



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

**RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SINDROME DE BURNOUT
EN EMPLEADOS DE PLANTA DE GERENCIAS DE LA GOBERNACIÓN DEL
META**

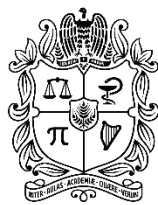
DIANA ELIZABETH MONCALEANO BAQUERO

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas- Sede Bogotá

Bogotá, Colombia

2022



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

**RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SINDROME DE BURNOUT
EN EMPLEADOS DE PLANTA DE GERENCIAS DE LA GOBERNACIÓN DEL
META**

DIANA ELIZABETH MONCALEANO BAQUERO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en
Administración

Director:

Martha Isabel Riaño Casallas

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas- Sede Bogotá

Bogotá, Colombia

2022

**Relación entre estilos de liderazgo y Síndrome de Burnout en empleados de planta
de gerencias de la Gobernación del Meta**

Diana Elizabeth Moncaleano Baquero

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Administración

Director (a):

Martha Isabel Riaño Casallas

Línea de Investigación:

Gestión funcional.

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas- Sede Bogotá

Bogotá, Colombia

2022

Dedicatoria

A mis padres Jorge e Isabel y abuela Lilia que me apoyaron en cada paso de este proceso de formación. A cada uno de los profesores y compañeros con los que tuve la oportunidad de compartir, especialmente a Andrés Pinto quien me brindó su ayuda dentro y fuera de las aulas. A Daniel mi pareja por su compañía en las largas horas de estudio. A Laura Cely y Laura Barbosa por ser las mejores amigas y brindarme conocimientos, apoyo y palabras de aliento en este proceso. Por último y no menos importante a mis mascotas Suka y Cumbia por obligarme a tomar “pausas activas” en las horas de construcción de este documento.

DEMB

Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

DIANA ELIZABETH MONCAEANO BAQUERO

Fecha 31/01/2022

Resumen

Relación entre estilos de liderazgo y Síndrome de Burnout en empleados de planta gerencias de la Gobernación del Meta

El propósito de este estudio es describir la relación presente entre el estilo de liderazgo de los gerentes de las secretarías de la Gobernación del Meta y la presencia del Síndrome de Burnout de los trabajadores de planta pertenecientes a la gerencia específica. Para obtener la información necesaria se aplicaron los instrumentos MLQ x5 en su versión corta y el MBI conforme el encuestado fuese gerente o colaborador y un cuestionario sociodemográfico complementario. De acuerdo con los resultados, se pudo ver una predominancia del liderazgo transformacional en los líderes investigados, así como un bajo nivel de presencia de Burnout entre los trabajadores de planta a cargo de estos líderes. No se encontraron relaciones entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con las subescalas de Burnout, aunque sí una entre el liderazgo pasivo y la subescala de cansancio emocional.

Palabras clave: Burnout, Transformacional, Transaccional, Liderazgo.

Abstract

The relationship between Leadership' styles and Burnout Syndrome in plant employees of directions of the Government of Meta

The purpose of this study is to describe the present relationship between the leadership' style of the managers of the secretariats of the Government of Meta and the presence of the Burnout Syndrome of the plant workers belonging to the specific management. To obtain the necessary information, the MLQ x5 instruments were applied in its short version and the MBI according to whether the respondent was a manager or a collaborator and a complementary sociodemographic questionnaire. According to the results, it was possible to see a predominance of transformational leadership in the leaders investigated, as well as a low level of presence of Burnout Syndrome among the workers in charge of these leaders. No relationship were found between transformational and transactional leadership styles with the Burnout subscales, although one was found between passive leadership and the work fatigue subscale.

Key words: Burnout, Transformational, Transactional, Leadership.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. <i>Problema de investigación</i>	6
1.2. <i>Pregunta de investigación</i>	8
1.3. <i>Objetivos</i>	8
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	8
1.3.2. <i>Objetivo general</i>	8
2. MARCO TEORICO	9
2.1. <i>LIDERAZGO</i>	9
2.1.1. <i>Teoría de rasgos de personalidad</i>	10
2.1.2. <i>Modelo de Liderazgo del rango total</i>	11
2.1.2.1. <i>Liderazgo Transformacional</i>	12
2.1.3. <i>Liderazgo Transaccional</i>	13
2.2. <i>SINDROME DE BURNOUT</i>	15
2.2.1. <i>Historia</i>	15
2.2.2. <i>Definición</i>	16
2.2.3. <i>Elementos que fomentan el desarrollo del Burnout</i>	19
2.2.4. <i>Diagnóstico</i>	21
2.2.4.1. <i>Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson</i>	23
2.2.4.1.1. <i>Disminución Personal</i>	23
2.2.4.1.2. <i>Despersonalización</i>	23
2.2.4.1.3. <i>Baja Realización Personal</i>	24
2.3. <i>CAUSAS DEL BURNOUT</i>	24
2.3.1. <i>La organización</i>	25
2.3.2. <i>Expectativas interpersonales</i>	25
2.3.3. <i>Características personales</i>	26
2.4. <i>MODELOS EXPLICATIVOS DEL BURNOUT</i>	26
2.4.1. <i>Teoría cognoscitiva del yo</i>	26
2.4.2. <i>Teoría del intercambio del yo o intercambio social</i>	27
2.4.3. <i>Modelos basados en la teoría organizacional</i>	27
2.4.4. <i>Modelo de las fases del Síndrome de Burnout de Golembiewski Munzenrider y Carter (1984)</i>	28
2.4.5. <i>El modelo de los procesos de Burnout de Leiter (1988)</i>	28
2.4.6. <i>Modelo de Winnubst (1993)</i>	28
2.5. <i>PREVENCIÓN</i>	29
2.6. <i>TRATAMIENTO</i>	29
2.7. <i>RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SINDROME DE BURNOUT</i>	30
2.8. <i>BURNOUT EN EMPLEADOS PÚBLICOS</i>	31
3. DISEÑO METODOLÓGICO	34
3.1. <i>Enfoque Metodológico</i>	34
3.2. <i>Participantes</i>	34
3.3. <i>Instrumentos</i>	34
i. <i>Cuestionario MLQ 5x Versión Corta</i>	35
ii. <i>Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI)</i>	36
iii. <i>Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y laborales del trabajador de planta</i>	37
3.4. <i>Procedimiento</i>	37
3.5. <i>Consideraciones éticas</i>	39

4. RESULTADOS.....	39
4.1. Resultados del MBI	39
4.2. Resultados del MLQ 5X.....	41
4.2.1. Análisis de las dimensiones MQL.....	43
4.3. Correlación entre estilos de liderazgo y subescalas de Burnout	44
4.4. Correlación entre estilos de liderazgo y variables sociodemográficas	46
4.5. Correlación entre subescalas de síndrome de Burnout y variables sociodemográficas	47
4.6. Discusión.....	47
5. CONCLUSIONES	51
ANEXOS.....	55
Anexo1. Cuestionario Multifactor MQL 5X	55
Anexo 2: Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI).....	63
Anexo 3. Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y laborales del trabajador de planta.	67
Anexo 4. Consentimiento informado.	70
Anexo 5. Autorización para la investigación.	71
BIBLIOGRAFIA	73

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Preguntas del MLQ 5x, según estilos de liderazgo y dimensiones	34
Tabla 2 Preguntas MBI con subescalas e indicador de Síndrome de Burnout	35
Tabla 3 Frecuencia Subescalas Burnout con el indicador de presencia de este	36
Tabla 4 Presencia de alguna subescala de Burnout por gerencia	40
Tabla 5 Puntaje de dimensiones y porcentajes Estilos de liderazgo de cada Gerente de área.	41
Tabla 6 Comparación de medias de los estilos de liderazgo	41
Tabla 7 Comparación de medias Dimensiones LTF	42
Tabla 8 Comparación de medias de las dimensiones LTR	43
Tabla 9 Comparación de medias Dimensiones LP	43
Tabla 10 Correlación entre estilos de liderazgo y subescalas de Burnout	44
Tabla 11 Correlación entre estilos de liderazgo y Variables sociodemográficas.	45
Tabla 12 Correlación entre subescalas de Burnout y Variables sociodemográficas.	46

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

Desde los años 80's las organizaciones han empoderado sus áreas de recursos humanos, teniendo una evolución significativa viendo a los colaboradores como personas integrales y la importancia de las competencias de éstos como un factor diferencial. Esta nueva visión asume que el comportamiento del empleado se refleja en el desempeño de la organización (Calderón, Álvarez, Naranjo, 2006). Lo anterior ha repercutido en el aumento de los estudios realizados sobre temas relacionados a la gestión del talento humano de las organizaciones, entre los temas de mayor interés ha estado el comportamiento de los líderes de la organización y cómo su estilo de liderazgo, comportamientos y aptitudes afecta el desempeño individual de sus empleados.

En Colombia trabajos como los de Contreras, Espinal, Pachón y González (2013) y Escobar (2018) estudian la relación entre estilos de liderazgo y la presencia de Síndrome de Burnout en diferentes sectores y se desarrollaron bajo una metodología no experimental en la cual se estudió la situación actual sin intervenir en ella. Este estudio también se desarrollará bajo el modelo de una investigación no experimental, con el objeto de analizar la relación existente entre los diferentes estilos de liderazgo, basados en el modelo de Bass (1985) de los gerentes de algunas áreas de la Gobernación del Meta y la aparición de Burnout en los empleados de planta, es decir que tienen un contrato laboral.

Según el artículo publicado por el diario La República en octubre del 2020, se estima que en Colombia el 19.25% de los trabajadores presentan síntomas de ansiedad por motivos laborales, así como que entre el 20% y el 33% de los trabajadores reporta estrés laboral, estos factores facilitan la aparición del Síndrome de Burnout, el cual se ha convertido en una de

las enfermedades relacionadas con el contexto laboral más comunes de los siglos XX y XXI (Weber & Maikel-Reinhard, 2000). Las cifras dadas por La República se basan en lo encontrado por Adecco, el Ministerio de Salud y el DANE, en su análisis del informe sobre la teleorientación en atención psicológica en la línea 192, las cuales reportan 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de intervención psicológica.

En cuanto al contexto de los empleados públicos, la publicación de Gil-Monte (2016) en la Gaceta de Universa de Valencia muestra que estos empleados están expuestos a continuas variaciones en las políticas y la planificación de sus funciones y/o tareas, así como a traslados y alteraciones del contexto laboral y proyectos pueden llegar a afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores. Esta publicación concluye resaltando la importancia del diagnóstico y tratamiento de los empleados de la administración pública en las etapas iniciales del desgaste profesional.

Como se mencionó anteriormente, existen trabajos que relacionan los estilos de liderazgo con el Síndrome de Burnout en diferentes muestras, como lo es el trabajo de Gonzales & Giraldo (2017) que se centra en el personal asistencial de las salas de urgencias y el estudio de Espinal & Contreras (2013) que estudia la relación entre Liderazgo y Burnout en el personal de un hospital de la ciudad de Bogotá. Al ahondar la búsqueda hacia trabajos que estudiaran la relación entre los estilos de liderazgo y el Síndrome de Burnout en una muestra de empleados públicos del área administrativa, no se encontró ningún estudio que cumpliera las tres características, aunque sí se encontraron estudios como el de Lozano & Marín (2020) que estudia el liderazgo en empleados del sector público en Colombia, o el estudio de Pérez y Giraldo (2015) que mide la prevalencia del Síndrome de Burnout en empleados de una empresa del sector público en Arauca, Colombia, estos estudios muestran

ciertas características que alimentaron esta investigación. Con base en lo anterior, la presente investigación busca establecer una relación entre los estilos de liderazgo y el Síndrome de Burnout entre los trabajadores de planta de las secretarías de Salud, Hacienda y Educación de la Gobernación del Meta. Lo anterior, con el objetivo de encontrar una relación que no se ha estudiado en este tipo de muestra en Colombia, y brindar herramientas que futuros estudios puedan utilizar para contribuir a la disminución de las cifras de empleados con Desgaste laboral o Síndrome de Burnout.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo el estilo de liderazgo de los Gerentes de área de la gobernación del Meta incide sobre la aparición de Burnout en los trabajadores de planta a su cargo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la existencia de una relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional), y la aparición de las subescalas del Síndrome Burnout (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal) en los trabajadores de diferentes secretarías de la Gobernación del Meta.

1.3.2. Objetivo general

- ✓ Establecer los estilos de liderazgo presentes en los gerentes de las diferentes áreas de la gobernación del departamento del Meta
- ✓ Identificar las subescalas del Síndrome de Burnout en los trabajadores de planta pertenecientes a las diferentes áreas de la gobernación del departamento del Meta
- ✓ Describir la relación entre las subescalas del Síndrome de Burnout y los estilos de liderazgo presentes en la muestra investigada.

2. MARCO TEORICO

2.1. LIDERAZGO.

Después de los ensayos de Hawthorne que desarrolló en la Western Electric Company en los años 1924 y 1933 regidos por Elton Mayo, la teoría de las relaciones humanas ha conseguido posicionarse entre los puntos de vista de la administración y ha proporcionado como efecto cinco elementos importantes para lograr el vigor de una organización. Uno de estos elementos es el liderazgo (Amarillo & Villaizan, 2014).

Con el tiempo el liderazgo se ha convertido en un objeto recurrente de estudios e investigaciones, hay gran cantidad de fuentes bibliográficas sobre el tema del liderazgo, cómodamente pudiera ser el tópico más estudiado y a su vez el que menos se conoce. Según (Stoner & Freeman, 1996), se consiguen un sinnúmero de conceptos del liderazgo así gran cantidad de personas que intentan definir este concepto, por lo que se puede afirmar que es innegable la variedad de diferentes teorías y amplios grupos de académicos que han estudiado el liderazgo, lo que conlleva a que hasta ahora no exista un marco de referencia teórico admitido y una definición concreta.

Aunque hay una gran variedad de estudios al respecto, el liderazgo es uno de los temas más importantes para el área de recursos humanos de las instituciones, al tomarse como un elemento influyente en la estimulación, *performance* y complacencia de los empleados (Giraldo & Naranjo, 2014). De acuerdo con Dinh & Cols (2014), entre el año 2000 y el 2012, se divulgaron 752 apartados en revistas importantes registradas que exhibían las teorías más sugeridas sobre el estudio del liderazgo, entre las cuales se encontraba el enfoque estudiado por Bass y Avolio de estilos de liderazgo (Contreras & Barbosa, 2013).

Con base en lo encontrado en la búsqueda bibliográfica realizada se mencionarán las principales teorías del liderazgo, finalizando con el modelo de liderazgo de rango total que será la base para esta investigación dado el amplio número de investigaciones realizadas en las organizaciones basadas en este modelo y que se ha considerado como un factor de éxito (Westerlaken & Woods, 2013).

2.1.1. Teoría de rasgos de personalidad.

Fue expuesta por Gordon Allport, quien fue un gran aportante de la psicología cuyas ideas se sustentaban en los rasgos personales, los cuales tienen sus raíces en las experiencias que el ser humano vive durante su infancia, en su entorno actual y el resultado de la interacción entre ambos (Rodríguez, 2021).

Así las cosas, este estudioso planteaba que la teoría de los rasgos de la personalidad estaba compuesta por tres rasgos que son: el cardinal, el central y el secundario. El primero moldea la forma de la persona, el sentido que tiene sobre ella, sus emociones y su comportamiento.

Los rasgos centrales tienen que ver con las características fundamentales que constituyen las bases de la personalidad, como ejemplo figura la honestidad o timidez en los individuos. Finalmente, los rasgos secundarios definen las actitudes o preferencias de las personas, pero son menos identificables.

Según Carlyle (1910) algunos individuos cuentan con una composición particular de atributos que podrían definirse y utilizarse para reconocer líderes en potencia, por ejemplo:

- ✓ Atributos físicos: carácter, aspecto, altura y talla.
- ✓ Atributos intelectuales: adaptación, acometividad, pasión y valoración positiva de sí

mismo.

- ✓ Atributos sociales: colaboración, habilidades para relacionarse y habilidades burócratas.
- ✓ Atributos relacionados con el trabajo: interés en la productividad, perseverancia y proactividad.

2.1.2. Modelo de Liderazgo del rango total

El modelo de Liderazgo de Rango Total fue propuesto por Bernard Bass y Bruce Avolio en 1999. Este modelo incluye componentes del liderazgo transaccional, transformacional y pasivo (Laissez Faire) y tiene como objetivo mirar al liderazgo como una unidad que satisface las necesidades individuales del líder y sus seguidores, así como las necesidades del grupo en general (Mendoza & Ortiz, 2006).

Este modelo asume que un individuo no practica un tipo de liderazgo único, sino que por el contrario al liderar combina elementos de todos los estilos (Bass B., 1999). Según Bass y Avolio, el liderazgo de rango total se constituye de ocho medidas (Mendoza & Ortiz, 2006): Laissez-Faire, Administración pasiva, Administración activa por excepción, Reconocimiento contingente, Consideración individual, Estímulo intelectual, Motivación, Influencia idealizada.

Este modelo da forma a las definiciones de liderazgo transformacional y transaccional, teniendo en cuenta las características que tiene cada una de ellas (Contreras & Barbosa, 2013). Las definiciones dadas por estos autores pueden verse a continuación:

2.1.2.1. Liderazgo Transformacional.

Es un proceso de autoridad, en el cual los líderes cambian la percepción de sus subalternos sobre qué es trascendental y los llevan a verse a sí mismos, a ver las circunstancias y los retos de su ambiente, todo de una manera nueva y diferente. Los líderes transformacionales son proactivos: buscan optimizar el desarrollo e innovación individual, grupal y organizacional, además de alcanzar las “expectativas” de desempeño. Convencen a sus subalternos a esforzarse hacia niveles mayores de potencial al igual que hacía mayores niveles de estándares éticos y morales (Contreras, Espinal, Pachón, & Gonzalez, 2013). Según Bass (1997), el liderazgo transformacional tiene 4 elementos:

- **Consideración individual:** el líder reconoce y entiende el apetito de desarrollo personal, desarrolla oportunidades de aprendizaje, generando un ambiente de apoyo. Según Llorens-Gumbau (2009) el líder transformacional ha demostrado predominio sobre la demostración de aflijo positivo de los trabajadores como pasión, voluntad y relajación que suelen ser temporales, así como afectos a largo plazo como el vigor, y dedicación.
- **Estimulación intelectual:** Bass y Avolio (2006), señalan que este tipo de líder motiva a otros para que tomen conciencia de sus dificultades y amplíen sus propias destrezas intelectuales, estimulando la reflexión, creatividad, o nuevas opiniones y soluciones ante los escenarios de conflicto organizacional según Leithwood, Mascal y Strauss (2009), el líder transformacional crea estos retos seguidamente para hallar nuevos modos de actuar y operar desligándose de los conocimientos anteriores e innovar en la forma de hacer las cosas.

- **Influencia idealizada:** el líder transformacional practica su autoridad mediante el logro de relaciones asentadas en el respeto, confianza y sentido de propósito en los seguidores (Bass, 2006). Algunos autores dividen este factor en dos la influencia idealizada atribuida y la influencia idealizada conductual. La primera se refiere a que los líderes son ídolos, venerados y se ganan la confianza de sus seguidores, quienes se igualan con ellos y los toman como patrón a seguir. La segunda se define bajo los mismos parámetros que el anterior, pero se centran en conductas específicas.
- **Motivación inspiracional:** Bass y Avolio (2006), esbozan que el líder transformacional tiene la capacidad de estimular a sus seguidores para obtener un *performance* superior, infundiendo el fruto de esos esfuerzos extras para alcanzar las metas establecidas. Estos líderes formulan una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.

2.1.3. Liderazgo Transaccional.

Quienes ejercen el liderazgo transaccional se caracterizan por tener comportamientos asociados a transacciones constructivas y correctivas, o de recompensa contingente y gerencia por excepción, respectivamente; las cuales están fuertemente asociadas a la gerencia de funciones dentro de las organizaciones. De igual forma, estos líderes definen metas orientadas a determinadas expectativas y promueven el desempeño para lograrlas (Contreras & Barbosa, 2013).

En complemento a lo anteriormente señalado, Bass argumenta que la diferencia entre estos estilos de liderazgo se encuentra en el papel que los líderes desean que jueguen los seguidores y en la forma en la que orientan las tareas hacia la obtención de las metas planteadas por los primeros. Por una parte, los líderes transformacionales involucran al

individuo activamente en la obtención de los objetivos, e incentivan el interés por la organización, aumentando la confianza, y la motivación de los seguidores hacia el logro personal junto con el organizacional. Y por el otro lado, los líderes transaccionales no se ocupan de la motivación de sus subordinados, sino por exigir el cumplimiento de requisitos básicos que permitan llegar a la meta organizacional por medio del intercambio de incentivos y castigos entre líder y seguidor (Contreras & Barbosa, 2013).

La propuesta de Bass (2003) permite llegar a un punto interesante en el estudio de los estilos de liderazgo, y es que estos no son necesariamente antagónicos, pues ambos plantean un punto de partida y meta similares, con diferentes formas de recorrer el camino, haciendo de ambos estilos más complementarios que excluyentes. En otras palabras, los estilos de liderazgo, transaccional y transformacional, no son rivales (Contreras & Barbosa, 2013). Los factores del liderazgo transaccional son:

- **Recompensa contingente:** El líder transaccional es claro con las posibilidades de sus seguidores y otorga reconocimiento en el momento en que se alcanzan los objetivos planeados.
- **Dirección por excepción:** El líder transaccional se enfoca en mejorar los errores o fallas de sus seguidores al momento de conquistar los objetivos planteados para la organización.

1.2.1. Liderazgo Laissez faire.

El liderazgo Laissez Faire se define abandonar o evadir 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 (Narder & Castro, 2007, p. 691).

Actualmente diversos estudios empíricos exponen que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional tienen una relación negativa con la presencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores, por otro lado, el liderazgo laissez faire demuestra una relación opuesta. (Trologo, Pereyra, & Spontón, 2013). Los factores del estilo de liderazgo pasivo según Bass y Avolio (1997) son:

- **Laissez-faire:** El líder pasivo evade la toma de decisiones importantes o inmiscuirse en asuntos que puedan ser relevantes para la organización.
- **Dirección por excepción:** El líder pasivo no suele hacer cambios en el estado de la organización, y continua con el ambiente cómo está. Realiza cambios únicamente cuando se presentan temas graves

2.2. SINDROME DE BURNOUT.

2.2.1. Historia

La primera vez que se reportó un caso de Síndrome de Burnout, fue en 1961, hecho por Graham Greens, y lo hizo publicando un artículo llamado “a burnout case”.

Seguidamente, en el año 1974, Herbert J. Freudenberger, psiquiatra germano-estadounidense, realizó el primer concepto sobre esta patología, partiendo de observaciones que pudo realizar mientras trabajaba en Nueva York, en una clínica para toxicómanos, donde notó que sus colegas estaban perdiendo progresivamente su energía, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión, idealismo y desmotivación en el trabajo.

Luego en 1982, Cristina Maslach, psicóloga de la Universidad de Berkely, California y el psicólogo Michael P. Leiter de la Universidad de Acadia Scotia; crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), considerado un instrumento indispensable en el diagnóstico del

Burnout desde 1986. Maslach en su descripción del síndrome, limitó el SB a los profesionales que interactúan con personas en su quehacer laboral.

Asimismo, en 1988, Pines y Aronson atravesaron las fronteras establecidas por Maslach y, plantean que cualquier tipo de profesional puede padecerlo, aunque no brinde ayuda a otras personas (como los profesionales de la salud) (Saborío & Hidalgo, 2015).

2.2.2. Definición

La definición clásica de burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo considera:

Un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, cuando decimos que un profesional está “quemado”, debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés. Así, la presentación de burnout es la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral, seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo. (Lovo, 2021, p. 111)

Como se menciona, influye un estado de estrés, donde se hiperactiva la parte del sistema nervioso que aumenta la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la frecuencia respiratoria, que dirige el funcionamiento de ciertos órganos del cuerpo sin intervención de la voluntad, conocido como el sistema simpático; lo que, con el tiempo, supera la capacidad de la contención fisiológica de la persona, y se exterioriza con el grupo de los tres elementos

de Maslach: agotamiento, despersonalización y sensación de no realización. Consecutivamente van apareciendo otros síntomas graduales, que son el reflejo del estrés que no fue resuelto.

Gil Monte y Peiró (1997), lo definieron como una experiencia individual, de sentimientos, conciencia y actitudes, que generan alteraciones psicológicas y fisiológicas en el individuo, a su vez trae resultados negativos para las instituciones laborales, todo esto proveniente del estrés crónico. Por su parte, Schaufeli y Enzmann (1998), indican que esto es sólo un estado de la mente en relación al trabajo, un estado de carácter negativo y persistente, que se puede presentar en personas normales, y que se expresa mediante un sentimiento de ineptitud, incomodidad, desmotivación y desorden laboral (Lovo, 2021, p. 113).

Antes de indagar sobre la ilustración más próxima a lo que representa el Síndrome de Burnout es trascendental describir otras definiciones de esta, como: síndrome del estrés crónico laboral, síndrome de desgaste profesional, síndrome del quemado o “síndrome del estrés laboral asistencial (Viloria y Paredes, 2002 citado por Pérez & Giraldo, 2015, p. 11).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha dado el reconocimiento oficial del Burnout o “síndrome de estar quemado” o desgaste profesional, en la última actualización de su manual CIE-11 que contempla la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos, aprobada en 2018 y con fecha de entrada en vigencia el 1 de enero de 2022 (Organización Médica Colegial de España, 2019).

El síndrome de Burnout, surge como consecuencia del estrés emocional crónico describiendo las tres causas que trasgreden en esté, cansancio emocional/físico, declive de la producción y considerable desagregación y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud

en el Trabajo, describe a este como un síndrome que se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, la paranoia y una mínima capacidad laboral.

El Síndrome Burnout es una contestación al estrés laboral crónico que deviene de un estado de agotamiento físico, mental y emocional, producto de la carga laboral que tienen los empleados en el trabajo (Sevilla & Sánchez, 2021). Este padecimiento se origina cuando fracasan las estrategias de afrontamiento (EA), que usualmente maneja el individuo para tratar los estresores laborales.

Este síndrome conlleva a tres dimensiones: debilitación emocional, despersonalización y ausencia de realización personal de los trabajadores, y puede ser perfeccionado por aquellos expertos que estén en comunicación por cualquier tipo de actividad con personal directo al cumplimiento de sus funciones laborales (Vidotti et al, 2019).

Es importante mencionar que las consecuencias tanto personales como organizacionales del Burnout han sido ampliamente estudiadas por un sinnúmero de académicos los cuales resaltan el papel de los profesionales en posición de liderazgo con la manifestación de desgaste laboral en los seguidores.

En este sentido se puede interpretar que, el Síndrome de Burnout, corresponde a una serie de expresiones físicas y psicológicas que brotan como resultado de la presión que toleran los profesionales que se relacionan directamente con personas y que se someten constantemente a estresores típicos del ambiente laboral en el que se encuentran.

Esta molestia corresponde a unas situaciones producto del Síndrome de Burnout y del estrés laboral y se compone de tres elementos: Despersonalización, Baja Realización personal y Disminución Personal.

Dentro de los autores que realizaron distintos estudios en cuanto al burnout se destacan Gil-Monte I & Marucco II en 2008, quienes definen a este síndrome como el resultado de estrés laboral crónico completado con actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se relacionan en un entorno laboral, tanto como la molestia de sentir agotamiento emocional.

Gil – Monte y Marrucco II, destacan cuatro aristas:

- ✓ Deseo de trabajar: Aspiraciones del individuo por alcanzar objetivos en cuanto a su trabajo, el cual encuentra atrayente y que le genera satisfacción personal.
- ✓ Deterioro psicológico: Desgaste emocional y físico en cuanto al trato diario con personas que presentan problemas.
- ✓ Apatía: Cinismo y se muestra indiferente con otras personas.
- ✓ Culpa: Indican que este síndrome se va alimentando y causa cierta confusión respecto a otros problemas de salud mental, hace hincapié en lo necesario que es delimitar las diferencias conceptuales del Síndrome de Burnout con la depresión, la neurosis, la ansiedad, el estrés común y la desmotivación laboral.

En este sentido, el Burnout y el estrés laboral, difieren en un principio en que el primero no se relaciona directamente con la carga laboral, es decir, esta no afecta de forma directa al síndrome, sin embargo, un trabajo apenas estresante pero desalentador puede generar que se desarrolle el Burnout, por lo que se concluye que éste no se asocia a la fatiga, pero si a la falta de motivación emocional y epistémica en consonancia con el abandono de intereses.

2.2.3. Elementos que fomentan el desarrollo del Burnout.

El desarrollo del Síndrome de Burnout, está compuesto por algunos factores que inciden en su presencia entre los trabajadores, cada uno de ellos en alguna medida específica. A la hora de investigar sobre estos factores es importante citar la información de la Organización Internacional del Trabajo (2010) que menciona que el factor como la flexibilidad, precariedad e intensidad del trabajo, así como el desarrollo de las relaciones intralaborales pueden ser factores detonantes del estrés laboral, el cual se relaciona cercanamente con el Síndrome de Burnout. La constante variabilidad de las condiciones laborales afecta similarmente las causas de riesgo psicosocial, de allí la necesidad de ser estudiados y administrados. Entre ellos es factible encontrar una clasificación, con el objetivo de no generalizar y que se distingan las causas que promueven estos riesgos.

En este sentido aparecen los factores extralaborales, que se consideran un problema psicosocial que afecta negativamente al trabajador, a la organización, y para los contextos extralaborales como el tiempo libre; dichos factores son según la Organización Internacional del Trabajo (2010): las relaciones interpersonales (amigos, conocidos y familia), comunicación, situación económica familiar, vivienda, su entorno y cómo influye en el ambiente extralaboral sobre el trabajo. De igual forma los factores dentro del trabajo constituyen otro componente psicosocial, como lo son las pausas activas, planificación, horario laboral, administración de las tareas, ritmo laboral, monotonía, independencia, carga mental, plan de formación, responsabilidades, desempeño y sobrecarga del rol, comunicación en el trabajo, estilos de mando, intervención en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo, condiciones de empleo y desarrollo de la carrera profesional.

Finalmente, se deben considerar los factores individuales puesto que el estrés ocupacional brota de la relación entre “alta demanda psicológica, bajo control (decisión)

sobre el trabajo y bajo apoyo social, que el individuo recibe de otros trabajadores y de las jefaturas, o sea, un ambiente desagradable, tenso y de relaciones conflictivas” (Karasek, 1979 citado por Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito, & Do Carmo, 2019, pp. 345); es así, como depende de las características de cada individuo y de la presión laboral, se va a demostrar el ascenso de cada caso, en tanto estos factores tengan la cabida de armonizar la apreciación y la incidencia de los demás factores.

2.2.4. Diagnóstico.

Los síntomas que suelen indicar la presencia del Síndrome de Burnout en una persona listados por Marín (2021) son: “sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia; baja autoestima; poca realización personal; estado permanente de nerviosismo; dificultad para concentrarse; comportamientos agresivos; dolor de cabeza; taquicardia; insomnio; bajo rendimiento; absentismo laboral; aburrimiento; impaciencia e irritabilidad; comunicación deficiente”. El diagnóstico del Síndrome de Burnout requiere de una entrevista clínica con el empleado que les permita detectar los síntomas que presenta y las condiciones del mismo dentro de la empresa y de su cargo.

Gran variedad estudios intentan medir este síndrome, pero existen un sinnúmero de manifestaciones que se relacionan con éste lo que hace difícil que se delimite llegando a relacionar variados síntomas dentro del ambiente laboral con su existencia. Por lo anterior Gil- Montel (2005) citado por Sevilla & Sánchez (2021) afirma que el diagnóstico del Síndrome de Burnout enfocarse en una distinción con otros conceptos psicopatológicos y otras entidades, lo que obliga a la congruencia y el cuidado al momento de excluir, afrontar y establecer comorbilidad con otros síntomas.

Actualmente existen alrededor de 18 instrumentos de medición del Síndrome del Burnout, de los cuales actualmente los más utilizados según Dyrbye & Shanafelt, 2016 citado por Márquez, I., Mosquera, M., Ochoa, C., Pacavita, D., Palencia, F., & Riaño, M. (2021) “están la Work-Related Behavior and Experience Patterns Scale creada en 1996, la Oldenburg Burnout Inventory (OBI) en 1998, la Copenhagen Burnout Inventory (CBI) en 2005 y la Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1981 con sus diferentes adaptaciones de 1996 y 2002 (Erschens et al., 2019a)” estas escalas difieren principalmente en su longitud y escalas de medición, adicionalmente todas manejan una definición de síndrome de Burnout diferente, por ejemplo la escala de Copenhagen ve al Síndrome de Burnout como un síndrome presente en varios aspectos de la vida de una persona y no sólo del laboral.

De este grupo de instrumentos el más usado actualmente es el MBI el cual se compone de 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes respecto a la relación del empleado con su trabajo, así como su entorno laboral, sus compañeros, los clientes. Estas afirmaciones se califican en una escala de Likert con base a la pregunta ¿con qué frecuencia usted siente esto? Y se relacionan con alguna de las 3 subescalas del Burnout. Según lo afirmado por Urrea, Vega & Garcia (2021) citando a autores como Garces, López y Montalvo (1997) y Gil-Monte & Peiró (1997) el MBI es considerado como el instrumento más completo, ya que ha sido utilizado en varias líneas investigativas, porque permite determinar la correlación de la información obtenida con otros instrumentos.

El MBI se basa en un modelo tridimensional desarrollado por los autores Maslach y Jackson en dos versiones una en 1981 y la más utilizada actualmente que es la versión de 1986. A continuación, se presentará el modelo anteriormente mencionado.

2.2.4.1. Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un cuestionario, sobre los sentimientos, emociones y actitudes de un profesional, el cual pretende medir la frecuencia e intensidad con la que éste presenta síntomas del Síndrome de Burnout. El MBI está dividido en tres subescalas: Despersonalización, Baja de realización personal y disminución personal, estas tres subescalas están determinadas por 5, 9 y 8 ítems respectivamente, “obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte determinadas por las autoras para cada profesión en específico, tomando como criterio de corte el percentil 33 y el 66” (Olivarez, Menda, Jélvez, & Macía, 2014, p. 147). A continuación, se presentarán las tres dimensiones o subescalas del Burnout:

2.2.4.1.1. Disminución Personal

“Es el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales” (Olivarez, Menda, Jélvez, & Macía, 2014 p. 146).

En esta dimensión se representa por el exceso de esfuerzo físico en conjunto a la sensación de aburrimiento emocional, como resultado de la interacción con los compañeros de trabajo y clientes. Asimismo, se puede definir también como la disminución o pérdida de los medios emocionales, aunado al cansancio y la fatiga física, psicológica o una suma de todo.

2.2.4.1.2. Despersonalización

Se representa mediante la actitud de cinismo e indiferencia hacia el entorno laboral, por lo tanto, el individuo trata de apartarse de las personas que lo rodean en su trabajo; se

muestra irritado y desmotivado, frío ante las relaciones, causando que lo etiqueten despectivamente y se atribuye culpabilidad en sus frustraciones

Asimismo, se refiere a la pérdida de interés en el trabajo, desconexión con el ambiente laboral, con el propósito de la institución laboral, con las tareas, las metas y el rol a desempeñar.

2.2.4.1.3. Baja Realización Personal.

La baja realización personal en el trabajo, se refiere “a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas” (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996 citado por Olivarez, Menda, Jélvez, & Macía, 2014, p.146)

Esta subescala se ve representada como deterioro de la confianza intrapersonal y el concepto negativo de sí mismo, lo que trae como consecuencia la sensación de ineptitud en el trabajo, y se manifiesta cuando el trabajador indica que las demandas de su trabajo sobrepasan su capacidad de realizarlas de forma eficiente. De lo anterior, y al no lograr los objetivos establecidos, surge la apreciación negativa del trabajo, lo cual provoca baja autoestima, insatisfacción general, pérdida de las expectativas laborales, desencanto e incapacidad en el trabajo.

Tomando el Síndrome de Burnout como un problema psicológico es imperante admitir que actualmente hay varios modelos que permiten ver la manifestación de las variables y elementos psicológicos que lo conforman.

2.3. CAUSAS DEL BURNOUT.

El factor principal, causante del Síndrome de Burnout, son las condiciones laborales y el ambiente que estas generan. Cuando un trabajador se expone continuamente a un elevado

nivel de estrés, exceso de carga laboral, baja autonomía, relaciones conflictivas y falta de apoyo en el entorno laboral, no están claros los roles y las tareas, etc., está propenso a sufrir de estrés crónico lo que posiblemente termine induciendo el Síndrome de Burnout. De esta manera, se puede decir que el estrés y el Síndrome de Burnout se relacionan estrechamente.

Según Martínez (2010) el estrés es un proceso psicológico que puede tener efectos tanto positivos como negativos, a diferencia del de Burnout que se refiere exclusivamente a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Adicionalmente afirma que el estrés puede presentarse en cualquier ámbito de la vida y actividad de una persona, mientras que el Síndrome de Burnout se restringe exclusivamente al campo laboral y profesional de una persona.

Aunque pueden existir sobrecargas que originan tensiones en el trabajador, también existen una serie de factores de riesgo, como lo son:

2.3.1. La organización

La forma de trabajo de una institución, es transcendental en el desarrollo de este síndrome, debido a que afecta directamente sobre el estado de ánimo de los trabajadores al momento de ejercer sus obligaciones dentro de la institución.

Según Sevilla & Sánchez (2021) el exceso de burocratización sin apoyo específico, falta de tiempo para organizar las tareas, y la falta de planes de contingencia por bajas temporales pueden elevar los niveles de estrés, lo cual a largo plazo podría conllevar a presentar Síndrome de Burnout.

2.3.2. Expectativas interpersonales

Las expectativas interpersonales, en lo laboral, corresponden a la visión que tiene un trabajador de sí mismo desempeñando sus obligaciones dentro de una institución. Estas

expectativas se establecen a través del autoconocimiento, en relación a las metas personales, la motivación y los objetivos que tenga cada individuo.

2.3.3. *Características personales*

Aunque no existe un perfil que determine qué tipo de personas son propensas a presentar Síndrome de Burnout, si se pueden mencionar algunas cualidades y rasgos personales que suponen una mayor vulnerabilidad a presentarlo. Las personas que suelen conformarse fácilmente, con poca seguridad e independencia tienen una tendencia a sufrir depresión y ansiedad cuando enfrentan situaciones estresantes.

2.4. *MODELOS EXPLICATIVOS DEL BURNOUT.*

El origen del Burnout se sustenta actualmente en diferentes modelos, que desde el punto psicosocial menciona tres concretamente (Gil-Montel & MaruccoII, 2008).

2.4.1. *Teoría cognoscitiva del yo.*

Esta teoría se basa en las variables del *self*, es decir, la eficacia, confianza, el autoconcepto, considerando que los conocimientos impactan en la forma como los individuos reciben y ejecutan su trabajo, simultáneamente en que los conocimientos varían la percepción de estos efectos en los demás; en otros términos, la perspectiva que tiene una persona en su ejercicio, es lo que ocasiona las percepciones de su entorno y de lo que realiza, y altera el grado de seguridad en sus propias capacidades. (Gil, 2016)

En esta teoría se incluyen otros modelos como el de la competencia social de Harrison (1983), este se refiere a la autoeficacia como elemento primordial del *self*, entonces la percepción de la competencia y de la eficacia van a actuar como predictores para el desarrollo del Síndrome de Burnout. Se encuentra en esta también el Modelo Cherniss (1993), en el cual también se hace énfasis en la autoeficacia y el modelo Thompson, Page y Cooper,

dentro del cual el papel más importante lo tiene la autoconfianza profesional como determinante de la realización en el trabajo (Gil, 2016).

2.4.2. Teoría del intercambio del yo o intercambio social.

Se expone el Síndrome de Burnout desde la percepción de falta de igualdad o falta de reconocimiento de los trabajadores en base a la comparación social al instaurar relaciones interpersonales. El inconveniente aparece una vez que en reiteradas ocasiones aprecian que dan más de lo que reciben mostrándose inhábiles para resolver y aceptar esta situación. A partir de esta teoría se generan varios modelos, como el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufell, el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993), este último indica que el estrés surge de una apreciación de amenaza o frustración en cuanto a lo que les motiva, entonces, los estresores laborales amenazan los recursos de los sujetos generando inseguridad sobre sus habilidades (Gil, 2016).

2.4.3. Modelos basados en la teoría organizacional.

Estos modelos se basan en la cultura y el ambiente organizacional como elementos a considerar indiscutiblemente en el desarrollo del Síndrome de Burnout puesto que hacen énfasis en la importancia de los estresores del entorno de la organización y de las tácticas de arrostramiento ejecutadas, donde una respuesta negativa o poco efectiva, comprobara la aparición del Burnout. En esta teoría se encuentran los modelos de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), el modelo de los procesos de burnout de Leiter (1988), Modelo de Winnubst (1993) (Gil, 2016).

2.4.4. Modelo de las fases del Síndrome de Burnout de Golembiewski Munzenrider y Carter (1984).

Los autores indican que el Síndrome Burnout posee tres medidas: desagregación, baja realización personal en el trabajo y deterioro emocional resaltando que el síndrome puede aparecer en profesionales de diferentes ámbitos profesionales (Gil, 2016).

2.4.5. El modelo de los procesos de Burnout de Leiter (1988).

Para el autor el Burnout surge de escenarios de sobrecarga laboral y por carencia de rol demostrando en el individuo quebranto de la autonomía y control que inciden en menoscabo de su autoimagen, irritabilidad y fatiga; por ello, refiere el agotamiento emocional como dimensión esencial del síndrome, a la que seguiría la despersonalización y, posteriormente, la reducida realización personal (Gil, 2016).

2.4.6. Modelo de Winnubst (1993).

Este modelo se enfoca en las relaciones entre estructura organizacional, cultura y clima organizacional y el apoyo social en el trabajo, entonces, son las diversas organizaciones las que generan tipos de culturas organizacionales variadas. La sensación de deterioro físico, emocional y mental es el producto de una tirantez crónica procedente del estrés laboral. Existen cuatro supuestos que dan base a este modelo: Las estructuras organizacionales cuentan con un sistema de apoyo social que adapta a ese tipo de estructura; estos sistemas se originan en interdependencia del ambiente laboral por lo que son sensibles a ser optimizados; la estructura organizacional, la cultura y el apoyo social se manejan por criterios éticos a partir de valores sociales y culturales de la organización; y son esos criterios éticos los que hacen viable pronosticar la medida en que las organizaciones inducen a sus miembros la tensión y el consecuente Síndrome de Burnout (Gil, 2016).

2.5. PREVENCIÓN

La prevención de este síndrome debe empezar en la institución laboral del individuo. Se deben evaluar los acontecimientos que producen este estrés crónico y la ansiedad en los trabajadores, para posteriormente tomar las medidas necesarias o crear las estrategias para mediar lo que genera esta afección o intentar reducirla.

Para ello, la organización debe proveerle al trabajador las herramientas idóneas para que éste se pueda desenvolver de forma adecuada, para que pueda ejecutar sus tareas y no haya un exceso de carga laboral. Así, el trabajador podrá sentirse cómodo en su entorno laboral, mejorará su capacidad comunicativa, su estado de ánimo y consecuentemente su desempeño.

Por otro lado, que los trabajadores ajusten sus expectativas laborales a la realidad. Esto, sin necesidad de renunciar a sus ambiciones o aspiraciones. Se debe encontrar el equilibrio y ver en cada situación una oportunidad de crecimiento profesional, de aprendizaje y de mejora.

2.6. TRATAMIENTO

Olivarez, Luis, Jélvez, & Felipe, (2014), indican que el síndrome de burnout debe abordarse de forma global, con iniciativas que incluyan desde cambios organizativos en la empresa hasta tratamiento psicológico. En el plano individual, el tratamiento psicológico de los afectados debe centrarse en los siguientes aspectos:

- ✓ Psicoeducación y autonocimiento. Conocer el burnout y los factores que lo originan, así como las circunstancias que están detrás de cada caso particular.
- ✓ Aprender a afrontar el estrés. Mediante técnicas de relajación y respiración, así como con terapia psicológica cognitivo-conductual.

- ✓ Ajustar las expectativas a la realidad.
- ✓ Mejorar la autoestima.
- ✓ Trabajar la resiliencia y el asertividad.
- ✓ Hábitos saludables. Una alimentación sana, abandonar el tabaco, el alcohol y otras drogas y la práctica regular de ejercicio físico son fundamentales para afrontar el estrés y contribuyen a la salud mental.

En los casos en los que el afectado padezca depresión y ansiedad, deberá someterse al tratamiento farmacológico que le prescriba el médico.

2.7. RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SINDROME DE BURNOUT.

La relación entre los estilos de liderazgo y el Síndrome de Burnout es un tema ampliamente estudiado en la literatura. Autores como Cáceres (2006) afirman que los estilos de liderazgo transaccionales, la escasa autonomía y la falta de información para desempeñar las actividades pueden predisponer a los miembros de una organización al Síndrome de Burnout. Por otra parte, Dunham-Taylor (2000) y Sosick y Godshal, (2000) afirman que el estilo de liderazgo transformacional incrementa el nivel de satisfacción laboral y se relaciona con una disminución en los niveles de estrés y la incidencia del Burnout. Adicionalmente Zopiatis, A. & Constanti, P. (2010) aseguran que existe una relación positiva entre el estilo de liderazgo pasivo o laissez-faire con dos de las dimensiones del Síndrome de Burnout: la despersonalización y el agotamiento emocional (Cabrera, 2019).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el liderazgo transaccional mantiene una relación negativa con el Síndrome de Burnout, puesto que, reprime la creatividad de los trabajadores; los líderes transaccionales no ofrecen apoyo emocional a los miembros de un

equipo de trabajo si éstos lo llegaran a necesitar y estos tipos de líderes valoran las iniciativas individuales. Este tipo de liderazgo, generalmente, no es aplicable para proyectos a largo plazo, porque se enfoca en los objetivos de corto plazo (Asana, 2021).

Por el contrario, el liderazgo transformacional puede incrementar la satisfacción laboral, ya que un líder transformacional se basa en el “coaching” y la estimulación para empoderar a sus equipos; los miembros de los equipos se ven como individuos, así que sus habilidades particulares se pueden poner en práctica de manera efectiva; los equipos se unen por una causa en común que deriva en el crecimiento dentro de la empresa y las personas tienen libertad y autonomía dentro del equipo (Asana, 2021).

Asimismo, el liderazgo laissez-faire o el liderazgo que delega, puede ser beneficioso si todos los miembros de un grupo son expertos calificados, así quienes valoran la autonomía, bajo este liderazgo, sentirán una gran satisfacción en el trabajo y si el equipo tiene el mismo objetivo que el líder, entonces se pueden cumplir las metas (Asana, 2021).

2.8. BURNOUT EN EMPLEADOS PÚBLICOS

La administración pública, corresponde a los organismos de la Rama Ejecutiva y demás que componen el Estado y se encargan de actividades y funciones administrativas. La Administración Pública se compone de los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y aquellos organismos y entidades de naturaleza pública permanentemente tienen a su cargo ejecutar las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado Colombiano (Función Pública, 2019).

En este orden de ideas, las personas que prestan sus servicios profesionales en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos.

El empleado público se basa en una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión. Éstos ejecutan funciones que les atribuye el Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran tipificadas en la Ley o el reglamento (Función Pública, 2019).

Por su parte, las personas que prestan sus servicios ante un ente público se encuentran bajo presión laboral debido al nivel de responsabilidad que sostienen, ya que son responsables de cargos en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos, donde ejercen funciones como prestación de servicios y gestión de personal y, a su vez, deben brindar el mejor servicio posible al ciudadano. Asimismo, puede brotar el Síndrome de Burnout, como la reacción que puede tener una persona ante requerimientos y presiones laborales que no concuerdan con sus conocimientos y aptitudes, y que ponen a prueba su habilidad para afrontar la situación.

En lo que se refiere a la gestión de personas, el punto crítico se encuentra en la capacidad y en la aptitud de un líder institucional y como se relaciona con los empleados públicos. La gestión de personas es una función que se vincula con distintos directivos o jefes que dirigen a efectivos de personal. Respecto a la forma en que dirigen, las funciones de un líder público formal se resumen a iniciar, planificar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de su oficina. De este modo, un líder público es la imagen de un organismo, que conecta con el exterior y lidera en el interior de la organización. Este líder posee un poder formal, que consiste en asignar recursos, gestionar situaciones, negociaciones, entre otras; sin embargo, generalmente, tiene un punto débil como gestor de recursos humanos, ya que, aunque conoce las características técnicas de su rol, carece de formación para dirigir, comunicarse y motivar a sus empleados.

En este sentido, el estilo de dirección es la variable que tiene mayor incidencia sobre la motivación de los empleados públicos. Del estilo de dirección depende que los incentivos clásicos como los contenidos del trabajo, la carrera administrativa, la formación y el estatus generen más o menos motivación. Además, el estilo de dirección puede facilitar la motivación o la desmotivación en función de la utilización de recursos como las reuniones, el reconocimiento del trabajo bien hecho, la participación de los empleados en las decisiones, etc. En las organizaciones públicas suelen predominar los estilos de liderazgo autocrático y de *laissez faire* (Ramió, 2019).

Asimismo, el estrés puede impactar de forma diferente a cada persona, pero en términos generales cuando las personas se enfrentan al estrés por este tipo de trabajo, se sienten cada vez más angustiadas e irritadas, por lo que no consiguen relajarse o concentrarse, se les dificulta pensar con lógica y tomar decisiones, cada vez disfrutan menos de su trabajo y se su sentido de compromiso se va deteriorados, aparece el cansancio, la depresión y la intranquilidad, el insomnio y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros (Función Pública, 2019).

De este modo, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la entidad. Un establecimiento público que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la gestión de los recursos, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo y deterioro del rendimiento.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque Metodológico

Dado que este trabajo pretende determinar la relación que tienen los diferentes estilos de liderazgo de los gerentes de área de la gobernación del departamento del Meta en la aparición del Síndrome de Burnout de los trabajadores de planta directos, se escogió desarrollar bajo una investigación no experimental, la cual se define como “la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables” (Kerlinger, 2005).

3.2. Participantes

La muestra total se conforma de dos grupos, por una parte, están los 11 gerentes de área de la Gobernación del Meta, por otra parte, están 51 empleados de planta pertenecientes a las gerencias escogida (ente 3 y 6 dependiendo de la gerencia).

De las 37 gerencias de la gobernación se seleccionaron aquellas que contaban con más de tres empleados en su planta. Así mismo dada la naturaleza de estudio y la necesidad de la participación de los gerentes en la investigación se descartaron también aquellas en las que el gerente no aceptó participar en la investigación.

3.3. Instrumentos

Para este estudio se utilizaron tres instrumentos: Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y laborales del trabajador, Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI) y el cuestionario Multifactorial Leadership Questionarie (MLQ) 5x en su versión corta. El cuestionario sociodemográfico se aplicó a todos los participantes del estudio, mientras que el MLQ se aplicó solamente a aquellos participantes que tenían el cargo de Gerente de área,

así mismo el MBI exclusivamente se aplicó a los trabajadores de planta a cargo de los gerentes que participaron en el estudio.

i. Cuestionario MLQ 5x Versión Corta

El Cuestionario multifactorial de liderazgo, MLQ (Anexo 1) presentada por Avolio y Bass en su versión corta (5x-short) se compone de 45 frases que pueden afirmarse o negarse en una escala de 0 a 4, donde 0 es “nunca” y 4 representa “casi siempre”. Este cuestionario cuenta con dos versiones, la primera se toma desde el punto de vista de los líderes en carácter de auto calificación. Para la segunda, se cambia la conjugación de las frases a tercera persona y permite a los asociados y seguidores calificar a su líder desde su punto de vista. Cada frase tiene una implicación dentro de los rangos de liderazgo además de medir ciertos comportamientos. Se presentan 9 componentes de liderazgo donde 5 son de liderazgo transformacional, 2 de liderazgo transaccional y 2 de liderazgo Laissez Faire. También están presentes en la prueba 3 dimensiones que refieren a los efectos y resultados del liderazgo de cada individuo. Las dimensiones medidas por e MLQ 5x se presentan en la siguiente tabla:

ESTILO DE LIDERAZGO	DIMENSIÓN	PREGUNTAS
Transformacional	II(A) = Influencia idealizada (Atribuido)	10-18-21-25
	II(B) = Influencia idealizada (Comportamiento)	6-14-23-34
	IM = Motivación inspiracional	9-13-26-36
	IS = Estimulación individual	2-8-30-32
	IC = Consideración individual.	15 -19-29-31
Transaccional	CR = Recompensa contingente	1-11-16-35
	MBEA = Dirección por excepción (Activa)	4-22-24-27
Pasivo	MBEP = Dirección por excepción (Pasiva)	3-12-17-20
	LF = Laissez-Faire	5-7-28-33

Resultado del liderazgo	EFF = EFFECTIVENESS	37-40-43-45
	EE = EXTRA EFFORT	39-42-49
	SAT = SATISFACTION	38-41

Tabla 2 Preguntas del MLQ 5x, según estilos de liderazgo y dimensiones

Para el uso de los resultados del MLQ 5x se adquirió la licencia de reproducción de 50 formularios del mismo en la página Mind Garden.

ii. Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI)

El Cuestionario Maslach Burnout Inventor, MBI (Anexo 2) versión Gil-Monte y Peiró (1997) consta de 22 afirmaciones que buscan reconocer los sentimientos y actitudes del profesional tanto para con su trabajo como para sus pacientes. Cada afirmación debe ser calificada por el participante en una escala de 0 a 6, en la cual 0 es nunca y 6 es todos los días. Las frases utilizadas en el instrumento tienen el objetivo principal de hacer visibles las tres dimensiones del Síndrome Burnout:

La despersonalización, se refiere a la posibilidad de presentar una deshumanización en la atención; donde se puede llegar a tener actitud cínica, insensibilidad y endurecimiento afectivo en el trato con las personas.

Baja de realización personal, se presenta como una tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.

Disminución de las expectativas personales, teniendo una autoevaluación negativa; donde puede existir un rechazo de sí mismo y hacia los logros personales.

Según los puntajes dados a las diferentes preguntas relacionadas con las subescalas del Burnout se puede hablar de un indicio de presencia de éste, la relación entre las preguntas, las subescalas y el indicador se presentan en la siguiente tabla:

SUBESCALA	PREGUNTAS	INDICADOR DE BURNOUT
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Sumatoria mayor a 26 puntos
Baja realización personal	5-10-11-15-22	Sumatoria mayor a 9 puntos
Disminución personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Sumatoria menor a 34 puntos

Tabla 3 Preguntas MBI con subescalas e indicador de Síndrome de Burnout

Para el uso de los resultados de este instrumento se adquirió la licencia de reproducción de 51 formularios del mismo en la página Mind garden.

iii. Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y laborales del trabajador de planta.

Este instrumento (Anexo 3) fue desarrollado por la estudiante teniendo en cuenta cuestionarios utilizados en investigaciones como Cárdenas & Eagly, 2014 con el único objetivo de recolectar información tanto demográfica como de percepción de las variables a estudiar (Liderazgo y Desgaste Laboral). Se espera incluir 5 preguntas relacionadas con la recolección de datos sociodemográficos, como sexo, nivel de estudios alcanzados, estado civil, entre otros. Adicionalmente otras dos preguntas orientadas a establecer la situación laboral actual de los tales como tiempo de vinculación en la organización y en el cargo actual, con el fin de establecer posibles patrones. Por último, y con el fin de establecer la relación entre los gerentes y los trabajadores a cargo, así como para conservar la confidencialidad de las respuestas recibidas se incluyó la pregunta: “A qué gerencia pertenece?”

3.4.Procedimiento

Se realizó la solicitud al despacho de la Gobernación del Meta para que se permitiera llevar a cabo el estudio allí, haciendo una breve explicación de la temática, hipótesis y propósito de éste. Posteriormente el gerente de Recursos humanos de la gobernación en una reunión envió los primeros datos para poder escoger los grupos objetivo. Se definió que a causa de la situación actual se aplicarían los instrumentos vía virtual. En primer lugar, se realizó una videollamada el día 21 de diciembre de 2021 con las personas seleccionadas (se realizaron dos, en horarios diferentes con el fin de aumentar la participación). En la videollamada se hizo una pequeña presentación de la investigación, se leyó el consentimiento informado (Anexo 4). Por último, se dio espacio para el diligenciamiento de los instrumentos.

Debido a que la participación en las videollamadas programadas no fue significativa se recurrió al envío masivo de correos con una breve explicación de la investigación y el enlace del instrumento a las personas restantes. Adicionalmente se programaron otras videollamadas los días 12 y 24 de enero de 2022 con las tres gerencias que estaban en receso, así como con los trabajadores de planta que estaban en vacaciones y/o incapacitados.

Tras la compilación de todos los cuestionarios, se procedió a realizar el análisis de las respuestas obtenidas a través de estadísticos descriptivos, con el fin de establecer las dimensiones y estilos de liderazgo predominantes en los 11 gerentes encuestados, con base en las preguntas de MQL y las relaciones explicadas en la Tabla 1. Así mismo determinar las dimensiones de Burnout predominantes entre los 51 trabajadores de planta y si tenían indicios de presentar Síndrome de Burnout conforme a los lineamientos establecidos en la Tabla 2.

Después de recopilar los estadísticos descriptivos explicados anteriormente se asignaron los resultados del MBI de acuerdo con el gerente que corresponde, y a sus resultados del MLQ, para proseguir a determinar la relación entre los estilos de liderazgo y

las dimensiones de Burnout por medio de una prueba de correlación de Pearson. Adicionalmente se tomaron las variables con las que se encontraron relaciones y se les practicó una regresión lineal para determinar la forma en la que interactúan las variables.

3.5. Consideraciones éticas

En esta investigación se procuró conservar dos enfoques éticos importantes para la integridad de esta, las cuales fueron: El consentimiento informado y el anonimato total de los participantes. Para velar porque los participantes estuvieran enterados del objetivo de la investigación se realizaron sesiones en las que se explicaba en detalle el resumen, objetivos y alcance de la investigación. Adicionalmente para los empleados que estaban en la muestra potencial inicial que no se conectaron a estas sesiones se realizó un comunicado escrito que se socializó en los correos institucionales que contenía la misma información. Por último, para confirmar que los participantes estaban dando su consentimiento de forma consiente se incluyó un Consentimiento informado en la encuesta electrónica donde se recogió la información para la investigación.

Por otra parte, se aseguró el anonimato de los participantes quitando el campo de correo de las respuestas, y teniendo como único campo relacionador entre los gerentes de área y los trabajadores de planta la pregunta “¿A qué gerencia pertenece?”, así se pudo saber cuáles respuestas estaban relacionadas sin afectar el anonimato de los participantes.

4. RESULTADOS

4.1. Resultados del MBI

A continuación, se presenta la tabla de resumen de los resultados del instrumento MBI practicado a 51 trabajadores de planta de las 11 gerencias de la gobernación del Meta

que participaron en esta investigación. En esta tabla se muestran las calificaciones obtenidas en las tres dimensiones del Burnout: Cansancio emocional, Baja realización personal, Disminución personal.

GERENCIA	Cansancio Emocional		Baja realización Personal		Disminución Personal	
	Menor a 26	Mayor a 26	Menor a 9	Mayor a 9	Menor a 34	Mayor a 34
1	3	1	4	0	3	1
2	2	2	4	0	0	4
3	4	0	4	0	1	3
4	4	1	3	2	2	3
5	1	0	3	0	0	1
6	5	0	5	0	0	5
7	5	0	5	0	2	3
8	6	0	6	0	4	2
9	4	1	4	1	2	3
10	5	0	5	0	4	1
11	5	0	5	0	0	5
TOTAL	46	5	48	3	18	33

Tabla 3 Frecuencia Subescalas Burnout con el indicador de presencia de este

De los datos de la Tabla 3 se puede concluir que los empleados de planta de las gerencias estudiadas tienen una baja presencia de las subescalas de Cansancio Emocional y baja realización Personal (13.73% y 5.88% respectivamente), mientras que la presencia de Disminución Personal si tiene una participación del 35.29% en la muestra.

Gerencia	Mas de una subescala	Sólo una subescala	Ninguna subescala
1	1	2	1
2	0	2	2

3	0	1	3
4	1	2	2
5	0	1	2
6	0	0	5
7	0	2	3
8	0	4	2
9	0	4	1
10	0	4	1
11	0	0	5
TOTAL	2	22	27

Tabla 4 Presencia de alguna subescala de Burnout por gerencia

Conforme a la información obtenida y mostrada en la tabla 4 se puede concluir que hay dos gerencias (6 y 11) que no presentan ningún indicio de Burnout entre los empleados de planta que la conforman, por otra parte, las gerencias 1 y 4 presentan 1 caso con presencia de más de una subescala (cada uno). También se puede concluir que el 52.94% de los empleados de planta que participaron en la investigación manifiestan no presentar ninguna de las subescalas del Síndrome de Burnout.

4.2.Resultados del MLQ 5X

La siguiente tabla resume los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones de los estilos de liderazgo, así como el porcentaje de cada uno de los estilos por cada gerente de área con base en la información recolectada en el MQL diligenciado por cada uno de ellos.

GERENTE	II(A)	II(B)	IM	IS	IC	LTF	CR	MBEA	LTR	MBEP	LF	LP
1	3.75	3.25	3.75	3.75	3	87.50%	3.5	3	81.25%	1	1.5	31.25%
2	2.5	3	4	3.75	4	86.25%	3.5	3.5	87.50%	0	1.25	15.63%

3	4	3.25	4	4	3	91.25%	3.5	3.5	87.50%	0.75	1.75	31.25%
4	3.5	3	3.5	3.25	3.25	82.50%	3	3.25	78.13%	0.25	1.5	21.88%
5	4	3.5	3.75	4	3.5	93.75%	3.75	3.5	90.63%	1.5	2.75	53.13%
6	3.25	3.5	3.5	3	3.25	82.50%	3.5	3.75	90.63%	1	3	50.00%
7	3.75	3	3.25	3.25	2.75	80.00%	2.75	1.75	56.25%	1.5	2.5	50.00%
8	3.5	3	4	3.5	4	90.00%	2	2.5	56.25%	0.5	1.75	28.13%
9	3.25	3.5	3.5	3.5	3.25	85.00%	3	3	75.00%	1	1.5	31.25%
10	2.75	3	3.25	3.75	3.5	81.25%	2.75	1.75	56.25%	0.5	1.25	21.88%
11	3.25	3	3.75	3.5	2.75	81.25%	3.5	2	68.75%	0.5	1.5	25.00%

Tabla 5 Puntaje de dimensiones y porcentajes Estilos de liderazgo de cada Gerente de área.

Conforme a los resultados obtenidos presentados en la tabla 5 se puede concluir que los gerentes 2 y 6 perciben que su estilo de liderazgo predominante es el Transformacional (LTF), mientras que los otros nueve de ellos perciben que lo es el transaccional. Lo que permite concluir que el liderazgo predominante entre los gerentes de área investigados es el Transaccional.

Con el objetivo de demostrar si la predominancia del estilo de liderazgo transformacional entre los gerentes es significativa se realizó una comparación de medias entre los datos (Tabla 6). De este análisis se obtuvo que la diferencia de las medias entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional es de 10,28 lo que lleva a concluir que la predominancia del LTF es significativa sobre el liderazgo LTR.

	LTF (%)	LTR (%)	LP (%)
Mínimo	80.00	56.25	15.63
Máximo	93.75	90.63	53.13
Mediana	85.0000	78.1300	31.2500
Media	85.5682	75.2855	32.6727

Desv. Desviación	4.58815	13.93846	12.75919
N	11	11	11

Tabla 6 Comparación de medias de los estilos de liderazgo

4.2.1. Análisis de las dimensiones MQL

En cuanto a las dimensiones de los diferentes estilos de liderazgo se realizó un análisis de comparación de medias para cada uno de los estilos con el fin de identificar cuáles son las dimensiones más predominantes en cada uno de los estilos.

Del resultado del análisis se encuentra que entre las dimensiones del liderazgo transformacional en los gerentes de área predomina la Motivación inspiracional (IM) con una media de 3.66 (De un máximo de 4 posible en la variable), en segundo lugar se encuentra la Estimulación intelectual (IS con una media de 3.57, en tercer lugar está la Influencia idealizada (Atributos) con una media de 3.41, por último en cuarto y quinto lugar se encuentran la Consideración Individual y la Influencia idealizada (Conducta) con una media de 3.3 y 3.18 respectivamente (Tabla 7).

	IIA	IIB	IM	IS	IC
Mínimo	2.50	3.00	3.25	3.00	2.75
Máximo	4.00	3.50	4.00	4.00	4.00
Mediana	3.5000	3.0000	3.7500	3.5000	3.2500
Media	3.4091	3.1818	3.6591	3.5682	3.2955
Desv. Desviación	.47792	.22613	.28002	.31802	.43038
N	11	11	11	11	11

Tabla 7 Comparación de medias Dimensiones LTF

En cuanto a las características del liderazgo transaccional se encontró que la dimensión que predomina entre los gerentes de área es Recompensa Contingente (CR) con

una media de 3.16 y en segundo lugar se encuentra la Administración por Excepción pasiva con una media de 2.86 (Tabla 8)

	CR	MBEA
Mínimo	2.00	1.75
Máximo	3.75	3.75
Mediana	3.5000	3.0000
Media	3.1591	2.8636
Desv. Desviación	.51566	.74468
N	11	11

Tabla 8 Comparación de medias de las dimensiones LTR

Por último, se encuentra que en cuanto a las características del liderazgo Pasivo se encontró que la dimensión predominante entre los gerentes de área es Laissez Faire (LF) con una media de 1.84 y en segundo lugar se encuentra la Administración pasiva por Excepción con una media de 0.77 (Tabla 9)

	MBEP	LF
Mínimo	.00	1.25
Máximo	1.50	3.00
Mediana	.7500	1.5000
Media	.7727	1.8409
Desv. Desviación	.48029	.61515
N	11	11

Tabla 9 Comparación de medias Dimensiones LP

4.3. Correlación entre estilos de liderazgo y subescalas de Burnout

Contando con los resultados de los dos instrumentos utilizados en la investigación (MBI y MQL) se procedió a realizar una prueba de correlación de Pearson, en donde sólo se encontró una relación significativa entre el liderazgo Pasivo y la subescala de Burnout de cansancio emocional con una significancia de 0.001 (Tabla 10) y una relación positiva, que sugiere que entre mayor grado de Liderazgo pasivo presente un gerente, así mismo se aumentará el cansancio emocional en los empleados de planta a su cargo.

		LTF	LTR	LP	CE	DP	BRP
LTF	Correlación de Pearson	1	.142	-.236	-.200	-.143	.000
	Sig. (bilateral)		.321	.096	.160	.318	.998
	N	51	51	51	51	51	51
LTR	Correlación de Pearson	.142	1	.161	.014	-.055	-.072
	Sig. (bilateral)	.321		.259	.924	.703	.617
	N	51	51	51	51	51	51
LP	Correlación de Pearson	-.236	.161	1	.462**	.093	.148
	Sig. (bilateral)	.096	.259		.001	.514	.299
	N	51	51	51	51	51	51
Cansancio Emocional	Correlación de Pearson	-.200	.014	.462**	1	.249	-.013
	Sig. (bilateral)	.160	.924	.001		.078	.929
	N	51	51	51	51	51	51
Disminución personal	Correlación de Pearson	-.143	-.055	.093	.249	1	-.123
	Sig. (bilateral)	.318	.703	.514	.078		.388
	N	51	51	51	51	51	51
Baja realización personal	Correlación de Pearson	.000	-.072	.148	-.013	-.123	1
	Sig. (bilateral)	.998	.617	.299	.929	.388	
	N	51	51	51	51	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 10 Correlación entre estilos de liderazgo y subescalas de Burnout**4.4. Correlación entre estilos de liderazgo y variables sociodemográficas**

Se realizó una prueba de correlación entre las variables sociodemográficas Edad, género, Estado civil, antigüedad en la gobernación y personas a cargo con los estilos de liderazgo, en el cual sólo se encontró una relación positiva significativa entre las variables Edad y el liderazgo transaccional, que se puede interpretar que los hombres tienen mayor tendencia a liderazgo transaccional (tabla 11).

		LTF	LTR	LP
Edad	Correlación de Pearson	-.326	.204	-.048
	Sig. (bilateral)	.328	.547	.889
	N	11	11	11
Género	Correlación de Pearson	.507	.667*	.582
	Sig. (bilateral)	.111	.025	.060
	N	11	11	11
Estado civil	Correlación de Pearson	.439	.024	-.195
	Sig. (bilateral)	.177	.943	.565
	N	11	11	11
¿Cuántas personas tiene a cargo actualmente?	Correlación de Pearson	-.081	-.210	.210
	Sig. (bilateral)	.813	.536	.536
	N	11	11	11
Antigüedad en la gobernación	Correlación de Pearson	-.474	-.450	-.455
	Sig. (bilateral)	.141	.165	.160
	N	11	11	11
LTF	Correlación de Pearson	1	.455	.459
	Sig. (bilateral)		.159	.155
	N	11	11	11
LTR	Correlación de Pearson	.455	1	.556
	Sig. (bilateral)	.159		.076
	N	11	11	11
LP	Correlación de Pearson	.459	.556	1
	Sig. (bilateral)	.155	.076	
	N	11	11	11

Tabla 11 Correlación entre estilos de liderazgo y Variables sociodemográficas.

4.5. Correlación entre subescalas de síndrome de Burnout y variables sociodemográficas

Al hacer una prueba de correlación entre las variables sociodemográficas Edad, Antigüedad en la Gobernación (la cual incluye el tiempo total, aun si antes fueron contratistas) y género con las diferentes subescalas de Burnout no se encontró ninguna relación significativa entre las variables (tabla 12).

		Antigüedad en la gobernación	Género	Edad	CE	DP	BRP
Antigüedad en la gobernación	Correlación de Pearson	1	.020	.523**	.116	-.015	.074
	Sig. (bilateral)		.887	.000	.416	.917	.604
	N	51	51	51	51	51	51
Género	Correlación de Pearson	.020	1	.148	-.094	-.043	-.037
	Sig. (bilateral)	.887		.300	.510	.766	.796
	N	51	51	51	51	51	51
Edad	Correlación de Pearson	.523**	.148	1	.147	.167	-.158
	Sig. (bilateral)	.000	.300		.304	.241	.270
	N	51	51	51	51	51	51
CE	Correlación de Pearson	.116	-.094	.147	1	.249	-.013
	Sig. (bilateral)	.416	.510	.304		.078	.929
	N	51	51	51	51	51	51
DP	Correlación de Pearson	-.015	-.043	.167	.249	1	-.123
	Sig. (bilateral)	.917	.766	.241	.078		.388
	N	51	51	51	51	51	51
BRP	Correlación de Pearson	.074	-.037	-.158	-.013	-.123	1
	Sig. (bilateral)	.604	.796	.270	.929	.388	
	N	51	51	51	51	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CE: Cansancio emocional DP: Disminución personal BRP: Baja Realización personal

Tabla 12 Correlación entre subescalas de Burnout y Variables sociodemográficas.

4.6. Discusión

Los resultados de esta investigación, aunque afectados por la limitación del tamaño de la muestra, permiten evidenciar la predominancia del estilo de liderazgo transformacional, esto con base en lo manifestado por los gerentes de área participantes en el MLQ 5X que diligenciaron; La media de este estilo de liderazgo es de 85.57%. En cuanto a las dimensiones de este estilo en específico, sugieren que los gerentes ejercen una influencia positiva tanto en la motivación como en el intelecto de los trabajadores de planta a su cargo, lo cual suele llevar a altos niveles de compromiso con el trabajo, así como a una cultura de innovación para realizarlo. También se observa una tendencia positiva con la dimensión de influencia idealizada (atributos), lo que puede traducirse en un alto nivel de confianza de los seguidores hacia el gerente, lo que conjunto a las dos dimensiones anteriormente mencionadas pueden aumentar el compromiso de los trabajadores de planta con el trabajo, aún en situaciones inciertas y de riesgo. Lo anterior, aunque en un comienzo pueda verse como algo positivo, este tipo de líderes pueden explotar a los seguidores (incluso sin darse cuenta) creando un alto nivel de implicación emocional cuando no es necesario (Yukl, 1999 citado por Odumeru & Ifeanyi (2013)).

Aunque se encontró una diferencia significativa entre las medias del liderazgo transformacional y con los otros dos estilos (Transaccional y pasivo), la diferencia no es tan marcada con el estilo de liderazgo Transaccional, con una media de 75.29 que con el liderazgo pasivo (media de 32.67). Lo anteriormente sigue la línea del pensamiento planteado por Bass y Avolio (1997) quienes afirman que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional no son antagónicos o mutuamente excluyentes, sino que por el contrario se complementan.

En cuanto a los resultados del instrumento MBI aplicado a los trabajadores de planta pertenecientes a las 11 gerencias estudiadas se encontraron muy bajos niveles de indicios de Burnout. Según los lineamientos expuestos en la Tabla 2, se encontró que el 52,94% de la muestra no manifestó tener ninguna de las subescalas del Burnout. Adicionalmente tan sólo el 3.92% manifiestan sólo una de las subescalas. Entre los trabajadores de planta participantes en la investigación la mayor subescala presente es la disminución personal o despersonalización (35.29%) acompañado de niveles muy bajos de cansancio emocional (9.8%) y baja realización personal (5.88%), en cuanto a una distribución de género no se presenta una diferencia significativa (55% Mujeres y 45% Hombres) contrario a lo que se encontró en el estudio de Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., & Gonzalez, J. (2013) en el cual se vió que los hombres tenían una tendencia superior a presentar por lo menos alguna de las subescalas del Síndrome de Burnout.

Con el fin de determinar la existencia de una relación entre los estilos de liderazgo y el Síndrome de Burnout se realizaron pruebas de correlación de Pearson a los resultados relacionados con los tres estilos de liderazgo LTF, LTR y LP y las 3 subescalas de Burnout. Según la revisión bibliográfica realizada se encontraron hipótesis como lo expuesto por Gonzales y Giraldo (2017) y Cáceres (2006) los estilos de liderazgo con características pasivas están relacionado con mayores índices de Síndrome de Burnout, mientras que según lo afirmado por Dunham-Taylor (2010) y (Sosik y Godshalk, 2000) el estilo transformacional disminuye los niveles de incidencia del Síndrome de Burnout. En esta investigación no se encontraron datos conforme a la segunda afirmación, pero si se encontró una correlación significativa entre el liderazgo pasivo y la subescala de cansancio emocional. Esta correlación

es de naturaleza positiva, lo que se traduce en que a mayor Liderazgo pasivo mayor cansancio emocional en los seguidores y está acorde a la hipótesis mencionada.

Esta investigación tuvo ciertas limitaciones, ya que, aunque la organización estudiada es grande, no se pudo hacer una investigación global, si no que debió seguirse un muestreo por conveniencia, basado en aquellos que quisieron participar de la investigación, esto limitó el tamaño de la muestra, de una muestra potencial escogida inicialmente de 119 empleados de planta y 19 gerentes de área se terminó con una muestra de 51 empleados de planta y 11 gerentes debido a la poca participación en el estudio. Una explicación de esto pudo ser las fechas de la recolección de datos que coincidieron con dos eventos importantes, el primero, el cierre de año, que en las entidades públicas genera una carga de trabajo importante por cierres de contrato de Prestación de Servicios, el segundo las fechas de navidad y por último, el pico de la pandemia de Covid-19 por la variante Ómicron, la cual afectó a varias áreas que informaban estar en aislamiento y no poder participar en la investigación por dicha causa. Adicionalmente se resalta que en la revisión bibliográfica realizada para esta investigación no se encontraron investigaciones en personal administrativo del sector público que relacionen el Síndrome de Burnout y los estilos de liderazgo. La literatura muestra estudios similares en otro tipo de empleados públicos, como el estudio de Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., & Gonzalez, J. (2013) que se basa en una muestra compuesta por personal salud de un hospital público, pero es importante aclarar que estas muestras no comparten las dinámicas laborales de los empleados de planta que participaron en esta investigación. Lo anterior principalmente, ya que los empleados de planta administrativa son regulados en Colombia por el Departamento de Función pública, y sus funciones y características de cargo varían significativamente entre organizaciones del sector público.

5. CONCLUSIONES

En esta investigación se buscó determinar la existencia de una relación entre el estilo de liderazgo ejercido predominantemente por los gerentes de área de algunas secretarías de la gobernación del Meta, y la incidencia del Síndrome de Burnout en los empleados de planta pertenecientes a estas áreas o gerencias. El tamaño de la muestra se vio significativamente reducido con respecto a la muestra potencial escogida por factores externos a la investigación, lo cual significó una limitación del alcance y los resultados.

Por otra parte, la muestra que al final terminó participando en la investigación es homogénea con respecto a la variable tiempo de antigüedad en el cargo, lo cual limitó la búsqueda de correlaciones entre esta variable y la presencia de alguna de las subescalas del Síndrome de Burnout (en los empleados de planta) y la tendencia hacia algún estilo de liderazgo (Gerentes de área).

Los resultados obtenidos permiten concluir que el estilo de liderazgo con mayor predominancia entre los gerentes de área de las secretarías de Salud, Educación y Hacienda de la gobernación del Meta es el transformacional, el segundo es el estilo transaccional, este fenómeno es coherente con las afirmaciones de autores como Bass y Avolio (1997), quienes afirman que estos estilos de liderazgo lejos de ser mutuamente excluyentes son coexistentes. La dimensión con mayores puntajes dentro del estilo transformacional es Motivación Inspiracional, lo que sugiere que los gerentes de área se perciben como ejemplo a seguir para los trabajadores a su cargo, capaces de transmitir con una mayor aceptación sus ideas y propósitos.

En cuanto a los datos obtenidos del instrumento MBI aplicado a los empleados de planta pertenecientes a las gerencias a cargo de los líderes estudiados, se encontraron valores

muy bajos de incidencia del síndrome en la muestra, ya que el 52.94% de los empleados de planta no presentan incidencia de ninguna de las tres subescalas del Burnout. Aun así, entre la muestra restante la subescala con mayor presencia es la Disminución personal o despersonalización, es decir la presencia de actitudes “frías” con respecto al trabajo entre la muestra.

Teniendo en cuenta los resultados de los dos instrumentos (MBI y MLQ) se realizó la prueba de correlación de Pearson entre las variables resultantes, encontrándose tan sólo una correlación positiva significativa entre el Liderazgo pasivo y la subescala de Cansancio emocional. Con las demás variables no se encontraron correlaciones significativas, lo que podría llevar a concluir que el estilo de liderazgo presente en los gerentes de área no tiene inherencia en la aparición de Síndrome de Burnout entre los empleados de planta a su cargo. Finalmente se buscaron relaciones entre las variables sociodemográficas como edad, estado civil, tiempo en el cargo o en la Gobernación y la incidencia de Burnout sin encontrar ninguna correlación significativa, adicionalmente se realizó la prueba con las mismas variables socio demográficas y la tendencia a algún estilo de liderazgo, en donde se encontró una correlación positiva entre género y liderazgo transaccional lo que sugiere una tendencia a que los hombres presenten una predominancia de liderazgo transaccional en comparación con las mujeres.

Con esta investigación se espera servir de base a investigaciones que quieran estudiar la relación entre el Síndrome de Burnout y los estilos de liderazgo en una muestra con características sociodemográficas u laborales similares, pero con una población mayor que lleve a unas conclusiones más certeras. Los resultados de este tipo de investigaciones buscan dar a los equipos directivos o de recursos humanos de las organizaciones información para

diseñar planes de acción con el objetivo de disminuir o prevenir los índices de Síndrome de Burnout entre sus trabajadores, así como incentivar la adopción de algunas características de estilos de liderazgo que puedan ayudar a este objetivo.

Por último, con base en los resultados de obtenidos de esta investigación, así como de los conceptos conocimientos adquiridos en la revisión literaria que da bases a la misma se recomienda al área de Talento Humano de la Gobernación del Meta realizar actividades conjuntas entre todos los líderes con el fin de cultivar el aspecto de Motivación inspiracional entre todos los líderes de la organización y con ello inculcar en la cultura organizacional que los líderes se vean como ejemplo para sus colaboradores y se minimicen las brechas en los equipos que pueden ser causa de la aparición de Síndrome de Burnout entre los seguidores. Así mismo este tipo de actividades puede ayudar a que la subescala de Despersonalización que es la que se presenta en mayor medida entre la muestra estudiada se sienta más conectada con su trabajo, visible y escuchados y así disminuir los niveles de esta.

ANEXOS

Anexo1. Cuestionario Multifactor MQL 5X

MLQ 5X (VERSIÓN CORTA)

A continuación encontrará 45 frases descriptivas. Evalúe qué tanto cada frase se ajusta a su caso. La palabra "otros" puede referirse a sus colegas, clientes, subalternos directos, supervisores y/o a todos estos individuos.

Utilice la siguientes escala:

NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	A MENUDO	CASI SIEMPRE
0	1	2	3	4

1. Proporciono ayuda a otros, a cambio de sus esfuerzos *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

2. Reexamino los supuestos cruciales para ver si son apropiados *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

3. Evito intervenir hasta que los problemas se agravan *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

4. Presto atención a las irregularidades, errores, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

5. Presto atención a las irregularidades, errores, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

6. Evito involucrarme cuando surge algún problema importante *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

7. Hablo sobre los valores y creencias más importantes para mí *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

8. Estoy asente cuando me necesitan *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

9. Hablo del futuro con optimismo *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

10. Hago que los otros se sientan orgullosos de estar asociados conmigo *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

11. Discuto en términos específicos quién es el responsable de alcanzar unos determinados objetivos de rendimiento *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

12. Espero a que las cosas vayan mal antes de actuar *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

13. Hablo con entusiasmo sobre los logros que deben alcanzarse *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

14. Hago ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

15. Dedico tiempo a enseñar y a entrenar (coaching) *

Nunca 0 1 2 3 4 Casi siempre

16. Dejo claro lo que cada uno puede recibir si se alcanzan los objetivos *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

17. Demuestro que creo firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles" *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

18. Voy más allá de mi propio interés, en beneficio del grupo *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

19. Trato a los otros como personas individuales, en vez de simplemente como un miembro de un grupo *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

20. Demuestro que los problemas se tienen que volver crónicos antes de que yo tome alguna acción *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

21. Actúo de forma que me gano el respeto de los otros *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

22. Concentro toda mi atención en subsanar los errores, quejas y fallas *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

23. Tengo en cuenta las consecuencias éticas y morales de las decisiones *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

24. Llevo un registro de todos los errores *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

25. Doy muestras de poder y confianza en mí mismo/a *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

26. Presento de forma articulada una visión convincente del futuro *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

27. Dirijo mi atención a las fallas a la hora de cumplir los estándares *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

28. Evito tomar decisiones *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi siempre

29. Considero que cada individuo tiene necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes a las de los demás *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

30. Logro que los otros contemplen los problemas desde muchos ángulos diferentes *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

31. Ayudo a los otros a que desarrollen sus capacidades *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

32. Sugiero nuevas maneras de realizar el trabajo asignado *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

33. Retraso la respuesta a preguntas urgentes *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

34. Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

35. Expreso satisfacción cuando los otros cumplen las expectativas *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

36. Manifiesto mi confianza en que se alcanzarán los objetivos *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

37. Soy efectivo/a en satisfacer las necesidades laborales de los otros *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

38. Uso métodos de liderazgo satisfactorios *

111

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

39. Consigo que los otros rindan más de lo que esperaban *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Casi Siempre

40. Soy eficaz en representar a los otros ante la autoridad superior *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

41. Trabajo con otros de manera satisfactoria *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

42. Realizo el deseo de los otros en tener éxito *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

43. Soy eficaz en cumplir con los requisitos de la organización *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

44. Incremento el deseo de los otros de trabajar más duro *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

45. Lídero un grupo efectivo *

	0	1	2	3	4	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Anexo 3. Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y laborales del trabajador de planta.

Preguntas sociodemograficas

Edad *

18 a 25

26 a 30

31 a 40

41 a 50

más de 50

Género *

Femenino

Masculino

Prefiero no contestar

Estado civil *

Soltero

Casado

Unión libre

Divorciado

Viudo

Mayor grado de escolaridad *

- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Profesional
- Profesional Especializado

¿Qué profesión estudio? *

Tu respuesta _____

¿Cuántas personas tiene a cargo actualmente (entre contratistas y personal de planta)? *

- 0 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- más de 31

Antigüedad en la gobernación (Incluya el tiempo si fue contratista primero) *

- menos de un año
- Entre 1 y 3 años
- entre 4 y 5 años
- más de 5 años

Antigüedad en su actual cargo *

- menos de un año
- Entre 1 y 3 años
- entre 4 y 5 años
- más de 5 años

¿A qué gerencia perteneces? *

Tu respuesta

Anexo 4. Consentimiento informado.

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Diana Elizabeth Moncaleano Baquero, de la Universidad Nacional de Colombia. La meta de este estudio es determinar si: El estilo de liderazgo de los gerentes de la gobernación del meta, incide sobre la aparición de marcadores de Síndrome de Burnout en su personal de planta.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un Cuestionario. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si siente alguna incomodidad durante la investigación, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

¿Usted acepta participar en esta investigación? *

Si

No

Anexo 5. Autorización para la investigación.



Villavicencio, 14 de diciembre de 2021

Señores
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Universidad Nacional De Colombia – Sede Bogotá

Asunto: Autorización de Investigación Trabajo final Diana Moncaleano.

Por medio de la presente la gobernación del Meta autoriza a la señorita Diana Elizabeth Moncaleano Baquero, identificada con número de cédula 1.121.878.846 y estudiante activa de la Maestría en administración – Profundización, para realizar la recolección de datos necesaria para su investigación mediante la aplicación de instrumentos a los empleados de planta de las gerencias escogidas.

Esta aprobación incluye además el permiso para utilizar el nombre de la entidad en el trabajo escrito, así como el uso de los datos recolectados respetando la confidencialidad de las respuestas obtenidas.

Cordialmente,

ANGELA MILENA LOZANO CAICEDO
Secretaria Administrativa

Proyectó: Romulo Muñoz Echeverry, Gerente Desarrollo Organizacional

BIBLIOGRAFIA

- Albaladejo, R. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un. *Esp. Salud Pública* vol.78, n.4, pp. 505-516. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008&lng=es&nrm=iso
- Amarillo, G., & Villaizan, L. (2014). Estilos de liderazgo y Síndrome de Burnout en los trabajadores del área comercial de la empresa Sierra Central. Tarma, Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/865/Tarma-TCA_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- America Economía. (08 de 03 de 2017). *America Economía*. Obtenido de Colombia: Mejora situación laboral de médicos: <https://clustersalud.americaeconomia.com/colombia-mejora-situacion-laboral-medicos/>
- Aranda, C. (2003). Síndrome de burnout y factores psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista de Psiquiatría. Facultad de Medicina Barna*.
- Asana. (26 de mayo de 2021). *11 estilos de liderazgo comunes y cómo encontrar el tuyo*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Introduction in B. Bass and Bruce Avolio (Eds.) Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 207- 218.
- Burns, M. J. (1978). *Leadership*. New York: U.S.A. : Harper & Row, Publishers.
- Cabrera, J. (2019). *Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la facultad de odontología, Lima, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38239>
- Cárdenas, M., Eagly, A., Salgado, E., Goode, W., Jauregui, K., & Heller, L. (2014). Latin American female business executives: an interesting surprise. *Gender in Management: An International Journal, 29*(1), 2-24.
- Carlyle, T. (1910). *Lectures on heroes, hero-workship, and the heroic in*. Londres, Inglaterra: Claredon Press.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. CDM, México: Mcgraw-Hill.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (Mayo de 2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., & Gonzalez, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas (17949998), 9*(1), 65-80.

- Feo, O. (2003). Reflexiones sobre la globalización y su impacto sobre la salud de los trabajadores y el ambiente. *Ciencia & Saude Colectiva*, 8(4), 887-896. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a11v8n4.pdf>
- Función Pública. (3 de abril de 2019). *Concepto 106181 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98992#:~:text=La%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20se%20integra,prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20p%C3%ABlicos%20del>
- Gil, D. (13 de junio de 2016). *El síndrome de burnout en la administración pública*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/blog/sindrome-burnout-administracion-publica-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285971870234>
- Gil-Montel, P. R., & MaruccoII, M. A. (2008). Prevalencia del “síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en pediatras de. *Revista Saude Publica*, 450-456. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v42n3/6278.pdf>
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *LIDERAZGO: DESARROLLO DEL CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Golembieswski, T., Munzenrider, R. F., & Carter, D. (1983). Progressive phases of burn-out and their worksite covariants. *Journal of Applied Behavioral Science*, 464-481.

- Hernández, C., Alvarez, C., & Valencia, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenomeno complejo: retos, tendencias y prespectivas de investigación. *Cuaderno de Admnsitración bogotá (Colombia)*, 19-32.
- Hildenbrand, K., Sacramento, C. A., & Binnewies, C. (2018). Transformational leadership and burnout: The role of thriving and followers' openness to experience. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 31-43. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000051>
- Kerlinger, F. (2005). Investigación No experimental. En F. Kerlinger, *Investigación del comportamiento* (págs. 503- 517). Mexico: McGRAW-HILL.
- Kumar, S. (2007). Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrists: a national study. *The International journal of social psychiatry*, 53(4), 306- 316.
- Lozano, J., & Marín, B. (2020). El liderazgo como competencia del *nivel* directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y Limitaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 19(2), 1–16.
<https://doi.org/10.18270/chps.v19i2.3140>
- Lovo, J. (enero de 2021). Síndrome de burnout: Un problema. *Revista entorno, número 70*, ISSN: 2218-3345, 112-117. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>
- Marín, M., Eribo, C., Rocés, I., Alvaréz, P. (2021). S El síndrome de burnout en el personal no sanitario. *Revista Ocronos, Vol IV número 12*, p. 97. Obtenido de <https://revistamedica.com/diagnostico-burnout/>

- Márquez, I., Mosquera, M., Ochoa, C., Pacavita, D., Palencia, F., & Riaño, M. (2021). Revisión de los Instrumentos de Medición del Síndrome De Burnout-Documento de Trabajo (Instruments for Measuring Burnout Syndrome: A Review-Working Paper). Available at SSRN 3841093.
- Martinez, A.. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. . Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annu Rev Physiol*, 52, 397-422.
- Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. . Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis a la estructura del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra Española. *Psicothema* , 95-501.
- Muñoz, A., & Velásquez, M. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 202-211.

- Narder, M., & Castro, A. (2007). INFLUENCIA DE LOS VALORES SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO: UN ANÁLISIS SEGÚN EL MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL - TRANSACCIONAL DE BASS. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*,, 659-698.
- Olivarez, V., Luis, M., Jélvez, C., & Felipe, M. (2014). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos*. *Universitas Psychologica*, 13(1), Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (2010). Obtenido de https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo?__cf_chl_jschl_tk__=of1ARsZsH5k5ymFrH16VrrMZqBBovnpaibgRvzQfPg-1642722865-0-gaNycGzNCmU
- Organización Médica Colegial de España. (2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”*. Obtenido de <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemadox>
- Pérez, L., & Giraldo, M. (2015). Prevalencia del síndrome de burnout en los funcionarios de la empresa municipal de servicios públicos de arauca emserpa e.i.c.e., e.s.p. Arauca. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8089/1/2015_prevalencia_sindrome_burnout.pdf

Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. . *Academy of Management Journal*, 49, 327–340. Obtenido de <http://dx.doi.org.ezproxyegre.uniandes.edu.co:8888/10.5465/AMJ.2006.207860>

Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). *Burnout: “Síndrome De Quemarse En El Trabajo (SQT)*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/150177270/Sindrome-Del-Burnout#scribd>

Ramió, C. (4 de enero de 2019). *EsPúblico*. Obtenido de Estilos de liderazgo y variables críticas de motivación: <https://www.administracionpublica.com/estilos-de-liderazgo-y-variables-criticas-de-motivacion/#:~:text=Hay%20tres%20grandes%20estilos%20de,autocr%C3%A1tico%20y%20de%20laissez%20faire>.

Rocha, J. (2002). Síndrome de Burnout. ¿El médico de urgencias incansable? *Mex Med Urgencias*, 48-56.

Rodríguez, E. (2021). *La teoría de los rasgos de la personalidad de Allport*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-los-rasgos-de-la-personalidad-de-allport/>

Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Revisión Bibliográfica Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 2-5.

Sevilla, M., & Sánchez, M. (2021). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

- Solano, M. C., Hernández, P., Vizcaya, M. F., & Reig, A. (2002). Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería de Cuidados Críticos. *Enfermería Intensiva*, 13(1), 9-16.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received and job-related stress: A conceptual model and preliminary results. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390.
- Stoner, J., & Freeman, E. (1996). Administración. México: Prentice Hall.
- Stordeur, S., Vandenberghe, C., & D'Hore, W. (2000). Leadership styles across hierarchical levels in nursing departments. *Nursing Research*, 49(1), 37-43.
- Stordeur, S., Vandenbergue, C., & D'Hore, W. (2001). Stordeur S. et al. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal Advanced Nurse*, 35(4), 533-542.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). Enfoque situacional del liderazgo de Tannenbaum y Schmidt. Obtenido de <https://www.praxisframework.org/es/library/tannenbaum-and-schmidt#:~:text=Robert%20Tannenbaum%20y%20Warren%20Schmidt,su%20modelo%20en%2019732.&text=Muchos%20usan%20esto%20como%20un,Hersey%20y%20Blanchard%20y%20Tuckman>.
- Tejero, C. M. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 351, 361- 383.

Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. . *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570. Obtenido de <http://dx.doi.org.ezproxyegre.uniandes.edu.co>

Trologo, M., Pereyra, A., & Spontón, C. (Diciembre de 2013). *Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/260836202_Impacto_de_Diferentes_Estilos_de_Liderazgo_Sobre_el_Engagement_y_Burnout_Evidencia_en_una_Muestra_de_Trabajadores_Argentinos

Urrea, A., Vega, M. & García, J. (2021) *Burnout en atención al cliente en call center*.

Obtenido de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34644/1/2021_burnout_atencion_cliente_callcenter.pdf

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 344-354. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>

Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50, 512–517.

Zopiatis, A. & Constanti, P. (2010), "Leadership styles and burnout: is there an association?",
International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 No. 3, pp.
300-320.