

Influencia del liderazgo transformacional en el desgaste profesional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

Ignacio Alejandro Mendoza Martínez

Facultad de Negocios
Universidad La Salle.

México

iamm@ulsa.mx, alexmemi@unam.mx

Blanca Rosa García Rivera

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales
Universidad Autónoma de Baja California

México

blanca_garcia@uabc.edu.mx, blanca_garcia@hotmail.com



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Copyright © 2011. Todos los derechos reservados. Fotografía: Andrés López Chávez

Influencia del liderazgo transformacional en el desgaste profesional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de factores de liderazgo transformacional en el desgaste profesional de personal docente y administrativo en una Institución Pública de Educación Media Superior en el D.F., desde el Modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio, y desde el Modelo de desgaste profesional de Maslach. Se aplicó el “Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador”, “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”, y la “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), a una muestra de personal docente y administrativo $n = 110$. Los Modelos de Ecuaciones Estructurales permitieron de manera gráfica y estadística, determinar que no existe una influencia causal de distintas variables de liderazgo transformacional en subescalas de desgaste profesional. Se reafirmaron en el presente estudio, los hallazgos teóricos y empíricos de estudios previos, como son las correlaciones directas significativas entre las variables de liderazgo (liderazgo transformacional, transaccional y variables de resultado), e inversas todas ellas con el no liderazgo. Así como las correlaciones directas significativas entre todas las subescalas de desgaste profesional. Se obtuvieron niveles de confiabilidad Alpha de Cronbach superiores a .70 en la evaluación de dichas variables, a partir de los instrumentos.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, habilidades gerenciales, burnout, desgaste profesional.

Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Introducción

A pesar de que existen numerosas investigaciones a nivel internacional sobre el burnout, poco se ha investigado en México que documente cuales son los efectos del liderazgo transformacional y transaccional en el burnout de docentes y administrativos de instituciones educativas considerando que los países latinos presentan una dinámica distinta y que el mexicano por naturaleza disfruta del compañerismo y del trabajo lúdico que realiza de una forma continua, lo que quizá, le permita disminuir la cantidad de estrés que acumula a lo largo del tiempo trabajado.

A través del reconocimiento de su líder, el trabajador se arraiga en su puesto y siente que lo que hace es algo significativo. Por el contrario, si observa que sus compañeros y él mismo no son respetados por sus líderes, se llega al consenso de que la empresa no trata bien a la gente y desaparece ese arraigo, el cual obviamente traerá consecuencias negativas en un periodo corto de tiempo.

Especialistas e investigadores citan varias maneras en las que la percepción de respeto en la empresa puede influir en el desarrollo del síndrome de Burnout. Por ejemplo, cuando el trabajador minusvalorado tiene que enmascarar sus verdaderos sentimientos ante sus clientes o pacientes el síndrome del Burnout llega en forma de agotamiento emocional (Corrigan, Diwan, Champion y Rashid, 2002).

El impacto de la falta de reconocimiento, orientación y guía de su líder es más fuerte cuando el trabajador siente que no tiene autonomía a la hora de realizar sus funciones. Este descubrimiento confirma la hipótesis de los muchos investigadores respecto a la importancia de la autonomía, que funciona como una válvula de escape y aminora el estrés (Rose, 1998).

En el caso de los docentes y administrativos de instituciones académicas, un buen líder que se preocupe por la satisfacción de sus empleados puede llegar a potencializar en sus subordinados las capacidades de estos. El liderazgo transformacional y transaccional relacionado con la satisfacción organizacional ha sido tema de interés para académicos e investigadores a través del tiempo. Se ha demostrado que el liderazgo puede llegar a ser una ventaja competitiva para las organizaciones (Rome, 2000). De ahí la importancia que tiene este estudio para analizar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultado de directivos en algunas variables de burnout de sus subordinados en una Institución Pública de Educación Media Superior.

Modelo de Maslach sobre el estudio del burnout

El **cansancio emocional**, se experimenta por una disminución y pérdida de recursos emocionales, va acompañada de un sentimiento de falta de capacidad para atender a las personas; no pudiendo apoyar más a nivel afectivo. Existe una sensación de agotamiento emocional, debido a la práctica diaria en cuanto a la resolución de diversas problemáticas de servicio que presentan las personas o clientes.

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.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración
División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

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

En dicho modelo existen correlaciones directas significativas entre las subescalas del cansancio emocional, la despersonalización y la falta de la realización personal (Maslach y otros, 2001).

Modelo de Rango Total de Liderazgo

Durante más de cuarenta años los modelos de liderazgo contemplaron enfoques centrados en aspectos de características de personalidad, aspectos de la conducta del líder, situacionales y de contingencias. Por lo anterior, se pueden distinguir cuatro enfoques teóricos importantes: la teoría del gran hombre y de los rasgos, las teorías conductuales, las situacionales y de contingencias; y por último, las teorías transformacionales (Mendoza, 2005).

El modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1990) tuvo su origen en los constructos teóricos de Burns. (Burns, 1978) distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo, los cuales denominó: transaccional y transformacional, diferenciando de ésta manera a los directivos. (Bass, 1985) en contraste con (Burns, 1978), considera que los líderes pueden desplegar comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional.

(Burns, 1978) argumenta que el liderazgo transaccional enfatiza en los intercambios entre el líder y los seguidores. Los seguidores reciben cierto valor como resultado de su trabajo. Afirma que la relación de intercambio se traduce como un factor de “costo beneficio”.

El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de su auto- interés por conseguir el bienestar del grupo.

Se puede afirmar que el liderazgo transaccional se enfoca en considerar los niveles bajos de la pirámide de Maslow para satisfacer en los seguidores o trabajadores inmediatos las necesidades fisiológicas y de sobrevivencia, así como las necesidades de seguridad y protección. En cambio, el interés del liderazgo transformacional está orientado a satisfacer en los seguidores las necesidades de orden superior, hacia la satisfacción de las necesidades de pertenencia, reconocimiento y autorrealización.

El modelo completo de (Bass y Avolio, 1997) integra trece subescalas que corresponden a conductas que pueden presentar los líderes, seis corresponden al **Liderazgo transformacional** siendo: la Influencia idealizada (Atributos), la Influencia idealizada (Conducta), la Inspiración motivacional, la Estimulación intelectual, la Consideración individual y la Tolerancia psicológica. Tres subescalas integran el **Liderazgo transaccional** siendo: el Premio contingente, la Administración por excepción activo y la Administración por excepción pasivo. Existe otra subescala sobre el **No Liderazgo** denominada Laissez Faire. Para evaluar el efecto de las subescalas transformacionales y transaccionales de los líderes en los seguidores o trabajadores

inmediatos se integraron tres variables de resultado que son: Satisfacción, Esfuerzo extra y Efectividad

El modelo completo de Bass y Avolio se presenta a continuación en la **Figura # 1**.

Modelo de Liderazgo Transaccional y Transformacional de Bass y Avolio

Líder Transformacional						Líder Transaccional			No Liderazgo	Variables de Resultado		
Carisma		Inspiración motivacional	Estimulación intelectual	Consideración individual	Tolerancia psicológica	Premio contingente	Admon. X Excepción Activo	Admon. X Excepción Pasivo	Laissez - Faire	Satisfacción	Esfuerzo extra	Efectividad
Influencia Idealizada (Atributos)	Influencia Idealizada (Conducta)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Nota: la **Figura # 1** Modelo de liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio que integra la totalidad de las subescalas transformacionales, transaccionales, el no liderazgo y las variables de resultado fue desarrollado por los autores del presente estudio.

Breves consideraciones teóricas del Liderazgo transformacional y el Burnout

De acuerdo a Bass (1990), se han realizado más de 7500 estudios en Liderazgo desde inicios del siglo XX, pero la mayoría de esos estudios se hicieron en Estados Unidos (Zander, 1997). Además, ha habido un gran número de estudios de liderazgo hechos fuera de Estados Unidos con enfoques en el comportamiento de los líderes de países específicos, pero Smith y Peterson (1988) señalan que estos investigadores han sido influenciados en su mayoría por modelos y métodos utilizados en Estados Unidos (Zander, 1997).

El síndrome de burnout se define como una combinación de factores estresantes que tienen su origen en el ambiente laboral y en el propio individuo, siendo el perfil socio demográfico el que más ha sido asociado con este fenómeno. (Gil Monte, 1997). Según este autor, el burnout es considerado una patología (Gil Monte y Peiró, 2001) que se deriva de estar expuesto a estrés laboral crónico. Para la mayoría de autores, el burnout está caracterizado por tres dimensiones: agotamiento emocional (pérdida progresiva de la energía, cansancio, desgaste, agotamiento, fatiga física y/o psicológica), despersonalización (actitudes negativas, irritabilidad, pérdida de la motivación e incompetencia) y falta de realización en el trabajo (que involucra respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo) (Maslach 1981; Gil Monte 2001).

El Síndrome de Burnout se ha estudiado en personal de distintas profesiones. Se ha observado que es un fenómeno que se presenta muy frecuentemente en enfermeras (Solano, Hernández, Vizcaya & Reig, 2002), psiquiatras (Kumar, Fischer, Robinson, Hatcher & Bhagat, 2007), consejeros (Kirk-Brown & Wallace, 2004), funcionarios de prisiones (Topa & Morales, 2005), psicólogos (Gomes & Cruz, 2004), policías (Silveira, et. al., 2005) y docentes (Arís, 2009), entre otros. En el caso del ámbito educativo los estudios se han centrado esencialmente en el docente, debido a que por su constante interacción con alumnos y padres de familia, los docentes

presentan alta vulnerabilidad a este síndrome. (Friedman, 2002; Tejero, 2005; Tejero, Fernández & Carballo, 2010).

Asociaciones entre Liderazgo y Burnout

Numerosos estudios han encontrado asociación entre las dimensiones del liderazgo y el burnout. (Harris, 1999; Wilcoxin, 1989; Arvonen, 1995). Se ha observado que un empleado con un estilo de liderazgo orientado a la estructura organizacional tendrá menos agotamiento emocional. Se ha encontrado también una correlación entre el liderazgo orientado al cambio y el agotamiento emocional (Arvonen, 1995). Herman (1985) encontró una diferencia de género en el burnout de profesores relacionado con la consideración mostrada por sus directivos. Se encontró que no había diferencias significativas entre las profesoras mujeres trabajando con directores considerados o desconsiderados, pero los profesores varones que trabajaban con directores desconsiderados reportaron mayor despersonalización que aquellos con directores considerados.

El impacto del liderazgo en el estrés laboral ha sido analizado por investigadores como McVicar (2003) y Jonsson, Johansson, Rosengren, Lappas y Wilhelmsen (2003).

En cuanto a la asociación entre Liderazgo y burnout, Aguilar, Rodríguez y Salanova (2003) utilizan el modelo de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (1982) donde analizan la relación entre conductas de liderazgo del supervisor y los riesgos psicosociales en los empleados que incluye el burnout con las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional en una muestra de 874 trabajadores españoles. Sus resultados demuestran que los empleados con mayores riesgos psicosociales son aquellos que tienen líderes con un estilo de tipo 'delegar' (bajo en dirección y bajo en apoyo) y los empleados con mejor bienestar psicológico son aquellos con líderes de tipo 'persuadir' (alto en dirección y alto en apoyo). En cuanto al burnout, se observa que la dimensión más afectada es el cinismo en el caso de los empleados con mayores riesgos psicosociales. Los líderes con bajo apoyo personal o socioemocional provocarán que sus colaboradores se distancien más de sus funciones y responsabilidades, por lo que habrá que prestar mayor atención a la situación personal de cada colaborador, y fomentar la armonía y el apoyo en el equipo.

Otro estudio fue realizado por Barraza (2010) en México en los directivos escolares con la finalidad de describir el perfil del Síndrome de Burnout que presentan los directivos escolares de educación primaria. Para la recolección de la información se aplicó el Shirom Melamed Burnout Measure a una población de 24 directivos de educación primaria en la ciudad de Durango. Sus hallazgos demostraron que los directivos encuestados presentan un nivel leve de burnout y que al igual que en el estudio de Kagan (1989), las variables socio demográficas, de género y antigüedad presentan diferencias significativas, siendo los hombres de mayor antigüedad quienes manifiestan mayor agotamiento emocional.

En cuanto a la relación del Liderazgo con el burnout, se han encontrado asociaciones importantes entre estos dos constructos:

<http://coinforma> Rome (2000) encontró un efecto paliativo entre los agentes del liderazgo y las reacciones a estresores laborales y burnout. El liderazgo transaccional y particularmente el transformacional

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

disminuyeron significativamente las reacciones al estrés (físico, emocional y psicológico) entre subordinados.

Sosik y Godshalk (2000) y Corrigan, Diwan, Campion y Rashid (2002) demuestran que el liderazgo transformacional se relaciona negativamente con el estrés laboral y el burnout y también que el no liderazgo (laissez-faire) tiene un efecto inverso (Sosik & Godshalk, 2000). Schultz, Greenly y Brown (1995) demostraron que el liderazgo transformacional y transaccional son antecedentes de un clima laboral favorable y menos burnout. Rose (1998) demostró que el intercambio líder miembro (en lo referente a la calidad de relaciones entre el líder y el subordinado) está asociado negativamente con el burnout.

Kagan (1989) demostró que los maestros con estilos no analíticos tenían tendencia a preferir un estilo de liderazgo más orientado a los procesos y que los maestros analíticos preferían un director más orientado a las tareas. Los maestros no analíticos parecían relativamente más susceptibles al estrés organizacional y al burnout.

Stordeur, D'hoore y Vandenberghe (2001) encontraron que el liderazgo explica un porcentaje de la varianza del agotamiento emocional.

Gordick (2002) encontró que el liderazgo transformacional explica el 2% de la varianza del estrés laboral percibido. Asimismo, algunos estudios demuestran que hay una relación moderada entre los estilos de liderazgo y el burnout en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. (Langner, 2002; Webster y Hackett, 1999).

Stordeur, Vandenberghe y D'hoore (1999) demostraron que las dimensiones del Liderazgo no tienen una influencia significativa en el burnout o en el estrés laboral. Aquí, variables como la falta de apoyo, conflicto en el trabajo e inseguridad laboral fueron más significativas para el burnout. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Gordick (2002) y Widerszal-Bazyl (2003). Widerszal-Bazyl (2003) señala que el apoyo social juega un papel importante en el burnout.

De igual manera, otras investigaciones han encontrado asociación entre el estilo de liderazgo y el burnout en la dimensión de agotamiento emocional entre subordinados. (Sheridan y Wredenburgh, 1979; Melchior, Van den Berg, Halfens y Abu-Saad, 1997; McCain, 1995).

Planteamiento del problema

Las reformas de los sistemas educativos, el uso de la tecnología, la dinámica del aprendizaje y las nuevas filosofías de educación, llevan a los dirigentes educativos a orientar su liderazgo transformacional en la obtención de metas y objetivos tomando en cuenta el capital humano; el cual puede experimentar desgaste profesional en su labor.

La evidencia empírica sobre la influencia del liderazgo transformacional en el desgaste profesional o burnout en México, es un poco limitada o incluso escasa. Por lo anterior se decidió realizar un estudio donde se diseñara un modelamiento causal, utilizando modelos de ecuaciones estructurales, para analizar la influencia del liderazgo transformacional de directivos de una Institución Pública de Educación Media Superior (empleando el enfoque teórico de Bass y

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

http://co
informac
Teléfono

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Avolio), en el desgaste profesional de su personal administrativo y docente (empleando el enfoque teórico de Maslach). Es importante mencionar, que la evaluación del liderazgo transformacional se realizó desde la percepción de los seguidores; en este sentido, el personal administrativo y docente contestó el cuestionario MLQ, referente a la conducta específica de subescalas de liderazgo de su jefe inmediato. Por lo que respecta al desgaste profesional de dicho personal, ellos contestaron el MBI, reportando su situación individual de burnout. Lo anterior permitió de manera objetiva, integrar una base de datos para la realización del análisis de la influencia de liderazgo en el burnout en los seguidores.

El modelamiento de ecuaciones estructurales del liderazgo transformacional de Bass y Avolio, se desarrolló contemplando las categorías de liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultado; no se realizó bajo el uso de las subescalas de cada una de estas categorías. En el caso del burnout, se desarrolló el modelamiento respetando las subescalas de la teoría de Maslach.

Con lo anterior, se buscó reafirmar los hallazgos teóricos y empíricos realizados previamente no empleando modelos de ecuaciones estructurales, como son los estudios de Bass y Avolio (1990), y otros autores Metcalfe (2000), Gelis Zvi D. (2001), sobre los siguientes puntos: 1

1. Las correlaciones e influencia entre las dimensiones de estilos de liderazgo transformacional con las de resultado, son más altas en comparación con las de los estilos de liderazgo transaccional.
2. Las correlaciones entre la subescalas de Administración por excepción pasivo y Laissez Faire (no liderazgo) son inversas significativas con todas las subescalas transformacionales, transaccionales y variables de resultado.
3. Las correlaciones entre el estilo de liderazgo transformacional Administración por excepción pasivo y Laissez Faire son positivas y significativas.

Por lo que respecta al desgaste profesional empleando la teoría de Maslach (2001), se han observado correlaciones positivas entre las subescalas de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Lo anterior permitió orientar el presente estudio para plantear sus objetivos y preguntas de investigación.

Preguntas de investigación

¿Existe una influencia directa significativa de factores o variables de liderazgo (transformacional, transaccional, variables de resultado y no liderazgo), en el desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal) en el personal investigado? ¿Se reafirman los hallazgos empíricos de estudios previos, en cuanto a la existencia de correlaciones inversas significativas entre el liderazgo transformacional, transaccional y variables de resultado con el no liderazgo de los directivos investigados? ¿Se reafirman los hallazgos empíricos de

estudios previos, en cuanto a la existencia de correlaciones directas significativas entre el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal?

Justificación

La principal aportación del presente estudio se centra en analizar la influencia del liderazgo transformacional de directivos, en el desgaste profesional de sus seguidores; siendo el personal docente y administrativo de una Institución Pública de Educación Media Superior, empleando modelos teóricos contemporáneos como son: la teoría de liderazgo transformacional de Bass y Avolio y la teoría de Maslach sobre el desgaste profesional. Cada uno de los enfoques teóricos están apoyados en estudios con validez empírica importante a nivel internacional; por lo que respecta al nivel nacional es un tanto escasa o nula. El uso del análisis de las dos dimensiones en el liderazgo transaccional y el desgaste profesional es una aportación novedosa. Más aún, el uso de análisis causal bajo el modelamiento de ecuaciones estructurales, resulta una aportación en el campo administrativo.

Por lo anterior, se destaca el interés de demostrar la coherencia teórica y los hallazgos de estudios previos sobre cada modelo, en cuanto a sus constructos y correlaciones respectivas entre sus categorías. Los estudios previos, han analizado las correlaciones desde las respectivas subescalas y no desde categorías más amplias como serían el modelaje transaccional, transformacional, no liderazgo y variables de resultado. Por lo anterior, no se analizan dichas correlaciones desde un enfoque espurio, sin sentido; se buscó el validar cada modelo teórico.

Objetivo

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de factores o variables de liderazgo (transformacional, transaccional, variables de resultado y no liderazgo), en el desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal) de personal docente y administrativo en una Institución Pública de Educación Media Superior en el D.F., desde el Modelo de de liderazgo transformacional de Bass y Avolio, y desde el Modelo de desgaste profesional de Maslach.

Hipótesis

(1) **Ho:** “Factores o variables de liderazgo (liderazgo transformacional, transaccional, variables de resultado y no liderazgo), no influyen de forma directa significativa en el desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal), en el personal investigado”. (2) **Ho:** “No se reafirman en la presente investigación los fundamentos teóricos y hallazgos empíricos en estudios previos sobre liderazgo transformacional desde el Modelo de Bass y Avolio como son: correlaciones directas significativas entre subescalas del liderazgo transaccional con el transformacional y las variables de resultado, y al mismo tiempo inversas éstas tres con respecto al no liderazgo”. (3) **Ho:** “No se reafirman en la presente investigación los fundamentos teóricos y hallazgos empíricos en estudios previos sobre el desgaste profesional desde el Modelo de Maslach como son: correlaciones directas significativas entre el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal”.

<http://cominformacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

**ANFECA**
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Metodología

Tipo de estudio

Se trata de un estudio ex – post – facto, observacional, transeccional y un tanto explicativo por el uso de Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Unidad de análisis

El total de la población se constituyó de 110 trabajadores de una Institución de Educación Media Superior que reportaron el liderazgo de 25 directivos. Sus datos sociodemográficos y organizacionales son: **Sexo:** el 51.8 % fueron mujeres y el 48.2 hombres. **Edad:** el 21% con una edad menor de 35 años, el 33% de 36 a 45 años y el 46% con más de 46 años. **Estado civil:** el 56% casado, el 30% soltero, el 10% divorciado y el 4% unión libre. **Último grado de estudios:** un 59.1 % tiene licenciatura, un 19.1 % bachillerato, un 8.2 % estudios comerciales, un 8.2 % posgrado y un 5.5 % secundaria. **Número de idiomas que domina:** un 73.6 % un solo idioma, un 21.8 % dos idiomas y un 4.5 % tres o más. **Tipo de trabajador:** un 93.6 % es trabajador de base, mientras que un 6.4 % cumplen un interinato. **Turno:** el 66.4 % son del turno matutino, el 32.7 % son del turno vespertino y un 0.9 % no contestó. **Antigüedad en la institución:** un 67.3 % tiene más de 10 años de antigüedad, el 13.6 % tiene de 3 a 5 años, un 12.7 % tiene de 6 a 10 años, y un 6.4 % tiene menos de 3 años. **Antigüedad en el puesto:** un 64.5 % tiene más de 10 años de antigüedad en el puesto, un 15.5 % tiene de 3 a 5 años, un 12.7 % de 6 a 10 años y un 7.3 % tiene menos de 3 años. **Categoría:** el 66% personal docente y el 34% personal administrativo.

Procedimiento

Se aplicó la “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), Versión 5. , el “Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador” y el “Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)” a una muestra de personal docente y administrativo n= 110, de una Institución Pública de Educación Media Superior en el D.F. Se les invitó a participar de manera voluntaria en el estudio, pidiéndoles que contestaran los instrumentos, garantizándoles la absoluta confidencialidad de sus respuestas. La información de los cuestionarios, una vez contestados en hojas de lectura óptica, se integró en una base de datos que se editó y analizó en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 18 para Windows y el AMOS Versión 18.

Instrumentos

“Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador”

El cuestionario integra la captación de variables sociodemográficas y variables organizacionales. A continuación se incluyen cada una de ellas: Sociodemográficas (Sexo, Edad, Estado civil, Último grado de estudios y Número de idiomas que domina). Organizacionales: (Tipo de trabajador, Turno, Antigüedad en la institución, Antigüedad en el puesto y Categoría).

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

“Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), Versión 5.

Se derivó de la Versión 5 del “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), fue elaborado por (Bass & Avolio, 1997); en la Universidad de Binghamton en Nueva York.

La “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire” ha sido validado, confiabilizado y estandarizado en México, en distintos tipos de organizaciones; tanto públicas como privadas. Se integra de seis subescalas de liderazgo transformacional, tres subescalas de liderazgo transaccional, una subescala de no liderazgo y tres subescalas de variables de resultado. Existen dos versiones del mismo instrumento; la que está orientada para que responda el propio jefe o líder (“Uno mismo”), y la que responden los seguidores o trabajadores inmediatos (“Visto por otros”). Las adaptaciones al contexto mexicano de ambas versiones fueron realizadas por Mendoza (2005), en su tesis doctoral.

Ambas versiones del instrumento se componen cada una, de un total de 52 reactivos o preguntas. Se integra de esta forma; de cuatro reactivos, por cada una de las 13 subescalas correspondientes. Cada reactivo se responde de manera escrita bajo un forma tipo Likert como la siguiente: 0= Nunca, 1= Ocasionalmente, 2 = Normalmente, 3 = Frecuentemente y 4 = Siempre. El valor mínimo de cada subescala es 0, mientras que el valor máximo es 16.

“Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)”

Es un instrumento constituido por 22 ítems, en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Valora los 3 aspectos fundamentales del síndrome: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo. Los reactivos del cuestionario se responden bajo una escala tipo Likert como la siguiente: 0 “Nunca”, 1 “Pocas veces al año ó menos”, 2 “Una vez al mes ó menos”, 3 “Unas pocas veces al mes”, 4 “Una vez a la semana”, 5 “Pocas veces a la semana”, y 6 “Todos los días”.

Análisis estadístico y contrastación de hipótesis

Comprendiendo la naturaleza multivariada de las preguntas y las tres hipótesis de investigación, fue necesario emplear Modelos de Ecuaciones Estructurales que permitieran de manera gráfica y estadística el analizar la influencia causal de distintas variables o subescalas de liderazgo transformacional desde el Modelo de Bass y Avolio, en subescalas de desgaste profesional desde el Modelo de Maslach en el personal investigado. Se generaron paralelamente, diversas corridas de Regresión Múltiple, sus respectivos Coeficientes Beta Estandarizados y los Índices Estadísticos de Ajuste para evaluar cada modelo. La confiabilidad de cada una de las variables o subescalas implicadas en los análisis estadísticos se pudo evaluar mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach.

El Modelo de Ecuaciones Estructurales desarrollado permitió visualizar las **variables exógenas o independientes** (Liderazgo transformacional, Transaccional y No liderazgo) y las **variables endógenas o dependientes** (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal), con sus correspondientes preguntas o reactivos que integran cada una de ellas, evaluando dichas hipótesis en forma conjunta, y confirmar los hallazgos empíricos del modelo teórico de Bass y Avolio, por un lado, y el de Maslach por otro.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

 ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

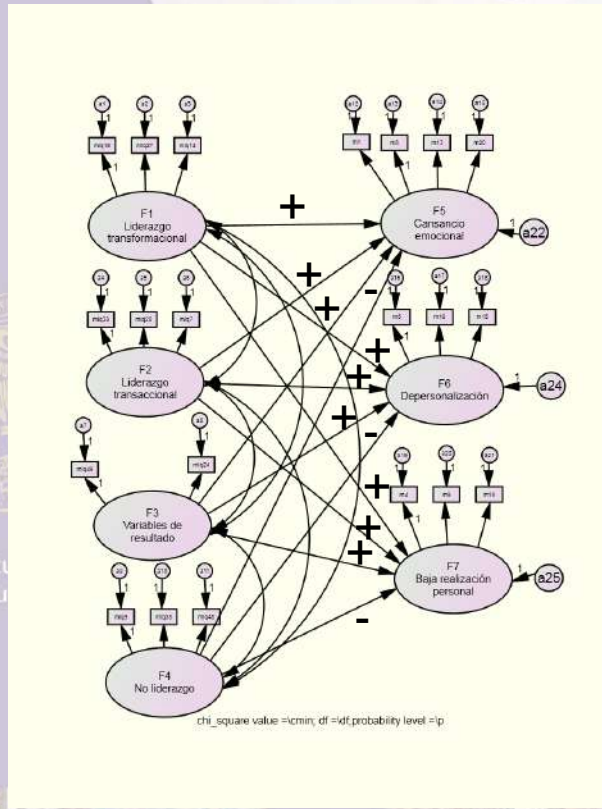
División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Resultados de la contrastación de hipótesis No.1

Fue necesario representar un modelo hipotetizado bajo la postura nula (H_0), para posteriormente contrastarlo empleado la base de datos y el uso de los Modelos de Ecuaciones Estructurales.

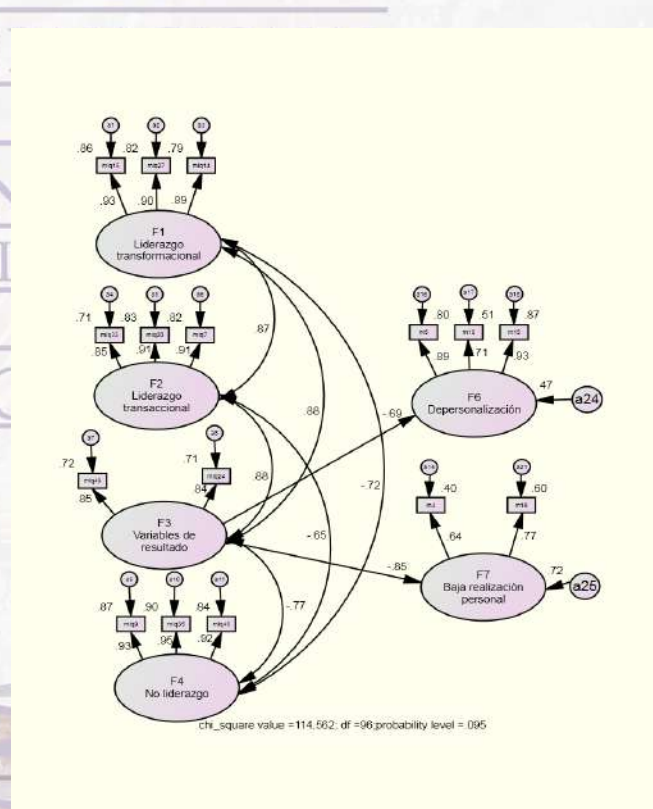
Se presenta a continuación la representación gráfica del modelo en la **Figura 2**.

Figura # 2. Modelo hipotetizado desde la postura H_0 , para la hipótesis No. 1:
Liderazgo transformacional, transaccional y no liderazgo y su influencia el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal de personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior en la Ciudad de México
n = 110



La corrida gráfica del Modelo de Ecuaciones Estructurales generado, se presenta en la **Figura # 3**.

Figura # 3. Modelo re-especificado desde la postura H_0 , para la hipótesis No. 1:
Liderazgo transformacional, transaccional y no liderazgo y su influencia el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal de personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior en la Ciudad de México
n = 110



Cabe señalar que dicho modelo inicial, se corrió siguiendo la estadística multivariada de ecuaciones estructurales; por lo que se obtuvieron los resultados preliminares, para evaluar las variables significativas que deben prevalecer y no significativas que debemos quitar. Es importante hacer notar que en el modelo hipotetizado desde la postura H_0 : se espera obtener influencias inversas del no liderazgo en las tres subescalas de desgaste profesional.

Posteriormente se realizaron las modificaciones y se procedió a eliminar las variables no significativas para integrar un modelo re – especificado, se presenta en la **Figura # 3**.

Tabla # 1. Resultados de los índices de ajuste

Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CMIN/DF	RMSEA	NFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
Modelo hipotetizado	114.562	96	0.095	1.193	0.042	0.933	0.985	0.988	0.891	0.846

La **Tabla # 1**, permite observar un decremento de la Chi cuadrada en el modelo inicial de 235.684 a 114.562, en el modelo re – especificado. La P. obtenida permite rechazar la hipótesis nula al obtener un puntaje mayor de 0.05. El CMIN/DF siendo 1.193, nos confirma un modelo excelente, un RMSEA de 0.042 confirma un buen ajuste, los índices NFI, TLI, DFI, GF1 y el AGFI cercanos a 1 siendo sustentables, apoyan y confirman la bondad del ajuste.

Se presenta a continuación los resultados de la corrida de regresión con los pesos estandarizados en la **Tabla # 2**.

Tabla # 2. Pesos de regresión estandarizados del modelo de hipótesis (Standardized Regression Weights)

Variables	Pesos
F6 Despersonalización <--- F3 Variables de resultado	-0.689
F7 Baja realización personal <--- F3 Variables de resultado	-0.848
mlq15 <--- F1 Liderazgo transformacional	0.929
mlq27 <--- F1 Liderazgo transformacional	0.903
mlq14 <--- F1 Liderazgo transformacional	0.89
mlq33 <--- F2 Liderazgo transaccional	0.846
mlq20 <--- F2 Liderazgo transaccional	0.911
mlq7 <--- F2 Liderazgo transaccional	0.906
mlq9 <--- F4 No liderazgo	0.933
mlq35 <--- F4 No liderazgo	0.95
mlq48 <--- F4 No liderazgo	0.918
mlq24 <--- F3 Variables de resultado	0.843
mlq49 <--- F3 Variables de resultado	0.851
m5 <--- F6 Despersonalización	0.893
m10 <--- F6 Despersonalización	0.714
m15 <--- F6 Despersonalización	0.933
m4 <--- F7 Baja realización personal	0.636
m19 <--- F7 Baja realización personal	0.774

***p<.05

Se observan en el modelo, coeficientes beta estandarizados mayores a .80 en la mayoría de los factores involucrados, excepto en la despersonalización y la baja realización personal.

Se puede observar en la **Figura # 3** y en la **Tabla # 1**, que el Modelo de ecuaciones estructurales re-especificado pudo confirmar que solo las variables de resultado, influyen de manera inversa en la despersonalización y en la baja realización personal. Por lo que respecta a la despersonalización con un coeficiente beta estandarizado de - 0.69, explicando el .47 % de su varianza expresada en su R Cuadrada; con respecto a la baja realización personal el coeficiente beta estandarizado fue de - 0.85, explicando el .72 % de su varianza expresada en su R Cuadrada. Cabe mencionar que ninguna variable de liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultado influyen en el cansancio emocional.

Lo anterior permite **Rechazar la Ho de la hipótesis No. 1**, con una P. de .05.

Se presenta a continuación los resultados de la matriz de correlaciones derivada del modelo. **Tabla # 3**.

Tabla # 3. Matriz de correlaciones deriva del modelo de ecuaciones estructurales

Subescalas de liderazgo del	F1	F2	F3	F4
F1 Liderazgo transformacional	1			
F2 Liderazgo transaccional	0.873 ***	1		
F3 Variables de resultado	0.88 ***	0.89 ***	1	
F4 No liderazgo	-0.72 ***	-0.65 ***	-0.77 ***	1

*** Correlación significativa al .95

Se presentaron correlaciones altas entre los factores de liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultado mayores a 0.85.

Se observan correlaciones inversas entre el no liderazgo con todos los factores de liderazgo: con el liderazgo transformacional de - 0.72, con el liderazgo transaccional de - 0.65, y con las variables de resultado de - 0.77.

Resultados de la contrastación de hipótesis No.2 y No. 3.

Tomando en cuenta el Modelo de Ecuaciones Estructurales de la hipótesis No. 1 se generaron los dos modelos para las hipótesis No. 2 y No. 3.

Se presenta a continuación la representación gráfica del modelo en la **Figura 4**.

Figura # 4. Modelo de ecuaciones estructurales re-especificado

Liderazgo transformacional, transaccional y no liderazgo de personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior en la Ciudad de México
n = 110

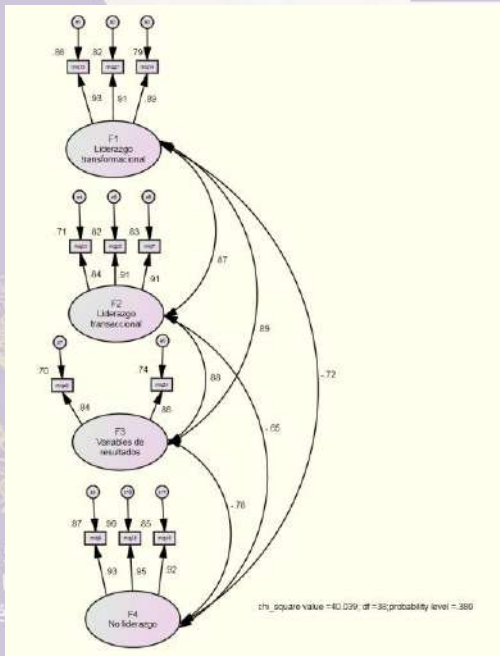


Tabla # 4. Índices del Modelo.

Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CM/INDF	RMSEA	NFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
Modelo generado	40.039	38	0.38	1.064	0.022	0.969	0.998	0.998	0.943	0.901

Tabla # 5. Matriz de correlaciones entre las subescalas del Modelo de Bass y Avolio.

Subescalas de liderazgo del Modelo de Bass y Avolio	F1	F2	F3	F4
F1 Liderazgo transformacional	0.93			
F2 Liderazgo transaccional	0.87 ***	0.92		
F3 Variables de resultado	0.89 ***	0.88 ***	0.84	
F4 No liderazgo	-0.72 ***	-0.65 ***	-0.78 ***	0.95

*** Correlación significativa al .99

Nota: en la diagonal principal se presentan los coeficiente Alfa de Cronbach.

La corrida gráfica del Modelo de Ecuaciones Estructurales generado, se presenta en la **Figura # 5**.

Figura # 5. Modelo de ecuaciones estructurales re-especificado

El cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal de personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior en la Ciudad de México
n = 110

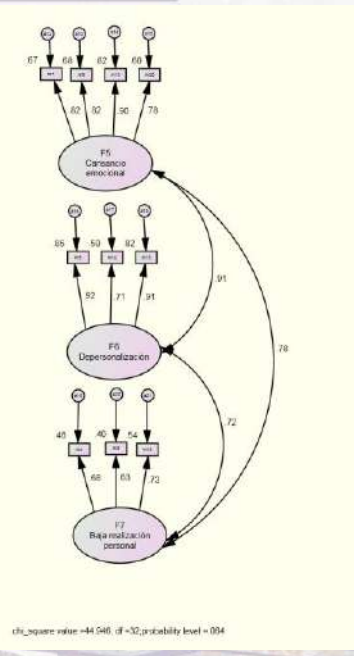


Tabla # 6. Índices del Modelo.

Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CM/INDF	RMSEA	NFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
Modelo generado	44.946	32	0.064	1.405	0.061	0.941	0.975	0.982	0.924	0.87

Tabla # 7. Matriz de correlaciones entre las subescalas del Modelo de Maslach.

Subescalas de desgaste profesional del Modelo de Maslach	F5	F6	F7
F5 Cansancio emocional	0.90		
F6 Despersonalización	0.91 ***	0.88	
F7 Baja realización personal	0.78 ***	0.72 ***	0.73

*** Correlación significativa al .99

Nota: en la diagonal principal se presentan los coeficiente Alfa de Cronbach.

La **Figura # 4**. Representa el Modelo de ecuaciones estructurales re-especificado para la hipótesis No.2. Se observan correlaciones directas significativas entre el liderazgo transformacional, el transaccional, las variables de resultado; y todas ellas, inversas con el no liderazgo. La correlación entre el liderazgo transformacional con el transaccional fue de .87,

mientras que el liderazgo transformacional con las variables de resultado fue de .89, entre el liderazgo transaccional y las variables de resultado fue de .88. La correlación entre el liderazgo transformacional y el no liderazgo fue de -.72, entre el liderazgo transaccional y el no liderazgo fue de -.65, mientras que la correlación entre las variables de resultado y el no liderazgo fue de -.78. Lo anterior se detalla en la **Tabla # 5**.

Los índices de ajuste permitieron observar una Chi cuadrada pequeña de 40.039. De la misma forma, se permite rechazar la H_0 . De la hipótesis 2 con una p ; en este caso de 0.38. El CMIN/DF fue menor de 4; siendo 1.054 (excelente). En cuanto a los índices NFI, TLI, CFI, GFI y AGFI se acercaron a 1; siendo sustentables. Por lo que respecta a la RMSEA tuvo un valor de 0.022; excelente. Lo anterior se detalla en la **Tabla # 4**.

Las Alpha de Cronbach para todas variables de liderazgo: liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, variables de resultado y No liderazgo fueron superiores a 0.70 en todas ellas. Lo anterior puede observarse en la diagonal principal de la **Tabla # 5**.

Lo anterior permite **Rechazar la H_0 de la hipótesis No. 2**, con una P . de .01.

La **Figura # 5**. Representa el Modelo de ecuaciones estructurales re-especificado para la **hipótesis No.3**. Se observan correlaciones directas significativas entre el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal. La correlación entre el cansancio emocional y la despersonalización fue de .91, la correlación entre el cansancio emocional y la baja realización personal fue de .78, y la correlación entre la despersonalización y la baja realización personal fue de .72. Lo anterior se detalla en la **Tabla # 7**.

Los índices de ajuste permitieron observar una Chi cuadrada pequeña de 44.946. De la misma forma, se permite rechazar la H_0 . de la hipótesis 3 con una p ; en este caso de 0.064. El CMIN/DF fue menor de 4; siendo 1.405 (excelente). En cuanto a los índices NFI, TLI, CFI, GFI y AGFI se acercaron a 1; siendo sustentables. Por lo que respecta a la RMSEA tuvo un valor de 0.061. Lo anterior se detalla en la **Tabla # 6**.

Las Alpha de Cronbach para todas variables de desgaste profesional: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal fueron superiores a 0.70 en todas ellas. Lo anterior puede observarse en la diagonal principal de la **Tabla # 7**.

Conclusiones

El modelo de ecuaciones estructurales desarrollado para analizar la influencia de subescalas de liderazgo transformacional, transaccional, variables de resultado y no liderazgo en subescalas de desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal), permitió comprender que solo las variables de resultado influyen de forma inversa significativa en la despersonalización y en la baja realización personal.

Se logró alcanzar el objetivo general del estudio, y se pudieron reafirmar los hallazgos teóricos del Modelo de Bass y Avolio, además de los estudios empíricos de otros autores en el presente estudio como son; las correlaciones directas significativas entre las variables de liderazgo: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Variables de resultado; e inversas todas ellas, con el No liderazgo.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

De la misma forma, se pudieron reafirmar los hallazgos teóricos del Modelo de Maslach y los estudios empíricos de otros autores en el presente estudio como son: correlaciones directas significativas entre las subescalas del cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Se recomienda en futuros estudios analizar la influencia del liderazgo transformacional con el empoderamiento y la autonomía que se da a los subordinados, en ambientes donde se aplican filosofías como Just in time, mejoramiento continuo y Six sigma para observar como el funcionamiento de los equipos de trabajo y las dinámicas de grupo se transforman a través de la autonomía y el empoderamiento.

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Referencias

- Aguilar A., Rodríguez, A. y Salanova, M. (2003). Estilos de Liderazgo y Riesgos Psicosociales en los Empleados. Jornadas de Fomento de la Investigación. Universidad Jaume I, España.
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Arvonen, J. (1995). Leadership behavior and coworker health. A study in process industry. (801): Department of Psychology, Stockholm University.
- Avolio, B.J. & Bass B.M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6, 188-218.
- Barraza, A., Carrasco, R. & Arreola, M. G. (2009). Burnout Estudiantil. Un estudio exploratorio. En A. Barraza, D. Gutiérrez & D. I. Cenicerós (coord.), *Alumnos y Profesores en Perspectiva*. (pp. 68-84), Durango: Universidad Pedagógica de Durango.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. Third edition. New York: The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Introduction in B. Bass and Bruce Avolio (Eds). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997) *Full range of leadership Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. U.S.A. Palo Alto. CA Mind Garden.
- Burns, MacGregor James (1978). *Leadership*. U.S.A. Harper & Row, Publishers, New York.
- Corrigan, P.W., Diwan, S., Champion, J. & Rashid, F. (2002). Transformational leadership and the mental health team. *Adm Policy Ment Health*. Nov;30(2):97-108.
- Friedman, I. (2002). Burnout in School Principals: Role Related Antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251
- Gil-Monte, P. R. (2001). *Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) en una muestra de policías municipales*. Salud Pública de México.
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis. Gil Monte P.R. y Peiró.
- Gomes, A. R. & Cruz, J. F. A. (2004), A experiência de stresse e "burnout" em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género, *Psicologia : teoria, investigação e prática*, 9, (2), 193-212.
- Gordick, D.H. (2002). Employee dispositional charactersitics and supervisor leadership behavior as predictors of employee coping with organizational change. *Dissertation Abstracts International: section B*, Vol. 63(4-B). US: Univ Microfilms International.
- Harris, C.A. (1999). The relationship between principal leadership styles and teacher stress in low socioeconomic urban elementary schools as perceived by teachers. *Dissertation Abstracts International*; Dec 60(6-A). US: University Microfilms International.
- Herman, S. (1985). The relationship between leader consideration and teacher burnout. *Graduate Research in Urban Education & Related Disciplines*; 15(1-2).

http://co

informacongreso@fca

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1982). The management of change. Change and the use of power. *Train. Develop. J.*
- Jonsson, D, Johansson, S., Rosengren, A., Lappas, G & Wilhelmsen, L. (2003). Self perceived psychological stress in relation to psychosocial factors and work in a random population of women. *Stress & Health*; Aug, 19(3): 149-162.
- Kagan, D.M. (1989). Inquiry mode, occupational stress and preferred leadership style among American elementary school teachers. *Journal of Social Psychology*. Jun 129(3): 297-305.
- Kirk-Brown, A. & Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organisational knowledge. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 29-38.
- Kumar, S., Fischer, J., Robinson, E., Hatcher, S. & Bhagat, R. N. (2007). Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrists: a national study. *The International journal of social psychiatry*, 53(4), 306-316.
- Langner, D.E. (2002). Burnout and leadership styles in residential mental health workers. *Dissertation Abstracts International: Section B*. Vol. 62(8-B) Mar. US:Univ Microfilms International.
- Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press, 1981.
- Maslach, C., Leiter, P. y Schaufeli (2001) Job Burnout, Annual Review of Psychology. Vol.52, pgs. 357-422.
- Mccain, A.K. (1995). The relationship between head nurse leadership behavior and staff nurse burnout. *Dissertation Abstracts International: Section B*. Nov;56(5-B). US: Univ Microfilms International.
- McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: a literature review. *J Adv Nurs*. 2003 Dec;44(6):633-42.
- Melchior, M.E.W., Van den Berg, A:A., Halfens, R. & Abu-Saad, H.H. (1997). Burnout and the work environment of nurses in psychiatric long-stay care settings. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*. Vol 32(3) Apr: 158-164.
- Metcalf Robert J. y Alimo – Metcalfe Beverly (2000). The transformational leadership questionnaire (TLQ-LGV): a convergent and discriminant validation study. *Leadership & Organization Development Journal* 21 /06/2000 pág. 280 – 296.
- Mendoza Martínez Ignacio Alejandro (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. <http://www.colpamex.org/Tesis/AMM.pdf>
- Gelis Zvi D.(2001). Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care. U.S.A. *Social work Research / Volume 25, number 1 /March*.
- Rome, K.P. (2000). The palliative effect of leadership agents on reactions to workplace stressors. *Dissertation Abstracts International*. Jun; 60(11-A). US:University Microfilms International.
- Rose, M.R. (1998). An integrative investigation of job stress, situational moderators and group-level patterns within the leader-member exchange model of leadership. *Dissertation Abstracts International:Section B*. Vol 58(11-B) May. US:Univ Microfilms International.
- Schulz, R., Greenley, J.R. & Brown, R. (1995). Organization, management and client effects on staff burnout. *Journal of Health & Social Behavior*. Dec; 36(4):333-345

http://congreso.invest

informac

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

- Sheridan, J.E. & Wredenburgh, D.J. (1979). Structural model of leadership influence in a hospital organization. *Acad Manage J.* Mar; 22(1):6-21.
- Silveira, N. M. et al. (2005). Avaliação de *burnout* em uma amostra de policiais civis. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 27, (2), 159-163.
- Smith, P.B. & Peterson, M.F. (1988). *Leadership, Organizations and Culture*. London: Sage Publications.
- 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*. Jun 21(4): 365-390.
- Stordeur S., D'hoore W. & Vandenberghe, C. (2001) Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *J Adv Nurs*. 2001 Aug;35(4):533-42.
- Stordeur, S., Vandenberghe, C. & D'hoore, W., (1999) *Predictors of nurses' professional burnout: a study in a university hospital*. *Rech Soins Infirm*. Dec;(59):57-67.
- Tejero, C. M. (2005). Burnout y dirección escolar. Análisis de la influencia que sobre el síndrome ejercen las variables: perfil demográfico profesional, estrés, satisfacción e indefensión. Resumen de Tesis Doctoral de la Universidad Complutense de Madrid.
- Tejero, C. M., Fernández, M. J. & Carballo, R. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 351, 361-383.
- Topa, G. & Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5 (1), 73-83.
- Webster, L. & Hackett, R.K. (1999). Burnout and leadership in community mental health systems. *Adm Policy Ment Health*. 1999 jul;26(6):387-99.
- Widerszal-Bazył, M. (2003) *Presentation at a European workshop on Leadership and Health in Smedsmora*, Sweden.
- Wilcoxin, S.A. (1989). Leadership behavior and therapist burnout: A study of rural agency settings. *Journal of Rural Community Psychology*. Win 10(2): 3-14.
- Zander, L. (1997). The license to lead: *An 18 country study of the relationship between employees' preferences regarding interpersonal leadership and national culture*. Dissertation Institute of International Business, Stockholm School of Economics.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510