



Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz

Barragán-Ceniceros, Marissa¹; Vargas Salgado, María Marisela² & Gómez-Bull Karla Gabriela³

1 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU, Ciudad Juárez Chihuahua, México, al137405@alumnos.uajc.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm 18100, (+52) 688 21 00.

2 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU, Ciudad Juárez Chihuahua, México, maria.vargas@uajc.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm 18100, (+52) 688 21 00.

3 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ingeniería y Tecnología DMCU, Cd. Juárez Chihuahua, México, karla.gomez@uajc.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm 18100, (+52) 688 21 00.

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de publicación: Julio 2019

Resumen

En la actualidad, las organizaciones deben estar en constante innovación debido a la competitividad y la globalización, para ellos, los líderes de las empresas deben poner atención al contexto laboral en donde desempeñan los trabajadores. El objetivo de esta investigación fue analizar si el liderazgo transformacional se relaciona de alguna manera con la satisfacción laboral de los empleados administrativos que laboran en una empresa maquiladora de giro automotriz ubicada en Ciudad Juárez Chihuahua. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional causal. A un instrumento de 44 ítems se le aplicó a un total de 200 sujetos. Los datos fueron analizados mediante la herramienta estadística SPSS versión 20. Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Abstract

Keywords: Transformational leadership, Job satisfaction.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional,
Satisfacción laboral.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones se enfrentan a diversos cambios organizacionales, es por ello por lo que las empresas deben de ser más innovadoras debido a la competitividad y la globalización. En el contexto laboral es importante que los directivos manejen y conozcan una serie de factores con la finalidad de lograr un desempeño eficiente en los subordinados, ya que son los encargados de la parte operativa de la organización (Abusleme & Fuentes, 2016). Una de las habilidades más anheladas dentro de las organizaciones suele ser el liderazgo, cuyo elemento es fundamental para quienes dirigen una organización (Gamba & Zapata, 2015), ya que dentro del talento humano se afrontan retos constantemente debido al contexto en el que estos se desenvuelven, además de la tecnología y las cuestiones financieras que surgen día con día afectando el desempeño (Castillo, Del Canto, Martins, & Soares, 2015), por ello se debe de dar importancia a lograr alentar a los gerentes para ser innovadores, así como a brindar dirección a los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo para asumir los riesgos en la organización, es decir, es necesario crear nuevos líderes que motiven y orienten a los seguidores a lograr los objetivos (Colino, 2015).

Actualmente la mayoría de las organizaciones atraviesan crisis económicas las cuales las llevan a tomar conciencia sobre la relevancia de nuevas tácticas que den origen al liderazgo transformacional en las firmas, siendo dichos líderes un elemento esencial para el desarrollo clave de la empresa ya que estos influyen en el comportamiento de sus equipos de trabajo (Michael, Garza, & Slaughter, 2011). Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016) señalan que uno de los tipos de liderazgo más efectivo es el transformacional, pues este destaca como uno de los mejores tipos de liderazgo que sitúa a las empresas hacia el cambio y la innovación.

El grado de satisfacción laboral se ha convertido en uno de los fenómenos más

analizados en los últimos, pues este se considera como un estado ideal resultante de la evaluación del trabajo cumpliendo con el logro del desempeño deseado en las actividades que se le han delegado a una persona en la organización (Locke, 1969). Asimismo el autor Bejarano (2016) refiere que el liderazgo ejercido por los administradores y gerentes puede impactar grandemente en la satisfacción que muestren los empleados en la organización.

En la literatura es posible identificar diversas generaciones, en particular la generación *millennial*. Son jóvenes nacidos entre 1980 y 1999. Esta generación es de gran importancia para las empresas por el simple hecho de ser personas que se familiarizan fácilmente con el manejo de tecnologías e internet. En el contexto laboral, esta generación es caracterizada por su fácil manejo del trabajo en equipo, además de no tener miedo por aceptar algún puesto que represente mayor responsabilidad al que ya se tiene (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010). Esta generación a llegado para innovar dentro de las estructuras de trabajo ya existentes, pues no tienen miedo a expandir sus horizontes más allá de lo ya establecido, lo cual es de gran beneficio para las empresas hoy en día. La motivación dada por estos individuos va más allá del modelo pactado por la generación X, pues los *millennial* no buscan cumplir con el trabajo solamente, sino también con ser felices haciendo lo que les guste hacer (Smith & Nichols, 2015).

Este estudio analizó si el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de los empleados administrativos que laboran en una empresa maquiladora del sector automotriz. Este trabajo se encuentra estructurado en cuatro apartados. En el primero de ellos, se presenta un marco teórico respecto a los constructos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. En el segundo, se describe el método utilizado para esta investigación. En el tercero, se exhiben los resultados obtenidos respecto a los descriptivos y correlaciones. Finalmente, se presentan las conclusiones.

MARCO TEÓRICO

Liderazgo.

El liderazgo es uno de los temas que ha sido muy estudiado durante mucho tiempo, específicamente desde el campo de la psicología social así como en la psicología del trabajo de las organizaciones y de otras ciencias similares (Vadillo, 2013). Sin embargo, a pesar de los diversos enfoques que existen sobre el liderazgo se ha logrado resaltar que este se basa principalmente en la capacidad de influencia que tienen los líderes sobre sus seguidores, logrando relacionar el liderazgo con la noción del poder. De esta forma, el poder se practica en las decisiones y acciones del líder el cual se caracteriza por ejercer poder en sus equipos de trabajo dentro de las organizaciones (Figueroa, 2004).

De acuerdo a House, Javidan, Hanges y Dorfman (2002) definen el liderazgo como el transcurso en el cual un individuo es capaz de influir sobre sus seguidores a través de la motivación de tal manera que consigan contribuir en el éxito de la empresa. El liderazgo incluye una variedad de actos rutinarios de supervisión, pues la esencia de un líder se relaciona con el efecto influyente que este crea en sus seguidores haciendo cosas que van más allá de la rutina y aprovecha el poder que se le otorga en la organización de manera positiva. Si una persona es elegida como un líder la influencia que tiene sobre sus seguidores aumentará, algo que no se da en las personas que suelen tener una posición como jefe que no cuenta con las habilidades y aptitudes necesarias para lograr ser un líder (Katz & Kahn, 1978).

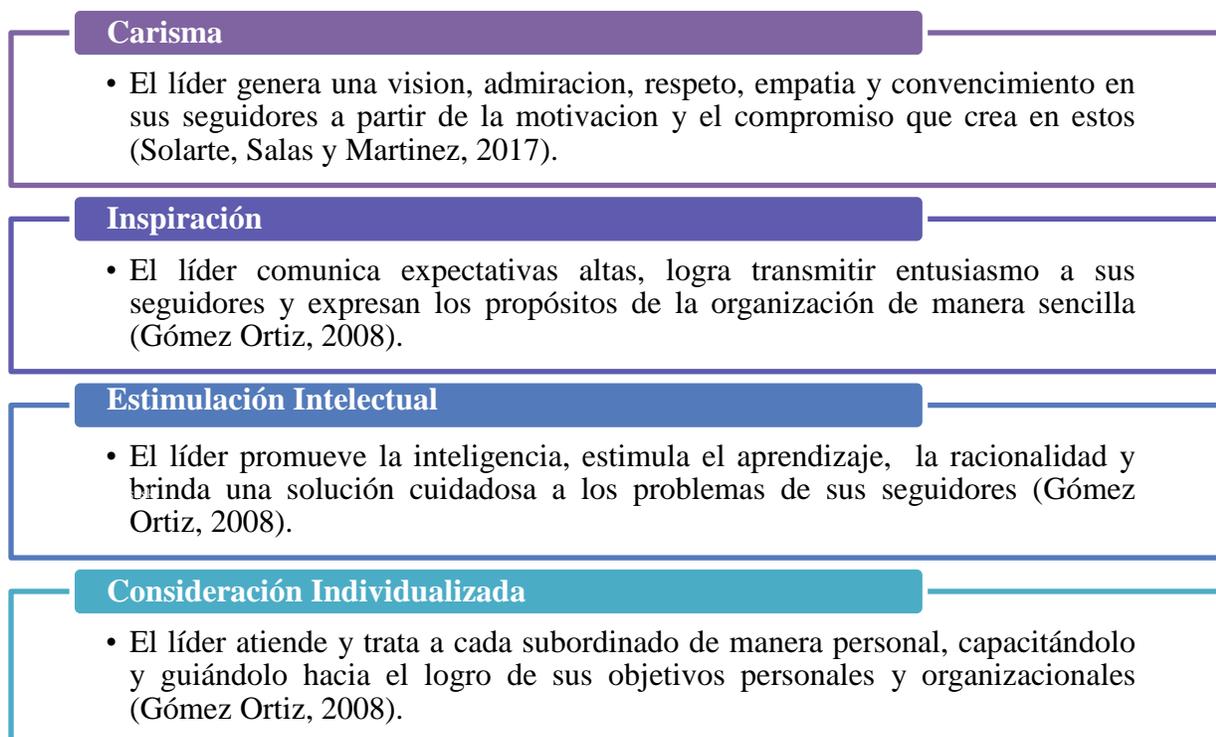
Liderazgo Transformacional

Actualmente es uno de los estilos más investigados siendo Bass uno de los principales exponentes de este tema (Nader & Castro, 2007), pues Bass (1999) define al líder transformacional como aquel sujeto que incita a sus colaboradores más allá de sus intereses personales, los cuales logra trascender mediante la influencia idealizada, la estimulación intelectual, la inspiración y la consideración individualizada.

Los líderes transformacionales actúan con la persuasión y a través de sus esfuerzos pueden influir en la creación de organizaciones más eficientes, elevando la satisfacción de sus trabajadores y logrando resultados positivos y favorables para la organización. Además, dichos líderes poseen la capacidad motivar a los empleados a aprender e innovar para lograr cambios que repercutan de manera positiva a las empresas. (V. J. G. Morales, Martínez, & Montes, 2007). De acuerdo a Castro y Benatuil (2007) los líderes que poseen atributos transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de crearles conciencia sobre la relevancia y el valor que tiene el buen desempeño de sus tareas sobre los resultados de la organización. Asimismo el líder se encarga de encaminar a sus seguidores al logro de intereses personales los cuales van a la par con las metas de la empresa generando confianza y respeto entre el líder y sus seguidores.

Según Gómez (2008) y Solarte, Salas y Martínez (2017) este tipo de liderazgo consta de cuatro dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, las cuales se describen en la figura 1.

Figura 1. Dimensiones del liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia a partir de Gómez, Ortiz, 2008; Solarte, Salas y Martínez, 2017.

Satisfacción Laboral

Para Misener, Haddock, Gleaton y Ajamieh (1996) la satisfacción laboral se considera una actitud relacionada al trabajo, la cual puede referirse al trabajo en general o a aspectos específicos del mismo, tales aspectos pueden ser el salario que recibe, el puesto en el que se desempeña, las oportunidades laborales, las prácticas organizacionales o bien, las relaciones ya sea laborales o personales que crea con los demás subordinados. Además, Locke

(1969) la considera como aquel estado emocional placentero del trabajador por el logro de sus objetivos dentro de la organización.

De acuerdo a N. A. Morales, Medina, and Pérez (2010) la satisfacción laboral es abordada por tres disciplinas científicas: en primer lugar se encuentra la psicología, luego los recursos humanos y finalmente la economía las cuales reflejan un enfoque diferente con respecto a esta y se muestran detalladas en la tabla 1.

Tabla 1. Disciplinas de la satisfacción laboral.

Disciplina	Descripción
1. Psicología	Se basa en explicar el motivo sobre los distintos niveles de satisfacción en trabajadores que desempeñan las mismas funciones, la cuestión central que perciben y la ideología que tienen los empleados respecto a su trabajo
2. Recursos Humanos	Ha enfocado sus esfuerzos en la búsqueda sobre condiciones que satisfagan a los empleados y de esta manera la organización pueda lograr tener mayores índices de productividad ya que entre mas satisfecho se encuentre una persona con lo que hace mayor será su nivel de productividad en la organización
3. Economía	Este supuesto evalúa todos aquellos aspectos laborales que componen a la satisfacción laboral en las empresas y como esta influye en las finanzas de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de N. A. Morales, Medina, and Pérez, 2010.

Peiró (1986) menciona que la satisfacción laboral es una conducta general que surge de actitudes y objetivos alcanzados relacionados con los de la organización, sin embargo, dichas actitudes son logradas por las

personas en su área de trabajo. Por otra parte, el autor revela que la satisfacción laboral aborda dos facetas: extrínseca, intrínseca y aspectos sociales las cuales se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Facetas de la satisfacción laboral

Facetas de la satisfacción laboral	Descripción
Satisfacción extrínseca	Esta satisfacción se debe meramente a razones materiales o bien, instrumentales. Es decir, obtener alguna recompensa o evitar un castigo por parte de la organización. Existen aspectos como los incentivos económicos y asensos o reconocimientos que influyen en este tipo de satisfacción.

Satisfacción intrínseca	Se da cuando se realiza una actividad por el placer que aporta, pues su objetivo no es la obtención de un fin utilitario ya que este tipo de satisfacción se debe al deseo de autorrealización y crecimiento personal de cada empleado.
Satisfacción y aspectos sociales	Hace referencia al mantener y establecer relaciones afectivas con los compañeros de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Montalvo et al., 2003.

La satisfacción laboral se distingue como una actitud que va directamente relacionada con la motivación en el trabajo de la cual se desprenden actitudes como: una conducta positiva, así como fuerza y energía en el desarrollo de las actividades laborales. Mientras que la satisfacción laboral hace hincapié a todos aquellos sentimientos relacionados con el trabajo y a las consecuencias que se provienen de esta (Caballero, 2002).

Se dice que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados aumenta y disminuye por la relación existente entre estos, aunque no se sabe con exactitud las razones del porque esto suceda, se sabe que los empleados tienden a poseer una mayor confianza en líderes que logren adaptarse a las personas. La competencia, sinceridad, integridad, confianza y respeto son algunos de los aspectos clave que identifican a los supervisores que son de gran fiabilidad para las personas que pertenezcan a la organización (Tan & Tan, 2000). En esta vertiente, los líderes transformacionales son capaces de lograr un cambio significativo en los valores, actitudes y creencias de los seguidores, mejora el rendimiento y genera gran sentido de pertenencia e identidad a su grupo de trabajo logrando crear fuertes lazos afectivos entre el líder y los colaboradores (Espinoza, Molero, & Fuster, 2015). Por otra parte, Castillo Espinoza (2016) refiere que en particular este estilo de liderazgo tiene una relación en la satisfacción de los empleados en el contexto laboral. A partir de lo anterior se establece la siguiente hipótesis:

H₀: El liderazgo transformacional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral de los empleados.

MÉTODO

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de tipo no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. La muestra fue no probabilística y se realizó un muestreo a un total de 200 empleados, considerándose como sujetos de estudio a los trabajadores administrativos que laboran en la industria del sector automotriz. Como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario, el cual fue aplicado directamente a cada uno de los participantes en su entorno laboral, durante el mes de febrero del 2019.

El instrumento incluyó 44 ítems con un formato tipo Likert de cinco puntos donde las opciones fueron: Nunca, Casi nunca, Ocasionalmente, Casi Siempre y Siempre. El liderazgo transformacional se valoró mediante 20 ítems a través de una adaptación de la escala validada por Bass y Avolio (2000). La satisfacción laboral se midió a través de 24 ítems mediante la adaptación de la escala propuesta por Meliá y Peiró (1998). Además, se incluyeron datos demográficos como sexo, año de nacimiento, antigüedad en la empresa y el grado de escolaridad de los sujetos de estudio. Tanto la estadística descriptiva como la inferencial se analizaron mediante la herramienta estadística SPSS versión 20.

RESULTADOS

Las características demográficas de los sujetos de estudio se presentan en la tabla 3. El 70% de los encuestados representan al sexo masculino y el 30% son del sexo femenino, con respecto al año de nacimiento el 79.5% corresponde a empleados nacidos entre los años 1981 y 1999,

en donde surge la generación *millennial*, respecto a la antigüedad el 73% tiene menos de 5 años laborando para la organización, mientras que el 48% cuenta con carrera profesional concluida.

Tabla 3. Características demográficas de los sujetos de estudio

Características	No. de personas n=200	%
Sexo		
Masculino	140	70.0
Femenino	60	30.0
Año de Nacimiento		
Antes de 1960	0	0
Entre 1960 y 1980	40	20.0
Entre 1981 y 1999	159	79.5
Después del año 2000	1	0.5
Antigüedad en la empresa		
Menor a 1 año	54	27.0
De 1 año a 5 años	92	46.0
De 6 años a 10 años	30	15.0
De 11 a 15 años	21	10.5
De 16 años en adelante	3	1.5
Escolaridad		
Carrera Técnica	13	6.5
Carrera profesional no concluida	70	35.0
Carrera profesional concluida	96	48.0
Maestría	19	9.5
Doctorado	2	1.0

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS.

En la tabla 4 se muestra la estadística descriptiva de liderazgo transformacional la cual se midió con 20 ítems, la mayoría de los ítems muestran valores mínimos de 1 a excepción del [1 y 8], con respecto al máximo la totalidad presenta valores de 5. Con respecto a la media el ítem 1 muestra el valor más alto: *Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas con* [4.33], es decir, los sujetos de estudio perciben que casi siempre el

superior contempla las consecuencias que se derivan de las decisiones tomadas tanto por el cómo por los seguidores, el ítem 17 exhibe el valor más bajo [3.65]: *Dedica tiempo a enseñarme en cómo realizar mi trabajo*, lo cual indica que los participantes perciben que el líder casi siempre los capacita e instruye en como realizar el trabajo, es decir se preocupa en desarrollar las habilidades de los empleados.

Tabla 4. Estadística Descriptiva del Constructo Liderazgo Transformacional. N=200

Ítems	N	Mín.	Máx.	Media	Desv. Tip.
Carisma					
1. Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas.	200	2	5	4.33	7.64
2. Para mí es un modelo a seguir.	200	1	5	3.84	.953
3. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.	200	1	5	4.09	.854
4. Hace que me sienta orgulloso.	200	1	5	3.85	1.037
5. Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones.	200	1	5	4.14	.851
6. Muestra sus valores y creencias más importantes.	200	1	5	4.21	.841
7. Es capaz de ir más allá de sus propios intereses por el bienestar del grupo.	200	1	5	4.04	.881
Inspiración					
8. Logra que me comprometa con la visión a futuro.	200	2	5	4.14	.811
9. Muestra el futuro de forma optimista.	200	1	5	4.08	.814
10. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros.	200	1	5	4.18	.821
11. Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales.	200	1	5	4.09	.968
1. Estimulación Intelectual					
12. Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo.	200	1	5	3.91	.960
13. Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista.	200	1	5	3.98	.964
14. Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas.	200	1	5	3.96	.979
15. Me motiva a expresar mis ideas y opiniones.	200	1	5	4.02	1.049
16. Me apoya a desarrollar mis fortalezas y habilidades.	200	1	5	4.02	1.034
2. Consideración					
17. Dedicar tiempo a enseñarme en	200	1	5	3.65	1.092

cómo realizar mi trabajo.					
18. Toma en cuenta que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	200	1	5	3.87	1.021
19. Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal.	200	1	5	3.88	1.005
20. Evita intervenir excepto cuando no se consiguen los objetivos.	200	1	5	3.86	1.003

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS.

En la tabla 5 se presenta la estadística descriptiva de satisfacción laboral la cual fue medida mediante un total de 24 ítems, la mayoría de los ítems representan un valor mínimo de 1 a excepción de [13, 15, 18 y 24] por otro lado, el total de los ítems de satisfacción laboral muestran un valor máximo de 5. Con respecto a la media, el ítem 8 representa el valor

más alto: *Cuenta con iluminación* con [4.76], lo que significa que en su mayoría los sujetos de estudio perciben que casi siempre su lugar de trabajo esta iluminado, mientras que el ítem 1: *Me produce satisfacción* muestra el valor más bajo con [3.99] lo que señala que los sujetos de estudio perciben que ocasionalmente su trabajo les genera satisfacción.

Tabla 5. Estadística Descriptiva del Constructo Satisfacción Laboral. N=200

Ítems	N	Mín.	Máx.	Media	Desv. Tip.
1. Me produce satisfacción.	200	1	5	3.99	1.022
2. Me ofrece las oportunidades para realizar actividades en las cuales yo destaco.	200	1	5	4.07	.935
3. Me ofrece las oportunidades para realizar actividades que a mí me gustan.	200	1	5	4.17	.945
4. Me ofrece un salario.	200	1	5	4.47	.997
5. Me proporciona los objetivos y metas que debo de alcanzar.	200	1	5	4.38	.794
6. Cuenta con limpieza, higiene y salubridad.	200	1	5	4.68	.608
7. Me proporciona un espacio para realizar mis actividades.	200	1	5	4.67	.652
8. Cuenta con iluminación.	200	1	5	4.76	.530
9. Cuenta con ventilación.	200	1	5	4.64	.717
10. Me ofrece oportunidades de formación.	200	1	5	4.40	.880
11. Cuenta con oportunidades de promoción y ascenso.	200	1	5	4.15	1.091
12. Me da la oportunidad de	200	1	5	4.35	.825

relacionarme con mis superiores.						
13. Ejercen supervisión sobre mí.	200	2	5	4.23	.865	
14. Realiza supervisión constante sobre mí.	200	1	5	4.17	.930	
15. Permite que los supervisores evalúen las actividades.	200	2	5	4.33	.789	
16. Practica la igualdad y justicia.	200	1	5	4.31	.872	
17. Me permite recibir apoyo de mi superior.	200	1	5	4.36	.827	
18. Me permite tomar decisiones respecto a mis actividades.	200	2	5	4.40	.771	
19. Me permite participar en la toma de decisiones relacionadas con mi departamento.	200	1	5	4.21	.975	
20. Me permite participar en la toma de decisiones relacionadas en mi grupo de trabajo.	200	1	5	4.31	.841	
21. Permite la negociación respecto a las actividades laborales.	200	1	5	4.20	.862	
22. Me permite relacionarme con mis compañeros.	200	1	5	4.65	.633	
23. Me permite tener alto nivel de calidad en mis actividades.	200	1	5	4.52	.736	
24. Me permite realizar mis actividades satisfactoriamente.	200	2	5	4.54	.701	

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS.

En la tabla 6 se presenta el grado de correlación que existe entre las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. En esta, se puede observar que existe una correlación significativa a un nivel de .000 lo que significa que ambas variables se relacionan por encima del 99%. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de .540** lo cual representa una correlación positiva moderada entre las dos variables. De esta manera, la H_0 del

presente trabajo de investigación la cual plantea que “El liderazgo transformacional se encuentra relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los empleados”. Con respecto a los resultados, dicha hipótesis no se rechaza dado que el liderazgo transformacional posee una relación moderada con la satisfacción laboral de los empleados administrativos de dicha organización.

Tabla 6. Matriz de correlaciones entre las dimensiones de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral.

		Liderazgo Transformacional	Satisfacción Laboral
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	.540**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	200	200
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	.540**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	200	200

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

Fuente: Elaboración propia partir del SPSS.

CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación analizó la relación que tiene el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los empleados administrativos que laboran en una empresa maquiladora del ramo automotriz. Los resultados reflejan que existe una relación significativa del 99% así como una correlación moderada positiva entre ambas variables. De acuerdo con los resultados se puede afirmar que la hipótesis planteada en la presente investigación no se rechaza, dado que el liderazgo transformacional tiene una relación existente con la satisfacción laboral de los empleados administrativos de la empresa maquiladora del sector automotriz.

Es de resaltar que los superiores de la organización poseen las habilidades y características de un líder transformacional, ya que generan apoyo y promueven el sentido de pertenencia de los trabajadores a través de la consideración y estimulación, es decir, los líderes asignan proyectos que permite a los empleados reforzar los conocimientos y

fortalecer el trabajo en equipo. Los líderes transformacionales en el contexto estudiado son considerados como un modelo a seguir, además de que estos inspiran confianza. Tal y como lo mencionan V. J. G. Morales et al. (2007) Estos líderes influyen a través de los colaboradores con la finalidad de que la organización sea más eficiente y que a su vez los empleados se sientan más comprometidos y satisfechos con el trabajo que desarrollan, es decir, los líderes contribuyen considerablemente en el aprendizaje de los empleados a través de la innovación.

Asimismo lo señalado por Espinoza, Molero y Fuster (2015) concuerda con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que el estudio realizado por dichos autores comprueba que el liderazgo transformacional incide positivamente sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores, pues este logra que sus seguidores se identifiquen con su equipo y se integren en las actividades. Además, hace que los esfuerzos que estos realizan se conviertan en recompensas intrínsecas que puedan resultar convenientes con la identidad que comparten con su grupo de

trabajo, esto aportando de modo determinante a la clarificación y fortalecimiento del individuo y del equipo. Se considera que se puede avanzar en el conocimiento si se realizan estudios en otros contextos como el médico, electrónico e incluso en contextos de servicio, además de

estudiar los constructos con otras variables como liderazgo transaccional, compromiso organizacional, comportamientos de ciudadanía organizacional, justicia organizacional, espiritualidad, transferencia de conocimiento, entre otras.

REFERENCIAS

- Abusleme, M. O., & Fuentes, S. M. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios*, 2(1), 41-56.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ; Sampler Set; Technical Report, Leader Form, Rater Form, and Scoring Key for MLQ Form 5x-short*: Mind Garden.
- Bejarano, M. A. G. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 134-144.
- Caballero, R. K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2).
- Castillo, B., Del Canto, E., Martins, V. F., & Soares, A. B. (2015). Estrategias de Liderazgo Gerencial para Mejorar el Desempeño. Caso: Dirección De Finanzas De Empresa Automotriz. *Revista Científica Linkania Master*, 1(10).
- Castillo Espinoza, J. E. (2016). Estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza-Trujillo 2015.
- Castro, S. A., & Benatuil, D. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de psicología*, 23(2).
- Colino, T. M. J. (2015). Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral.
- Espinoza, P. S., Molero, F., & Fuster, R. M. J. (2015). Transformational leadership and job satisfaction of police officers (carabineros) in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement/Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement. *Revista de Psicología Social*, 30(3), 439-467.
- Figueroa, L. A. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, 1(1), 53-63.
- Gamba, M. G. D., & Zapata, D. I. C. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.
- Gómez, O. R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & gestión*(24), 157-194.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. d., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, 37(1), 3-10.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2): Wiley New York.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. *Línea de investigación de PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD*. Univer sitat de València.

- Michael, C. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Misener, T. R., Haddock, K. S., Gleaton, J. U., & Ajamieh, A. R. A. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. *Nursing research*, 45(2), 87-91.
- Morales, N. A., Medina, D. E. M., & Pérez, E. S. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. *Recuperado en: <http://148.223>, 70.*
- Morales, V. J. G., Martínez, M. M. R., & Montes, F. J. L. (2007). Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa*, 16(4), 24-46.
- Nader, M., & Castro, S. A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Peiró, J. M. (1986). *Psicología de la organización*: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *The Journal of Business Diversity*, 15(1), 39.
- Solarte, M. G., Salas, A. L., & Martínez, É. G. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-minister*(31), 25-46.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 241.
- Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*: ESIC Editorial.