

CONGRESO LABORALIA 2016

“Análisis de la relación entre el estilo de Liderazgo (Transformacional y Laissez faire) y el Síndrome de quemarse por el trabajo en una muestra de docentes”

López-Vílchez, J.¹; Grau-Alberola, E.²; Figueiredo-Ferraz, H.² y Gil-Monte, Pedro R.¹

1. Universitat de València

2. Universidad Internacional de Valencia (VIU)

Proyecto financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO)

(Proyecto: PSI2013-48185-R)

Convenio de colaboración entre UNIPSIICO (Universitat de València) y el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)

(Código: OTR2014-13537COLAB)

INTRODUCCIÓN

La multiplicidad y rapidez de los cambios que ha sufrido el mercado laboral en las últimas décadas ha supuesto una reconfiguración de las condiciones de trabajo (nuevas formas de organización y división de tareas) y de los riesgos y daños para la salud derivados de las mismas [CITATION Und08 \l 3082]. Entre otras ocupaciones, la profesión docente se ha visto especialmente sometida a modificaciones sustanciales, fruto de las distintas concepciones sociales sobre el papel que los maestros deben desempeñar a lo largo de distintas épocas, situación que ha generado tensiones constantes en la labor diaria de estos profesionales.

Este contexto de “malestar en el profesorado” [CITATION Mar15 \l 3082] se explica en base a una serie de causas, entre las cuales podemos destacar las siguientes: Multiplicidad de roles del profesor, imagen idealizada del mismo, recursos escasos en la enseñanza, falta de flexibilidad organizacional, violencia en la escuela y dificultad para adaptarse a las innovaciones (Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, & Grau-Alberola, 2013). En este sentido una de las causas más importantes de malestar docente en la actualidad es el estrés laboral en el profesorado, el cual supone un problema de gran repercusión dentro del sector [CITATION Gas14 \l 3082].

Por otra parte, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) se define como una respuesta al estrés laboral crónico característico de los profesionales que trabajan hacia otras personas [CITATION Gil05 \l 3082]. El SQT ha sido objeto de gran interés desde el ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional en los últimos años, ya que constituye uno de los daños laborales de índole psicosocial más relevantes en la sociedad actual [CITATION Sal08 \l 3082].

La literatura reciente hace referencia a una serie de riesgos psicosociales presentes en el sector educativo que pueden actuar como desencadenantes de los procesos de SQT: Sobrecarga laboral [CITATION Ant06 \l 3082], falta de Autonomía y Participación [CITATION Car06 \l 3082], Ambigüedad de rol [CITATION Kok07 \l 3082], Conflictos interpersonales con alumnos y compañeros de trabajo (Betoret, 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2007) y Conflicto trabajo-familia (Camargo et al., 2015).

Los procesos de SQT, a su vez, generan una serie de consecuencias en los profesionales docentes: Por una parte suponen un deterioro en la calidad del servicio ofrecido por las instituciones educativas, aunque por otra parte también conducen a alteraciones en la salud de los propios empleados y empleadas, entre ellas menores niveles de motivación, absentismo, depresión e insomnio [CITATION Mer12 \l 3082].

MARCO TEÓRICO

Las instituciones europeas han puesto de manifiesto la gran preocupación que existe en los últimos años dentro del sector docente por cuestiones relacionadas con el estrés laboral. Según la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER), publicada en el año 2010, el sector educativo fue uno de los que mostró una mayor inquietud por esta cuestión, únicamente por detrás de los sectores sanidad y trabajo social (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, EU-OSHA, 2010). Por otra parte, un primer avance de la última versión de esta encuesta (ESENER-2), publicado en 2015, señala que países como España y Portugal (especialmente este último) cuentan con un porcentaje de empresas con planes de acción para prevenir el estrés laboral inferior a la media de la Unión Europea [CITATION Age15 \l 3082].

Por otra parte varios estudios recientes a nivel internacional han resaltado los importantes niveles de prevalencia del SQT en el sector educativo: 10,35% en España (Diana et al., 2014), 14,2% en Portugal (Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, & Grau-Alberola, 2009), 35,5% en México (Unda, 2010) y 21,4% en Uruguay [CITATION Rat15 \l 3082].

Dentro de un contexto como el expuesto anteriormente, las técnicas de liderazgo suponen una herramienta de gestión necesaria en las instituciones educativas, ya que facilitan la función docente mediante el apoyo y el asesoramiento adecuados [CITATION Men13 \l 3082].

En el estudio propuesto se van a analizar dos estilos de liderazgo:

- **Liderazgo laissez-faire (LLF):** Definido por varios autores como un estilo que implica per se la ausencia o falta de liderazgo, caracteriza a aquellos líderes que muestran un bajo compromiso e implicación organizacional al mismo tiempo que evitan la toma de decisiones y la supervisión responsable del grupo que tienen a su mando. Entregan el poder y la autoridad al grupo de subordinados de forma voluntaria e intencionada, aunque sin perder completamente el control, quedando libres de cualquier responsabilidad [CITATION Pac14 \l 3082]. Otra nota característica de este tipo de líderes es la falta de definición de los objetivos

y metas con claridad, la ineficacia en la resolución de conflictos (debida a su actitud de evitación permanente de los mismos) y la ausencia de dirección y apoyo al grupo del que forman parte, lo cual disminuye la eficacia, eficiencia y rendimiento organizacional, así como la satisfacción e implicación de sus empleados.

- **Liderazgo transformacional (LT):** Supone un estilo de dirección totalmente opuesto al anterior, caracteriza a aquellos líderes que desean motivar a sus empleados no sólo para que le sigan, sino también para que cuestionen el orden y las prácticas establecidas en la empresa [CITATION Bas90 \l 3082] con el objetivo de generar cambios que permitan una mejora en el rendimiento organizacional. Las características del líder transformacional son las siguientes:

(1) **Carisma o influencia idealizada:** Supone la proyección de una visión de futuro sobre la organización como equipo, buscando el bienestar común, más allá de sus propios beneficios

(2) **Inspiración:** El líder es capaz de motivar a sus seguidores transmitiéndoles la creencia de que podrán alcanzar los objetivos

(3) **Estimulación intelectual:** Los líderes transformacionales instigan a la creatividad al no sancionar públicamente las aportaciones de sus empleados, de modo que éstos se sienten más seguros y motivados a buscar ideas innovadoras

(4) **Consideración individualizada:** El líder es un apoyo para el seguidor, para su desarrollo profesional y personal

Estudios recientes han encontrado relaciones entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez faire y las dimensiones del Síndrome de quemarse por el trabajo (entre ellas Ilusión por el trabajo e Indolencia) (Kanste, Kyngäs, & Nikkilä, 2007; Hetland, Sandal, & Johnsen, 2007).

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El objetivo del estudio propuesto fue analizar la influencia de los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire sobre el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en una muestra de docentes.

Para conseguir dicho objetivo se plantearon las siguientes hipótesis:

HIPÓTESIS 1: Los estilos de Liderazgo Transformacional (LT) y Laissez faire (LLF) influirán significativamente y en la dirección esperada en el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) globalmente considerado

(H1a) LT $\xrightarrow{-}$ SQT

(H1b) LLF $\xrightarrow{+}$ SQT

HIPÓTESIS 2: Las dimensiones de LT se relacionarán negativa y significativamente con el SQT globalmente considerado

HIPÓTESIS 3: LT y sus dimensiones influirán significativamente y en la dirección esperada en las dimensiones de SQT

- (H 3.1) Dimensiones LT $\xrightarrow{+}$ Ilusión por el Trabajo
- (H 3.2) Dimensiones LT $\xrightarrow{-}$ Desgaste psíquico
- (H 3.3) Dimensiones LT $\xrightarrow{-}$ Indolencia

METODOLOGÍA

La muestra objeto de estudio estuvo formada por 211 maestros de distintos colegios portugueses, 61 (28,9%) hombres y 150 (71,1%) mujeres. Este último dato es congruente con el contexto de feminización en el sector educativo portugués (con más de un 90% de mujeres en educación infantil, un 80% en educación primaria y un 70% en educación secundaria) (UNESCO, 2016).

La evaluación de los estilos de Liderazgo (Transformacional y Laissez-faire) se realizó utilizando una versión reducida de la Escala Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) [CITATION Bas90 \l 3082] formada por un total de 15 ítems que miden las cuatro dimensiones de Liderazgo Transformacional (Carisma o Influencia idealizada, 3 ítems, $\alpha=.92$; Inspiración, 3 ítems, $\alpha=.86$; Estimulación intelectual, 3 ítems, $\alpha=.72$ y Consideración individualizada, 3 ítems, $\alpha=.85$) (12 ítems, $\alpha=.95$) y el estilo Laissez-faire (3 ítems, $\alpha=.65$). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) se evaluó mediante el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en su versión para docentes (Gil-Monte & Figueiredo-Ferraz, 2013); formado por 20 ítems ($\alpha=.87$) que se distribuyen en cuatro dimensiones: Ilusión por el trabajo (5 ítems, $\alpha=.88$), Desgaste psíquico (4 ítems, $\alpha=.81$), Indolencia (6 ítems, $\alpha=.75$) y Culpa (5 ítems, $\alpha=.75$).

Para comprobar las hipótesis se realizaron análisis descriptivos y de regresión con el programa SPSS 21.0.

RESULTADOS

En primer lugar se analizó la relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional (LT) y Laissez faire (LLF) considerados de forma global con el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). Los resultados obtenidos confirmaron una relación estadísticamente significativa y negativa entre LT y SQT ($\beta = -.15$, $p \leq .05$). Por otra parte no se obtuvieron relaciones significativas entre el estilo de LLF y el SQT.

Posteriormente se analizó la relación entre los estilos LT y LLF considerados de forma global con cada una de las dimensiones de SQT. Se obtuvo una relación estadísticamente significativa y positiva entre LT y la dimensión Ilusión por el trabajo (SQT) ($\beta = .27$, $p \leq .01$). No se encontraron relaciones entre LLF y las dimensiones de SQT.

Al analizar la relación entre cada una de las dimensiones de LT y SQT globalmente considerado se observó que la dimensión Inspiración (LT) fue la que más influyó en el desarrollo del SQT (relación estadísticamente significativa y negativa) ($\beta = -.17$, $p \leq .01$), mientras que para el resto de dimensiones de LT no se obtuvo ninguna relación significativa sobre el SQT.

Por último, al analizar la relación entre las dimensiones de LT y las dimensiones del SQT se obtuvo una relación positiva y significativa entre las dimensiones Consideración Individualizada (LT) e Ilusión (SQT) ($\beta = .28$, $p \leq 0.01$),

Como resumen de los principales resultados obtenidos en el estudio podemos destacar los siguientes:

- Relación negativa y significativa entre el Liderazgo Transformacional (LT) y el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) considerados a nivel global
- No existe relación entre el Liderazgo Laissez faire (LLF) y el SQT considerados a nivel global y dimensional
- Relación positiva y significativa entre LT y la dimensión Ilusión por el Trabajo (SQT)
- La dimensión Inspiración (LT) fue la más importante para explicar la relación entre LT y SQT global (relación negativa y significativa)
- Relación positiva y significativa de la dimensión Consideración individualizada (LT) con Ilusión por el trabajo (SQT)

DISCUSIÓN

Respecto a la discusión del estudio podemos destacar lo siguiente:

- El apoyo del líder transformacional contribuye a aumentar la ilusión de los empleados y disminuye los niveles del Síndrome de quemarse por el trabajo (Jennings, Disch, & Senn, 2008; Mendoza & García, 2013)
- Los líderes que desarrollan un estilo de Liderazgo Transformacional pueden ayudar a prevenir el desarrollo del Síndrome de quemarse por el trabajo (García, Rubio, & Bravo, 2007)
- El líder transformacional consigue mayores niveles de implicación al mismo tiempo que estimula y motiva a sus empleados hacia la consecución de los objetivos globales de la organización [CITATION God13 \l 3082]
- Los análisis realizados permitieron obtener evidencias empíricas de que el estilo de LT permite mejorar los niveles de SQT: El líder que aplica estrategias transformacionales se preocupa por sus empleados mediante una mayor atención y consideración individual (generando una mayor ilusión), al mismo tiempo que los inspira y motiva hacia objetivos claros y definidos, impulsando

comportamientos y actitudes positivas en sus empleados y desarrollando un fuerte sentido de equipo y misión colectivas

- Como conclusión final podemos afirmar que el estilo de Liderazgo Transformacional es una técnica de prevención adecuada frente al Síndrome de quemarse por el trabajo

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones para la realización de estudios posteriores en este sentido podemos destacar las siguientes:

- Considerar la influencia de otros estilos de liderazgo emergentes sobre el Síndrome de quemarse por el trabajo, entre ellos el Liderazgo Auténtico, basado en un comportamiento ético, íntegro y transparente hacia los seguidores junto con capacidades psicológicas positivas tales como autoconfianza, esperanza, optimismo y resiliencia (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008)
- Evaluar la influencia de los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez faire en estudios de carácter transocupacional y transnacional para contrastar los resultados obtenidos
- Desarrollar programas formativos sobre técnicas de Liderazgo Transformacional y de aprendizaje socio-emocional en centros educativos (por parte de servicios de prevención propios o ajenos), los cuales han permitido obtener resultados muy positivos según estudios recientes (Bisquerra, Pérez, & García, 2015; Brackett, Alster, Wolfe, Katulak, & Fale, 2007; Cabello, Ruiz, & Fernández, 2010)

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, EU-OSHA. (2010). *Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, ESENER*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA. (2015). *Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Antoniou, A., Polychroni, F., & Vlachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 682-690.
- Avolio, B., & Bass, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the influence of transformational leadership. *Leadership Quarterly, 6*, 199-218.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development, 4*, 231-272.
- Betoret, F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology, 26*, 519-539.
- Bisquerra, R., Pérez, J., & García, E. (2015). *Inteligencia emocional en educación*. Madrid: Síntesis.
- Brackett, M., Alster, B., Wolfe, C., Katulak, N., & Fale, E. (2007). Creating an emotionally intelligent school district: A skill-based approach. En R. Bar-On, J. Maree, & M. Elías, *Educating People To Be Emotionally Intelligent* (págs. 123-137). Londres: Praeger Publishers.
- Cabello, R., Ruiz, D., & Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 13 (1)*, 41-49.
- Camargo, G., Nesello, F., Geremias, H., Lopes, F., Durán, A., Eumann, A., & Maffei, S. (2015). Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. *Cadernos de Saúde Coletiva, 23 (3)*, 268-275.
- Carlotto, M., & Palazzo, L. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública, 22 (5)*, 1017-1026.
- Diana, I., Hernández, M., Fiz, M., López, A., González, C., & Pariente, A. (2014). Síndrome de burnout en docentes de infantil, primaria, secundaria, formación profesional y bachillerato de Albacete, Cuenca y Toledo. *Seguridad y Salud en el Trabajo, 80*, 18-29.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., & Grau-Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia, 29*, 6-15.

- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., & Grau-Alberola, E. (2013). Psychometric properties of the "Spanish Burnout Inventory" (SBI): Adaptation and validation in a Portuguese-speaking sample. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 63, 33-40.
- García, M., Rubio, P., & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 3, 301-315.
- Gastaldi, F., Pasta, T., Longobardi, C., Prino, L., & Quaglia, R. (2014). Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7, 17-28.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P., & Figueiredo-Ferraz, H. (2013). Psychometric properties of the 'Spanish Burnout Inventory' among employees working with people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57 (10), 959-968.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (2), 59-64.
- Hetland, H., Sandal, G., & Johnsen, T. (2007). Burnout in the information technology sector: does leadership matter? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (1), 58-75.
- Jennings, B., Disch, J., & Senn, L. (2008). *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. Rockville, MD.: Agency for Healthcare Research and Quality.
- Kanste, O., Kyngäs, H., & Nikkilä, J. (2007). The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 15 (7), 731-739.
- Kokkinos, C. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77,, 229-243.
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 1-9.
- Mendoza, I., & García, B. (2013). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10 (39), 57-79.
- Mercado, A., & Gil-Monte, P. (2012). Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo» en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, 359, 260-273.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2016). *Instituto de Estadísticas UNESCO*. Obtenido de <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Pamela, C. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 1 (1), 67-72.
- Ratto, A., García, R., Silva, M., & González, M. (2015). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9 (2), 273-281.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611–625.
- Unda, S. (2010). Estudio de prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su Asociación con Sobrecarga y Autoeficacia en Maestros de Primaria de la Ciudad de México. *Ciencia & Trabajo*, 12 (35), 257-262.
- Unda, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Informació Psicològica*, 91-92, 53-63.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.