

**Efecto modulador del liderazgo transformacional en el
estrés laboral y la efectividad escolar percibida por
trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán,
Jalisco**

*Modulating effect of transformational leadership on work-stress and school
effectiveness perceived by basic education workers in Ciudad Guzmán,
Jalisco*

*Efeito modulador da liderança transformacional sobre o estresse no
trabalho e a eficácia escolar percebida pelos trabalhadores da educação
básica em Ciudad Guzmán, Jalisco*

Danny Echerri Garcés

Universidad de Guadalajara, México

dannyecherri1981@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-4138-2880>

Felipe Santoyo Telles

Universidad de Guadalajara, México

felipes@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3854-9405>

Miguel Ángel Rangel Romero

Universidad de Guadalajara, México

marangel@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1717-1063>

Claudia Saldaña Orozco

Universidad de Guadalajara, México

claudias@cusur.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3268-7209>

* Autor correspondencia Felipe Santoyo Telles

Resumen

El estrés laboral docente, y su impacto en la efectividad escolar es un tema relevante y de importancia, tanto científico como social. Estudiar el estrés laboral del magisterio es una necesidad en el contexto educativo pues permite trazar medidas preventivas y de afrontamiento. El contexto de la posmodernidad y de un mundo tecno-globalizado, repercute en este nivel educativo tanto en su misión como en su función social, los trabajadores de educación básica no solo tienen por encargo la formación del niño o adolescente, sino también cubrir los espacios de aprendizaje que la familia no puede suplir unido a las demandas de eficacia y a la influencia de las condiciones de trabajo en la cultura organizacional escolar.

El propósito del presente estudio fue determinar un modelo explicativo que corrobore el efecto moderador del liderazgo transformacional sobre el efecto negativo del estrés laboral sobre la efectividad escolar en los docentes de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se asumió un diseño de investigación de tipo no experimental transversal y con alcance explicativo. Se declara de esta forma, pues se observa el estilo de liderazgo, el estrés laboral y la efectividad escolar, tal como se presentan en el contexto de la educación básica por lo que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. La metodología es cuantitativa, se utiliza un modelo de moderación a través de la interface *process* en el programa SPSS.25.

Se evidencia en el presente estudio, que existe, relación –negativa- entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral docente percibido. En el mismo tenor, se muestra como hallazgo la relación negativa entre el estrés laboral y la efectividad escolar percibida. Se demuestra que, a mayor estrés, menor será la percepción de efectividad escolar, por tanto, el resultado avala la necesidad de intervención para reducir el estrés laboral y potenciar la efectividad de las escuelas estudiadas. El liderazgo transformacional constituye un modulador del estrés laboral y la eficacia escolar por lo que se demuestra que directores capaces de influir como modelos en sus trabajadores, con adecuado uso del carisma y tolerancia psicológica, así como con una actitud personalizada y más humana hacia sus

trabajadores garantizarán escuelas que resulten menos afectadas por estrés laboral, más efectivas en su misión social, organizacional y, por tanto, más saludables.

Palabras clave: efectividad, estrés, liderazgo educativo, modulación.

Abstract

Teacher work stress, and its impact on effectiveness school is a relevant issue of both scientific and social importance. Studying Teacher work stress is a necessity in the educational context to allow preventive measures and coping. The context of postmodernity and a techno-globalized world has repercussions on this educational level, both in its mission and in its social function. Basic education workers not only have the task of training the child or adolescent, but also cover the spaces of learning that the family cannot supply together with the demands of effectiveness and the influence of working conditions in the school organizational culture.

The purpose of this study was to determine an explanatory model that corroborates the moderating effect of transformational leadership on the negative effect of work stress on school performance in elementary schools in Ciudad Guzmán, Jalisco. A non-experimental transversal research design with explanatory scope was assumed. It is stated in this way, since the leadership style, work stress and school productivity are observed, as well as presented in the context of basic education, no situation is built, but an already existing situation is observed. The methodology is quantitative, a moderation model is used through the interface process in the SPSS.25 program.

It is evident through present study that there is a negative relationship between the style of transformational leadership and perceived teacher work stress. In the same tenor, the negative relationship between work stress and the effectiveness school perceived education is evidenced as a finding. It is demonstrated that, a higher perceived stress, the lower the perceived effectiveness of school, therefore, the result supports the need for intervention to reduce Teacher work stress and enhance the effectiveness of the schools studied.

Transformational leadership becomes a modulator between Teacher work stress and school effectiveness perceived. Therefore, it is shown that directors capable of influencing their workers as models, with an adequate use of charisma and psychological tolerance, as well as a personalized and more humane attitude towards their workers, will guarantee schools to be less affected by work stress and hence more effective in its social, organizational and, therefore, healthier mission.

Keywords: effectiveness, stress, educational leadership, modulation.

Resumo

O estresse no trabalho do professor e seu impacto na eficácia da escola é uma questão relevante e importante, tanto científica quanto social. Estudar o estresse no trabalho da profissão docente é uma necessidade no contexto educacional, pois permite elaborar medidas preventivas e de enfrentamento. O contexto da pós-modernidade e de um mundo tecnoglobalizado repercute-se nesse nível educacional, tanto em sua missão como em sua função social, não só os trabalhadores da educação básica têm a tarefa de treinar a criança ou o adolescente, mas também os espaços de aprender que a família não pode suprir junto com as demandas de eficácia e a influência das condições de trabalho na cultura organizacional da escola.

O objetivo deste estudo foi determinar um modelo explicativo que corrobora o efeito moderador da liderança transformacional sobre o efeito negativo do estresse no trabalho sobre a eficácia escolar em professores de escolas primárias em Ciudad Guzmán, Jalisco. Um desenho de pesquisa transversal não experimental com escopo explicativo foi assumido. Afirma-se desta forma, porque o estilo de liderança, o estresse no trabalho e a eficácia escolar são observados, pois são apresentados no contexto da educação básica para que nenhuma situação seja construída, mas as situações existentes são observadas. A metodologia é quantitativa, um modelo de moderação é usado através do processo de interface no programa SPSS.25.

É evidente no presente estudo que existe uma relação negativa entre o estilo de liderança transformacional e o estresse percebido no trabalho docente. No mesmo prazo, a relação

negativa entre o estresse no trabalho e a eficácia percebida na escola é mostrada como um achado. Mostra-se que, quanto mais estresse, menor a percepção da eficácia escolar, o resultado apóia a necessidade de intervenção para reduzir o estresse no trabalho e aumentar a eficácia das escolas estudadas. A liderança transformacional é um modulador do estresse no trabalho e da eficácia escolar, que mostra que os diretores são capazes de influenciar seus trabalhadores como modelos, com um uso adequado de carisma e tolerância psicológica, além de uma atitude personalizada e mais humana em relação aos seus trabalhadores. eles garantirão escolas menos afetadas pelo estresse no trabalho, mais eficazes em sua missão social, organizacional e, portanto, mais saudável.

Palavras-chave: efetividade, estresse, liderança educacional, modulação.

Fecha Recepción: Mayo 2018

Fecha Aceptación: Noviembre 2018

Introducción

El estrés laboral docente, y su impacto en la efectividad escolar particularmente en el nivel de educación básica, es un tema relevante y de importancia desde un punto de vista científico y social. Estudiar el estrés laboral del magisterio es una necesidad en el contexto educativo en la actualidad pues permite trazar medidas preventivas y de afrontamiento tomando en consideración los conflictos que genera el mundo laboral contemporáneo, que se inserta en un proceso sistemático de desgaste de salud y de factores psicosociales de riesgo. Estos factores limitan y por tanto predicen una educación de baja calidad y de baja eficiencia social según las expectativas sociales que se tiene de las organizaciones escolares de educación básica (Quiñones, 2017).

El contexto de la posmodernidad y de un mundo tecno-globalizado, repercute en la educación básica, tanto en su misión como en su función social. Los trabajadores de este, no solo tienen por encargo la formación del niño o adolescente, sino también cubrir los espacios de aprendizaje que la familia no puede suplir unido a las demandas de eficacia y a la influencia de las condiciones de trabajo en la cultura organizacional escolar. Se develan un conjunto de factores que la comunidad científica demanda tomar en cuenta para prevenir los riesgos del deterioro material y simbólico de la profesión docente con sus consecuentes

implicaciones en la calidad de vida y del trabajo del profesorado. (Murillo y Krischesky, 2014; Rodríguez, 2012). En este tenor es válido declarar que a pesar de que el estrés laboral docente es un tema con cierta visibilidad científica los efectos del mismo en variables de resultado organizacional como la efectividad son escasos, así también el papel del liderazgo como modulador de los efectos del estrés en los trabajadores de educación básica (Peiró y Rodríguez, 2010).

El magisterio en el nivel de educación básica, se encuentra entre las carreras más estresantes, debido a los nuevos factores psicosociales y de riesgos, generados por las condiciones socio-históricas actuales. Como consecuencias existen la fatiga mental, el desgaste profesional, la baja efectividad en las tareas, las bajas laborales con su implicación económica y social. Las causas concretamente se relacionan a la complejidad de las tareas, el perfil laboral, las altas exigencias, y situaciones de impotencia para generar cambios en su realidad (Lara, 2015).

Un estudio realizado por Rodríguez (2012) sobre condiciones de trabajo docente en Guanajuato; México, a una muestra de 1152 profesores de educación básica, a los cuales se aplicó el protocolo del Estudio Exploratorio Internacional sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente propuesto por la OREALC-UNESCO, reporta que los principales problemas del sector educativo se vinculan a la sobrecarga de trabajo, deficiente infraestructura escolar y recursos materiales; las exigencias pedagógicas, la violencia y problemas derivados del entorno. La presentación de los resultados de esta investigación logró que La Ley de Educación para el Estado de Guanajuato (2012), normara en un apartado específico, la salud física y emocional de los docentes (Art. 61), y se menciona el estrés ocupacional que afecta frecuentemente al profesorado. Se esperaba por este resultado que la reforma educativa en México tomara en consideración la salud laboral de los docentes, pero esto no sucedió. Es una demanda del gremio de maestros de educación básica legislar cuestiones de salud laboral escolar. La reforma educativa y el nuevo modelo educativo, debido a las nuevas exigencias, han influido en el estrés laboral docente (López-Gorosave, Slater, y García-Garduño, 2010; Rodríguez, 2012).

Tras un estudio realizado en México, en una secundaria de Iztapalapa y que tuvo como propósito analizar la presencia y características del *burnout* (denominado síndrome de quemarse en el trabajo) y de estrés laboral (N=28) en docentes, se obtuvo que los factores de riesgos psicosociales que más determinan el estrés laboral se asocian a la ambigüedad de rol, pues no tienen claro su papel respecto a sus derechos y obligaciones laborales. También se encontró que son determinantes, las exigencias laborales en contraste con la falta de recursos y de recompensas económicas. Otras causas se asocian a la dificultad para manejar situaciones de conflicto con estudiantes que presentan conductas disruptivas y el escaso reconocimiento social que tienen como docentes (Saltijeral y Ramos, 2015).

Una investigación realizada en Durango, México, tuvo como objetivo identificar las fuentes organizacionales que generan estrés en los docentes de escuelas primarias, (N = 59). A través de las escalas de fuentes organizacionales de estrés docente, se obtuvo como resultado que la incertidumbre por las nuevas reformas educativas y sus repercusiones en los derechos laborales genera inestabilidad para ejercer la profesión. Se sitúan las causas además en la escasa información percibida por ellos sobre la reforma (Madrigal y Barraza, 2014).

Los estudios más representativos destacan que los factores de riesgos asociados a dicho estrés laboral, están en relación con: la carga laboral, la ambigüedad de rol, lo cual hace suponer la relación con la autoridad escolar, y con los derechos laborales así también, con las condiciones de trabajo que genera la reciente reforma educativa y el nuevo modelo educativo, hoy también sujeto a posibles cambios por cuestiones políticas. No obstante, no se reportan estudios del efecto del estrés laboral, en la eficacia escolar, tampoco la relación de estas variables, con el liderazgo del director educativo, actor social que debe erigirse como gestor de la salud laboral de la organización escolar.

Los estudios sobre efectividad en términos teóricos se relacionan con eficiencia y eficacia, la efectividad es el resultado de estas dos. La segunda es la que más se ha trabajado científicamente, los abordajes del constructo han transitado por diferentes enfoques centrados esencialmente en la figura del docente, del director, o en los resultados de los estudiantes. Los enfoques más actuales, persiguen ganar en rigor con respecto al tratamiento de los factores que determinan la eficacia escolar. Resulta un campo prometedor y con notables

avances en los últimos diez años (Murillo, 2006). El estudio más importante realizado por la UNESCO, sobre el tema tuvo como objetivo, identificar los factores de eficacia escolar en Iberoamérica, como resultado se obtuvo que existen por consenso de los investigadores tres grupos fundamentales de factores que predicen la eficacia escolar: escolares, aúlicos y los asociados al personal docente. Los factores escolares están conformados por clima escolar, la infraestructura, los recursos de la escuela, la gestión económica del centro, la autonomía del centro, el trabajo en equipo, la planificación, la participación e implicación de la comunidad educativa, y el liderazgo. En el caso de los factores del aula, se conforman por el clima del aula, la dotación y la calidad del aula, la ratio maestro-alumno, la planificación docente, los recursos curriculares, la metodología didáctica, los mecanismos de seguimiento y evaluación del alumno. Y los terceros, son la cualificación del docente, la formación continua, estabilidad, experiencia, las condiciones laborales del profesorado, la implicación y la relación alumno-maestro (Murillo, 2006). Los modelos de eficacia, se han generado a partir de las propuestas de modelos que intentan validarse de manera transcultural, en el contexto europeo se pueden citar los modelos Creemers, Stoll, Reezigt and ESI- team (2007) y el modelo dinámico de eficacia escolar de Kyriakides, Creemers y Antoniou (2009). Dicho modelo para analizar la eficacia propone situar en el contexto de la política educativa nacional y regional, la política escolar, la calidad de la enseñanza, en relación a variables sociodemográficas y psicosociales, así como de resultados de aprendizaje (Martínez-Garrido, 2011). En cuanto a la efectividad, concepto asociado al éxito organizacional, y resultado de la eficiencia y eficacia, se asume que es un tema poco tratado en el área educativa (De Freitas y Yáber, 2014). Según estudio realizado sobre efectividad escolar los elementos que más la determinan en el contexto de la administración escolar son la competitividad, el ambiente permanente de cambio, una visión holística y sistémica, una visión a futuro, el trabajo en equipo, las relaciones humanas satisfactorias, alto nivel de compromiso y de responsabilidad y la gestión del conocimiento. (Garbanzo-Vargas, 2016).

A pesar de la importancia de estas variables de resultados organizacionales aparecen pocos estudios que visibilicen la necesidad de identificar estresores y la importancia de la salud laboral, para la efectividad escolar, tampoco, el liderazgo en función de garantizar escuelas con trabajadores saludables. Esto sigue siendo un tema que queda pendiente en los análisis de administración y gestión escolar en México.

A nivel internacional y nacional destaca la necesidad de profundizar en el campo de la salud laboral, en el liderazgo como competencia, y en las escuelas como organización saludable. Una meta-análisis realizada por Harms, Credé, León and Whono (que tuvo como objetivo explorar la relación entre tres constructos de liderazgo (liderazgo transformacional, intercambio de miembros líderes y supervisión abusiva) estrés y agotamiento mental, se destaca que el liderazgo se afecta según el estrés laboral que experimenten los directores. Por tanto, los comportamientos positivos y negativos de los directores y las relaciones que desarrollan con los subordinados determinan significativamente el estrés que pueden experimentar los subordinados. El liderazgo transformacional, se propuso en este estudio como el más efectivo tras la revisión meta-analítica realizada. Como directrices futuras se propone que se desarrollen investigaciones que abonen a los espacios de frontera en el conocimiento de estas relaciones y que la evidencia presentada genere nuevas direcciones en los programas de capacitación para el desarrollo del liderazgo. Los autores declaran como expectativa ante estos resultados, que los hallazgos contribuyan a mejores condiciones de trabajo para los directores (líderes) y seguidores, para de esta forma mejorar la capacidad de desarrollar mejores directores y organizaciones. Se declara lo poco concluyente que resultan los estudios para arrojar luz sobre el tema que se trabajó (Harms *et al*, 2017).

El liderazgo transformacional es propuesto por la OMS (2010) como el estilo idóneo para garantizar entornos laborales saludables. Las investigaciones respecto al liderazgo transformacional, según la revisión sistemática realizada por Cruz-Ortiz, Salanova y Martínez (2015), evidencian que las estructuras de las organizaciones necesitan líderes para motivar a los trabajadores, pero considerando a los equipos de trabajo en su conjunto. El resultado más relevante es que los antecedentes del liderazgo transformacional, sus posibles efectos y resultantes en el nivel de los trabajadores y de la organización. Se identifican

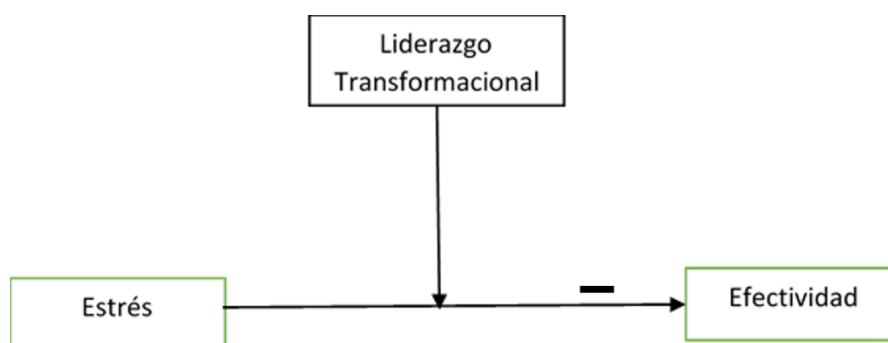
variables intervinientes (mediadoras y moduladoras) en el proceso de liderazgo, pero escasas investigaciones sugieren trazar líneas de intervención dirigidas a optimizar el liderazgo transformacional. Se recomienda que deben llevarse a cabo estudios longitudinales, por ser poco frecuentes en la actualidad y análisis multinivel del proceso de liderazgo transformacional debido a que es multicausal y afecta todos los niveles desde un punto de vista organizacional (Cruz-Ortiz, Salanova y Martínez, 2015). Respecto a México, la evidencia empírica existente y la tendencia colectivista de la sociedad mexicana, permiten asumir que el liderazgo transformacional debe ser el más frecuente y eficaz, seguido del transaccional y después el pasivo-evasivo. Se justificó mediante un estudio, el patrón jerárquico que se espera en la relación entre estilos de liderazgo e indicadores de desempeño, el efecto aumentativo del estilo transformacional sobre el transaccional y la prominencia del transformacional en los niveles jerárquicos más altos (Ayoub, 2010).

En reciente modelamiento estructural sobre liderazgo transformacional y desgaste profesional que tuvo como objetivo determinar la influencia de subescalas de liderazgo, en subescalas de desgaste profesional de personal docente y administrativo de Escuelas Normales del Estado de México. El liderazgo transformacional de forma significativa influye en la satisfacción, ($\beta = 0.61$) y se relacionan también con el esfuerzo extra ($\beta = 0.58$). El liderazgo transaccional influye de forma directa significativa en la satisfacción ($\beta = 0.35$). El liderazgo transaccional tiene una influencia inversa en la baja realización personal, mientras que el *laissez faire* tiende a ser positiva. Se reafirmaron los hallazgos teóricos y empíricos de estudios anteriores, tales como correlaciones directas significativas entre las subescalas de liderazgo (transformacional, transaccional y variables de resultado), e inversas todas ellas, con el *laissez faire*. Así como las correlaciones directas significativas entre todas las subescalas de desgaste profesional. Estos resultados permiten entender la necesidad de que los docentes acuerden su compromiso laboral, con los directores, y que estos desarrollen un liderazgo que pueda influir directamente en la satisfacción y el esfuerzo extra de su personal para ser más competentes en sus funciones de dirección (Mendoza, y García, 2013)

Se toma en consideración en este estudio que la relación entre estrés laboral, efectividad escolar y liderazgo transformacional, es de vital importancia para comprender los efectos del estrés laboral en variables de resultado escolar, así como en la incidencia del liderazgo como modulador de estrés laboral docente.

El propósito del siguiente estudio es determinar un modelo explicativo que corrobore el efecto moderador del liderazgo transformacional sobre el efecto negativo y significativo del estrés laboral sobre la efectividad escolar en los docentes de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco (figura 1).

Figura 1. Modelo de la moderación del liderazgo transformacional sobre el efecto del estrés laboral en la eficacia escolar.



Fuente. Elaboración propia

Metodología

Se asumió un diseño de investigación del tipo no experimental transversal y con alcance explicativo. Se declara de esta forma, pues se observa el estilo de liderazgo, el estrés laboral y la efectividad escolar, tal como se presentan en el contexto de la educación básica en Ciudad Guzmán, Jalisco, para después describirlos y analizarlos; por lo que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes y es transversal, al basarse en la recolección de datos en un solo momento, en un único tiempo, siendo su propósito el describir estas variables y analizar su incidencia e interrelación, en un momento dado (Cresswell, 2008) a metodología es cuantitativa, se utiliza un modelo de moderación a través del interface *process* en el programa SPSS.25.

La Población total según dato de la Delegación Regional de Servicios Educativos (DERSE) es de 1064 docentes de las escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán. A través de un muestreo aleatorio simple, se seleccionaron 284 participantes. Por problemas en las respuestas a los cuestionarios se eliminaron 8 casos y quedó conformada la muestra por 276 docentes. Se midieron variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil, tipo de escuela, nivel de enseñanza, y horario.

Para medir liderazgo y eficacia se aplicó el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ): Este instrumento fue validado en México (Mendoza, 2005). Está integrado por seis subescalas de conductas de liderazgo transformacional, tres del MLQ se usan para medir el liderazgo transaccional, una escala para medir estilo *laissez-Faire* y se miden también tres de variables de resultados, de estas se escoge dado el propósito del estudio la escala de efectividad. Está validado en México, el alfa de Cronbach = .90 Se responde mediante respuestas de tipo Likert de 0 (Nunca) a 4 (Casi siempre).

Para evaluar el estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS. El Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS) consta de 25 ítems relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en México por Medina, Preciado y Pando(2007). El alpha de Cronbach = .92.

Resultados y Discusión

La población total de docentes investigados ($n = 276$) pertenecen a escuelas tanto de educación pública como privada de Ciudad Guzmán, Jalisco. En su mayoría son casados (52.9 %). Trabajan en turnos matutinos, vespertinos o doble turno, y en los tres niveles de enseñanza, preescolar, primaria y secundaria, de los 276 trabajadores incluidos, 24 son de preescolar lo cual representa el 8.7 % del total, 119 trabajadores son enseñanza primaria (43.1 %) y 133 de enseñanza secundaria (48.2 %). La cantidad de docentes de escuelas públicas es 211 (76.4 %) y 65 son de escuelas privadas (23.6 %). El 65.9% ($n = 182$) pertenecen al turno matutino, el 15.6 % ($n = 43$) al vespertino y el 18.5 % ($n = 51$) tienen doble turno de trabajo.

En cuanto a la edad y el sexo, la mayoría de los docentes son mujeres ($n = 163$) lo cual representa un 59.1 % del total, la edad media es de 39.18 ($SD .11$). La mayoría se encuentra en el rango de edad de 25 a 40 años con un 44.6% ($n = 123$).

El perfil sociodemográfico de los docentes de Ciudad Guzmán tiene una edad media de 39 años, la mayoría son mujeres, el estado civil más frecuente es casado, con nivel de escolaridad Licenciatura, y trabajan en el turno matutino.

En cuanto a la presencia de estrés laboral, según la percepción de los docentes se encuentra en el nivel de presencia alto de estrés laboral con una media de 54.07 ($DS 32.28$) por lo cual se precisan acciones de promoción y prevención de salud laboral. Este resultado es coincidente con numerosos estudios que reportan la presencia de estrés laboral docente en escuelas de educación básica mexicanas (Barrigal y Madraza, 2014; Rodriguez, 2012). Las mujeres presentan más estrés laboral con respecto a los hombres ($p < 0.05$), se señala que existe una ligera tendencia no estadísticamente significativa ($p \geq 0.05$) en cuanto a percibir también una mayor efectividad en sus escuelas (tabla 1).

Tabla 1. *Estrés laboral docente y efectividad percibida según tipo de escuela y sexo del trabajador en escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco.*

		N	Mínimo	Máximo	Media	DS	P-Value
Estrés Laboral	Hombres	113	0	150	49.25	31.39	0.039
	Mujeres	163	0	150	57.41	32.55	
	Publica	211	0	150	52.36	33.27	0.453
	Privada	65	0	150	56.7	28.89	
Efectividad	Hombres	163	0	20	11.68	4.91	0.306
	Mujeres	163	0	20	12.33	5.34	
	Publica	211	0	20	12.19	5.3	0.456
	Privada	65	0	20	11.65	4.75	

Fuente: Elaboración propia

Este resultado evidencia que las mujeres perciben más efectividad escolar desde la gestión del liderazgo de los directores escolares, pero a su vez experimentan más estrés laboral. Lo cual significa que otras variables pueden estar mediando y que se precisa profundizar en este resultado con otros estudios. Esto es coincidente con investigaciones que

declaran que las mujeres presentan más estrés laboral con respecto a los hombres en el trabajo docente. (Acosta y Burguillos, 2014; Linares y Gutiérrez, 2010)

Respecto al tipo de escuela (pública o privada), el estrés laboral docente se experimenta más en las escuelas privadas que en las públicas, aunque estas últimas perciben más efectividad escolar en comparación con las públicas (tabla 1).

Las escuelas públicas perciben menos estrés laboral, pero perciben también mayor efectividad en la gestión de los directores y aunque dichas diferencias no son estadísticamente significativas, abre puertas para profundizar con respecto a la presencia de estrés laboral y la percepción de efectividad escolar gestionada por los directores escolares. Profundizando respecto a las variables género y tipo de escuela, se aprecia que tanto los hombres como las mujeres incrementan su nivel de estrés laboral según el tipo de escuela, esto significa que los docentes hombres y mujeres de las escuelas privadas experimentan más estrés laboral que los que trabajan en escuelas públicas. En cuanto a la variable efectividad escolar sucede lo mismo, disminuye la percepción de la efectividad escolar percibida tanto en hombres como en mujeres según el tipo de escuela, se percibe mayor efectividad en las públicas, pero también menos estrés laboral. Este resultado es coincidente con estudios que muestran que no hay diferencias entre públicas y privadas respecto a estas variables de salud laboral (Mendoza y García, 2013).

Para corroborar uno de los supuestos del presente trabajo -a mayor estrés menor efectividad- se decide analizar con mayor precisión la relación entre estas variables (tabla 2) y se determina que, a mayor estrés laboral, menores índices en la percepción de la efectividad escolar gestada por los directores de estas escuelas ($p < 0.05$). La relación entre estas variables reporta que no hay precedentes de estudios en el sector educativo que lo asuman desde esta perspectiva, aunque algunas aproximaciones destacadas son las realizadas por Mendoza, García y Xochitotl (2014) al relacionar las subescalas de liderazgo con variables de resultados organizacionales y el síndrome de *burnout*.

Tabla 2. *Estrés laboral y efectividad percibida en escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco.*

	Estrés Laboral	N	Mínimo	Máximo	Media	DS	P-Value
Efectividad	Alto	126	0	20	10.66	5.46	0.000
	Medio	150	2	20	13.15	5	

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la relación de los estilos de liderazgo con el estrés laboral y la efectividad escolar (tabla 3), se correlacionan los estilos de liderazgo, transformacional, transaccional y laissez faire, con relacionan al estrés laboral y con la eficacia escolar. Se obtiene el siguiente resultado:

Tabla 3. *Relación de los estilos de liderazgo con la efectividad escolar y el estrés laboral.*

Variable	1	2	3	4	5
1. Transformacional	1				
2. Transaccional	.712**	1			
3. Laissez Faire	-.189**	-.126*	1		
4. Estrés laboral	-.291**	-.245**	-	1	
5. Efectividad escolar	.604**	.701**	-.166**	-.230**	1

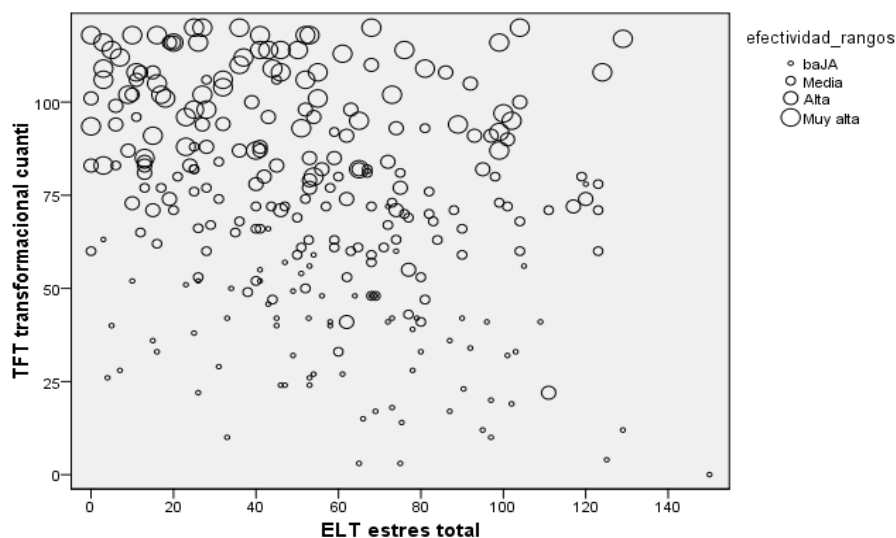
Fuente: Elaboración propia

Se evidencia en la tabla anterior, que la relación existe entre los distintos tipos de liderazgos y se da de manera positiva entre los estilos de liderazgo -transformacional y transaccional-, e inversamente proporcional de ambos estilos con el laissez faire ($p < 0.05$). Lo cual confirma diversos estudios teóricos y empíricos respecto a la relación entre los estilos de liderazgos (Avolio y Bass, 2006; Mendoza, 2006; Vázquez, 2013); Respecto a la variable efectividad, ésta correlaciona de manera positiva con los estilos de liderazgo-transformacional y transaccional-, e inversamente proporcional con el estilo de liderazgo laissez faire ($p < 0.05$). Lo cual permite inferir que, si están presentes estos estilos de liderazgo

en los directores de las escuelas estudiadas, la efectividad percibida sobre su gestión organizacional será mayor. Respecto al estrés laboral, ésta correlaciona de manera negativa con los estilos de liderazgo-transformacional y transaccional-, e inversamente proporcional con el estilo de liderazgo laissez faire y con el estrés ($p < 0.05$). La relación negativa se aprecia más en el transformacional lo que significa que este estilo puede ser el más efectivo en la reducción del estrés laboral. Tal como plantean diversos estudios (Harms et al, 2017). A mayor presencia de ambos estilos (transaccional y transformacional) disminuye el estrés laboral, y en presencia de laissez faire aumenta el estrés laboral en los docentes.

Tomando en cuenta que el liderazgo transformacional es el que más se propone por la teoría como modulador del estrés laboral (Peiró, 2010; Harms et al, 2017) en el presente trabajo, y basado en el comportamiento de los datos (Figura 2), en el que se vislumbra que a mayor estilo de liderazgo transformacional menor estrés y por ende, a menor estrés mayor efectividad, se determina un modelo que explique, y confirme si este liderazgo tiene un efecto moderador entre el estrés laboral percibido, y la efectividad escolar percibida por los docentes de las escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco.

Figura 2. Relación del liderazgo transformacional, estrés laboral y efectividad escolar percibida.



Fuente: Elaboración propia.

Tras correr el modelo a través del *interfaz process* se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 4. *Modelo de moderación del liderazgo transformacional, el estrés laboral y la eficacia escolar percibida por docentes de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco.*

Modelo	Coeff	se	T	p	LLCI	ULCI
Constante	.038	.092	.419	.675	-.143	.220
Estrés laboral	-.609	.185	-3.29	.001	-.973	-.244
Liderazgo transformacional	.032	.001	26.9	.000	.030	.034
Efectividad	.007	.002	3.22	.001	.003	.012

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que existe un efecto indirecto del liderazgo transformacional, $B=.0323$, $SE=.0012$, 95% CL [.0300, .0347], $p<0.05$ entre estrés laboral y la efectividad percibida por los docentes de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. El efecto indirecto de la interacción $B=.0077$, $SE=.0024$, 95% CL [.0030, .0124], $p<0.05$ y el ajuste del modelo propuesto es estadísticamente significativo ($p<0.05$) y explica un 74.22 % de la variabilidad ($r^2=74.22$). Por lo que se confirma la hipótesis de trabajo, y se determina un modelo de moderación que explica la incidencia del liderazgo transformacional, en la relación entre estrés laboral y efectividad escolar percibida por los docentes en estudio.

Los hallazgos de esta investigación son novedosos y de vital importancia para el desarrollo de la salud laboral en las escuelas mexicanas. Los aportes científicos deben trascender debido a su relevancia no solo a nivel local sino también regional y con un impacto en la política educativa mexicana. La OMS(2010) propone en su modelo de gestión de entornos saludables al liderazgo transformacional como el más idóneo para garantizar organizaciones saludables, no obstante este modelo de salud laboral en México resulta poco utilizado, y apenas referenciado en investigaciones, mucho menos en el ámbito educativo, cuestión que parece contradictoria ya que México según la OIT(2015) es el país que reporta más estrés laboral y el área educativa junto al área de salud prevalecen como las más afectadas. Se hace preciso, tomar en cuenta la importancia del estrés laboral y su impacto en el magisterio, su incidencia

en la eficacia, eficiencia y efectividad escolar, así como la incidencia de un liderazgo saludable (transformacional) para reducir riesgos psicosociales, y garantizar escuelas mexicanas con trabajadores saludables y directores efectivos. Los estudios más representativos destacan que los factores de riesgos asociados al estrés laboral docente en educación básica en México, están en relación con: la carga laboral, la ambigüedad de rol, lo cual hace suponer la relación con la autoridad escolar, y con los derechos laborales así también, con las condiciones de trabajo que generan la reciente reforma educativa y nuevo modelo educativo, hoy también sujeto a posibles cambios por cuestiones políticas (Saltijeral y Ramos, 2015, Rivero y Cruz, 2010; Rodríguez, 2012).

Conclusiones

Tras analizar a 276 trabajadores de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, se evidencia que existe, relación -negativa y estadísticamente significativamente- entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral docente percibido. En el mismo tenor, se muestra como hallazgo la relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la efectividad escolar percibida, de acuerdo a la gestión ejercida por los directores escolares de las escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco, México. El estrés laboral percibido es alto, y por tanto se confirma que la actividad laboral docente resulta estresante, debido a factores sociales como la reforma educativa, contextuales, como las condiciones de trabajo y la gestión del conocimiento, así como a las nuevas demandas que la globalización exige a la educación. Se demuestra también que las mujeres perciben más estrés que los hombres. Lo cual abre a puertas a futuros estudios que tomen en consideración las diferencias por género y la salud laboral docente. Se demuestra que, a mayor estrés percibido, menor será la percepción de efectividad escolar, por tanto, el resultado avala la necesidad de intervención para reducir el estrés laboral y potenciar la efectividad de las escuelas estudiadas. El liderazgo transformacional constituye un modulador del estrés laboral y la eficacia escolar por lo que se demuestra que directores capaces de influir como modelos en sus trabajadores, con adecuado uso del carisma y tolerancia psicológica, así como con una actitud personalizada y más humana hacia sus trabajadores garantizarán escuelas que resulten

menos afectadas por estrés laboral, más efectivas en su misión social, organizacional y por tanto, más saludables.

Referencias

- Acosta, M y Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de educación primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor protector. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1(4), 303-309. Recuperado de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP>
- Ayoub, J. Y Navarro, C. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Bass, M., and Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*, 2nd ed. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Publishing.
- De Freitas, V. y Yáber, G. (2014). Modelo holístico de sistema de gestión del conocimiento para las instituciones de educación superior. *Enl@ce. Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 3, 123-154.
- Creemers, B., Stoll, L., Reezigt, G., and ESI-Team. (2007). Effective School Improvement-Ingredients for Success: the Results of an International Comparative Study of Best Practice Case Studies. *International Handbook of School Effectiveness and Improvement*. 825-838. Dordrecht: Springer. Recuperado de http://www.rug.nl/staff/b.p.m.creemers/effective_school_improvement_ingredients_for_success.pdf

- Cresswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Publishing.
- Cruz-Ortiz, V. Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*. 25 (25), 13-32. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Harms, P., Credé, M., León, M and Whono, J. (2017). Leadership and stress: A meta-analitic review. Recuperado de www.elsevier.com/locate/leaqua
- Kyriakides, L.; Creemers, B. P. M. and Antoniou, P. (2009). *Teacher behaviour and student outcomes: suggestions for research on teacher training and professional development, Teaching and Teacher Education*, 25(1), pp. 12-23.
- Lara, G.L. (2015). La experiencia mexicana del estrés docente y su entorno. *Revista Marista de Investigación Educativa*, Año IV, (8-9), 11-13. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Rivero_Casas/publication/320012196_La_educacion_indigena_en_Canada_en_la_encrucijada_cultural/links/59c841290f7e9bd2c0146c5a/La-educacion-indigena-en-Canada-en-la-encrucijada-cultural.pdf#page=10
- Lazarus, R. (1966). *Psychological estrés and the coping process*. New York
- Linares, O. y Gutiérrez, E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*. 2(1). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Leonel_Linares2/publication/268516895_Satisfaccion_laboral_y_percepcion_de_salud_mental_en_profesores/links/546ecb450cf29806ec2ebe77.pdf
- López-Gorosave, G., Slater, C., y García-Garduño, J. (2010). Prácticas de Dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años del puesto: *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8 (4), 33-45

- Madrigal, G. y Barraza, A. (2014). Fuentes Organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de estudiantes que se atiende. *Revista "Avances en supervisión educativa"*, (22), 1-29. Recuperado de www.adide.org/revista
- Martínez- Garrido, C. (2011). 25 investigaciones claves en eficacia escolar. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 150-174. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153ART9.pdf>
- Medina S., Preciado, M.L y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*. 8(4). Recuperado de http://respyn2.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm
- Mendoza, I. y García, R. (2013). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. (2013). *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10(39), 57-79. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/342/Resumenes/Abstract_34231070004_2.pdf
- Modelo Educativo Mexicano. www.gob.mx. (3 de abril de 2017). Recuperado de <https://www.gob.mx/modeloeducativo2016/articulos/introduccion-46873>.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4(e)). Recuperado de: <<http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.htm>> el 04/03/2017.
- Murillo, J. y Krischesky. (2014). El proceso del cambio escolar. Una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas. *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia, y cambio en la Educación*. 10(1), 27-43. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num1/art2.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2016). <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
- Peiró, J.M, y Rodríguez, I. (2010). Work stress, leadership and organizational health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/english/1540.pdf>.
- Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.. <http://www.dof.gob.mx/>. (26 de 10 de 2016). Recuperado el 20 de 05 de 2017, de http://www.dof.gob.mx/http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016.
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Diálogos educativos*, 12(2012), 18-27. Recuperado de <http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez>
- Rodríguez, L., Oramas. A. y Rodríguez. E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato. México. *Salud de los trabajadores*, 15 (1), 5-16. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>
- Rodríguez J y Moreno T. (2015) Encabeza México estrés laboral: OTI. 24 HORAS 2015, mayo; 18. Recuperado de: <http://www.24-horas.mx/encabeza-mexico-estres-laboral-oti/>
- Quiñones, F. (06 de Agosto, 2017). Minority Report: ¿Por qué hablar del estrés laboral docente? [Comunicado de prensa]. Recuperado de <http://insurgenciamagisterial.com/minority-report-por-que-hablar-del-estres-laboral-docente/>.
- Saltijeral, M y Ramos, L (2015) Identificación de estresores laborales y *burnout* en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Revista Salud Mental*, 2015, 38 (5)

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Danny Echerry Garces (Igual) y Felipe Santoyo Telles (Igual)
Metodología	Felipe Santoyo Telles.
Análisis Formal	Felipe Santoyo Telles
Investigación	Danny Echerry Garcés.
Recursos	Claudia Saldaña Orozco
Curación de datos	Claudia Saldaña Orozco
Escritura - Preparación del borrador original	Danny Echerry Garcés
Escritura - Revisión y edición	Miguel Ángel Rangel Romero
Adquisición de fondos	Miguel Ángel Rangel Romero