el área de la psicología organizacional y académico

El psicólogo organizacional en el ámbito de las instituciones militares está enfocado en selección de personal , procesos asenso, cambio de arma y retiro de personal con el fin de constatar que al momento de salir de la institución se encuentran en buen estado de salud física y mental , por otra parte también dedica tiempo a actividades de formación en temas que contribuyan al crecimiento personal y laboral de los integrantes para el cual solo se brinda un espacio de 15 a 20 minutos por actividades, de igual modo se realizan pausas activas con el fin de brindar información que contribuya a la formación personal de los administrativos de la institución.

# Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

## Formulación del problema

¿Existe relación entre síndrome de Burnout en soldados regulares del Batallón de Infantería No 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) del municipio de Aguachica, Cesar y la percepción que éstos tienen acerca del estilo de liderazgo de sus superiores?

## Objetivos

### Objetivo general

Identificar si existe relación entre síndrome de Burnout en soldados regulares del Batallón de Infantería No 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC) del municipio de Aguachica, Cesar y la percepción que éstos tienen acerca del estilo de liderazgo de sus superiores.

### Objetivos específicos

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los soldados regulares del Batallón de Infantería No. 14 CT Antonio Ricaurte (BIRIC), mediante el Maslach Burnout Inventory.

Describir la percepción que tienen los soldados regulares del batallón BIRIC, acerca del estilo de liderazgo de sus superiores.

Establecer la correlación del síndrome de Burnout presente en los soldados regulares del batallón BIRIC y la percepción que éstos tienen acerca del estilo de liderazgo de sus superiores.

## Marco teórico

Las fuerzas militares colombianas son consideradas como culturas organizacionales con ambientes laborales complicados debido a su estructura jerárquica, labores y funciones, en los cuales sus trabajadores se enfrentan a situaciones que generan un alto nivel de estrés desencadenando agotamiento y malestar emocional que pueden afectar su desempeño y funcionamiento en los ámbitos familiar y social. En el contexto colombiano, a pesar del proceso de paz firmado recientemente con uno de los principales actores del conflicto armado FARC, aún se mantiene una situación de confrontación entre militares y fuerzas grupos al margen de la ley, incidiendo en el mantenimiento de esta problemática.

El 23 de julio de 1810, la Junta suprema encargada de institucionalizar la Independencia, anunció al pueblo, en la plaza mayor de Santafé, que las armas para su defensa estaban ya aseguradas y que se crearía el "Batallón Voluntarios de Guardias Nacionales" compuesto de infantería y caballería, cuyo comandante sería el Teniente Coronel Antonio Baraya (Gonzales. 2009)p.6.

No obstante, la llegada de la Quinta Brigada al Nororiente colombiano estuvo precedida por toda una tradición de presencia militar nacional, que a través de las diversas reorganizaciones de principios del siglo XX y bajo las denominaciones de segunda zona militar. La Segunda División del Ejército Nacional fue creada en la década de los 80 mediante la disposición 002 del primero de enero de 1983, con el fin de facilitar el mando y el control operacional en todo el territorio nacional; proyectando como visión las operaciones militares orientadas a defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial, proteger a la población civil, los recursos privados y estatales para contribuir a

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, que garantice el orden constitucional de la nación por tal razón su misión se enfoca en ser un Ejército legítimo, disciplinado, moderno, profesional, entrenado, afianzado en sus valores, con la moral en alto, capaz de neutralizar las amenazas internas y externas en el cumplimiento de su misión, contribuyendo a la construcción de los caminos de la paz y al desarrollo de la Nación. Como meta a alcanzar se visualiza como una Institución distinguida por altos estándares de efectividad y competitividad en el cumplimiento de las misiones y roles asignado. (Gonzales. 2009).

Nuciari (2006, citado en Loaiza & Posada 2016) afirma que:

el contexto militar es un entorno complejo debido a diversos factores, en especial a la presencia de un conjunto de valores y normas éticas que actúan como guías de conducta, a la idiosincrasia de las tareas y funciones que realizan los militares, a la preponderancia de los fenómenos y procesos sociales como el liderazgo, cohesión, entre otros (p.2).

De acuerdo con lo anterior, se considera que los militares presentan una alta vulnerabilidad de presentar problemas psicológicos, como altos niveles de estrés, despersonalización, poca autonomía entre otros, que podrían derivar en un síndrome de Burnout. Este síndrome inicialmente se identificó en profesionales de la salud, sin embargo, a partir de la década de los 90 se consideró en otro tipo de profesionales y grupos organizacionales como los militares de diferentes países (López, Segovia & Rodríguez, 2008).

## Síndrome de Burnout

El término inglés Burnout es traducido al español como “quemado” y fue descrito inicialmente en el año 1974 por el médico psiquiatra Herbert Freudenberger sin embargo más adelante Maslach y Jackson, 1981 (citado en Olivares 2017) lo definen como una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional. Siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado p.39.

Por otro lado, Cruz & Suarez (2017) afirman que

Freudenberger (1974) a quien se le atribuye el origen del concepto Burnout, refirió que el síndrome se caracteriza por una serie de síntomas físicos y psicosociales no específicos, asociados a características del trabajo relacionadas con horarios variables, jornadas extensas, mala remuneración salarial y contextos sociales altamente exigentes.

De igual forma, estos mismos autores señalan que Gil-Monte (2003) lo define como: “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado” p.183.

Morales & Hidalgo (2015)

afirman que la definición más aceptada del burnout es la de Maslach 1982, quien lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico y cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.p2.



## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

De esta manera, se considera importante la definición de Gil-monte, 2003 (citado en Cruz & Suarez, 2017 ) quien menciona que:

El síndrome de quemarse por el trabajo se define como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional.p269.

Por otra parte, Tejada & Gómez 2012 afirman que:

El burnout es un síndrome compuesto por tres dimensiones: actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (despersonalización), y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (desgaste emocional) p. 864.

Maslach, 2009 (citado en Diaz. & Gómez, 2016) años después señalan que:

“El foco del fenómeno de burnout está en el proceso de erosión psicológica y los resultados psicológicos y sociales de una exposición crónica al estrés, es decir que el burnout es el resultado de una respuesta prolongada a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo y tiende a ser bastante estable con el tiempo” (p.115).

Moreno., Rodríguez., Garrosa, & Morante (2005) indican:

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

El síndrome es entendido como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional. Es habitual dibujar la imagen de la persona “quemada” como alguien “amargado”, sin ganas ni voluntad para emprender cualquier tarea (p. 2)

Teniendo en cuenta lo anterior Maslach, 2009 (citado en Diaz & Gómez, 2016) afirma que existen tres dimensiones claves para definir y diagnosticar el Burnout:

### 1. El agotamiento extenuante, que se define como:

El sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros, este agotamiento extenuante es el componente de estrés individual básico del burnout y se refiere a sentimientos de estar sobre-exigido y vacío de recursos emocionales y físicos, los cuales hacen que los trabajadores se sientan debilitados y agotados, sin ninguna fuente de reposición y carentes de suficiente energía para enfrentar otro día u otro problema, esta dimensión tiene como fuentes principales la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo (p.115).

### 1. Dimensión del sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo que se define como:

La representación el componente del contexto interpersonal del burnout, que se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional, convirtiéndose en amortiguador emocional de la “preocupación individual”. Esta dimensión de respuesta se caracteriza por ser negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Si la gente está trabajando muy

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzará a apartarse. Las complicaciones que genera esta dimensión giran en torno al desapego, lo que puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, lo que conlleva con el tiempo no solo a la creación de formas de contención y reducción de la cantidad de trabajo, sino también al desarrollo de una reacción negativa hacia la gente y el trabajo (p.115).

### 2. Dimensión de sensación de ineficacia y falta de logros que hace referencia a:

Los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, llegando a consideraciones negativas de sí mismo y de los demás. (p. 116).

En cuanto a las manifestaciones de estas dimensiones, Morales & Hidalgo (2015) consideran que algunas de ellas pueden representar signos de alarma como la negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión que constituye uno de los efectos más frecuentes y peligrosos de este síndrome, pudiendo llevar al sujeto hacia el suicidio. Así mismo, pueden presentarse cambios en los hábitos de higiene y de alimentación, con la exposición subsecuente a perder o ganar peso de manera exagerada, trastornos del sueño, cambios de personalidad, entre otros.

Los citados autores, esquematizan el síndrome de burnout en cuatro niveles: leve (quejas vagas, cansancio); moderado (cinismo, aislamiento, negativismo, suspicacia); grave (enlentecimiento, ausentismo, aversión, automedicación con psicofármacos, abuso de sustancias) y extremo (cuadros psiquiátricos, aislamiento muy marcado, colapso, suicidios).

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

De igual manera, señalan que los resultados de las investigaciones realizadas sobre el burnout, no son consistentes, por lo cual se podría concluir que su prevalencia estaría supeditada a las condiciones del ambiente en el que se desarrolle el individuo y de sus características individuales.

Para la evaluación del síndrome de burnout se han diseñado diferentes instrumentos. Uno de los más empleados y que cuenta con criterios de validez apropiados es el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual evalúa las actitudes ante el propio trabajo que van desde la implicación o compromiso hasta la presencia del burnout. A partir de la concepción del constructo contemplado en este instrumento, Jiménez, Carvajal, & Redonda (2001, p. 42) lo han definido como una crisis en relación con el propio trabajo, sin que esto afecte necesariamente las relaciones con otras personas en dicho contexto, evaluándolo en 3 dimensiones:

- **Desgaste emocional** : Consiste en un proceso disfuncional de deterioro, en el que se presenta una pérdida progresiva del compromiso y el interés personal en las tareas a realizar.
- **Cinismo**: A través de esta dimensión, se refleja una actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que el individuo le atribuye, adoptando una actitud defensiva frente a las demandas extenuantes del trabajo.
- **Eficacia profesional**: Se refiere a la realización personal en el trabajo, a través de la consecución de los objetivos propuestos en su labor.

Según, Jiménez, Gonzales & Garrosa (2001, p. 73) el síndrome de Burnout conlleva una serie de desventajas emocionales, cognitivas, conductuales y sociales que se traducen en:

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

- Depresión, indefensión, apatía, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, supresión de sentimientos y acusaciones a los clientes (emocionales)
- Perdida de significado y de valores, falta de expectativas, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, criticismo generalizado, cinismo y distracción (cognitivas).
- Evitación de posibilidades, conductas inadaptadas, ausentismo, desorganización sobre implicación, aumento en el consumo de cafeína, tabaco, alcohol y drogas (conductuales).
- Conflictos interpersonales, evitación de contactos, mal humor en la familia, formación de grupos críticos, aislamiento y evitación profesional (sociales).

### Burnout en militares

La investigación realizada por Rosado & Almanza (2011) en una muestra de 109 soldados pilotos mexicanos, con el fin de determinar la prevalencia del síndrome de burnout mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-General Survey, mostró una prevalencia de 6.4%. Por otra parte, se determinó que el estado civil se asociaba con el burnout total y con la dimensión de agotamiento emocional; las horas laborales con la dimensión de cinismo, y para el resto de las variables analizadas no se registró una asociación estadísticamente significativa.

Así mismo en la revisión de literatura se encontró un estudio realizado por Soares, Bendassolli & Guedes (2017) cuyo objetivo fue verificar el papel predictor del trabajo en la incidencia del burnout en una muestra de 525 policías militares. Los resultados indicaron que todas las dimensiones de trabajo emocional se mostraron como predictores de burnout: variedad e intensidad de las emociones, frecuencia de interacción con sospechosos y criminales, regulación profunda y regulación superficial, y la necesidad de expresar emociones positivas como parte del trabajo policial.

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Para complementar lo anterior es relevante mencionar un estudio realizado por Guamán. (2015) con el propósito de determinar en una muestra de 289 militares la prevalencia y los factores asociados al síndrome de Burnout y donde se obtuvieron resultados en los cuales se observó que la prevalencia del síndrome de Burnout fue del 88,93% localizado en nivel moderado y, el 10,03% en nivel alto, y no se encontró una asociación estadísticamente significativa con alguna de las variables.

### Liderazgo

El liderazgo, la condición de ser líder o jefe y el mandato se han hecho evidentes desde tiempos atrás en diferentes culturas como políticas, religiosas, organizacionales o empresariales, y hasta de carácter militar Gonzales. & Agudelo. (2014) mencionan que

Sun Tzu escribió el Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo del mundo, que conserva vigencia. Este libro es una valiosa guía para los jefes o líderes militares y administradores ya que posee consideraciones importantes en relación con la planeación, la organización y la dirección. ( p. 11).

Desde entonces el concepto y el término liderazgo ha tenido gran relevancia para la civilización, inicialmente el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían, sin embargo más adelante nuevos especialistas en el temas refutaron dicha idea afirmando que el liderazgo y todos sus tipos pueden ser aprendidos. (Gonzales. & Agudelo. 2014).

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Actualmente el tema de liderazgo es notablemente destacado debido a que vivimos en una sociedad organizacional, empresarial y cambiante, lo cual ha avanzado en su definición a lo largo de todos los tiempos. el significado de liderazgo ha ido adecuándose al desarrollo humano, años atrás un líder era un enviado de los dioses y eran estos mismos quienes regían su conducta, y este semidios era solo el encargado de revelar verdades y transmitir las a su grupo (Gómez 2011). Teniendo en cuenta lo anterior se puede inferir que la figura de la líder es conocida desde hace milenios y es relevante ya que es de gran influencia sobre la historia de los pueblos humanos.

Partiendo de lo anterior Fiedler (1961) citado en Gómez (2011) considera que

el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo, y que esa unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo, donde el líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad. P66.

Desde otro punto de vista, Robbins, 1999 (como se citó en Gómez 2011) "el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización". p64.

De igual manera existen diversas definiciones que destacan las capacidades o aptitudes que puede tener un líder. Así, el liderazgo también es conocido como una disciplina en la cual tiene como objetivo producir deliberadamente una influencia en un grupo determinado,

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

con el fin cumplir con las metas preestablecidas de carácter beneficioso, para de esa manera satisfacer las necesidades del grupo Alfonzo., Pérez., & Gómez. (1999).

Teniendo en cuenta lo anterior un significado más contemporáneo de liderazgo refiere que en el mundo actual, las organizaciones tienen un nivel de exigencia más alto que anteriormente, lo que se debe a que los líderes se han convertido en una necesidad de todas las organizaciones (García, 2014).

Por otra parte, Kroeck, Lowe y Brown (como se citó en García. 2014) mencionan que el abordaje del liderazgo incluye disciplinas como la historia, la psicología, las ciencias políticas y la sociología, demostrando de manera más específica, se ha probado que el estilo de liderazgo influye sobre la conducta de los individuos en la empresa.

Desde un concepto más reciente Erkutlu, 2008 (como se citó en Reyes., & Lara.2011).

Afirma que en general, el liderazgo organizacional es definido como un proceso de influencia social que está determinado por los objetivos de la organización, que promueve conductas en pro del alcance de dichos objetivos, influenciando a la vez mantenimiento de la cultura y del grupo en sí.p161.

Ahora bien, es importante mencionar el liderazgo en un contexto organizacional, el cual cumple una función en especial que es, liderar el proceso social de influencia dentro de esta, ya sea mediante una comunicación persuasiva o a través de la conducta (Duran & Castañeda 2015). de esta misma forma Eppard, (como se citó en Duran & Castañeda, 2015) afirma que en las organizaciones el liderazgo involucra una interacción entre dos partes: los líderes y los seguidores, quienes establecen una relación de doble vía, en pro de resultados influyendo en el proceso de trabajo en equipo, clima social, y en la productividad individual.



Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Ahora bien, en lo que concierne a estilos o tipos de liderazgo se considera que existen diversos tipos, partiendo de esto se dice que. El liderazgo es uno y, como los líderes son personas que poseen características personales, las clasificaciones corresponden a la forma en cómo ejercen o han adquirido la facultad de dirigir Figueroa (2012).

Teniendo de referencia las diversas teorías y definiciones del liderazgo Duran & Castañeda (2015) mencionan que “la teoría de liderazgo transformacional-transaccional ha sido considerada de relevancia, ya que el liderazgo transformacional tiene sus orígenes en las ideas de liderazgo carismático planteadas inicialmente por House (citado por Bass & Riggio, 2006). Por otra parte, Burns, 1990 (citado por Bass, 1999) considera el liderazgo transformacional-transaccional como un solo constructo”.

### Tipos de liderazgo

Llegando a este punto y teniendo en cuenta los tipos de liderazgo que se analizarán en la investigación, se toma de referente el instrumento como parte importante para definirlos.

Bass 1990 (citado de Zuzama. 2015) explica que “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes” (p.10). Lo que refiere a que los estilos de liderazgo no son más que las diversas formas de llevar a cabo o estructurar el liderazgo.

### Liderazgo Transformacional

Bass, 1999 (como se citó en Mendoza. & Ortiz. 2006 ) ve el liderazgo transaccional como:

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass confirma la existencia de una relación costo–beneficio, y en contraposición, afirma que el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo,(p.8).

Lo que quiere decir que básicamente este tipo de liderazgo hace referencia a producir cambios positivos en los seguidores para paralelamente dar cumplimiento a los objetivos de la organización.

Es pertinente ahora mencionar algunas de las características más relevantes de estos líderes Avolio & Bass, 1991 (como se citó en Cuadro, & Mórelo. 2002) refieren que existen 4 dimensiones relevantes para los líderes transformacionales:

El primero y más importante es **el carisma**, al que en los últimos años se viene denominando influencia idealizada, que hace referencia a la capacidad de evocar una visión y lograr la confianza de sus seguidores, el segundo factor es la inspiración o motivación inspiracional, que se define como la capacidad de ser líder, de comunicar su visión. El tercer factor es la estimulación intelectual o capacidad del líder para hacer que sus subordinados piensen de manera creativa e innovadora, y finalmente, el cuarto factor es el de consideración individualizada que señalaría la capacidad del líder para prestar atención personal a todos los miembros de su equipo, haciéndoles ver que su contribución individual es importante.

### Liderazgo transaccional

El papel del líder transaccional, es acorde a los modelos tradicionales de cambio planificado, donde los líderes planean y generan las estrategias para el cumplimiento de los objetivos lo que los llevara al resultado deseado, y que a diferencia de los transformacionales, reconocen la importancia de la cultura organizacional para de esta manera estimular la innovación como parte de un cambio continuo (Barbosa, 2012).

### liderazgo laissez faire

Este tipo de liderazgo es considerado como un líder que carece de compromiso con su organización (Pacsii, et. al., 2014). Así mismo, es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros (Martínez, 2004).

Robbins, 2002 (citado en Pacsii, et. al., 2014) refiere que, no obstante, este tipo de líderes proporcionan los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos mejor lo crean conveniente y Según Ayoub (2010) afirma que este líder está acostumbrado a liberarse de toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados haciendo que las organizaciones sean menos efectivas.

Según Badford & Lippitt, 2005 (citado en Pacsii, et. al., 2014) el liderazgo laissez faire muestra poca preocupación, tanto por el grupo como por la tarea encomendada, y por lo general estos líderes no se involucran en las tareas encomendadas, ya que constantemente están evadiendo la responsabilidad y de esta misma forma permanentemente confieren libertad absoluta para que el grupo trabaje según sus criterios y tomen las decisiones,

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

proporcionando solo información cuando el grupo la solicita y delegando el poder para que se organice de acuerdo con la iniciativa del grupo.

Por otra parte, se señala que en primer lugar el liderazgo transformacional:

Es aquel que produce cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, se caracterizan por el carisma, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada de los trabajadores”, así mismo se considera que los líderes transaccionales son caracterizados por el desarrollo de intercambios y la negociación con los subordinados a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales , y por último se define por el liderazgo laissez faire como la ausencia o evitación de liderazgo, dado que este tipo de líderes evitan tomar decisiones, no realizan intercambios de ningún tipo para lograr objetivos y no hacen uso de la autoridad que el rol de líder les confiere (Trologo, Pereyra, & Sponton, 2013, p. 85)

En el estilo de liderazgo Laissez-Faire, el líder no utiliza su poder, brindando de esta manera a sus subordinados independencia en las operaciones, y permitiendo de igual forma que fijen sus metas y se proporcionen los medios para lograrlas, ya que este considera que su papel es facilitar las operaciones de los seguidores, proporcionarles solo la información y actuando como contacto con el medio ambiente externo (García, 2014).

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Teniendo en cuenta los diversos estilos de liderazgo y sus características, los creadores del modelo de liderazgo de rango total, destacan que los mejores líderes evidencian características de ambos estilos de liderazgo (Durán & Castañeda, 2015).

### Relación entre síndrome de Burnout y Liderazgo

Cáceres (como se citó en Contreras, Espinal, Pachón & Gonzales, 2013) afirma que los diferentes estilos de liderazgo, la escasa autonomía y la falta de información para desempeñar las actividades puede predisponer al Síndrome de Burnout.

De acuerdo a esto y según García, Mendoza & Hara (2012) en un estudio realizado en Baja California México, en el cual se pretendía correlacionar el Liderazgo transformacional de trabajadores del Instituto de Servicios de Salud Pública, con el Desgaste profesional de su personal médico y de enfermería, se encontró que existe una correlación inversa significativa entre las subescalas del liderazgo transformacional transaccional y variables de resultado y el burnout en sus subescalas de agotamiento emocional, baja realización personal y la despersonalización, y que las correlaciones entre el no Liderazgo y las escalas del burnout fueron positivas.

### Metodología

#### Diseño y tipo de investigación

En la presente investigación se realizó un estudio con enfoque cuantitativo de corte transversal de alcance correlacional, con un muestreo no probabilístico intencional.

## Población y Muestra

la muestra estuvo conformada por 121 soldados regulares con edades comprendidas entre 18 y 25 años, los cuales fueron seleccionados por un procedimiento no probabilístico intencional, en el cual el único criterio de inclusión fue estar prestando servicio militar con un mínimo de dos meses considerando que se aplicara los instrumentos MBI- GS (Maslach y Jackson, 1996) y Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X, versión corta.

## Instrumentos

La presente investigación se trabajó bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, basado en un diseño no experimental de tipo transversal.

Para el logro de los objetivos se llevó a cabo la aplicación de los siguientes instrumentos:

- Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996). Adaptación de 16 ítems para todo tipo de profesionales que evalúa actitudes, emociones y sentimientos hacia el trabajo y hacia los receptores de los servicios, conformando tres dimensiones (Desgaste emocional, Cinismo, E.P. Eficacia Profesional), La escala de respuesta utilizada es la original, es de tipo Likert de 6 de puntos, distribuidas de la siguiente manera: (0) Nunca (1) Muy raras veces a lo largo del año (2) En algunas ocasiones a lo largo del año (3) En bastantes ocasiones a lo largo del año (4) Frecuentemente a lo largo del año (5) Casi cada día (6) Cada día Se presenta en una escala tipo likert con puntuaciones que van desde “ninguna vez/nunca” (0) a “todos los días/ siempre”

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

En Colombia han sido estudiadas las propiedades psicométricas de la escala,, donde el índice de confiabilidad fue determinado a través del alfa de cronbach, arrojando valores que oscilan entre  $\alpha=0,85$  y  $\alpha=0,89$  que reflejan altos niveles de consistencia de la prueba.

### *Calculo de puntuaciones de la prueba*

| Aspecto evaluado     | Preguntas a evaluar   | Indicios del Burnout |
|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Desgaste emocional   | 1-2-3-6-8-13-14-16-20 | Más de 26            |
| Cinismo              | 5-10-11-15-22         | Más de 9             |
| Eficacia profesional | 4-7-9-12-17-18-19-21  | Menos de 34          |

Para la valoración de las puntuaciones de la prueba se debe tener en cuenta que las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome.

### *Valores de referencia*

|                      | Bajo   | Medio   | Alto    |
|----------------------|--------|---------|---------|
| Desgaste emocional   | 0 – 18 | 19 – 26 | 27 – 54 |
| Cinismo              | 0 – 5  | 6 – 9   | 10 – 30 |
| Eficacia profesional | 0 – 33 | 34 – 39 | 40 – 56 |

- Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X, versión corta: el cual está constituido por 45 ítems con respuestas tipo escala Likert de 5 niveles (nunca, de vez en cuando, a veces, bastante, casi siempre) y adiciona el registro de variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, nivel de educación, profesión) y laborales (experiencia,

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

tiempo en la institución y carga laboral), mide el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el estilo laissez Faire. y presenta un alfa de Cronbach de 0.84. En el presente estudio, los participantes de la muestra responderán acerca de la percepción que tienen del estilo de liderazgo de sus superiores, a través de la versión de seguidores (Bass y Avolio, 2004).

### Procedimiento

El cumplimiento de objetivos de esta investigación se desarrolló a través de las siguientes fases.

Fase 1: Se contacto con las directivas del Batallón BIRIC, con el fin de obtener la autorización respectiva que permitió realizar el estudio.

Fase 2: se realizó un primer encuentro con los participantes para dar a conocer el objetivo de la investigación, metodología, alcance y así mismo, obtener el consentimiento informado.

Fase 3: se realizó la aplicación de los 2 instrumentos de evaluación.

Fase 4: Se llevó a cabo la tabulación, análisis e interpretación de los datos, de acuerdo a la información recabada, mediante la utilización del paquete estadístico SPSS.



## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

### Análisis estadístico

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se emplearon análisis estadísticos descriptivos traducidos en frecuencias, porcentajes, media aritmética y desviación estándar; así como el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

### Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5x, versión corta y las variables sociodemográficas incluidas en este último.

*Tabla 1 características sociodemográficas de la muestra*

| VARIABLES                        | Valores  | Frecuencia | %    |
|----------------------------------|--|------------|------|
| Edad                             | De 18 a 25 años  |            |      |
| Nivel de escolaridad             | Sin estudios   | 3          | 3,0  |
|                                  | Escuela primaria   | 29         | 24,0 |
|                                  | Bachillerato   | 89         | 73,6 |
| Tipo de trabajo que<br>Desempeña | administración y<br>oficinas en interior                                       | 17         | 14,0 |
|                                  | administración en<br>exteriores (calle,<br>visitas, ventas,<br>representación) | 3          | 2,5  |
|                                  | trabajo manual en<br>interior (tipo taller)                                    | 12         | 9,9  |

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

|                                     |  |       |      |
|-------------------------------------|--|-------|------|
|                                     | trabajo manual en exterior (calle, obra, transporte) | 89    | 73,6 |
| Tiempo de trabajo En la institución | 2 a 18 meses   | 16,01 |      |

En la investigación participaron de manera voluntaria y con consentimiento informado 121 soldados regulares del batallón BIRIC, de los cuales en su totalidad pertenecían al género masculino, con edades comprendidas entre 18 y 25 años, con un promedio de 20,36 años y una desviación estándar de 1,437. Con respecto al nivel educativo, se observó un mayor porcentaje de la población con estudios de bachillerato (73,6 %) y en menor medida sin estudios (3,0%). En cuanto al tipo de trabajo que desempeñan, predomina el trabajo manual en el exterior (73,6%) seguido de un 14,0% dedicado a tareas de administración y oficinas en el interior y en menor grado al trabajo manual en el interior (2,5%). Finalmente, el tiempo promedio de trabajo en la institución fue de 16,01 meses ( $S=3,58$ ).

### **Evaluación del Síndrome de Burnout**

*Tabla 2. Puntuación por dimensiones del Síndrome de Burnout*

|                      | Media | D.E. |
|----------------------|-------|------|
| Desgaste emocional   | 18,64 | 6,64 |
| Cinismo              | 17,55 | 5,65 |
| Eficacia profesional | 22,61 | 4,05 |

Los promedios obtenidos muestran puntuaciones bajas en la dimensión Desgaste Emocional (18,64), puntuaciones altas en Cinismo (17,55) y puntuaciones bajas en la dimensión correspondiente a Eficacia Profesional (22,61). Cabe recordar que, de acuerdo

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

con el método de puntuación de la prueba, se requiere de puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera dimensión para constatar la existencia del síndrome de burnout; por lo tanto, en la muestra analizada no se halló dicho fenómeno.

### **Percepción de los soldados regulares del batallón BIRIC acerca del estilo de liderazgo de sus superiores**

En la tabla 3 se muestran las puntuaciones medias obtenidas en la percepción de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.

*Tabla 3. Estadísticos descriptivos de liderazgo*

|                            | Media | D.E. |
|----------------------------|-------|------|
| Liderazgo transformacional | 52,82 | 9,65 |
| Liderazgo transaccional    | 25,64 | 4,53 |
| Liderazgo laissez faire    | 34,68 | 4,30 |

Como se puede observar, la percepción de un liderazgo transformacional presente en los superiores predomina con un 52.82%, seguido de un liderazgo laissez faire (34,68) y en un menor porcentaje, el liderazgo transaccional (25,64%).

### Pruebas de Normalidad

Con el fin de determinar el estadístico a utilizar para hallar la correlación entre las variables síndrome de burnout y estilo de liderazgo, se aplicó la prueba de normalidad de los datos.

Tabla 4. Pruebas de normalidad

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                      | Estadístico                     | Gl  | Sig. | Estadístico  | gl  | Sig. |
| Desgaste emocional   | ,221                            | 121 | ,000 | ,883         | 121 | ,000 |
| Cinismo              | ,227                            | 121 | ,000 | ,877         | 121 | ,000 |
| Eficacia profesional | ,110                            | 121 | ,001 | ,949         | 121 | ,000 |

En esta tabla, se puede apreciar que las dimensiones desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional no siguen una distribución normal, porque el valor de p (significancia) es menor a 0,05 por lo tanto, para hallar la correlación entre las dos variables se empleó la correlación de Spearman.

### Correlaciones

A continuación se describirán los resultados de las correlaciones entre síndrome de burnout y los tres estilos de liderazgo establecidos por el instrumento Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X, versión corta.

Tabla 5. *Correlación entre variables*

| Aspecto evaluado     | Liderazgo transformacional |               | Liderazgo transaccional |               | Liderazgo laissez faire |               |
|----------------------|----------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|
|                      | Correlación                | Significancia | Correlación             | Significancia | Correlación             | Significancia |
| Desgaste emocional   | 0,03                       | 0,69          | 0,11                    | 0,20          | -0,02                   | 0,80          |
| Cinismo              | -0,05                      | 0,53          | 0,01                    | 0,87          | 0,09                    | 0,31          |
| Eficacia profesional | -0,02                      | 0,07          | -0,02                   | 0,07          | -0,01                   | 0,05          |

Los resultados evidencian correlaciones positivas bajas entre las dimensiones desgaste emocional y liderazgo transformacional; cinismo, desgaste emocional y liderazgo transaccional; cinismo y liderazgo laissez faire. Correlaciones negativas bajas entre cinismo, eficacia profesional y liderazgo transformacional; desgaste emocional, eficacia profesional y liderazgo laissez faire. No obstante, dichas correlaciones no son estadísticamente significativas.

De acuerdo a lo anterior es relevante para la investigación realizar un conglomerado de los resultados iniciando de esta manera con los datos sociodemográficos de la muestra, los cuales indican que el promedio de edad de los participantes es de 18, 25 años y el tiempo de servicio militar es de 18 meses. El nivel de escolaridad corresponde en un mayor porcentaje a estudios de bachillerato. Con respecto al tipo de puesto en el que se desempeñan, la mayoría de ellos se dedica al trabajo manual en el exterior, lo que indica que la mayor parte de la población se encuentra en área.

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Por otra parte en los resultados obtenidos en el instrumento Maslach Burnout Inventory, donde las puntuaciones de las tres variables evaluadas fueron: desgaste emocional 18,64, cinismo 17,55 y eficacia emocional 22,61, lo que en general, demuestra que en los participantes se obtuvo una puntuación baja en desgaste emocional y eficacia profesional y alta en cinismo, lo que indica que no hay presencia como tal del síndrome de burnout en soldados regulares del batallón BRIC, ya que para la presencia este la valoración de las puntuaciones deben ser altas las dos primeras subescalas y baja la tercera.

### Discusión

Esta investigación tuvo como propósito identificar si existía relación entre síndrome de burnout y estilos de liderazgo en soldados regulares del batallón BIRIC. A continuación, se discutirán los principales hallazgos a la luz de la revisión de la literatura.

Con base en lo anterior, y en línea con la literatura (Maslach 1977, citado en Villa, 2001) el desgaste emocional se refiere a la condición en la cual el individuo se encuentra emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender y sentimiento de no poder dar más de si en el ámbito afectivo, situación que no está presente en los participantes del estudio, quienes obtuvieron una puntuación baja en esta dimensión. No obstante, éstos registraron una puntuación alta en la dimensión de cinismo, dando cuenta del desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajan, a quienes se perciben de una manera deshumanizada, debido

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

a un endurecimiento afectivo. En la dimensión de eficacia profesional se obtuvo un puntaje bajo, evidenciando una tendencia a evaluarse negativamente especialmente en torno a las propias habilidades laborales y a su relación con las personas (Morales & Hidalgo, 2015).

Así las cosas, en la muestra evaluada no se encontró la presencia del síndrome de burnout, debido a que los criterios de la prueba señalan que para ellos es necesario evidenciar puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera, lo anterior difiere con los hallazgos de algunos estudios (Jiménez, Carvajal & Redondo, 2001; Rosado & Almanza 2015) en los cuales se encontraron prevalencias moderadas prevalencias y altas del síndrome en personal militar. Cabe señalar que la puntuación alta en cinismo puede representar un riesgo para la organización, ya que según esto implica que los trabajadores reflejan una actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y la significación que se le pueda conceder a éste, representando de esta manera una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo. En este contexto, dicha actitud podría ser atribuida a que en el momento de la aplicación del instrumento los soldados estaban recién llegando de “área”, lo que supone estar bajo un alto grado de agotamiento, debido a las condiciones de constante expectativa frente a posibles enfrentamientos con grupos al margen de la ley, lo cual sucede en selvas, campos o montes por un periodo de 2 a 3 meses.

Sin embargo, la atribución de dichos resultados coincide con el estudio realizado por López, et.al. (2008) realizado en soldados profesionales españoles, donde se pudo determinar que las puntuaciones medias de la dimensión de desgaste emocional fueron bajas, indicando junto con los demás hallazgos, la no presencia del síndrome de burnout, podrían estar relacionadas con la posibilidad que tienen los militares de abandonar su

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

trabajo a medio plazo sino les satisface plenamente, aumentando el sentimiento de control; situación que se presenta también en el escenario evaluado.

Con relación a la percepción que tienen los soldados regulares sobre el estilo de liderazgo de sus superiores, predominó el estilo transformacional cuyos componentes principales son el carisma e influencia idealizada, la inspiración motivacional (visión de futuro compartida), atención a las diferencias individuales y la estimulación intelectual. (Judge y Piccolo, 2004). Este líder considera crucial motivar, inspirar y crear compromiso con los objetivos comunes (Avolio, Walumbwa y Weber, 2009; García-Guiu, Molero y Moriano, 2015). No obstante, la segunda puntuación más alta fue para el estilo de liderazgo *laissez faire* que en contraposición del liderazgo transformacional, muestra poca preocupación tanto por el grupo o por la tarea encomendada y procuran no involucrarse en el trabajo del grupo; constantemente están evadiendo la responsabilidad del resultado obtenido; permanentemente confieren libertad absoluta para que el grupo trabaje según sus criterios y tomen las decisiones correspondientes. Este estilo de liderazgo predice un rendimiento general negativo y un ciclo crítico para la población militar (Domingo, 2012) por cuanto este líder solo proporciona información cuando se la solicitan y otorga poder al grupo para que se organice de acuerdo a su propia iniciativa (Badford & Lippitt, 2005 citado en Pacsii, et. al., 2014).

Aunque el estilo de liderazgo transaccional obtuvo la puntuación más baja, es importante destacar que el papel de este líder está más acorde con los modelos tradicionales de cambio planificado o estratégico, de características heroicas y, quienes, a diferencia de los transformacionales, reconocen la importancia de la cultura organizacional para estimular la innovación como parte de un cambio continuo (Barbosa, 2012). En esta línea, el estudio



## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

realizado por Castro & Martínez (2003) señala que un militar reconocerá a una persona como líder si tiene conductas emparentadas con las características del héroe y las acciones ejemplares que lo llevan a planear con buenas estrategias su labor.

En cuanto a la posible relación entre las variables de estudio, síndrome de burnout y estilos de liderazgo de los superiores, percibidos por los soldados regulares se pudo observar que a pesar de hallar correlaciones negativas entre algunas dimensiones del Maslach Burnout (cinismo y eficacia profesional) y liderazgo profesional; así como entre eficacia profesional y liderazgo laissez faire, dichas correlaciones no fueron estadísticamente significativas.

### Conclusiones

El análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento aplicado, arrojó la no presencia del síndrome de burnout en los soldados regulares del batallón BIRIC. No obstante, cabe destacar las puntuaciones altas registradas en la dimensión de cinismo, lo cual sugiere una actitud defensiva en los soldados regulares, frente a las demandas del trabajo.

Referente a el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X, versión corta el estilo de liderazgo predominante de los superiores, percibido por los soldados regulares del batallón BIRIC es el transformacional, el cual se traduce en estimular la conciencia de los colaboradores, con el fin de producir cambios positivos en los seguidores y dar cumplimiento a las metas y objetivos organizacionales.

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Desde el ámbito de la psicología organizacional, los resultados indican la necesidad de orientar esfuerzos al diseño e implementación de acciones conducentes a la prevención del síndrome de burnout, con el fin de reducir los estresores de rol, y a la promoción del estilo de liderazgo transformacional que en la presente investigación se relacionó en forma negativa con la dimensión de cinismo.

En este sentido, el psicólogo organizacional en el ámbito de las instituciones militares debe enfocar su labor, no solo en los procesos de selección de personal, asenso y retiro de personal, sino también a la búsqueda e implementación de estrategias que contribuyan al crecimiento personal y laboral de sus integrantes, en procura de un mayor bienestar general.

### Limitaciones del proyecto y recomendaciones

Dentro de la limitación de la investigación no se encontraron estudios comparativos entre las variables síndrome de burnout y estilos de liderazgo en población militar. Los estudios abordan a personal sanitario o docente en la mayoría de los casos.

Se presentaron algunas dificultades para acceder a la población, debido a que la mayoría de los soldados se encontraban en área disponían de poco tiempo para responder los cuestionarios; sin embargo, fue posible reunir una muestra de 121 participantes.

Se sugiere que, para investigaciones futuras, se continúe indagando acerca del síndrome de burnout en población militar, así como de los estilos de liderazgo que adoptan los

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

superiores, en vista de los pocos estudios sobre el tema y del impacto que estas variables pueden tener en el bienestar de los trabajadores y en las dinámicas organizacionales.

Adicionalmente, asociar este fenómeno con otras variables como estrategias de afrontamiento y algunas variables organizacionales y personales.

### Bibliografía

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. y Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- Barboza, D. (2012). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (39), 152-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Conteras., Espinal, L., Pachón, A., & Gonzales, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Perspectivas en Psicología*, 9(1), 66-68. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v9n1/v9n1a06.pdf>
- Castro, A & Martina, M. (2003). Concepciones de civiles y militares argentinos sobre el liderazgo. *Boletín de Psicología*, 78. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N78-4.pdf>
- Cuadros, I. & Morelo, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/2313/231317661002/>
- Cruz, A & Suarez, D. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

- Díaz, F. & Gómez, I. (2016). la investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología del caribe*, 33(1), 115–116. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/6442/8065>
- Durán, M. & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v18n1/v18n1a13.pdf>
- Domingo, P. (2012). Predictores globales de la performance de estudiantes militares. *Ciencias Psicológicas*, 6(2). Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000200004&script=sci_arttext)
- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Medicas*, 12(3). Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202012000300010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010)
- García-Guiu, F. Molero, J.A. (2015). Moriano Authentic leadership and its influence on group cohesion and organizational identification: the role of organizational justice as a mediating variable [El liderazgo auténtico y su influencia sobre la cohesión grupal y la identificación organizacional: el papel de la justicia organizacional como variable mediadora] *Revista de Psicología Social*, 30, 60-88.
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- García, B., Mendoza, I. & Haro, K. (2012). El liderazgo transformacional y su relación con el síndrome del quemado en personal de un Distrito de Salud Pública de Baja California.

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

*Academia de ciencias administrativas*. recuperado de

[http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/12\\_PF123\\_Liderazgo\\_Transformacional.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_PF123_Liderazgo_Transformacional.pdf)

Gil-monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2313/231318052004/>

Gonzales, C. (2009). La influencia de la participación de Colombia en la guerra de corea en la construcción de la nueva mentalidad del ejército nacional entre 1951 hasta 1982 (Monografía de grado. universidad colegio mayor de nuestra señora del rosario facultad de ciencia política y gobierno) Bogotá.

Gonzales, D., & Agudelo, J. (2014). *liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias* (tesis de postgrado). Universidad del Rosario, Colombia.

Gomez, C. s.f. Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2, 61. Recuperado de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

Guamán, J. (2015). Prevalencia y factores asociados del Síndrome de Burnout en el personal de tropa de la Brigada de Artillería No. 27 Portete. Cuenca. (Tesis de postgrado). Universidad de Cuenca, Ecuador.

Jiménez, B., Carvajal, R. & Redondo, E. (2001). Evaluación del burnout profesional. Factorización del MBI GS. Un análisis preliminar, *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69. Recuperado de

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

<http://www.integraorg.com/wp-content/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>

Jiménez, B., Gonzales, J. & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida. J. Buendía y F. Ramos ( Eds). *Empleo, estrés y salud. Madrid*. Recuperado de <http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>

Joatã, S., Pedro, B. & Sônia, G.(2017). Trabajo emocional y burnout: un estudio con policías militares. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 35(3), 459-472. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4505>

Judge, T. A. y Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89, 755–768. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Loaiza, O., & Posada., J. (2016). Psicología militar: Conceptualización e investigaciones contemporáneas, *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3331/333147069006.pdf>

López , B; Segovia , A & Rodríguez , M. ( 2008 ). Estrés de rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/805/80500207/>

Morales,L, & Hidalgo. L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1),4-5. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

## Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

- Moreno, B., Rodriguez, A., Garrosa, E. & Morante, M. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. "*Quemarse en el trabajo*" (*Burnout*). Zaragoza: Egido  
Recuperado de  
<file:///D:/USUARIO/Downloads/Brevehistoriadeldburnoutatravesdesusinstrumentosdeevaluacion-2.pdf>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 19(58).39. Recuperado de  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059)
- Pacsi, Y., Estrada, W., Perez, A. & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1). Recuperado de  
[file:///D:/USUARIO/Downloads/849-1105-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/USUARIO/Downloads/849-1105-1-PB%20(1).pdf)
- Reyes, L., & Lara, G. (2011). El liderazgo integral en las organizaciones. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(1). Recuperado de  
<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v29n1/v29n1a13.pdf>
- Rosado, N. & Almanza, J. (2011). Prevalencia del síndrome de burnout en una muestra de Pilotos Aviadores Militares Mexicanos. *Revista de Sanidad Militar*, 65(4). Recuperado de  
<http://www.medigraphic.com/pdfs/sanmil/sm-2011/sm114a.pdf>
- Seisdedos, N. (1997). Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés laboral Asistencial. Madrid: TEA.
- Soares, J., Bendassolli, P., & Guedes Gondim, S. (2017). Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 459-472.



Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

Tejada, P., & Gómez, V. (2012). Prevalencia y factores demográficos y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(3), 863-873. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n3/v11n3a15.pdf>

Trologo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia y trabajo Analytics*, 115(48). Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300008&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300008&script=sci_arttext&tlng=pt)

Villa,F.(2001). *El Desgaste Profesional en Trabajadores Mexicanos de la Salud: El Papel de las Expectativas Laborales y el Significado del Trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid Facultad de psicología, España.

Zuzama, J. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. (tesis de postgrado).universitat de les Illes Balears.

## Anexos

### **ANEXO 1**

#### **CUESTIONARIO BURNOUT**

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- (0) Nunca
- (1) Muy raras veces a lo largo del año
- (2) En algunas ocasiones a lo largo del año
- (3) En bastantes ocasiones a lo largo del año
- (4) Frecuentemente a lo largo del año
- (5) Casi cada día

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

(6) Cada día

|    |   |  |
|----|---|--|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.  |  |
| 2  | Me siento acabado al final de la jornada.   |  |
| 3  | Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.               |  |
| 4  | Trabajar todo el día realmente es estresante para mí. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí. |  |
| 5  | Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.                                   |  |
| 6  | Me siento quemado por mi trabajo.   |  |
| 7  | Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.                        |  |
| 8  | Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo   |  |
| 9  | He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.   |  |
| 10 | En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.   |  |
| 11 | Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo  |  |
| 12 | He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo   |  |
| 13 | Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.  |  |
| 14 | Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.   |  |
| 15 | Dudo sobre el valor de mi trabajo   |  |
| 16 | En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.  |  |

ANEXO 2

**2**  
**CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ)**  
**Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)**

Este cuestionario sirve para describir la forma de dirigir o liderar en el trabajo de la persona que está por encima de usted en la empresa (su jefe/a o mando) tal como usted la ve. Por favor, responda todas las preguntas que aparecen a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma completamente ANÓNIMA. Si alguna le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no la responda.

**INSTRUCCIONES**

En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones. Piense si lo que dice cada frase se ajusta a lo que su jefe/a o mando suele hacer en su trabajo. Use la siguiente escala para dar sus respuestas, marcando la que elija con una cruz o un círculo.

*¿Con qué frecuencia hace usted en su trabajo lo que dice cada frase?*

1                      2                      3                      4                      5  
Nunca   De vez en cuando   A veces   Bastante   Casi siempre

**PREGUNTAS**

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

|  | Nunca | De vez en cuando | A veces | Bastante | Casi siempre |
|--|-------|------------------|---------|----------|--------------|
| 13. Habla con entusiasmo acerca de los logros que debemos alcanzar.              | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 14. Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.              | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 15. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación.                              | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 16. Deja claro lo que podemos recibir si se consiguen los objetivos.             | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 17. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto, no lo arregles". | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 18. Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.                     | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 19. Me trata como una persona individual y no sólo como miembro de un grupo.     | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 20. Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de                          | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |

Síndrome de Burnout y Estilos De Liderazgo en Soldados Regulares del Batallón BIRIC.

|  | Nunca | De vez en cuando | A veces | Bastante | Casi siempre |
|--|-------|------------------|---------|----------|--------------|
| 36. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.                                 | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 37. Es eficaz a la hora de satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.         | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 38. Usa métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.                               | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 39. Consigue que rinda más de lo que yo mismo/a esperaba.                                  | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 40. Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior. | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 41. Trabaja conmigo de forma satisfactoria.  | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 42. Aumenta mi deseo de tener éxito.   | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |
| 43. Es eficaz a la hora de cumplir las demandas de la organización.                        | 1     | 2                | 3       | 4        | 5            |