

**UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA**



**SATISFACCIÓN LABORAL DEL INTERNO DE ODONTOLOGÍA Y SU  
PERCEPCIÓN SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL  
COORDINADOR EN HOSPITALES NIVEL III-1**

**MARTHA TERESA MEJÍA GONZÁLEZ VIUDA DE CARDICH**

**JORGE LUIS CASAVERDE HERMOZA**

Tesis para optar al Grado Académico de  
Maestro en Docencia y gestión universitaria

Asesor: Dr. Felipe Aguirre Chávez

LIMA-PERÚ

2018

A nuestras familias, por el  
apoyo incondicional que  
siempre nos brindan.

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestro agradecimiento al doctor Felipe Aguirre Chávez, asesor del presente estudio, por su guía, enseñanzas y consejos.

Al maestro Josué Correa Rojas por sus consejos en el desarrollo de la tesis.

A las doctoras Alicia Boluarte y Odris González, quienes amablemente nos brindaron sus instrumentos de evaluación.

A los cirujanos dentistas Manuel Arredondo, José Quiñones, Rómulo Reaño, José Manuel Rodríguez, Gustavo Salazar y Pedro Villavicencio por brindarnos las facilidades en los hospitales nivel III-1 para la aplicación de las pruebas a sus internos.

A los internos de odontología que amablemente aceptaron participar en el presente estudio.

## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
LISTA DE TABLAS.....	VII
LISTA DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Justificación.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	13
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Satisfacción laboral.....	18
2.2.2. Liderazgo.....	23
2.2.2.1. Liderazgo transaccional.....	25
2.2.2.2. Liderazgo transformacional.....	26

2.3. Definición de términos básicos .....	30
III. OBJETIVOS .....	31
3.1. Objetivo general .....	31
3.2. Objetivos específicos .....	31
IV. HIPÓTESIS .....	32
4.1. Hipótesis general .....	32
4.2. Hipótesis específicas .....	32
V. MÉTODO .....	33
5.1. Tipo de investigación .....	33
5.2. Diseño de investigación .....	33
5.3. Variables .....	34
5.4. Población y muestra .....	35
5.4.1. Población .....	35
5.4.2. Muestra .....	36
5.5. Instrumentos .....	38
5.5.1. Instrumento para medir la satisfacción laboral .....	38
5.5.1.1. Escala de satisfacción laboral [Overall Job Satisfaction Scale]	
Estudio 1 .....	38
5.5.1.2. Escala breve de satisfacción laboral - estudio 2.....	39
5.5.1.3. Escala breve de satisfacción laboral – estudio 3 .....	40
5.5.1.4. Escala de satisfacción laboral para la muestra de estudio.....	41
5.5.2. Cuestionario de liderazgo transformacional .....	44
5.5.2.1. Estudio 1: Estudio original.....	44
5.5.2.2. Estudio 2: Estudio peruano .....	45

5.6. Procedimiento .....	51
VI. RESULTADOS .....	54
6.1. Análisis descriptivo .....	54
6.1.1. Satisfacción laboral.....	54
6.1.2. Liderazgo transformacional .....	57
6.2. Análisis inferencial .....	60
6.2.1 Contrastación de hipótesis general .....	62
6.2.2. Contrastación de hipótesis específicas .....	63
VII. DISCUSIÓN.....	68
VIII. CONCLUSIONES .....	75
IX. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS.....	77
APÉNDICES	

## LISTA DE TABLAS

	<u>Pág.</u>
Tabla 1 Internos de odontología por universidad y hospital 2017.....	35
Tabla 2 Frecuencia de internos de odontología por sede de práctica .....	36
Tabla 3 Distribución muestral según sexo, edad y universidad de procedencia.....	37
Tabla 4 Pruebas de ajuste para el análisis factorial de la Escala de satisfacción laboral.....	42
Tabla 5 Análisis factorial de la Escala de satisfacción laboral. ....	43
Tabla 6 Análisis de confiabilidad por consistencia interna de la satisfacción laboral.....	44
Tabla 7 Baremos de la Escala de satisfacción laboral .....	44
Tabla 8 Validez de contenido para el Cuestionario de liderazgo transformacional	46
Tabla 9 Pruebas de ajuste para el análisis factorial del Cuestionario del liderazgo transformacional.....	47
Tabla 10 Matriz de pesos factoriales del Cuestionario de liderazgo transformacional mediante el método de componentes principales con rotación promax para la muestra total (n=176) .....	48
Tabla 11 Análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de liderazgo transformacional. ....	49
Tabla 12 Baremos del Cuestionario de liderazgo transformacional .....	50
Tabla 13 Análisis descriptivo de la satisfacción laboral.....	54
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral .....	55
Tabla 15 Análisis descriptivo del liderazgo transformacional.....	58
Tabla 16 Niveles del liderazgo transformacional .....	59
Tabla 17 Evaluación de la normalidad de los datos, satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional .....	61
Tabla 18 Relación entre la satisfacción laboral y liderazgo transformacional. ....	62
Tabla 19 Prueba de la normalidad de los datos, satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional .....	62
Tabla 20 Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del liderazgo transformacional.....	64
Tabla 21 Relación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional y sus dimensiones, según edades agrupadas. ....	66
Tabla 22 Relación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional y sus dimensiones, según sexo. ....	67

## LISTA DE FIGURAS

	<u>Pág.</u>
Figura 1 Representación gráfica del diseño correlacional .....	33
Figura 2 Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio de la Escala breve de satisfacción laboral.....	43
Figura 3 Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del Cuestionario de liderazgo transformacional.....	47
Figura 4 Niveles de satisfacción laboral según edad .....	56
Figura 5 Niveles de satisfacción laboral según sexo .....	57
Figura 6 Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional según la edad de los internos.....	59
Figura 7 Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional según sexo. ....	60



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1 de Lima. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 213 internos de odontología de dos universidades públicas y una particular que realizaban su internado en 12 hospitales nivel III-1 ubicados en Lima Metropolitana, de los cuales el 38 % son varones y 62% mujeres, cuyas edades oscilan entre 23 a 26 años. Se utilizaron los instrumentos: Escala breve de satisfacción laboral y el Cuestionario de liderazgo transformacional. Los resultados muestran que existen niveles moderados de satisfacción laboral y liderazgo transformacional, 46,5% y 50,2% respectivamente. Se concluyó que la satisfacción laboral del interno de odontología y la percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1 se relacionan de manera estadísticamente significativa.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, liderazgo transformacional, internos de odontología, hospital nivel III-1.

## ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between job satisfaction and transformational leadership of the coordinator from the perception of the dentistry intern in hospitals level III-1 of Lima. The design was correlational. The sample consisted of 213 dentistry interns from two public universities and a private one that carried out their internship in 12 hospitals level III-1 located in Metropolitan Lima, of which 38% are men and 62% women, whose ages range from 23 to 26 years old Two instruments were applied: the brief scale of job satisfaction of Warr, Cook and Wall (1979) adapted by Boluarte and Merino (2015) and the Transformational Leadership Questionnaire elaborated by González (2016). The results show that both job satisfaction and transformational leadership report moderate levels with 46,5% and 50,2% respectively. Finally, it was determined that there is a direct and statistically significant relationship between job satisfaction and transformational leadership from the perception of the dental intern.

**Keywords:** Job satisfaction, transformational leadership, internal dentistry, hospital level III-1.

## INTRODUCCIÓN

La necesidad del país de contar con cirujanos dentistas que respondan a los problemas de salud bucal de los peruanos, obliga a las universidades a preparar profesionales competentes, éticos, motivados en su formación permanente, capaces de trabajar en equipos multidisciplinarios con vocación de servicio y comprometidos con la sociedad.

Es así que el trabajo diario realizado por los internos en el hospital para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en las aulas, y la estrecha comunicación con su coordinador, hizo importante determinar la relación entre satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1 de Lima. Esta investigación buscó brindar un aporte, tanto a las universidades como a los hospitales, en miras de hacer del internado una experiencia académica enriquecedora y trascendente en el futuro odontólogo y, así mismo, que sirva como antecedente a las probables posteriores investigaciones que amplíen los resultados obtenidos.

Estructuralmente la tesis ha sido organizada en siete capítulos.

En el primero, se describe y formula el problema general y los cinco específicos para determinar la relación entre las dos variables investigadas. También se justifica la importancia de la investigación.

En el segundo capítulo se presentan el marco teórico que incluye los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, las bases teóricas relacionadas a la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional y se definen los términos básicos que fundamentan el presente estudio.

En el tercer capítulo se plantean el objetivo general y los específicos del estudio; y en el cuarto capítulo, la hipótesis general y las cinco hipótesis específicas de la investigación.

Luego, en el quinto capítulo correspondiente a método se desarrollan el tipo de investigación, el diseño, las variables, la población y la muestra. Así mismo se describen los instrumentos y el procedimiento utilizados.

En el sexto capítulo se exponen los resultados encontrados a partir del análisis estadístico realizado, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

En el séptimo capítulo se desarrolla la discusión a partir de los resultados encontrados.

Posteriormente, se plantean las conclusiones a las que se han llegado a partir de los hallazgos y se presentan las sugerencias para investigaciones futuras.

Para finalizar, en el presente informe de investigación se adjuntan la lista de referencias y los apéndices.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 1998) en su Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, señala que la educación universitaria debe contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento integral de la sociedad en cuyo núcleo destaca el desarrollo de las organizaciones, en el que el liderazgo y la satisfacción laboral son factores determinantes y como tal han sido estudiados por la psicología organizacional desde la década de los treintas y tiene vigencia en la actualidad (Cifuentes, 2012; Cisneros, 2011; Simón, 2012).

En el contexto regional, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2008) emitió la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe del 2008, en la que indica que la educación superior constituye un elemento imprescindible para la cohesión social y la lucha contra la pobreza. Como misión, este nivel educativo debe promover la solidaridad y cooperación, construyendo la identidad continental y contribuyendo con la creación del conocimiento para la transformación social y productiva de las sociedades latinoamericanas.

En ambos casos, los objetivos propuestos por estos organismos internacionales implican la acción de un liderazgo adecuado del docente universitario y una actitud positiva frente al trabajo de los futuros profesionales, es decir, se pondera un liderazgo efectivo y transformacional que busque la satisfacción laboral de sus colaboradores. En ese contexto, investigadores como Chacón (2016), Mendoza, Escobar y García (2012), Omar (2011) y Silva (2015) han estudiado la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional en el área empresarial. Otros investigadores como Bobbio y Ramos (2010), Carrera (2014), Páez (2016) y Quenta y Silva (2016) también han explorado las probables relaciones en el campo de la medicina y enfermería; y, aunque han encontrado evidencias contradictorias, sus datos son importantes para el tema de satisfacción y liderazgo. Luego de una

búsqueda exhaustiva no se han encontrado estudios de estas variables en el área de la odontología.

En el medio peruano, la Ley Universitaria N° 30220 (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2014) señala en el capítulo I, artículo seis, que el fin de la universidad es formar profesionales con amplio sentido de responsabilidad y servicio social, que respondan a las necesidades del país y que promuevan el desarrollo integral sostenible en todos los ámbitos. Esto debe lograrse a través de la investigación científica y tecnológica. En este contexto, en el caso de la formación de los futuros odontólogos, se busca que adquieran habilidades en la atención de los pacientes y valores profesionales de servicio social responsable; imperativo por el cual, la adecuada satisfacción laboral en los centros de formación son consecuencia de un liderazgo, siendo determinantes por cuanto el aumento del número de estudiantes requieren un mayor campo clínico. Así, según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria en el año 2017 existían 26568 estudiantes de odontología matriculados en 39 universidades públicas y privadas, de los cuales 9760 eran varones, los que corresponden al 36,7 % y 16808 eran mujeres que representan el 63,3% (Sunedu, 2018). Se estima que aproximadamente 4831 futuros odontólogos realizan su práctica pre-profesional al año; esto significa que el 18% del total de estudiantes de esta carrera universitaria son seleccionados por orden de mérito y eligen su sede hospitalaria. El aumento de la cantidad de estudiantes que deben realizar el internado podría, eventualmente, imposibilitar que los hospitales puedan ofertar más campos clínicos debido a las limitaciones de infraestructura y presupuestales. Esta situación puede generar disminución en la satisfacción laboral en los internos y, desde luego, tiene relación directa con el ejercicio del liderazgo de quienes ostentan la dirección y la coordinación en los hospitales.

Por otra parte, según el Reglamento de Internado Hospitalario (Ministerio de Salud, 2013 b) los internos son estudiantes del último año de pregrado, que hacen el internado hospitalario en la modalidad de docencia en servicio, se realiza en centros asistenciales pertenecientes al sector salud que cuenten con campo clínico calificado para este fin, es decir, plazas vacantes. Si bien el interno sigue siendo un estudiante

universitario, se considera que realiza una actividad laboral porque está sujeto a un contrato anual con el hospital, horario de trabajo, una remuneración mensual, alimentación parcial en los días de trabajo ordinario y completa los días de guardia, implementos de trabajo y bioseguridad. En conclusión, según este documento, se especifica que el internado se cumple bajo la modalidad de plaza rentada, con todos los beneficios que la ley establece, lo que en el sector público se considera una dependencia e identificación como trabajador del hospital.

Por lo expuesto, la satisfacción del interno de odontología está en dependencia del tipo de liderazgo que a su vez está directamente relacionado con la metodología del internado. Abarca cuatro tipos de actividades: Académicas, son todas las sesiones de aprendizaje comprendidas en el sílabo de la facultad de la universidad y desarrolladas por el coordinador. Asistenciales, en las que el alumno debe desarrollar su relación interno-paciente incluyendo las rotaciones por emergencias. De investigación científica en la que los internos pueden formular y desarrollar su proyecto de tesis. Finalmente, las actividades de proyección social, se desarrollan con la comunidad (Ministerio de Salud, 2013b).

Por otra parte, en la formación integral del futuro cirujano dentista, juega un papel muy importante el liderazgo del coordinador. Este profesional, es elegido por la universidad, se encarga de organizar y supervisar las actividades de sus coordinados, debe intervenir incentivándolos en el logro de las metas y objetivos y prepararlos para enfrentar los retos de la sociedad actual. Por ello, su preparación ha de encaminarse a dar respuestas ajustadas al contexto educacional a través de la motivación y el estímulo constante, ayudando a sus internos a amalgamar todos los conocimientos que traen segmentados de la universidad, brindándoles confianza y seguridad. Sin embargo, en la realidad peruana, los coordinadores tienen una amplia experiencia clínica, pero no necesariamente tienen estudios de docencia o presentan estilos de liderazgo adecuados. Esto significa que los internos correrían el riesgo de no alcanzar los estándares de eficiencia educativa generando apatía, desmotivación y un vacío en su formación.

Gran parte de los internos realizan su internado en los hospitales nivel III-1. Estos son establecimientos de la máxima categoría de atención, que cuentan con prácticamente todas las especialidades de salud, sin embargo, la escasez de recursos y en muchos casos las condiciones no ideales de trabajo, constituyen obstáculos para el logro de los objetivos educacionales e institucionales. En este contexto, identificar la relación de satisfacción laboral del interno de odontología durante las rotaciones por los servicios del hospital con el estilo de liderazgo transformacional de su coordinador es importante por cuanto con ambas variables se lograrán alcanzar las metas de la educación superior.

Otra dificultad encontrada es que las instituciones de salud no brindan las facilidades para realizar estudios sobre satisfacción laboral, posiblemente porque se podría debilitar el liderazgo de la administración. En ese sentido, en una investigación dirigida por el Ministerio de Salud (2013 a), se identificaron once dimensiones del clima organizacional ubicadas en tres variables: diseño organizacional, potencial humano y cultura de la organización. Se resaltó que los trabajadores del sector salud perciben a sus líderes con bajos niveles de liderazgo y los describen con limitadas capacidades para resolver problemas y con poca capacidad de gestión. Dejando evidencia de la necesidad de abordar la problemática sobre el liderazgo y su relación con otras variables. En cuanto a la satisfacción laboral, el interés por su estudio desde el Ministerio de Salud se evidencia con la elaboración de la encuesta de Satisfacción del Personal de Salud (Ministerio de Salud, 2002), sin embargo, no se han dado a conocer hasta la fecha los resultados de esta evaluación.

Por lo expuesto la presente investigación buscó estudiar la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción del liderazgo transformacional del coordinador en el contexto de hospitales nivel III-1.

## **1.2. Formulación del problema**

En la presente investigación se ha buscado dar respuesta a un problema general y cinco específicos:

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo es la satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1?
2. ¿Cómo es el liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1?
3. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?
4. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral del interno de odontología según edad y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?
5. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?

### **1.3. Justificación**

El presente estudio es importante, ya que permite conocer la relación que existe entre las variables satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales III-1.

Para comprender mejor la justificación del presente estudio, se ha organizado a nivel teórico, metodológico y práctico.



A nivel teórico:

El presente estudio es importante porque aporta información actual sobre la relación que existe entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1, con fines de contribuir en la discusión académica de una comunidad científica especializada en el tema. Asimismo, la información encontrada sobre: la influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica, que son las dimensiones del liderazgo transformacional, brindan datos actuales de los factores que determinan la satisfacción laboral en los internos de odontología que laboran en hospitales nivel III-1 de Lima, contribuyendo al acervo académico del tema.

A nivel metodológico:

Este estudio reporta información acerca de las evidencias de validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados: la Versión breve de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) adaptada por Boluarte y Merino (2015) y el Cuestionario de liderazgo transformacional de González (2016). Las evidencias de validez se basan en el contenido y la estructura interna de los instrumentos y se analizan a partir de los puntajes alcanzados por los participantes en el estudio piloto llevado a cabo en internos de odontología de hospitales nivel III-1 del periodo académico 2016.

A nivel práctico:

Desde el punto de vista práctico, los resultados del presente estudio constituyen evidencia empírica que puede aplicarse, en un futuro, en el diseño de diferentes programas de intervención para alcanzar la satisfacción laboral del interno y el liderazgo transformacional del coordinador en los hospitales docentes. De ese modo, se puede optimizar la preparación de los cirujanos dentistas para que respondan a las necesidades sanitarias del país. Así también, los resultados de esta investigación serán una herramienta para que los administradores de hospitales y de universidades

con facultad de odontología, puedan identificar aciertos y deficiencias en el internado hospitalario con el fin de buscar mejoras en la formación del futuro odontólogo.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Se ha considerado una recopilación de estudios realizados sobre las variables satisfacción laboral y liderazgo transformacional que constituyen el tema de estudio. Para ello se hizo una profunda búsqueda de investigaciones, consultándose diferentes bases de datos como Redalyc, Scielo, Cibertesis Perú, Google académico, Proquest y los repositorios de las universidades: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Universidad Peruana los Andes, Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Nacional de la Libertad y Universidad Peruana La Unión. El periodo de búsqueda comprende desde mayo del 2016 a febrero de 2018.

Chacón (2016) realizó la investigación titulada “Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral”. El objetivo general buscó analizar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una empresa del sector privado. El diseño utilizado fue correlacional bivariado. La muestra estuvo conformada por 65 trabajadores dependientes de entre 19 a 58 años de edad los que tenían diferentes puestos dentro la organización. Los instrumentos usados fueron la escala de Liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2000) y la escala de Satisfacción laboral de Yamamoto (2012). Como resultado encontró que la correlación entre ambas variables fue significativa y positiva. En la medida en que la percepción del liderazgo transformacional era más elevada, así también la satisfacción laboral aumentaba.

Mino (2016) desarrolló la investigación titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-2014”. Como objetivo general se buscó determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente. El diseño utilizado fue correlacional-causal y la muestra la conformó el personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Contables,

Financieras y Administrativas en un número de 95 personas. Los instrumentos utilizados fueron una adaptación del Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ-5S) de Vega y Zavala (2004) y la Escala de satisfacción laboral [Overall Job Satisfaction] de Warr, Cook y Wall (1979). Se concluyó que si existía relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo. Así también los estilos de liderazgo encontrados con mayor predominio fueron el transaccional y el transformacional, mientras que el estilo Laissez Faire no fue relevante.

Páez (2016) realizó una investigación titulada “Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay en el año 2013”. El objetivo general buscó determinar el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay. El diseño usado fue descriptivo, transversal y observacional. La muestra estuvo constituida por 55 enfermeras asistenciales que laboraban en diferentes servicios del hospital elegidas de acuerdo con la técnica de muestreo exhaustivo. El cuestionario denominado Satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión fue diseñado por la autora de la investigación. Finalmente arribó a la conclusión que el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión fue medianamente satisfecho en cuanto a los factores intrínsecos: relación con la autoridad, relaciones interpersonales y realización personal y en los factores extrínsecos: liderazgo, planificación, función administrativa dirigida al personal y objetividad de la supervisora.

Quenta y Silva (2016) sustentaron el trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa”. Como objetivo general buscaron establecer la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral. El diseño de la investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estudiada la conformaron 253 enfermeras que aceptaron voluntariamente participar de la investigación. El cuestionario CELID-S de Castro y Nader (2004) se utilizó para medir los estilos de liderazgo y la escala General de Satisfacción NTP 394

adaptada de la escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), se usó para medir la satisfacción laboral. Como resultado encontraron que más del cincuenta por ciento de las enfermeras jefas de servicio tenían un liderazgo transaccional, mientras que un 19,61% mostraban un liderazgo transformacional y 5,88% reportaban el estilo Laissez faire.

Carrera (2014) realizó el estudio “Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo” con el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la red de salud de Pacasmayo. El diseño fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal y la muestra la conformaron 30 enfermeros que laboraron por un año en la Red de Salud de Pacasmayo. Se utilizó la escala de Estilos de liderazgo elaborada por Mendoza y Nehmad (1999) y modificada por el autor y la escala de Satisfacción laboral elaborada por Jiménez (1994), encontrando como resultado que el 100% de los encuestados tenían condiciones de líder, sin embargo, no todos los encuestados estuvieron totalmente satisfechos con su trabajo, encontrándose que 63,3% presentaron un nivel alto y el 36,7% de las enfermeras obtuvieron un nivel bajo de satisfacción laboral. Finalmente determinó que la capacidad de liderazgo tiene una relación significativa con el nivel de satisfacción laboral.

Gonzales y Amacifuen (2013) desarrollaron el estudio titulado “Percepción del estilo de liderazgo del personal de enfermería del hospital EsSalud -Vitarte, Lima”. El objetivo general buscó identificar la percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería del hospital de EsSalud, Vitarte. El diseño fue no experimental, se empleó el método no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 78 enfermeros. Usaron el instrumento Cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio adaptado por Vega y Zavala (2004). Como conclusión se encontró que el personal de enfermería percibía que el liderazgo transformacional influía en mayor medida en las áreas de administración y en relación a la percepción del liderazgo del jefe supervisor. Los enfermeros percibieron un liderazgo transaccional con un porcentaje de 15% y un 12% de liderazgo tipo transformacional.

Bobbio y Ramos (2010) realizaron la investigación titulada “Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima Perú”. El objetivo general de la investigación buscó conocer la relación entre satisfacción laboral y los factores asociados al personal asistencial del hospital Dos de Mayo como higiene de los ambientes, relación con los jefes, supervisión del superior y carga laboral. El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una muestra de 227 trabajadores obtenida mediante muestreo aleatorio simple. Emplearon una encuesta sin nombre específico diseñada por los autores que midió la satisfacción laboral y factores asociados en el personal asistencial médico y no médico. Como conclusión encontraron que el personal médico y no médico presentaban un bajo nivel de satisfacción laboral y que los factores de la misma diferían entre ambos grupos.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Se realizó una exhaustiva búsqueda en bases de datos Redalyc, Google académico, Dialnet, Proquest y los repositorios de las universidades de Universidad Austral de Chile, Universidad Autónoma de México, Universidad de Guayaquil, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Nacional de Colombia y la universidad Autónoma de San Luis de Potosí. El periodo de búsqueda comprende desde mayo del 2016 a febrero del 2018.

Silva (2015) desarrolló la investigación “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador” en Ecuador, con el objetivo general de identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de dicha subgerencia. Se empleó un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 40 funcionarios. El instrumento utilizado fue la adaptación del cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X corta) de Bass y Avolio adaptada por Vega y Zavala (2004). Como resultado, encontró que el liderazgo predominante entre los gerentes fue el transformacional y que generaba mayor satisfacción laboral entre los subordinados.

Colino (2014) realizó la investigación “Conductas de liderazgo y satisfacción laboral” en España. El objetivo general fue investigar la conducta del liderazgo y la satisfacción laboral dentro de los miembros de una organización en búsqueda del aumento del rendimiento, empleando el diseño correlacional bivariado. La muestra estuvo conformada por 51 trabajadores dedicados a dar soluciones tecnológicas. Como instrumentos se utilizaron el Cuestionario de satisfacción laboral en general y el Cuestionario de liderazgo, ambos elaborados por la autora del estudio. Concluyó que los hombres mostraban mayores conductas de liderazgo que las mujeres. También encontró que el liderazgo de las mujeres estaba más orientado a las relaciones mientras que el de los hombres se orientaba a la tarea. No se presentaron diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción laboral. Se manifestó un alto índice de insatisfacción en los trabajadores. Finalmente, este estudio no encontró relación entre liderazgo y satisfacción laboral porque el grupo evaluó su propia conducta como líder y no a sus líderes o supervisores.

Álvarez, Chaparro y Reyes (2014) realizaron en México una investigación denominada “Estudio de la satisfacción de los estudiantes con los servicios educativos brindados por instituciones de educación superior del Valle de Toluca”. El objetivo general buscó calcular el nivel de satisfacción del alumnado universitario en diferentes áreas educativas de las universidades públicas y privadas en el Valle de Toluca para que sirva como antecedente para posteriores investigaciones y estudios comparativos con otras regiones de México y otras naciones. El diseño de la investigación fue cuantitativo, descriptivo transversal no experimental. La muestra se delimitó de manera aleatoria simple respetando los porcentajes de la población de estudiantes de instituciones públicas y privadas y estuvo conformada por 437 estudiantes de nivel superior. El instrumento Cuestionario de satisfacción de los estudiantes con los servicios educativos fue diseñado por los autores de estudio. Se concluyó que los estudiantes estaban satisfechos con la destreza para enseñar de los docentes mas no estaban muy satisfechos con la infraestructura y administración.

Contreras, Espinal y Pachón (2012) elaboraron la investigación “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel” en

Bogotá, Colombia. El objetivo general buscó identificar la presencia del síndrome de Burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales de un hospital de tercer nivel y observar su relación, considerando variables sociodemográficas. Utilizaron el diseño expofacto retrospectivo de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 309 trabajadores de diferentes áreas de la salud de un hospital de nivel III de las cuales el 70% eran mujeres. Los instrumentos usados fueron la versión en español de Gil-Monte y Peiró (1999) del cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir el síndrome y el Test de Adjetivos de Pitcher para evaluar el liderazgo del supervisor o jefe. Como resultado se encontró una presencia baja del síndrome de Burnout. No se encontró relación directa entre el liderazgo y el Burnout, sin embargo, si se halló relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo a través de la motivación intrínseca.

Tsai (2011) realizó el estudio llamado “Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction” [Relación entre la cultura organizacional, liderazgo y satisfacción laboral] en Taiwán. Como objetivo general buscó entender la relación existente entre la cultura organizacional, el liderazgo y la satisfacción laboral de enfermeras en dos hospitales de Taiwán. El diseño usado fue correlacional. La muestra estuvo conformada por 200 enfermeras de dos hospitales, las que participaron voluntariamente. Utilizó el cuestionario denominado Analysis of Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction elaborado por el investigador que consta de 22 ítems en la sección de cultura organizacional, 30 ítems referentes a liderazgo y 12 sobre satisfacción laboral. Como resultado principal halló que la organización cultural estaba positivamente correlacionada con liderazgo y, a su vez, el liderazgo se correlacionaba positivamente con satisfacción laboral.

Omar (2011) realizó el estudio llamado “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor” en Argentina. El objetivo general fue encontrar el posible nexo entre satisfacción laboral y la percepción del supervisor como líder transformacional y comprobar la importancia de la confianza en esa relación. Se utilizó un diseño correlacional, teniendo una muestra no probabilística conformada por 218 trabajadores de empresas públicas y privadas de Argentina. La



investigadora empleó el Cuestionario multifactor de liderazgo de Avolio y Bass (2004) con el fin de determinar el liderazgo transformacional y la versión argentina de la Escala de Shouksmith (1990) para la medición de la satisfacción laboral. La adaptación argentina de Flores (2010) del Inventario de Confianza Organizacional de Cummings y Bromiley (1996) midió la confianza en el supervisor. Como resultado se reconoció que los empleados se sentían a gusto en el trabajo cuando percibían al jefe como líder transformacional.

Riaz y Mubarak (2010) realizaron la investigación titulada “Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction” [El rol del liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción laboral y la satisfacción profesional] en Pakistán, teniendo como objetivo general determinar el impacto del estilo de liderazgo transformacional y transaccional del supervisor de una empresa en la satisfacción profesional y el éxito en el trabajo de los trabajadores, utilizando el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 240 trabajadores de mando inferior y medio de diferentes organizaciones privadas de la capital de Pakistán que tenían por lo menos cinco años de servicio. La prueba usada fue un cuestionario de 13 ítems denominado Leadership Behavior Inventory (TLI) desarrollada por Podsakoff, Moorman y Fetter (1990). Los resultados mostraron tendencias positivas de todas las variables. El liderazgo transaccional se encontraba significativamente relacionado con el éxito laboral mientras que el liderazgo transformacional y el éxito laboral se encontraban positivamente relacionados con la satisfacción profesional.

Willman y Velasco (2010) desarrollaron la investigación titulada “Relación en las percepciones de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad de ICESI” en Colombia. El objetivo general buscó identificar los estilos de liderazgo de los jefes de los practicantes según la percepción del estudiante. La investigación tuvo un carácter exploratorio no experimental. 78 universitarios del último año y sus jefes conformaron la muestra y fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico. Los investigadores basaron su estudio en la teoría de Camino–Meta de Evans (1970) y House (1971). Utilizaron los instrumentos Camin forma A y forma S, que es una adaptación del instrumento

Path Goal Questionnaire de Indvik (1985). También usaron el Cuestionario de evaluación de desempeño que en 5 categorías resume el ejercicio del estudiante en su primera experiencia laboral. Concluyeron que el desenvolvimiento preprofesional del alumno fue mejor cuando percibía que su jefe inmediato ejercía un liderazgo múltiple.

Stander y Rothmann (2009) realizaron el estudio denominado “The Relationship between Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment” [La relación entre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional] en Sudáfrica, con el objetivo general de investigar la relación entre la conducta de empoderamiento del líder, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de organizaciones seleccionadas en Sudáfrica. El diseño utilizado fue transversal correlacional con una muestra de 209 empleados de la industria minera y química con nivel profesional que van desde los no capacitados (alfabetizados) hasta los profesionales. Como instrumentos se utilizaron tres cuestionarios: The Leader Empowering Behavior Questionnaire de Konczak, Stelly y Trusty (2000), The Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967) y The Organizational Commitment Questionnaire de Meyer (1993). Como resultado se halló una relación estadística positiva entre la conducta del empoderamiento de líder, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Así también la conducta de empoderamiento del líder mejora la satisfacción laboral que a su vez mejora el compromiso organizacional.

González y González (2008) desarrollaron la investigación titulada “Percepciones de los estudiantes universitarios frente al liderazgo del docente” en Venezuela, buscando como objetivo general conocer la apreciación de los estudiantes de arquitectura en cuanto al liderazgo del profesor universitario. El diseño fue de tipo descriptivo y contó con 200 estudiantes de la Facultad de arquitectura como muestra, seleccionados con un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó el Cuestionario de liderazgo transformacional elaborado por las propias investigadoras y se basaron en el modelo de liderazgo transformacional de Bass (1985). Como resultado obtuvieron una percepción positiva del estudiante respecto a

desenvolvimiento profesional del docente. La mayoría de los docentes seguían los criterios planteados en el liderazgo transformacional, creando ambientes productivos, centrados en las relaciones humanas, siendo entonces, más eficiente en situaciones críticas o de cambio.

## **2.2. Bases teóricas**

Para desarrollar las bases teóricas relacionadas con la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, se abordará en primer término las definiciones relacionadas con satisfacción laboral, analizando sus enfoques; posteriormente, se hará el mismo análisis con la variable de liderazgo transformacional.

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

#### **Definición**

La satisfacción laboral es uno de los temas más importantes en la psicología del trabajo, porque es un factor esencial para el logro de los objetivos de toda organización. Navarro (2008) explica que existen diferentes definiciones sobre satisfacción laboral y concuerda con Rosales (2015) en que es un concepto complejo relacionado con la percepción de los empleados respecto a su entorno laboral, la supervisión del superior, los beneficios y exigencias del mismo.

Locke (1976) plantea que la satisfacción laboral es el estado placentero de la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre su trabajo. Muchinsky (2000) formula que es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” (p.238). En otras palabras, es la respuesta emocional del trabajador frente a determinados aspectos de su trabajo. Se puede afirmar que estas dos definiciones centran la satisfacción laboral en la respuesta afectiva del trabajador sin tener en cuenta otras variables como el medio social.

Por otro lado, Robbins (como se citó en García, 2010) la define como un conjunto de actitudes del trabajador frente a su trabajo. Si la persona está satisfecha con su trabajo tendrá actitudes positivas y, por el contrario, si está insatisfecho, su actitud

será negativa. Esta definición, a diferencia de las dos anteriores, toma en cuenta el aspecto psicosocial.

Otros investigadores afirman que la satisfacción laboral es la sensación que tiene la persona al alcanzar el equilibrio entre lo que se necesita y el fin que se busca (Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa, 2010); mientras que García (2010) la definió como la actitud que asume un individuo frente a su actividad laboral y se manifiesta en su comportamiento y estado de ánimo dentro de su centro de labores. En otras palabras, si el trabajador está satisfecho en el trabajo, responderá adecuadamente a las exigencias del mismo, pero si se siente insatisfecho no desarrollará a conciencia y afectará a todas las esferas de su vida.

En el Perú, Yamamoto (2012) considera que la satisfacción laboral es la relación que se da entre lo que espera el trabajador y su percepción del logro de metas en el trabajo.

De lo anteriormente expuesto, se puede definir a la satisfacción laboral como las actitudes que tiene el trabajador respecto a su trabajo, en la que participan diversos factores intrínsecos y extrínsecos, que pueden generar actitudes favorables o desfavorables.

### **Enfoques**

Manene (2012) manifiesta que algunos investigadores toman los enfoques de la motivación y sus teorías para explicar la satisfacción laboral. Los tres enfoques que presenta son: enfoque de los procesos o social externo. En segundo lugar, el enfoque de adecuación entre lo percibido y los valores y finalmente el enfoque de contenido o de reducción de necesidades.

El enfoque de los procesos o social externo: considera la forma o proceso en que la persona logra la satisfacción laboral. Las teorías de Vroom, Lawler y Adams representan este punto de vista. Vroom (1992) formuló la teoría de las expectativas, la que afirma que el trabajador se siente satisfecho en el trabajo cuando percibe que a un mayor nivel de esfuerzo recibirá una mejor evaluación de desempeño, lo cual a su

vez redundará en una mejor remuneración o un ascenso satisfaciendo sus metas. Posteriormente Lawler (1994) desarrolló más este pensamiento señalando que el cumplimiento de las tareas trae consigo satisfacción intrínseca como la autorrealización y percepción del logro. La teoría de la equidad de Adams (como se citó en Manene, 2012) considera que los empleados además de interesarse en obtener recompensa por su trabajo, también desean que estas sean equitativas, es decir, tienden a comparar el esfuerzo y la recompensa; y también, a compararse con otras personas ya sea de la organización o no.

Se considera que este enfoque presenta la ventaja que las percepciones de los trabajadores influyen en el resultado del trabajo. También puede generar políticas equitativas sencillas en las empresas, sin embargo, los investigadores del presente estudio consideran que este enfoque se basa en las características personales, por lo tanto, la subjetividad de cada persona podría influenciar en cuanto al sentido de equidad.

El segundo enfoque se refiere a la adecuación entre lo percibido y los valores. Esto significa que la satisfacción en el trabajo depende de la valoración que la persona le dé a los diferentes componentes del empleo. Locke (1976) representa este enfoque con su teoría de los valores; menciona que la satisfacción laboral es el resultado de la sensación que el propio trabajo produce en la medida que este permita alcanzar los valores del trabajador y sean coherentes con sus necesidades.

Este punto de vista permite que los trabajadores establezcan metas claras y busquen alcanzarlas. Sin embargo, si se fijan metas muy altas, podrían generar stress en el empleado.

Por último, presenta el enfoque de contenido o de reducción de necesidades. Considera a todo aquello que puede motivar y cubrir las necesidades laborales de los trabajadores. Acentúan la importancia de los factores de la personalidad humana y tratan de analizarlas relacionándolas con la actuación de las personas en el entorno laboral.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (como se citó en Manene, 2012) postula que los empleados se sentirán más satisfechos con aquellos trabajos capaces de cubrir la mayor cantidad de necesidades, las que estarán en el orden de importancia según los requerimientos de cada persona. Maslow ordena las

necesidades en forma de pirámide. La base corresponde a las necesidades fisiológicas, le siguen las necesidades de seguridad y protección, luego vienen las necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de estima y finalmente las de autorrealización.

Esta teoría ayuda a establecer programas para cubrir las necesidades, sin embargo, la teoría no reconoce las diferencias entre las personas en cuanto a la priorización de sus necesidades.

Así mismo, en la teoría de las necesidades de Mc Clelland (1989) se consideran tres necesidades de Maslow: necesidad de pertenencia, de logro y de poder. La necesidad de pertenencia se refiere a que las personas buscan relacionarse entre ellas y cooperar en la búsqueda del logro de metas comunes. La necesidad de logro se refiere a la necesidad del individuo por realizar labores complicadas y desafiantes y tener éxito de manera individual. Por último, la necesidad de poder se refiere a que las personas gustan de tener el poder institucional o el personal. Mc Clelland establece diferencias entre las personas para ambientes y experiencias diferentes, lo que facilita la selección del personal, pero, por otro lado, al considerar al trabajador totalmente independiente, puede complicar su aplicación.

Por otro lado, Herzberg a mediados de los años 50 participó en varios proyectos de salud pública en los Estados Unidos. El problema que percibía era que, tanto en el campo de la salud física como en el de la psicología, se contaba con estudios sobre el origen de una enfermedad, pero no con la información sobre lo que hacía que las personas se mantengan sanas (Correa, 2012).

En el año 1959, Herzberg, Mausner y Snyderman publican su obra *Motivación en el trabajo* y en ella postulan la teoría de los dos factores motivacionales o Teoría de motivación-higiene, estableciendo los orígenes de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Manso (2002) explica cómo surgió esta teoría. Herzberg y sus colaboradores realizaron dos preguntas a un grupo de ingenieros y contadores. Les pidieron que recordaran algún momento en el que se hayan sentido especialmente bien respecto a su trabajo. Luego les pidieron que recordaran otro momento en que se hayan sentido excepcionalmente mal respecto a sus labores. Con el análisis de las respuestas, concluyeron que la motivación en los centros laborales deriva de dos grupos de factores independientes y específicos. Estos factores son los extrínsecos o de higiene

y los intrínsecos. Los primeros son llamados así porque actuaban de forma similar a los principios de la higiene médica eliminando o previniendo los peligros de la salud, y los segundos son denominados también motivadores.

Los factores extrínsecos o higiénicos aluden al entorno en el que el personal realiza su trabajo como la administración, supervisión, salario, seguridad y clima organizacional; no son controlados por el trabajador, por lo que se les relacionan con la insatisfacción. Las condiciones óptimas en el trabajo pueden evitar la insatisfacción laboral o ayudar a superarla, pero no crean satisfacción. Si el trabajador está muy motivado y considera que su trabajo es interesante y desafiante, puede tolerar el descontento con factores de higiene.

Los factores intrínsecos o motivacionales corresponden a las actividades que el trabajador realiza, los controla y se relacionan con la satisfacción. Involucran al desempeño laboral, creatividad, reconocimiento, desarrollo profesional y personal. Estos factores, que están en la persona misma, cuando son excelentes producen satisfacción, caso contrario, la impiden (García, 2010).

La teoría de los dos factores Herzberg, Mausner y Snyderman (2010), se fundamenta en la teoría de las necesidades de Maslow (como se citó en Gutiérrez, 2013). Los factores motivacionales o intrínsecos se refieren a las necesidades secundarias de estima y autorrealización, mientras que los factores extrínsecos tienen relación con las necesidades fisiológicas y de seguridad. Con esta teoría Herzberg et al. (2010) establecen que la satisfacción y la insatisfacción son dos conceptos diferentes. También sostuvieron que el aumento del sueldo o salario sin la preocupación de los directivos o supervisores respecto a las condiciones de trabajo y del aspecto personal de los trabajadores, pierde rápidamente su capacidad motivadora.

La ventaja que presenta esta teoría es que, al identificar los factores que producen insatisfacción, se pueden mejorar las condiciones de trabajo, aumentando la productividad.

Para Simón (2012) en el área de salud, el trabajo con personas en situación de fragilidad puede generar una gran carga emocional, la que con el tiempo disminuye el desempeño laboral y aumenta el número de errores y ausentismo. La insatisfacción laboral es un riesgo ocupacional extendido entre el personal que brinda servicios en

las instituciones públicas de salud y está relacionado con las condiciones de trabajo, mientras la satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de los trabajadores respecto a su trabajo.

La teoría de Herzberg et al. (1959) fue asumida por los autores del presente estudio por lo que la evaluación aplicada a los internos fue la Versión breve de la encuesta de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979) que se fundamenta en ella. Además, este enfoque toma en cuenta tanto los factores intrínsecos a la persona como los que están alrededor de ella, brindando entonces una visión global.

### **2.2.2. Liderazgo**

#### **Definición**

La definición de liderazgo ha ido modificándose a lo largo de los años. En un inicio fue relacionado con la autoridad de los políticos, militares y altos directivos, actualmente es una característica que se busca en todos los estamentos de las organizaciones. Es así que, estudiosos como Bustamante y Barreat (1998); Arias y Cantón (2006), lo definen como la habilidad que posee el líder para influir en otras personas, en sus creencias, sentimientos y maneras de actuar; con la finalidad de lograr metas y objetivos comunes en determinadas situaciones; pudiéndose realizar de maneras diferentes, dependiendo de las características y cualidades del líder, las cuales deben generar en sus seguidores entusiasmo e identificación con el grupo.

En el mundo académico hay muchas definiciones de liderazgo. Los autores de la presente investigación consideran que el liderazgo puede definirse como la habilidad del líder para influenciar en el liderado y lograr que alcancen los objetivos y metas tanto individuales como grupales.

#### **Enfoques**

Del Valle (2009) señala tres enfoques de liderazgo: conductual o de los rasgos, el situacional o de contingencia y el emergente. Cada uno, con teorías representativas.



El enfoque de los rasgos: busca explicar el liderazgo mediante características que conforman la personalidad de los líderes efectivos y conducen su comportamiento. Sus principales teorías son: La teoría de los rasgos de Stogdill (2010), que parte del supuesto que los líderes nacen. Stogdill y sus colaboradores identificaron un grupo de rasgos innatos que tendían a hacer la diferencia entre los líderes y los seguidores. De esta teoría derivan los tres estilos de liderazgo: autocrático, democrático y “laissez-faire” o liberal. El primer estilo (autocrático) corresponde al líder que ejerce una actitud dominante y no permite que los otros miembros del grupo participen en la toma de decisiones. El segundo estilo (democrático) corresponde al líder que escucha las opiniones y sugerencias de sus seguidores y los motiva para que logren cumplir con los objetivos propuestos, tanto los propios como los institucionales. El tercer estilo (Laissez faire o liberal) corresponde al líder que permite a sus subordinados tener libertad absoluta en sus decisiones y es opuesto al líder autocrático. Puede ser un estilo asumido a propósito o de manera accidental, ya algunos líderes ofrecen total autonomía a sus seguidores, pero les dan los insumos necesarios para que hagan sus labores, mientras que, en otro lado, están los líderes que sencillamente no se preocupan y abandonan a sus colaboradores.

Otra teoría que forma parte de este enfoque es la basada en el comportamiento y fue postulada por Lewin, Lippit y White (como se citó en Del Valle, 2009), la cual analiza el comportamiento de los líderes y la relación con el liderazgo efectivo. Plantearon dos estilos de personalidades totalmente opuestas denominadas personalidad X y personalidad Y. En la primera se encuentran las personas que evaden las responsabilidades, no desean trabajar y no poseen iniciativa. Las personas que tiene la personalidad Y son aquellos que gustan de trabajar, son proactivos, muy ingeniosos y con capacidad para mejorar el área en la que laboran.

El segundo enfoque es el situacional o conductual, señala que diferentes patrones de conducta pueden ser efectivos en distintas situaciones en las que se deba liderar. Dentro de este enfoque destaca la teoría de la Trayectoria-meta de House y Mitchell (como se citó en Willman y Velasco, 2010), que postula que los líderes son efectivos según su influencia positiva en otros para que alcancen sus objetivos. Otra teoría que

se incluye en este enfoque es la del líder-participación postulada en 1973 por Vroom (como se citó en García-Solarte, 2015) que tiene relación con las decisiones tomadas por los líderes y la aceptación de sus subordinados, derivándose en cuatro tipos de liderazgo: participativo, apoyador, directivo y orientado a los logros.

Finalmente, en la década de los ochenta, surge el enfoque emergente. Cruz-Ortiz, Salanova y Martínez (2013), señalan que con este enfoque se visualiza al liderazgo en la relación del líder con sus seguidores. Se incluyen en este enfoque el liderazgo carismático definido por House, Gardner y Avolio (como se citó en Ayoub, 2010), liderazgo transaccional de Hollander (1978) y el liderazgo transformacional de Bass (1985). Seguidamente se desarrollarán estas dos últimas teorías del liderazgo.

#### **2.2.2.1. Liderazgo transaccional**

Navas y Molero (2011) consideran que el estilo de liderazgo transaccional conjuga el interés por los líderes y los seguidores. Se fundamenta en la teoría del intercambio social de Homans (1974) y fue desarrollada por Hollander (1978). Este investigador asume que el trabajo se motiva por la recompensa y que las organizaciones tienen un mejor desarrollo cuando existe una clara cadena de mando.

Burns (1978) define al liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus subalternos.

Por su parte, Bass (1985) considera que este liderazgo se centra en la relación entre el líder y los subordinados y que las personas se motivan por un sistema de recompensas o castigos, ignorando el factor emocional y confirmando la existencia de una relación costo-beneficio.

Méndez (2009) explica que la teoría del liderazgo transaccional tiene su sustento teórico en las teorías conductistas y el condicionamiento operativo de Pavlov y Skinner (como se citó en Domjan, 2012).

Nader y Castro (2007) presentan las dimensiones del liderazgo transaccional. La primera es la recompensa contingente, que se da cuando el líder, que muestra una

actitud activa y participativa, plantea negociaciones con sus seguidores con el fin de alcanzar las metas propuestas. La segunda dimensión es la dirección por excepción, que se presenta cuando los líderes, que muestran una actitud pasiva, supervisan de cerca a sus subordinados para evitar que cometan errores o se desvíen de la ruta de acción trazada. Por último, los líderes aplican acciones correctivas para evitar que se cometa un error o corregirlo si ya se cometió. Esto corresponde a la dimensión de prevenir errores y actuar cuando el error ya se dio.

Siles (2015) ejemplifica el funcionamiento del liderazgo transaccional con la siguiente situación: el líder reconoce la función que asumirá el seguidor y se la explica claramente generando confianza en él. A su vez, reconoce sus debilidades y sus necesidades y busca la manera de satisfacerlas con el fin que el resultado sea valioso para su seguidor animándolo a realizar el esfuerzo necesario para obtener el desempeño esperado. En el área educativa y en particular en la docencia de la odontología, las notas o evaluaciones se convierten, según este enfoque, en elementos de transacción; sin embargo, son muy débiles para empoderar al estudiante y conseguir metas de formación integral en beneficio de la población.

#### **2.2.2.2. Liderazgo transformacional**

Este concepto fue definido inicialmente por Burns (1978), indicando que los líderes transformacionales tienen la capacidad de inspirar a sus seguidores y trabajar unidos en la búsqueda de metas comunes, incrementando el nivel de moralidad y motivación. Posteriormente, Bass (1985) basando sus ideas en Burns (1978) y el liderazgo carismático de House (como se citó en Willman y Velasco, 2010), definió este liderazgo desde el efecto que produce el líder en sus liderados a partir de la toma de conciencia de la importancia y valor que adquieren los resultados al hacer las tareas asignadas. Busca que los seguidores valoren y trabajen unidos por los objetivos institucionales a través de la motivación efectiva del líder, quien genera confianza y es respetado (Nader y Castro, 2007).

Tiempo más tarde, Bass, Avolio y Goodheim (1987), consideran al liderazgo transformacional como el elemento que motiva a los seguidores a trabajar unidos

para conseguir las metas comunes importantes. En 1990, Bass sostiene que el líder es aquel que presta atención y consideración a la persona, preocupándose de sus necesidades afectivas e intelectuales y apoya el crecimiento personal en medio de un clima armónico (Mendoza y Ortiz, 2006).

Por otro lado, Arango, Pérez y Sepúlveda (2015) señalan que Bass hacía referencia al modelo de Maslow quien definió al líder como aquel que logra la autorrealización. Cardona (2002) opina que el líder transformacional visualiza claramente las metas a lograr y de acuerdo a las circunstancias o a lo que se espera, motiva a sus seguidores con actitudes positivas e innovadoras produciendo cambios en los individuos, las organizaciones y la sociedad, es decir, es beneficioso para la colectividad.

Bracho y García (2013) definen el liderazgo transformacional como el proceso de dirección en el que la transformación del entorno se realiza a partir de la actuación del líder, que tiene la capacidad de inspirar y motivar a sus liderados en cualquier organización. Lerma y Martín (2007) opinan que en el liderazgo transformacional el líder tiene la capacidad de infundir entusiasmo y energía.

El liderazgo transformacional en educación superior se caracteriza por la comunicación que se da entre los líderes, los colegas y sus seguidores o alumnos. Destaca también que los líderes transformacionales en la institución educativa apuntan hacia la excelencia a partir de sus valores, creencias y virtudes (González, 2012).

En resumen, se puede decir que el líder transformacional es aquel que inspira al grupo a empoderarse de la situación. Son facilitadores del crecimiento personal de sus seguidores e incentivan la creatividad de tal forma que cada miembro del grupo es capaz de dar lo mejor de sí en beneficio de la institución.

El liderazgo transformacional según Bass (1985) tiene cinco dimensiones o características básicas:

- Influencia idealizada: Burns la definió en un inicio como carisma. Posteriormente Bass la denomina influencia idealizada. Bernal (2000) la define como la

habilidad para motivar, transmitir confianza y respeto y, a su vez, demostrar autoconfianza y compromiso, generando satisfacción entre sus seguidores. Años más tarde, Bass y Avolio (2006) señalan que el líder transformacional es ejemplo para sus seguidores y muestra un comportamiento ético.

En consecuencia, la influencia idealizada es la característica que un líder educativo debe poseer para diferenciarse del resto. Es una valiosa herramienta para los docentes porque con ella, serán capaces de lograr en sus alumnos un mayor esfuerzo y así, obtener un mejor y mayor nivel en el desempeño para alcanzar las metas propuestas.

- Estimulación intelectual: El líder se convierte en un facilitador de nuevas ideas para encontrar creativas soluciones a los problemas a través del pensamiento crítico. También consideran que el líder, que estimula intelectual y creativamente a sus liderados, los encamina a cuestionar sus propias ideas, replantearse conceptos conocidos y maneras de actuar. Evitando criticar públicamente para corregir sus errores (Bass y Riggio, 2006).

El líder educativo estimula a sus estudiantes para aplicar su intelecto en la solución de problemas, generando retos para buscar nuevas maneras de operar, desligándose de los conocimientos previos y vinculándose con nuevas acciones creativas Leithwood, Mascall y Strauss (como se citó en Bracho y García, 2013).

- Motivación inspiracional: El líder tiene la capacidad de poder identificar amenazas y oportunidades, brindando siempre una visión optimista e inspirando a alcanzar nuevas metas. Convince a sus liderados y motiva el trabajo en equipo. El líder educativo que posea esta característica, genera optimismo y fortaleza en sus estudiantes, los motiva con palabras y con hechos, mostrando su compromiso con la institución. Así también, hace que aumente la conciencia de sus seguidores sobre la existencia de metas que ambos comparten (Bass y Avolio, 2006).
- Tolerancia psicológica: Es la habilidad del líder de cultivar la paciencia y la tolerancia, usando el sentido del humor para indicar equivocaciones y aprender de los errores. Genera un ambiente amigable, encaminando las acciones hacia el

logro de las metas comunes, desarrollando la creatividad y motivando a los estudiantes a llegar más allá de sus propias expectativas (Bass y Avolio, 2006).

Con estos postulados, podemos indicar que los líderes dentro de una organización educativa están comprometidos a desarrollar estos factores en su vida personal (González 2012).

En el ámbito educativo este tipo de liderazgo dentro de las estructuras en donde le toque enseñar, debe propiciar una relación positiva con sus estudiantes, haciendo con paciencia del error una oportunidad para mejorar.

- Consideración individual: El líder muestra gran capacidad de escucha, es empático y se comunica asertivamente, delega actividades y luego brinda retroalimentación crítica y constructiva (Bracho y García, 2013). El líder educativo otorga una atención individualizada y se concentra en el desarrollo de las necesidades de cada alumno para orientarlo según su potencial. Genera un clima de apoyo adecuado para el aprendizaje.

Estos factores son independientes, pero a su vez se relacionan entre sí, manifestándose en conductas que implican la motivación de sus colaboradores para lograr superar sus expectativas, elevando los niveles de confianza al superar sus propios intereses en beneficio de la colectividad (González, González, Ríos y León, 2013).

Omar (2011) plantea que el líder transformacional estimula a los colaboradores a tomar conciencia de la importancia que aporta el trabajo en equipo dentro de las instituciones, desarrollando en el grupo el sentido de colaboración, participación, pertenencia y servicio hacia la búsqueda de los objetivos institucionales en beneficio de la colectividad.

Como conclusión se puede afirmar que el líder transformacional es aquel que motiva a sus liderados a asumir retos, respetándolos individualmente y tomando en cuenta sus opiniones y sentimientos. De esta manera, les proporciona las herramientas para que fortalezcan su autoestima y en consecuencia, el líder es percibido positivamente por sus seguidores.

### 2.3. Definición de términos básicos

Luego de haber revisado la literatura referente a la presente investigación, se definen los siguientes términos básicos:

- **Satisfacción laboral:**  
Es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo (Chiang y Ojeda, 2011).
- **Liderazgo transformacional:**  
Es la capacidad que tiene el líder para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas (Bass, 1985).
- **Interno de odontología:**  
Es el alumno del último año de estudios de odontología, incorporado al servicio asistencial en hospitales (Hospital Santa Rosa, s. f. p. 3).
- **Hospital III-1:**  
Es el establecimiento de salud que brinda atención ambulatoria y hospitalización altamente especializada, con énfasis en la recuperación y rehabilitación a través de unidades médico quirúrgicos de alta complejidad (Ministerio de Salud, 2011).
- **Coordinador:**  
Es el profesional de la salud que labora en una sede docente y la universidad, encargado de organizar y supervisar las actividades de los internos (Hospital Santa Rosa, s. f. p.2).

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1

#### **3.2. Objetivos específicos**

1. Describir la satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1.
2. Describir el liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1.
3. Establecer la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.
4. Relacionar la satisfacción laboral del interno de odontología según edad y las dimensiones de liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.
5. Relacionar la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y las dimensiones de liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.



## IV. HIPÓTESIS

### 4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.

### 4.2. Hipótesis específicas

1. Existe moderada satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1.
2. Existe moderado liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III.-1.
3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.
4. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología según edad y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.
5. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.

## V. MÉTODO

### 5.1. Tipo de investigación

La presente investigación es básica, porque su finalidad es aumentar el conocimiento sin preocuparse de su aplicación práctica o producir tecnologías (Sánchez y Reyes, 2006).

Es cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes señalan que este tipo de investigación recolecta datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico. Establece y comprueba patrones de comportamiento para probar teorías.

### 5.2. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, transversal y correlacional. Según Hernández et al. (2010), es no experimental porque se realiza sin manipular las variables intencionalmente, observándose los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos. Es también transversal porque los datos se recolectan en un solo momento. Es correlacional porque se evalúa la relación entre las variables satisfacción laboral y liderazgo transformacional.

En la figura 1 se aprecia la representación gráfica del diseño:

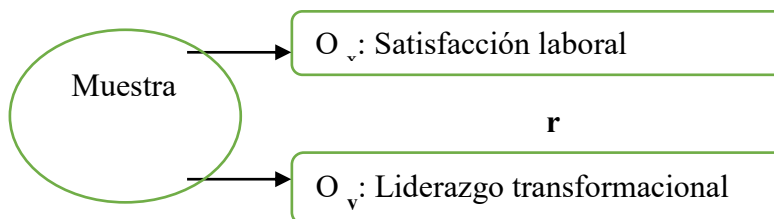


Figura 1. Representación gráfica del diseño correlacional

### **5.3. Variables**

En vista que las variables no pueden ser manipuladas y acorde con el diseño de investigación sobre el cual se rige el presente estudio, las variables son de medida o atributivas (Kerlinger y Lee, 2002).

#### **Variable atributiva 1**

Satisfacción laboral. Definida por los puntajes obtenidos en la Escala breve de satisfacción laboral.

#### **Variable atributiva 2**

Liderazgo transformacional. Definida por los puntajes obtenidos en el Cuestionario de liderazgo transformacional y que evalúa las siguientes dimensiones:

- Influencia idealizada
- Motivación inspiracional
- Estímulo intelectual
- Consideración individual
- Tolerancia psicológica

#### **Variables de control**

- Sexo
- Edad
- Interno de odontología
- Tipo de hospital: Nivel III-1

#### **Variables controladas**

- Condiciones medio-ambientales: Los ambientes en los que se aplicaron los instrumentos contaron con una adecuada iluminación y ventilación.

- Deseabilidad social: La participación de los internos en la investigación fue voluntaria, anónima y confidencial, con lo que se buscó que respondieran de manera honesta.

## 5.4. Población y muestra

### 5.4.1. Población

La población de este estudio estuvo conformada por 213 internos de odontología de dos universidades públicas y una particular, que realizaron su internado durante el periodo 2017 en 12 hospitales nivel III-1, ubicados en Lima Metropolitana. Para respetar el anonimato de los participantes en la presente investigación, las universidades han sido enumeradas del 1 al 3. Los hospitales nivel III-1 de Lima Metropolitana han sido denominados con letras de la A a la L (Ver tabla 1)

Tabla 1

*Internos de odontología por universidad y hospital 2017*

Hospital/Universidad	1	2	3	Total
A	11	0	0	11
B	6	10	0	16
C	8	6	12	26
D	5	6	0	11
E	0	10	25	35
F	0	8	25	33
G	0	8	12	20
H	10	5	0	15
I	5	5	0	10
J	0	10	0	10
K	10	10	0	20
L	0	6	0	6
Total	55	84	74	213

*Fuente:* Datos otorgados por una universidad particular y dos universidades públicas

El total de internos de odontología del periodo 2017 se ha distribuido en doce hospitales de Lima Metropolitana de Nivel III-1, como se presenta en la tabla 2, siendo el hospital I el que concentra la mayor proporción de internos. Cercano a estos valores se encuentran el hospital C y el hospital H. En el otro extremo, podemos apreciar que el hospital A concentra el menor porcentaje de internos, seguido por los hospitales L y el hospital K. Cabe mencionar que esta distribución corresponde al campo clínico delimitado por las instituciones y por las plazas asignadas previamente para la práctica preprofesional.

Tabla 2

*Frecuencia de internos de odontología por sede de práctica*

Hospital	Frecuencia	Porcentaje
A	9	3,80
B	17	8,00
C	27	12,70
D	11	5,20
E	15	7,10
F	20	9,40
G	16	7,50
H	25	11,80
I	33	15,60
J	20	9,40
K	10	4,70
L	10	4,70
Total	213	100,00

#### **5.4.2. Muestra**

Al haberse realizado la investigación sobre todos y cada uno de los individuos que constituyen la población, la muestra fue exhaustiva (Cabalgante, 2003).

La muestra estuvo conformada por el total de los internos de odontología de dos universidades públicas y una privada. Conformando un grupo de 213 estudiantes.

En la tabla 3, se presenta la distribución de la muestra según el sexo, edad y universidad de procedencia de los participantes, apreciándose que el grupo femenino es el mayoritario.

En cuanto a la distribución de la muestra por grupos de edad, se observa que los participantes entre 24 a 25 años conforman el grupo mayoritario, le sigue el grupo de estudiantes entre 26 a más años y el grupo minoritario es el conformado por los internos con una edad menor o igual a 23 años.

Con respecto a la universidad de procedencia, existe una mayor representación de internos de odontología procedentes de universidades públicas de Lima Metropolitana.

Tabla 3

*Distribución de la muestra según sexo, edad y universidad de procedencia*

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	81	38,00
Femenino	132	62,00
Edad agrupada		
≤ 23 años	60	28,20
24 a 25 años	84	39,40
≥ 26 años	69	32,40
Universidad		
1	55	25,50
2	84	39,60
3	74	34,90
Total	213	100,00

**Criterios de inclusión**

- Ser mayor de edad.
- Haber firmado el consentimiento informado.

- Internos de odontología de las universidades que participan de la investigación que se encuentren realizando su internado en un hospital de nivel III-1 de Lima Metropolitana.

### **Criterios de exclusión**

- No encontrarse presente en el día de la recolección de datos.
- Tener vinculación laboral con algún integrante del equipo de investigación.
- No haber completado debidamente los cuestionarios.

En la matriz de consistencia se puede apreciar: problema, objetivos, hipótesis, variables y método (Ver apéndice A).

## **5.5. Instrumentos**

En el presente estudio se utilizaron dos instrumentos: la Escala breve de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall adaptada por Boluarte y Merino (2015) y el Cuestionario de liderazgo transformacional desarrollado por González (2016).

### **5.5.1. Instrumento para medir la satisfacción laboral**

#### **5.5.1.1. Escala de satisfacción laboral [Overall Job Satisfaction Scale] Estudio 1**

Warr, Cook y Wall (1979) elaboraron una escala con el objetivo de medir la satisfacción laboral sobre una muestra de 390 obreros de la industria manufacturera en el Reino Unido. La estructura de la prueba se fundamenta en la teoría de Herzberg de los dos factores postulada en 1959.

Después de realizar un estudio piloto, Warr et al. elaboraron un cuestionario tipo Likert que constaba de 15 ítems distribuidos en dos subescalas: la de factores intrínsecos, conformada por siete ítems que evaluaban aspectos relativos a la tarea misma y la subescala de valores extrínsecos constituida por 8 ítems y se enfocaban en los factores que rodeaban al trabajo; ambas medidas desde el enfoque de disposición actitudinal. Concluyeron que el instrumento elaborado era adecuado para

medir la satisfacción laboral y que la relación con las escalas elaboradas en Norteamérica era estrecha.

### **Evidencias de validez y confiabilidad del estudio 1**

Warr et al. (1979) obtuvieron la validez de constructo del instrumento original mediante un análisis factorial exploratorio, con índices KMO  $>$  ,50 y una prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p <$  ,01 identificando dos factores con rotación Varimax a través del método de componentes principales.

Los datos de confiabilidad se obtuvieron por medio del análisis de Alpha de Cronbach, encontrando un ,85 en satisfacción general y entre ,74 y ,79 en la satisfacción intrínseca y extrínseca respectivamente.

#### **5.5.1.2. Escala breve de satisfacción laboral - estudio 2**

Cooper, Rout y Faragher en 1989 elaboraron la adaptación breve de la versión completa del instrumento construido por Warr, et al. (1979) para una población de médicos en Reino Unido. El objetivo del estudio fue identificar las fuentes de estrés en el trabajo asociado con el alto nivel de insatisfacción laboral y el escaso bienestar mental de los médicos en Inglaterra. La muestra estuvo conformada por 1817 médicos seleccionados al azar. Al tener como base la escala de Warr, et al. (1979), siguieron el modelo de Herzberg, por lo que incluían los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. La prueba cuenta con diez ítems: cinco correspondientes a la satisfacción intrínseca, cuatro ítems a la satisfacción extrínseca y uno a la satisfacción general. Los autores consideraron el resto de ítems de la prueba original no adecuados para la población objetivo.

### **Evidencias de validez y confiabilidad de la versión adaptada - estudio 2**



Cooper et al. (1989) tomaron en cuenta las evidencias de validez y confiabilidad encontradas por Warr, et al. (1979). Consideraron que la escala proveía las condiciones necesarias para medir la satisfacción laboral. Desde la base racional seleccionaron los 10 ítems que consideraron importantes para aplicarlos a la población de médicos según sus características, los cinco restantes no los consideraron adecuados. Encontraron valores mayores a ,80 de confiabilidad para la versión breve, al igual que la versión completa (Boluarte y Merino, 2015; Cooper et al, 1989).

### **5.5.1.3. Escala breve de satisfacción laboral – estudio 3**

En el Perú, Boluarte y Merino (2015) adaptaron al español la versión breve inglesa con el propósito de mostrar la validez y confiabilidad del instrumento. La muestra estuvo conformada por 88 profesionales de la salud de una institución pública seleccionados en forma no probabilística. Los investigadores, luego de analizar diferentes estudios sobre la Escala de Warr et al. (1979), consideraron que ninguna versión breve poseía las evidencias necesarias para demostrar la validez del instrumento. Posiblemente aquellas personas que utilizaron la escala y la validaron no publicaron los resultados obtenidos, por lo que se carece de un conocimiento acumulativo de las características métricas a pesar de ser esta escala muy utilizada en Europa. Los indicadores de confiabilidad tampoco habían sido reportados y en su defecto los investigadores que la usaban asumían el indicador encontrado en la primera versión como válido. Así mismo, Boluarte y Merino (2015) opinaron que no existía una clara explicación de la diferenciación entre los factores intrínsecos y extrínsecos, encontrando más bien semejanzas entre los ítems.

Después de realizar el análisis factorial confirmatorio, los investigadores identificaron los ítems de la prueba de Warr et al. (1979) con mejores propiedades psicométricas estructurales para elaborar una nueva versión breve. Con ella, se puede conseguir una exploración parsimoniosa de la satisfacción laboral cuando no se cuenta con mucho tiempo y se requiera solo la visión global de la experiencia de los trabajadores. En cuanto a las dimensiones de la escala, Boluarte y Merino (2015) no encontraron una diferenciación significativa entre ambas, lo que indica que se puede

alcanzar una percepción general de la satisfacción laboral con la consistencia necesaria para definir un instrumento de medición que dé un solo puntaje global.

Por lo tanto, la Escala breve de satisfacción laboral adaptada por los investigadores peruanos, es unidimensional, consta de 10 enunciados. Tiene siete niveles de respuesta en una escala Likert que abarca las siguientes mediciones: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Para el presente estudio se ha utilizado esta escala sin ninguna modificación con la autorización de uno de los autores (Ver apéndice B).

### **Evidencias de validez y confiabilidad de la versión adaptada en el Perú**

Boluarte y Merino (2015) emplearon el análisis factorial confirmatorio para evaluar las dos versiones breves de Cooper et al. (1989) y la de ellos. Usaron el método de ajuste de máxima verosimilitud sobre las correlaciones policóricas entre los ítems, lo que permitió representar mejor la continuación bivariada subyacente de los mismos. Aplicaron el método de ajuste Satorra - Bentler para aminorar el impacto de la posible anormalidad de los datos. Diferentes indicadores de ajuste absoluto complementaron la evaluación de la prueba. Compararon la consistencia interna y la varianza extraída de cada modelo evaluado. Los análisis fueron realizados con el programa EQS 6,2. Por último, examinaron la distribución del puntaje obtenido para identificar el tipo de distribución teórica.

El instrumento adaptado por Boluarte y Merino (2015) tiene un nivel de confiabilidad mayor a ,80 según el análisis de Alpha de Cronbach, índice igual al de la versión inglesa, sin embargo, al evaluarla con el coeficiente Omega, se encontró una importante diferencia obteniendo un valor bastante más alto.

#### **5.5.1.4. Escala de satisfacción laboral para la muestra de estudio**

Durante el primer trimestre del 2016 se realizó un estudio piloto con fin de confirmar la validez y confiabilidad del presente instrumento. Se aplicó el instrumento Escala

breve de satisfacción laboral adaptado por Boluarte y Merino (2015) sin ninguna modificación.

### Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala breve de satisfacción laboral para la muestra de estudio

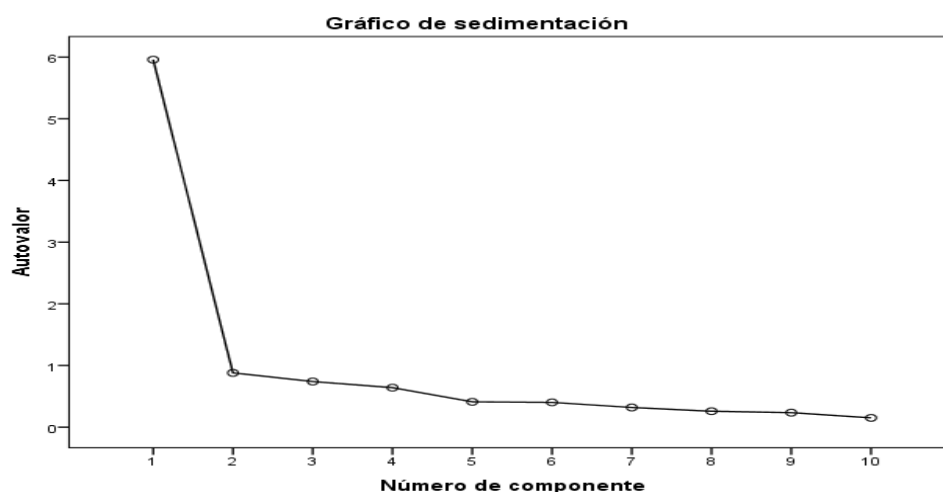
La validez de la escala de satisfacción laboral se obtuvo mediante un análisis factorial exploratorio. Los índices de ajuste que se reportan son un coeficiente de Kaiser Meyer Olkin igual a ,92; con una prueba de esfericidad de Bartlett que obtiene un estadístico ji cuadrado de 1394,75, estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 99%. Confirmándose la unidimensionalidad de la Escala de satisfacción laboral adaptada por Boluarte y Merino (2015) en profesionales de la salud (Ver tabla 4).

Tabla 4

*Pruebas de ajuste para el análisis factorial de la Escala de satisfacción laboral*

Escala	KMO	Test de Bartlett	
		$\chi^2$	Sig.
Escala de satisfacción	,92	1394,75	,00

En la figura 2, se muestra el gráfico de sedimentación de la escala de satisfacción laboral, sobre el cual se aprecia 1 componente principal que alcanzan una varianza explicada equivalente al 60% del total. En este sentido, podemos vislumbrar que la



estructura factorial exploratoria es unifactorial.

*Figura 2.* Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio de la Escala de satisfacción laboral

En la tabla 5 se presenta la carga factorial de la Escala de satisfacción laboral, observándose saturaciones por encima de ,60, con un autovalor superior a 5 que explica una varianza total del 59,59%, lo que indica que el instrumento es congruente con el marco teórico del que procede, hallándose unidimensionalidad en el instrumento.

Tabla 5

*Análisis factorial de la Escala de satisfacción laboral*

Ítems	Componente
	1
1. Condiciones físicas del trabajo	,65
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo	,73
3. Sus compañeros de trabajo	,68
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho	,76
5. Responsabilidad que se le ha asignado	,86
6. Su salario	,70
7. La posibilidad de utilizar sus capacidades	,91
8. La atención que se presta a las sugerencias que hace	,86
9. Su horario de trabajo	,76
10. La variedad de tareas que realiza en su trabajo	,77
Auto valores	5,59
% V. explicada	59,59%
Total V. explicada	59,59%

*Nota:* Método de extracción: análisis de componentes principales

El análisis de confiabilidad de la Escala de satisfacción laboral se obtuvo por consistencia interna reportando un coeficiente Alfa de Cronbach igual a ,92; lo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta (Ver tabla 6).

Tabla 6

*Análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de satisfacción laboral*

Variable	n	ME	DE	Alfa
Satisfacción laboral	10	49,02	11,24	,92

A partir del estudio piloto en el que se evaluaron 176 internos de odontología del periodo de estudios 2016, se obtuvieron los siguientes puntos de corte para identificar los niveles de satisfacción laboral.

Tabla 7

*Baremos de la Escala de satisfacción laboral*

Variable	Baremos	Niveles
Satisfacción laboral	< 44 puntos	Deficiente
	44-56 puntos	Moderado
	> 57 puntos	Eficiente

*Nota.* Datos obtenidos a partir del estudio piloto

## **5.5.2. Cuestionario de liderazgo transformacional**

### **5.5.2.1. Estudio 1: Estudio original**

El Cuestionario de liderazgo transformacional fue elaborado por González en la Universidad de Zulia, Venezuela en el 2008 y actualizado el 2016. El objetivo de la investigación fue elaborar un cuestionario para identificar la apreciación de los estudiantes de arquitectura sobre el liderazgo transformacional del profesor universitario. El diseño de la investigación fue descriptivo y cuantitativo basado en el enfoque epistemológico empirista inductivo. Conformaron la muestra 200 estudiantes de sexo y edad distinta de la facultad de arquitectura. Para su selección, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple. El cuestionario, fundamentado en los factores que conforman el modelo propuesto por Bass (1995) sobre liderazgo transformacional, consta de 60 preguntas tipo Licker. Las dimensiones que estudia el

instrumento son amplias ya que cada una cubre 12 ítems. Los factores relacionados con el liderazgo del docente y su desempeño son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica.

### **Evidencias de validez y confiabilidad del estudio 1**

González y González (2008) sometió el instrumento que constaba en un inicio de 70 reactivos a la validación de contenido mediante el análisis y evaluación de 10 expertos, a los que se les entregó también el instrumento de validez de contenido siguiendo el modelo de Chávez (2007), el que buscaba que el experto evalúe cada reactivo en relación al contexto teórico, vinculación con los objetivos, dimensiones e indicadores, tipo de pregunta y redacción. Después de procesarse los juicios de los expertos se determinó la eliminación de cuatro ítems.

González y su equipo tuvieron que reestructurar la prueba de 66 reactivos, la cual fue aplicada a un grupo de 48 estudiantes. La validez de constructo se obtuvo por análisis de ítems en el cual se consideró la capacidad discriminativa de los reactivos con valores por encima de ,20. Se adoptaron nuevamente los procedimientos de Chávez (2007) para la aplicación de la prueba piloto de significación estadística *t* de Student a cada ítem. Sobre la base de los resultados del cuestionario en su segunda versión, se concluyó que seis reactivos no alcanzaron poder discriminatorio. Al ser eliminados, se obtuvo la tercera versión con 60 preguntas. Esta fue la versión utilizada en la presente investigación (Ver apéndice C).

Los valores de confiabilidad se lograron por consistencia interna del instrumento, reportando un coeficiente de Alpha de Cronbach igual a ,97 considerada de alta confiabilidad.

#### **5.5.2.2. Estudio 2: Estudio peruano**

Los investigadores del presente estudio se contactaron vía internet con González, autora de la prueba, solicitándole autorización para utilizar su Cuestionario sobre

liderazgo transformacional a lo cual accedió gentilmente. No fue necesario realizarle ninguna modificación (Ver apéndice C).

### Validación y aplicabilidad de la prueba en el Perú

A partir de la prueba piloto se pudo evaluar la validez del instrumento. Debido a que no había sido utilizado en Perú, se recurrió a juicio de expertos para comprobar la validez de contenido, alcanzando un valor de V Aiken superior a ,90 en cada uno de los criterios analizados (Ver tabla 8).

Tabla 8

*Validez de contenido para el Cuestionario de liderazgo transformacional*

Criterios	Jueces	V Aiken	IC 95%	
			LI	LS
Claridad	8	,93	,94	,97
Objetividad	8	,95	,94	,97
Actualidad	8	,96	,94	,97
Organización	8	,93	,91	,95
Suficiencia	8	,93	,91	,98
Intencionalidad	8	,97	,96	,98
Consistencia	8	,96	,95	,98
Coherencia	8	,96	,95	,98
Metodología	8	,96	,95	,98
Pertinencia	8	,96	,95	,98

*Nota:* El criterio de significancia para la V Aiken es que el LI > 50

Se evaluó la validez de constructo a partir de un análisis factorial exploratorio, alcanzando un Coeficiente Kayser Meyer Olkin igual a ,97 que confirma la intercorrelación de los ítems. Asimismo, se obtiene un estadístico ji cuadrado igual a 1394,75, estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 99%. Identificándose la presencia de cinco dimensiones correspondientes: *Influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual, consideración individual y*

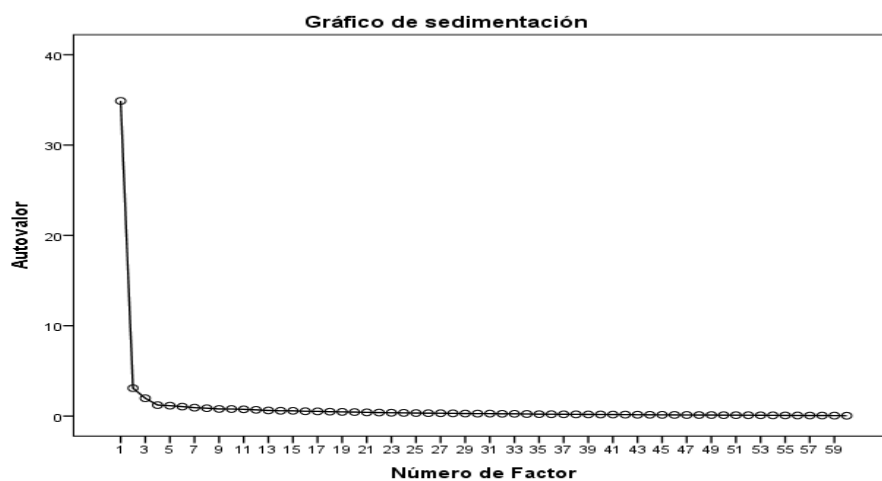
*tolerancia psicológica*, mostrando coherencia con la propuesta teórica de la versión original (Ver tabla 9).

Tabla 9

*Pruebas de ajuste para el análisis factorial del Cuestionario de liderazgo transformacional*

Cuestionario	KMO	Test de Bartlett	
		$\chi^2$	Sig.
Liderazgo transformacional	,97	1394,75	,00

En la figura 3 se muestra el gráfico de sedimentación del Cuestionario de liderazgo transformacional, sobre el cual se aprecian 5 componentes principales que alcanzan una varianza explicada equivalente al 67,88% del total. En este sentido, podemos



vislumbrar una estructura factorial exploratoria de 5 factores.

*Figura 3.* Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del Cuestionario de liderazgo transformacional



En la tabla 10, se presenta la estructura factorial del Cuestionario de liderazgo transformacional para los cinco factores extraídos por el método de componentes principales con rotación Promax, observándose saturaciones en el primer factor que oscilan de ,49 a ,69; en el segundo factor de ,69 a ,87; en el tercer factor de ,49 a ,69; en el cuarto factor de ,59 a ,85 y en el quinto factor de ,39 a ,60. En todos los casos las cargas factoriales reportadas superan los valores mínimos esperados. Los auto valores reportados para cada factor explican el 68% de la varianza total, lo que clarifica la calidad del procedimiento de validez.

Tabla 10

*Matriz de pesos factoriales del Cuestionario de liderazgo transformacional mediante el método de componentes principales con rotación Promax para la muestra total (n=176)*

Ítems	Componente				
	1	2	3	4	5
LC1	,66				
LC2	,57				
LC3	,67				
LC4	,52				
LC5	,63				
LC6	,56				
LC7	,58				
LC8	,58				
LC9	,69				
LC10	,67				
LC11	,52				
LC12	,50				
LM13		,69			
LM14		,70			
LM15		,82			
LM16		,82			
LM17		,78			
LM18		,86			
LM19		,85			
LM20		,82			
LM21		,81			
LM22		,87			
LM23		,86			
LM24		,86			
LE25			,64		
LE26			,67		
LE27			,66		
LE28			,65		
LE29			,69		
LE30			,61		
LE31			,60		
LE32			,63		
LE33			,60		

LE34	,57	
LE35	,57	
LE36	,50	
LI37		,73
LI38		,77
LI39		,85
LI40		,74
LI41		,77
LI42		,68
LI43		,69
LI44		,63
LI45		,61
LI46		,64
LI47		,60
LI48		,59

Tabla 10 (Continuación)

Ítems	Componente				
	1	2	3	4	5
LT49					,48
LT50					,57
LT51					,59
LT52					,60
LT53					,51
LT54					,57
LT55					,49
LT56					,52
LT57					,40
LT58					,46
LT59					,53
LT60					,46
Auto valores	34,89	3,08	1,96	1,21	1,15
% Suma de cargas al cuadrado	28,67	29,97	21,50	23,20	16,90
Total V. Explicada			67,88%		

La fiabilidad del Cuestionario de liderazgo transformacional se determinó por el método de consistencia interna. En la tabla 11, se aprecian los resultados por dimensiones obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach global igual a, 98, mientras que para sus dimensiones el coeficiente oscila entre ,94 a, 96, lo que indica que el instrumento es capaz de medir el rasgo propuesto, tanto de forma global como por sus dimensiones.

Tabla 11

*Análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de liderazgo transformacional*

Variables	Ítems	Me	DE	Alfa
Liderazgo transformacional	60	239,87	41,63	,99
Influencia idealizada	12	49,95	8,18	,94
Motivación inspiracional	12	47,40	9,17	,96
Estímulo intelectual	12	47,12	9,47	,97
Consideración individual	12	47,26	8,23	,95
Tolerancia psicológica	12	48,01	8,82	,96

A continuación, se presentan los baremos obtenidos a través de un estudio piloto llevado a cabo sobre una muestra de 176 internos de odontología del periodo de estudios 2016, procedentes de 3 universidades de Lima Metropolitana.

Tabla 12

*Baremos del Cuestionario de liderazgo transformacional*

Variable	Puntaje directo	Niveles
Liderazgo transformacional	< 213 puntos 213-271 puntos > 271 puntos	Deficiente Moderado Eficiente
Influencia idealizada	< 44 puntos 44-56 puntos > 57 puntos	Deficiente Moderado Eficiente
Motivación inspiracional	< 42 puntos 42-54 puntos > 55 puntos	Deficiente Moderado Eficiente
Estímulo intelectual	< 41 puntos 41-54 puntos > 55 puntos	Deficiente Moderado Eficiente
Consideración individual	< 41 puntos 41-53 puntos > 54 puntos	Deficiente Moderado Eficiente
Tolerancia psicológica	< 43 puntos 43-54 puntos > 55 puntos	Deficiente Moderado Eficiente

*Nota.* Datos obtenidos a partir del estudio piloto

## **5.6. Procedimiento**

### **Coordinaciones previas**

Se contactaron vía internet con las autoras de los dos instrumentos para solicitarles autorización y poder aplicarlos en el presente estudio. Ambas accedieron gentilmente. (Ver apéndices D y E).

Así mismo se realizaron coordinaciones con las autoridades de las universidades y los jefes de departamentos de odontología de los hospitales nivel III-1 participantes en esta investigación, con la finalidad de brindar la información detallada del estudio y conseguir su aprobación. En todos los casos se concedió la autorización de manera verbal.

### **Validación del instrumento de liderazgo transformacional**

En el año 2016 los autores de la presente investigación realizaron la validación del contenido del instrumento Cuestionario de liderazgo transformacional a través de juicio de ocho expertos quienes poseen grado académico de Maestro o Doctor en Educación o Administración. Con una carta se solicitó su participación y se les entregó un juego de documentos que constó de: definiciones conceptuales, dimensiones del liderazgo transformacional, el cuestionario del liderazgo transformacional y la ficha de evaluación. Cada especialista evaluó el cuestionario con diez indicadores: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, metodología, coherencia y pertinencia con una escala del 0 al 100. (Ver apéndice F).

### **Prueba piloto**

Se realizó un estudio piloto con 176 internos de odontología del periodo 2016, con el objetivo de verificar la factibilidad de aplicación de los instrumentos a usar y evaluar las evidencias de validez y fiabilidad de las puntuaciones reportadas por los instrumentos. Los estudiantes participantes recibieron y firmaron el consentimiento informado. Los resultados indican que los instrumentos presentan evidencias de

validez basadas en el contenido y en la estructura interna. En cuanto a sus evidencias de fiabilidad, estas se basan en la consistencia de las puntuaciones de los cuestionarios.

### **Presentación a los encuestados**

La presentación de los investigadores del presente estudio fue la siguiente: “Buenos días, somos Martha Mejía y Jorge Casaverde y estamos realizando una investigación con el fin de conocer la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción del liderazgo transformacional del coordinador, por lo que solicitamos su colaboración”.

### **Aplicación del consentimiento informado**

Se entregó el consentimiento informado a los participantes. En el documento se mencionaron a los investigadores responsables, la finalidad del estudio y la indicación que la prueba era anónima y confidencial. Los internos también recibieron la dirección electrónica de los autores del estudio en caso quisieran hacer alguna consulta adicional. (Ver apéndice G) (Salgado-Lévano, 2018).

### **Condiciones de la aplicación**

Los instrumentos fueron aplicados durante la actividad académica denominada “Intersedes” en los auditorios de las facultades de odontología de las universidades participantes del estudio en el horario de las diez de la mañana.

Las pruebas fueron desarrolladas colectivamente por los internos. Los investigadores del presente estudio aplicaron primero la Escala breve de satisfacción laboral y posteriormente el Cuestionario de liderazgo transformacional. Cabe resaltar que los investigadores no requirieron del apoyo de otras personas para el desarrollo de la actividad, la que duró aproximadamente 20 minutos.

### **Las instrucciones**

Las instrucciones fueron dadas acorde con lo establecido textualmente por cada autora. En el caso del primer instrumento la Escala breve de satisfacción laboral fue: “Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de Muy Insatisfecho a Muy Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer”.

Para el segundo instrumento, Cuestionario de liderazgo transformacional, la instrucción fue: “El presente cuestionario (adaptado del modelo de Bass y Avolio, 1991) aportará una valiosa información sobre liderazgo. Por favor, describa la persona a evaluar respondiéndolo. Si alguna pregunta no aplica o es irrelevante o desconoce la respuesta, déjela en blanco. El cuestionario es anónimo. No debe marcar más de una respuesta en cada ítem”.

## VI. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados de la presente investigación a nivel descriptivo e inferencial, los cuales se han hallado usando el software IBM SPSS versión 24,0 y han sido comunicados tomando en cuenta un nivel de significancia de ,05.

### 6.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo consideró la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación tanto para la satisfacción laboral como para el liderazgo transformacional. El análisis para los datos sociodemográficos comprende frecuencias y porcentajes. Para la conversión de las puntuaciones directas de los instrumentos de evaluación se requirieron los baremos desarrollados en el estudio piloto, estableciendo puntos de corte para los 3 niveles reportados logrando así la mejor interpretación de los datos.

#### 6.1.1. Satisfacción laboral

En la tabla 13, se presenta el análisis descriptivo para las puntuaciones obtenidas en la escala de satisfacción laboral, apreciándose una media igual a 49,02; los puntajes de desviación estándar en la satisfacción laboral de los internos de odontología alcanzan  $\pm 11,25$ , observándose que la puntuación mínima es igual a 11 y la máxima es igual a 70. Por su parte, el coeficiente de variación calculado es igual al 23%, lo que indica que las puntuaciones obtenidas para esta variable son homogéneas.

Tabla 13

*Análisis descriptivo de la satisfacción laboral*

Variables	Me	DE	CV	Mínimo	Máximo
Satisfacción laboral	49,02	11,25	23%	11	70

## Distribución de frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral

### Hipótesis específica 1

Al analizar los niveles de satisfacción laboral en el interno de odontología que realiza prácticas pre profesionales en hospitales nivel III-1, se determinó una mayor concentración en el nivel moderado, seguido por el nivel eficiente y en último lugar el nivel deficiente (ver tabla 14). Para determinar si estas diferencias entre los niveles son significativas, se utilizó una prueba *ji* cuadrado, la misma que obtiene un valor calculado igual a 20,48 y *p*-valor menor a ,01. Por lo tanto, existe evidencia estadística suficiente para señalar que hay una mayor presencia del nivel moderado de la satisfacción laboral en el interno de odontología en hospitales nivel III-1.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral*

Nivel	<i>f</i>	<i>p</i>
Deficiente	56	26,30
Moderado	99	46,50
Eficiente	58	27,20
Total	213	100,00

### Análisis complementario para la hipótesis específica 1, según edad

En cuanto a los niveles de satisfacción laboral agregando la variable edad, se aprecian diferentes contrastes. En este sentido, fue posible determinar que el nivel moderado es el que presenta una mayor presencia tanto en el grupo de menores de 23 años ( $\chi^2$  igual a 6,30 y *p*-valor menor de ,05), como en el de 24 a 25 años ( $\chi^2$  igual a 7,71 y *p*-valor menor a ,05) y en el grupo de internos mayores de 25 años ( $\chi^2$  igual a 6,61 y *p*-valor es menor a ,05), con lo que quedan demostradas las diferencias en los niveles (Ver Figura 4).



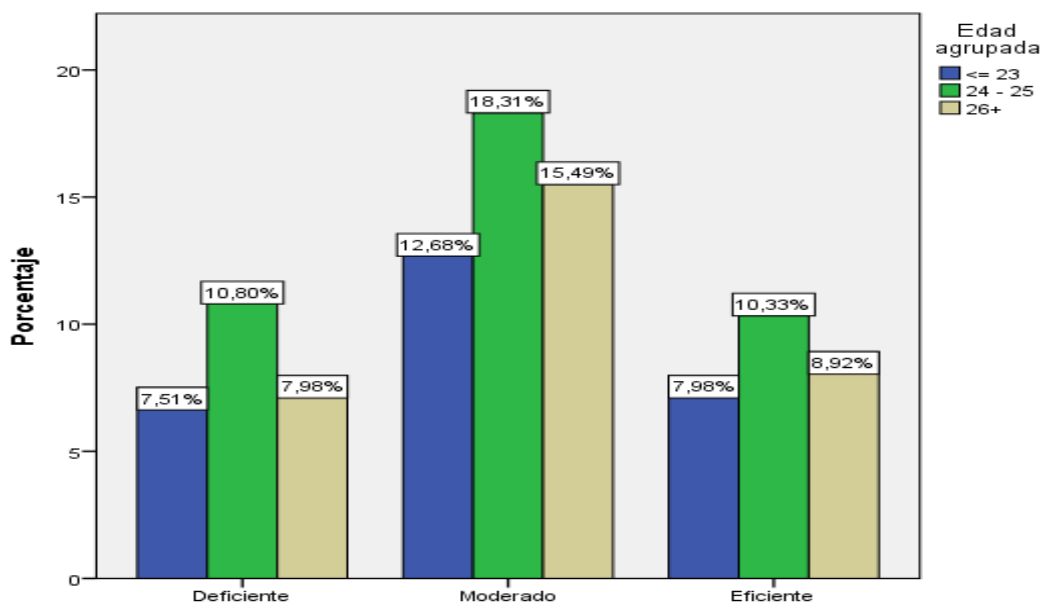


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral, según edad

#### **Análisis complementario para la hipótesis específica 1, según sexo**

En la distribución de frecuencias de los niveles de la satisfacción laboral según el sexo del interno de odontología, se pudo observar que el nivel moderado es el que presenta una mayor presencia en el grupo masculino; sin embargo, estas diferencias no son significativas ( $\chi^2 = 4,68$ ;  $p >,05$ ); en el grupo femenino se aprecian diferencias en las distribuciones de frecuencias de los niveles ( $\chi^2 = 17,23$ ;  $p <,01$ ). Así, las distribuciones según el nivel presentan diferencias solo para las internas de sexo femenino (Ver figura 5).

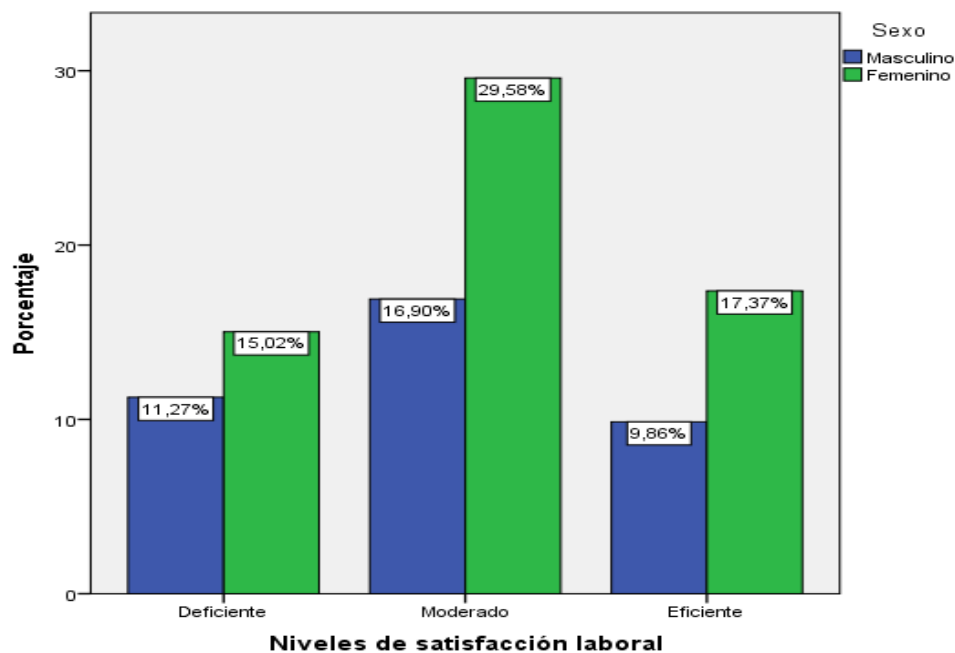


Figura 5. Niveles de satisfacción laboral, según sexo

### 6.1.2. Liderazgo transformacional

En cuanto al liderazgo transformacional (ver tabla 15), esta obtiene una media igual a 239,74, con una desviación estándar de  $\pm 41,30$ , alcanzando un coeficiente de variación de 17%, lo que indica que las puntuaciones obtenidas para el liderazgo transformacional son homogéneas.

Con respecto a sus dimensiones, se puede apreciar que la influencia idealizada alcanza una media igual 49,98, con una desviación estándar de  $\pm 8,16$ , siendo su coeficiente de variación igual a 16%.

En la dimensión motivación inspiracional, la media es 47,48, con una desviación estándar de  $\pm 9,15$ , alcanzando un coeficiente de variación de 19% correspondiente a una baja variabilidad de las puntuaciones de esta dimensión.

Para la dimensión estímulo intelectual, la media es 47,08, siendo su desviación estándar  $\pm 9,52$ , con un coeficiente de variación del 20% correspondiente a datos homogéneos.

En la dimensión consideración individual, su media es 47,20 y su desviación estándar es  $\pm 9,19$ , obteniendo un coeficiente de variación de 19%, lo que indica que los datos son homogéneos.

Finalmente, la dimensión tolerancia psicológica, obtiene una media de 48,01, con una desviación estándar de  $\pm 8,82$ , siendo su coeficiente de variación de 18%, lo que muestra que son datos homogéneos.

Tabla 15

*Análisis descriptivo del liderazgo transformacional*

VARIABLES	Me	DE	CV	Mínimo	Máximo
Liderazgo transformacional	239,74	41,30	17%	111	300
Influencia idealizada	49,98	8,16	16%	26	64
Motivación inspiracional	47,48	9,15	19%	19	60
Estímulo intelectual	47,08	9,52	20%	16	60
Consideración individual	47,20	9,19	19%	18	60
Tolerancia psicológica	48,01	8,82	18%	15	60

**Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional**

**Hipótesis específica 2**

En la tabla 16, sobre los niveles de liderazgo transformacional, se distingue que el nivel deficiente y eficiente alcanza un 25% cada uno, destacándose mayoritariamente el nivel moderado con un 50%. Para determinar si existen diferencias entre estos niveles se aplicó una prueba de  $\chi^2$  que reporta los siguientes valores:  $\chi^2$  igual a 28,93;  $p$ -valor menor a, 01, por lo tanto, se puede decir que existe moderado liderazgo transformacional del coordinador.

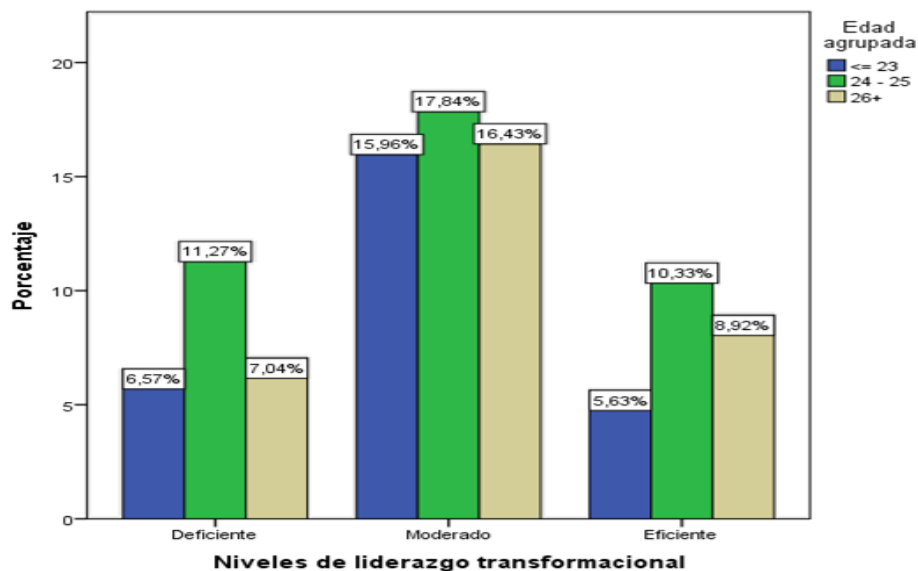
Tabla 16

*Niveles del liderazgo transformacional*

Nivel	<i>f</i>	<i>p</i>
Deficiente	53	24,90
Moderado	107	50,20
Eficiente	53	24,90
Total	213	100,00

**Análisis complementario para la hipótesis específica 2, según edad**

Al comparar los niveles reportados por la muestra de estudio, considerando la edad como variable de contraste, se usó la prueba de *ji* cuadrado pudiendo identificarse que en el grupo de menores de 23 años ( $\chi^2 = 14,80$  y un *p*-valor  $< ,01$ ), en el de 24 a 25 años ( $\chi^2 = 6,50$  y un *p*-valor  $< ,05$ ) y en el grupo de internos mayores de 25 años ( $\chi^2 = 9,74$  y un *p*-valor  $< ,01$ ). Con lo que quedan demostradas las diferencias de los niveles y que el moderado predomina en los tres grupos de edades de los encuestados (Ver Figura 6).



*Figura 6.* Distribución de frecuencias y porcentajes de liderazgo transformacional, según la edad de los internos

### Análisis complementario para la hipótesis específica 2, según sexo

Al comparar las diferencias entre los niveles de las categorías de la variable liderazgo transformacional según el sexo de los participantes, se observa que el nivel moderado es el que presenta una mayor presencia en el grupo masculino, alcanzando diferencias significativas según la prueba de *ji* cuadrado ( $\chi^2$  igual a 9,41; *p*-valor < ,01); a diferencia de lo encontrado en el grupo femenino en el cual si se aprecian diferencias en las proporciones de los niveles ( $\chi^2$  igual a 19,64; *p*-valor < ,01). Por lo tanto, se puede decir que el nivel moderado predomina tanto en internas del sexo femenino como en el sexo masculino (Ver Figura 7).

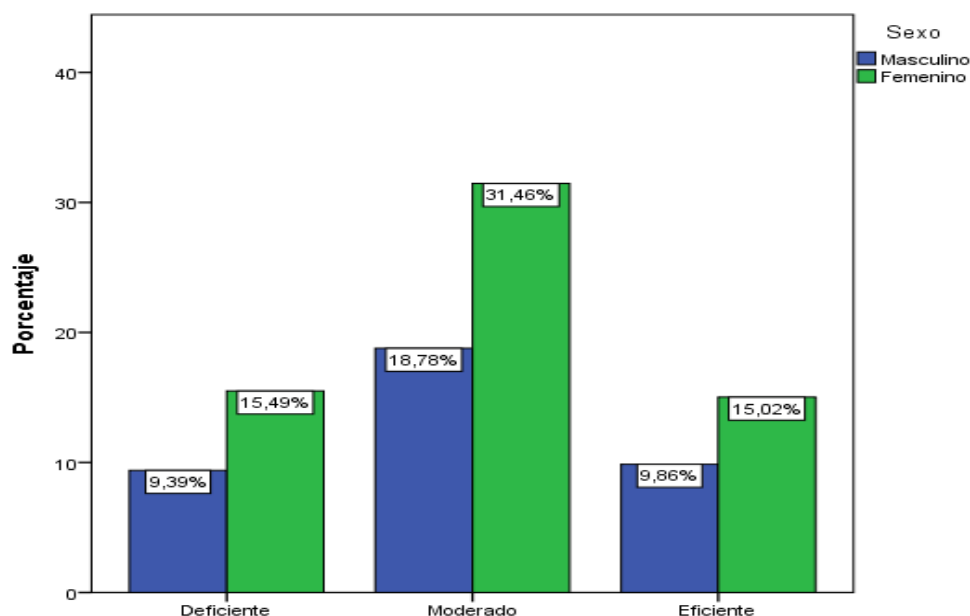


Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional, según sexo

### 6.2. Análisis inferencial

Con la finalidad de comprobar las hipótesis formuladas, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ) para determinar si las puntuaciones obtenidas a través de los instrumentos utilizados presentan o no distribución normal.

Dado que los datos no se ajustaron a una distribución normal, los análisis de correlación se dieron bajo la estadística no paramétrica usando el coeficiente de correlación de *rho* de Spearman a un nivel de confianza del 95%.

Para analizar la proporción de varianza compartida entre las variables, no es suficiente reportar el coeficiente *rho* de Spearman, el cual estima una correlación lineal bivariada, por ello, según Cohen (1988) es necesario acompañar este coeficiente con el tamaño de efecto que, en este caso por ser un estudio correlacional, el tamaño de efecto se obtiene tras elevar el coeficiente de correlación al cuadrado. Para una mejor interpretación, este valor es multiplicado por 100, de esta manera se porcentualiza el tamaño del efecto (Tamaño de efecto < 50% es pequeño. > 50% es mediano y > 80% es grande).

### **Evaluación de normalidad de la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional**

En la tabla 17 se presentan los resultados de la evaluación de la normalidad para las puntuaciones de satisfacción laboral y liderazgo transformacional, observándose que en ambos casos se obtienen valores de significancia estadística por debajo de ,01. Por lo tanto, los estadísticos recomendados para el análisis correlacional es el coeficiente de Spearman (*rho*).

Tabla 17

*Evaluación de la normalidad de los datos, satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	KS	g.l.	<i>p</i>
Satisfacción laboral	,10	213	,00
Liderazgo transformacional	,07	213	,00

### 6.2.1 Contrastación de hipótesis general

En la tabla 18 se presenta la relación entre la satisfacción laboral del interno y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador, obteniendo un coeficiente de correlación  $\rho$  de Spearman de ,30 y un  $p$ -valor  $< ,01$ . Por lo tanto, las variables presentan una relación estadísticamente significativa de tendencia positiva. Así mismo, el tamaño de efecto calculado indica que esta relación explica el 8,70% de la satisfacción laboral en relación al liderazgo transformacional.

Tabla 18

*Relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional*

	Satisfacción laboral			
	$r_s$	TE	$p$	$n$
Liderazgo transformacional	,30**	9 %	$<,01$	213

Antes de continuar con los análisis de las hipótesis correlacionales es necesario identificar el coeficiente de correlación que se adecua a los datos, para ello es necesario evaluar la distribución de los datos.

### **Evaluación de normalidad de la satisfacción laboral del interno y las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador**

En la tabla 19, se presentan los resultados de la evaluación de la normalidad del conjunto de los datos analizados, apreciándose que para la variable satisfacción laboral y las dimensiones del liderazgo transformacional se obtuvieron valores significativos. Por lo tanto, los estadísticos recomendados para el análisis de datos corresponden al universo de pruebas no paramétricas, en este caso en particular, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ).

Tabla 19

*Prueba de normalidad para la satisfacción laboral y las dimensiones del liderazgo transformacional*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	<i>KS</i>	<i>G<sub>l</sub></i>	<i>p</i>
Satisfacción laboral	,10	213	,00
Influencia idealizada	,11	213	,00
Motivación inspiracional	,09	213	,00
Estímulo intelectual	,09	213	,00
Consideración individual	,08	213	,00
Tolerancia psicológica	,09	213	,00

### 6.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 3

En la tabla 20, se evalúa la relación entre la variable satisfacción laboral del interno de odontología y las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador. La primera dimensión analizada fue influencia idealizada, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,24 y un *p*-valor < ,01. Demostrando que existe una relación estadísticamente significativa, de nivel bajo y tendencia positiva entre estas variables. Con un tamaño de efecto que explica el 5,76 % de la satisfacción laboral del interno en relación a la influencia idealizada del coordinador

En segundo lugar, se evalúa la relación entre la variable satisfacción laboral del interno y la dimensión motivación inspiracional del coordinador, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,30 y un *p*-valor menor a ,01. Demostrando que existe una relación estadísticamente significativa de nivel bajo y tendencia positiva entre estas variables. Con un tamaño de efecto que explica el 9 % de la satisfacción laboral del interno en relación a la motivación inspiracional del coordinador.



En tercer lugar, se evalúa la relación entre la variable satisfacción laboral del interno y la dimensión estímulo intelectual del coordinador, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,31 y un  $p$ -valor menor a ,01. Demostrando que existe una relación estadísticamente significativa, de nivel bajo y tendencia positiva entre estas variables. Con un tamaño de efecto que explica el 9,61% de la satisfacción laboral en relación al estímulo intelectual del coordinador.

Luego, en cuarto lugar, se evalúa la relación entre la variable satisfacción laboral del interno y la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional del coordinador, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,25 y un  $p$ -valor menor a ,01. Por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa, de nivel bajo y tendencia positiva entre las variables estudiadas. Con una proporción de varianza compartida de 6,25% que corresponde a un tamaño de efecto pequeño.

Finalmente se evalúa la relación entre la satisfacción laboral del interno y la dimensión tolerancia psicológica del liderazgo transformacional del coordinador, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,24 y un  $p$ -valor menor a ,01. Por lo tanto, existe una relación altamente significativa, de nivel bajo y tendencia positiva. Con una proporción de varianza compartida de 5,76% que corresponde a un tamaño de efecto pequeño.

Tabla 20

*Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del liderazgo transformacional.*

Dimensiones de Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral (n=213)		
	$r_s$	TE	$p$
Influencia idealizada	,24**	5,76 %	,00
Motivación inspiracional	,30**	9 %	,00
Estímulo intelectual	,31**	9,61 %	,00
Consideración individual	,25**	6,25 %	,00
Tolerancia psicológica	,24**	5,76 %	,00

#### **Hipótesis específica 4**

En la tabla 21, al evaluar las correlaciones entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador según las edades de los participantes, se encontraron relaciones positivas y significativas entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral para los grupos de 24-25 años y mayores o igual a 26 años, a diferencia del grupo de edad menor de 23 años en el que no se encontraron relaciones significativas.

Por otra parte, con la dimensión influencia idealizada coinciden los resultados del grupo de internos cuyas edades oscilan entre los 24 y 25 años con los mayores de 26 años.

Para la dimensión motivación inspiracional, se obtiene un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,30 y un *p*-valor menor a ,01. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación positiva, baja y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de la motivación inspiracional del coordinador con un nivel de confianza del 99%.

Para la dimensión estímulo intelectual se identifican correlaciones positivas y estadísticamente significativas en internos de 24 a 25 años y en los mayores a los 26 años.

En la dimensión consideración individual se identifican correlaciones positivas y estadísticamente significativas solo en internos de 24 a 25 años.

Mientras que en la dimensión tolerancia psicológica se identifican correlaciones positivas y estadísticamente significativas en estudiantes de 24 a 25 años y en mayores a los 26 años.

Se puede afirmar que existe una correlación positiva, baja y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral del interno y su percepción de las

dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en el grupo de internos de 24 a 25 años y 26 años a más, exceptuando la dimensión de consideración individual en la que la correlación positiva se dio en el grupo de internos de 24 a 25 años únicamente. Para el grupo de internos de 23 a menos años se acepta la hipótesis nula ya que no se registró una correlación positiva en ninguna de las dimensiones de liderazgo transformacional del coordinador.

Tabla 21

*Relación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional y sus dimensiones, según edades agrupadas*

	Satisfacción laboral											
	≤ 23 años				24 – 25 años				≥ 26 años			
	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>TE</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>TE</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>TE</i>	<i>p</i>
Liderazgo transformacional	60	,20	4 %	,12	84	,39	15,21%	,00	69	,30	9 %	,01
Influencia idealizada	60	,14	1,96%	,28	84	,31	9,61%	,00	69	,29	8,41%	,02
Motivación inspiracional	60	,14	1,96%	,28	84	,39	15,21%	,00	69	,35	12,25%	,00
Estímulo intelectual	60	,20	4 %	,12	84	,35	12,25%	,00	69	,38	14,44%	,00
Consideración individual	60	,22	4,48%	,09	84	,38	14,44%	,00	69	,17	2,89%	,18
Tolerancia psicológica	60	,13	1,69%	,32	84	,37	13,69%	,00	69	,25	6,25%	,04

### Hipótesis específica 5

En la tabla 22, se presentan los resultados de la relación entre la variable satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional del coordinador. Apreciándose una relación significativa en la muestra de sexo femenino; sin embargo, no se encontraron relaciones estadísticamente significativas en la muestra de sexo masculino. En cuanto a las dimensiones se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas

en ambos sexos en motivación inspiracional y estímulo intelectual. Mientras que en las dimensiones influencia idealizada, consideración individual y tolerancia psicológica solo se encontraron relaciones estadísticamente significativas en las internas de sexo femenino.

Tabla 22

*Relación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional y sus dimensiones, según sexo*

	Satisfacción laboral							
	Masculino				Femenino			
	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	TE	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	TE	<i>p</i>
Liderazgo transformacional	81	,23	5,29 %	<,05	132	,33	10,89%	<,01
Influencia idealizada	81	,15	2,25 %	>,05	132	,29	8,41%	<,01
Motivación inspiracional	81	,27	7,29 %	<,05	132	,33	10,89%	<,01
Estímulo intelectual	81	,24	5,76 %	<,05	132	,34	11,56%	<,01
Consideración individual	81	,17	2,83 %	>,05	132	,30	9%	<,01
Tolerancia psicológica	81	,19	3,61 %	>,05	132	,28	7,84 %	<,01

## VII. DISCUSIÓN

La discusión de esta investigación está organizada en función de los hallazgos obtenidos para cada hipótesis formulada. Los resultados hallados han sido contrastados con otras investigaciones, analizando sus implicancias y relacionando estos hallazgos con el marco teórico de referencia, generando así explicaciones de acuerdo al contexto y teniendo en cuenta las limitaciones del estudio. A continuación, iniciaremos con la hipótesis general para finalizar con las hipótesis específicas.

La hipótesis general de la presente investigación propone una relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales de nivel III-1, la que se confirma, apreciándose un nivel de correlación bajo, pero estadísticamente significativo. Este resultado coincide con otros estudios tanto nacionales como internacionales (Carrera, 2014; Mino, 2016; Omar, 2011).

Estas evidencias demuestran la vigencia de las propuestas teóricas en las cuales se sustenta que el grado de bienestar emocional de los colaboradores tiene una estrecha relación con el tipo de liderazgo (Herzberg, et al. 2010 y Manso, 2002). Los factores intrínsecos o motivacionales se relacionan fuertemente con los factores extrínsecos tales como el clima organizacional, la administración y la supervisión. Si bien los niveles de correlación en el presente estudio no alcanzan valores altos, esto puede responder a las dificultades propias de la medición de estos constructos, los cuales, por estar sujetos a la percepción de los internos, son difícilmente identificables (Yukl, 2008). En este sentido, los tamaños de efecto reportados explican una proporción de varianza compartida pequeña entre ambas variables, lo que responde al hecho de que, al medir la satisfacción laboral, esta no fue excluyente para el coordinador de internado, sino que más bien, se evaluó una satisfacción laboral global en la que parte de ella tiene relación con la percepción del interno de odontología, de su coordinador, además, se valoran otros aspectos como los

económicos, de infraestructura y los logísticos. Estos resultados constituyen evidencia que existen otros elementos que los internos de odontología consideran al momento de reportar su satisfacción laboral. Esto se explica, según Herzberg, et al. (2010) a que la satisfacción laboral responde a diferentes factores, entre ellos los extrínsecos o higiénicos que aluden al entorno en el que el personal realiza su trabajo como la administración, la supervisión, el salario, la seguridad y el clima organizacional.

En las hipótesis específicas descriptivas, se confirmó que la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1 es moderada, tanto en su satisfacción laboral como en el liderazgo transformacional de su coordinador; apreciándose que, para ambos casos, estas valoraciones superan el 50%. Se concuerda con el estudio realizado por Páez (2016) con una muestra de enfermeras de un hospital nivel III-1 de la ciudad de Chancay, difiriendo de lo reportado por otras investigaciones nacionales en las que los profesionales de la salud entre personal médico y no médico presentaron niveles de satisfacción laboral bajo (Bobbio y Ramos, 2010; Carrera, 2014). Esta diferencia posiblemente surge porque en los estudios mencionados, la población encuestada era heterogénea, mientras que en el estudio de Páez y en el presente, la muestra está conformada por personal del mismo nivel y ocupación.

Asimismo, el nivel moderado de satisfacción laboral del interno de odontología según edades agrupadas, se mantiene tanto en el grupo de 23 años a menos, de 24 a 25 y aquellos de 26 años a más. El estudio de Carrillo, et al. (2013) concuerda con este hallazgo, porque en cuanto a edad, su estudio determinó que los profesionales de 20 a 30 años y los mayores de 61 manifestaban mayor satisfacción laboral. Este resultado se puede deber a que los internos se encuentran motivados intrínsecamente al querer aprender y adquirir mayor experiencia profesional. Los factores extrínsecos corresponden al ambiente que rodea a las personas, como son el salario, la supervisión ejercida por los superiores, las condiciones físicas, ambientales y la administración (Herzberg, et al. 2010).

Al analizar la satisfacción laboral del interno de odontología según el sexo de los participantes en el presente estudio, el nivel moderado también es el más frecuente en las internas, mientras que, en los internos el nivel predominante es bajo. Este resultado concuerda con lo hallado por Carrillo et al. (2013) quien identificó que los niveles de satisfacción laboral en las mujeres eran superiores a la de los varones. Según Sloane y Williams (2000), la razón de esto puede radicar, en el hecho de que “la satisfacción laboral es una cualidad innata al género” (p.131). Otro intento para responder a esta situación se encontró en Clark (1997), quien propuso que las mujeres tenían menores expectativas en relación a su trabajo y por lo tanto alcanzaban más rápidamente la satisfacción laboral. Sin embargo, no se ha hallado una explicación teórica universal; y por el contrario si se han reportado otros estudios en los que el varón está más satisfecho laboralmente que las mujeres, y que las expectativas de ambos son similares (Carrera, 2014). Esto probablemente se puede apreciar con mayor detalle si se considera el grupo ocupacional y si se realiza un análisis multinivel.

Por otra parte, en la percepción del liderazgo transformacional del coordinador según edad del interno, se aprecia que el nivel moderado es el que predomina en los tres grupos. En cuanto al sexo, sigue siendo el nivel moderado el más reportado. Sin embargo, no se pudo confirmar la hipótesis de relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en los internos varones a diferencia de las del sexo femenino, en quienes si fue posible confirmar el dominio de este nivel en todo el grupo. El estudio de Buntrock, et al. (2016) reportó que las estudiantes calificaron más alto a los profesores que ejercían un liderazgo transformacional y los consideraban más influyentes en su desempeño laboral que los varones. El estudio de Cuadrado y Molero (2002) señala que, a pesar de no encontrar diferencias importantes en las evaluaciones de estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, existe una tendencia en las mujeres a valorar el estilo transformacional relacionándolo con la eficiencia más que los varones.

En cuanto al análisis inferencial de las hipótesis específicas sobre la relación de la satisfacción laboral del interno de odontología con su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador, se confirman para cada uno de los casos, alcanzando relaciones positivas y significativas en cada uno de ellos. Las dimensiones como se recuerdan, son cinco: influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica. En cada una de ellas se encontró un *p*-valor y un tamaño de efecto pequeño.

Aun cuando se logra confirmar la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador, es necesario indicar una limitación en donde los coeficientes de correlación reportados no alcanzan tamaños mayores, debido a que uno de los instrumentos empleados no evalúa la satisfacción del interno con su coordinador, sino más bien reporta una satisfacción general en la que parte de esta es la relación con su líder.

Así, para la dimensión influencia idealizada se encontró una relación positiva, baja y significativa, lo que coincide parcialmente con lo reportado por Omar (2011) y Chacón (2016). Además, esta dimensión que agrupa características como habilidades para motivar, transmitir confianza, respeto, demostrar autoconfianza y compromiso; elementos que generan satisfacción entre los seguidores, coincide con la propuesta teórica de Bass y Avolio (2006) y de Bernal (2000). Lo reportado es congruente con lo señalado por Rico, Bañuelos y Lerma (2015), quienes defienden la idea teórica que el líder tiene la capacidad de transmitir a sus seguidores el sentido de la visión y misión de la institución.

En cuanto a la motivación inspiracional, se observa que correlaciona positivamente con el liderazgo transformacional; resultado similar a lo presentado por Bass y Riggio (2006), Chacón (2016), González (2008) y Omar (2011); quienes consideran que el líder que posee esta característica, es capaz de motivar a sus seguidores para alcanzar las metas propuestas.



El estímulo intelectual tiene una correlación altamente significativa, de nivel bajo y de tendencia positiva con la satisfacción laboral, lo que puede ser originado por el poco estímulo al desarrollo del pensamiento crítico en el nivel escolar peruano, aunque a partir del 2016 con el Currículo nacional y las Rutas de aprendizaje se está dando mayor énfasis al incremento de esta capacidad (Ministerio de Educación, 2016). Siendo una dimensión que contiene aquellos aspectos relativos a la estimulación de la creatividad en los estudiantes para encontrar soluciones con pensamiento crítico (Bass y Riggio, 2006), se hace necesario que se compense esta deficiencia en los estudios generales. El presente estudio se diferencia de lo reportado por Omar (2011) quien identificó una correlación moderada entre las dos variables. Esto puede deberse a la diferencia de edad de los encuestados en ambas investigaciones. La muestra argentina tenía un promedio de 34 años, mientras que los internos del presente estudio, un promedio 24,5 años. Otra posible causa es la diferencia significativa entre la cantidad de varones y mujeres, en el estudio peruano hubo más mujeres, mientras que, en el argentino, más varones.

La consideración individual, presenta una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral, resultados que coinciden con las evidencias reportadas por Bracho y García (2013) y Chacón (2016), siendo un área que se caracteriza por ofrecer atención individualizada a los seguidores y fomenta su participación aportando ideas dentro del grupo de trabajo. Además, esta dimensión incluye características como el cuidado y la empatía. El seguimiento es cercano sin llegar a ser un control, adquiriendo el líder la función de orientador (Mendoza y Ortiz, 2006).

La tolerancia psicológica se relaciona de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral. Teóricamente, Bass y Avolio (2006) sostienen que esta dimensión ofrece a los seguidores ventilar los conflictos y críticas de forma abierta. Bass y Riggio (2006) encontraron que un líder tolerante tiene la capacidad de crear ambientes favorables mediante el uso del humor.

Los análisis de correlación por edad y por sexo para las variables satisfacción laboral y liderazgo transformacional muestran matices particulares. La muestra estuvo conformada por 62% de mujeres y 38% de varones; agrupadas en tres grupos etarios,

siendo el grupo mayoritario el de 24 a 25 años, seguido por el de 26 a más y finalmente los de 23 a menos años.

Se hallaron correlaciones significativas en los internos de odontología cuyas edades oscilaban entre los 24 y 25 años, seguidos por los internos mayores de 26; mientras que, en los internos menores de 23 años, no se encontraron relaciones estadísticamente significativas. Esto puede indicar, que, para el caso particular de la muestra de estudio, los mayores de 24 años son más sensibles al tipo de liderazgo al que se enfrentan. Aparentemente los internos de 23 años a menos aceptan estilos de liderazgo de corte más directivo, no habiéndose encontrado una explicación teórica, por lo que esto se atribuye al grado de madurez con el que enfrentan la última etapa de su formación de pregrado.

Respecto al sexo, se puede apreciar que las mujeres valoran el estilo de influencia idealizada, la consideración individual y el estímulo intelectual. Mientras que tanto para varones como para mujeres las prácticas directivas motivacionales y de estímulo intelectual son valoradas de igual manera. Se concuerda con lo hallado por Buntrock et al. (2016) y Cuadrado y Molero (2002). Es notoria la diferencia numérica entre internos según sexo. En la actualidad, se observa un gran número de mujeres que optan por estudiar y desarrollarse profesionalmente en el área de salud no solo en nuestro país sino también en otras latitudes (Carrillo, Solano, Martínez y Gómez, 2013). Botetano y Ascanoa (2013) han encontrado que, en el Perú, hasta esa fecha hay un 65% de mujeres y 35% de varones odontólogos colegiados. Porcentajes que concuerdan con lo hallado en este estudio.

En este aspecto, una limitación es que los grupos de contraste no son homogéneos y esto puede constituir un sesgo, ya que se sabe que el coeficiente de correlación crece directamente con el tamaño muestral y, en el caso particular de lo reportado, los valores significativos se han identificado precisamente en los grupos con mayor cantidad de internos.

Al finalizar el presente estudio, se considera que se han dado las bases para futuras investigaciones sobre la satisfacción laboral y liderazgo transformacional en el área

de la odontología en particular y en el sector salud en general, habiendo pocos estudios sobre ello siendo esto otra limitación.

Concordando con los estudios de Yang (como se citó en Omar, 2011) y Carrillo et al. (2013), la relación positiva entre la satisfacción laboral del interno de odontología y el liderazgo transformacional del coordinador, puede generar las condiciones necesarias para que el estudiante consolide sus conocimientos, los ponga en práctica, pueda trabajar en un equipo multidisciplinario, buscando el beneficio para la institución hospitalaria y sus pacientes. Así mismo, muestre tolerancia ante situaciones adversas y sea capaz de encontrar soluciones creativas, convirtiéndose en un profesional comprometido con su carrera, su institución y su país. Al final de la formación profesional del cirujano dentista, se espera que ayude a alcanzar el cumplimiento de las metas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Federación Dental Internacional (FDI), las que son de reducir la mortalidad de pacientes por problemas de salud bucal (Hobdell y Johnson, 2003).

Se puede inferenciar que, de los problemas identificados, no se podrán resolver los referidos a las condiciones de trabajo de los hospitales, pero si se podría corregir la forma de elección de los coordinadores y la distribución de los internos según las características de las sedes hospitalarias, para conseguir un cirujano dentista con la mística y emoción social suficiente que contribuya en la solución de los problemas de la salud bucal del país. Así mismo, el presente estudio ayudará a otros investigadores a profundizar sobre el tema.

## VIII. CONCLUSIONES

1. Existe una relación baja, directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador.
2. La satisfacción laboral del interno de odontología presenta un nivel predominante moderado.
3. El liderazgo transformacional, también fue clasificado en los tres niveles siendo moderado el predominante.
4. Existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de cada una de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1. Las dimensiones: influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación inspiracional, consideración individual y tolerancia psicológica alcanzaron un tamaño de efecto pequeño
5. En los grupos de 24 a 25 años y de 26 a más, se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral del interno y su percepción del liderazgo transformacional del coordinador.
6. Existen correlaciones positivas y estadísticamente significativas en las dimensiones motivación inspiracional y estímulo intelectual según el sexo de los internos, no siendo así en influencia idealizada, consideración intelectual y tolerancia psicológica.

## **IX. RECOMENDACIONES**

1. Plantear futuros estudios que aborden la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y el liderazgo transformacional del coordinador, de manera tal que se pueda establecer un medio idóneo para el desarrollo de la actividad del internado hospitalario.
2. Realizar este estudio con otros grupos ocupacionales de la salud como enfermeras, médicos y psicólogos clínicos, que tienen que cumplir con el internado e interactuar con un coordinador, buscando así mejores condiciones de aprendizaje de los internos como equipo de salud, lo que redundaría en el beneficio de los pacientes.
3. Para futuros estudios, tomar en cuenta la universidad de procedencia de los internos como una variable de control, para establecer como un problema específico las diferencias o igualdades.
4. Realizar talleres que fomenten el desarrollo del liderazgo transformacional en los coordinadores del programa de internado.
5. Considerar el perfil de los internos de odontología para hacer un seguimiento en relación a su desempeño y según el tipo de liderazgo del coordinador asignado.
6. Elaborar una versión breve del cuestionario de liderazgo transformacional, porque sesenta preguntas pueden llevar al cansancio al evaluado.
7. Construir un instrumento que evalúe específicamente la labor del coordinador, excluyendo los factores extrínsecos que pudieran alterar la percepción del interno sobre el liderazgo del coordinador y cómo influye en su satisfacción laboral.
8. Realizar este estudio en otras regiones del país para evaluar si la intraculturalidad afecta la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional de manera diferente que en Lima.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J., Chaparro, E. y Reyes, D. (2014). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. México, Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista REICE*, 13 (2) ,5-26. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol13num2/art1.pdf>
- Arango, M., Pérez, G. y Sepúlveda, L. (2015). El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de Antioquia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*.46, 230-242. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/711/1238>
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2010). *Motivación y satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.udec.cl/~clbustos/apsique/labo>.
- Arias, A. y Cantón, I. (2006). *El liderazgo y la dirección de Centros educativos*. Barcelona, España. Davinci editorial.
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Redwood City, C.A. mind Garden.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica*. North Caroline. USA. Lulu Enterprises.Inc.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, USA. The Free Press.
- Bass, B., Avolio, B., y Goodheim, L. (1987). Biography and the assessment of leadership at the world-class level. *Journal of Management*. 13. 7-19. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920638701300102>
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(4): 19-31. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. (1995). Theory of transformational leadership redux. *Leadership quarterly*, 6(4), 463-478. Recuperado de

<https://www.scribd.com/document/240416611/Bass-1995-Transformational-Theory>

- Bass, B. y Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5XShort*. California, United States of America. Mind Garden.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California USA. Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. USA. Lawrence Elbaum Associates, Inc. Publisher.
- Bernal, J. (2000). Liderar el Cambio: EL liderazgo transformacional. *Anuario de Educación 2001 del Departamento de Ciencias de la educación de la Universidad de Zaragoza*. Zaragoza. España Recuperado de [http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos\\_propios/pdf/02\\_lidtrans.pdf](http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.pdf)
- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2) ,133-138 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>
- Boluarte, A. y Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberatit 21* (2), 235-243.
- Botetano, R. y Azcano, J. (2013). *Apuntes sobre el Ejercicio de la Odontología en el Perú, Situación laboral previa de nuevos colegiados procedentes de universidades nacionales y privadas de Lima*. Lima. Perú. Colegio Odontológico del Perú.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales 15* (2):165-177. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/2770/3844>
- Buntrock, K., Gurholt, Z., Halverson, J., Kuepers, P., Lehman, A. (2016). *The Role of Biological Sex in Student Evaluation of Influential Educators Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Charisma*. Department of Communications and Journalism Faculty. Recuperado de [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjKpYnW49jYAhXCRt8KHT1MBLkQFggtMAA&url=https%3A%2F%2Fminds.wisconsin.edu%2Fbitstream%2Fhandle%2F1793%2F75505%2FBuntrockSpr16.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw0aid88PunOVd9\\_gptDila-](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjKpYnW49jYAhXCRt8KHT1MBLkQFggtMAA&url=https%3A%2F%2Fminds.wisconsin.edu%2Fbitstream%2Fhandle%2F1793%2F75505%2FBuntrockSpr16.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw0aid88PunOVd9_gptDila-)

- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York. USA. Harper and Row.
- Bustamante, C. y Barreat, Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por lo líderes motivacionales. *Revista Interamericana de psicología Ocupacional*. 17 (2), 5-12. Recuperado de [http://www.medic.ula.ve/cip/docs/liderazgo\\_motivacional\\_estrategias\\_influencia.pdf](http://www.medic.ula.ve/cip/docs/liderazgo_motivacional_estrategias_influencia.pdf)
- Cabalgante, M. (2003). *Muestreo probabilístico*. Recuperado de [http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales\\_didacticos/Muestreo\\_Inferencia\\_Estadistica/muestreo.html](http://recursostic.educacion.es/descartes/web/materiales_didacticos/Muestreo_Inferencia_Estadistica/muestreo.html)
- Cardona, P. (2002). *Las claves del talento: La influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Madrid. Díaz de Santos.
- Castro, A. y Nader, M. (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional, un estudio comparativo en población civil y militar. *Boletín de psicología*. 82(11) 45-63. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N82-3.pdf>
- Carrera, F. (2014). *Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud- Pacasmayo*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/854?show=full>
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. y Gómez, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista latino-Am.Enfermagen*. 21(6), 14-22. Recuperado de [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es\\_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf)
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON\\_LUNA\\_GISSELLE\\_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Maracaibo Venezuela. Gráfica González
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración* 62 (1)1-298. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>
- Cifuentes J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis de maestría). Colombia. Universidad



nacional de Colombia. Recuperado de  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>

- Cisneros, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. (Tesis de maestría) Bolivia. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. Recuperado de  
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics*, 4, 341-418. Recuperado de  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537197000109>
- Cohen (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York. Lawrence Erlbaum Associates Recuperado de  
[/www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780121790608500013](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780121790608500013)
- Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo y satisfacción laboral*. (Tesis de licenciatura) Universidad De León- España. Recuperado de  
[https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4281/Trabajo%20Fin%20de%20Grado%20RLL%20y%20RRHH\\_Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9%20Colino\\_V2.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4281/Trabajo%20Fin%20de%20Grado%20RLL%20y%20RRHH_Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9%20Colino_V2.pdf?sequence=1)
- Contreras, F., Espinal, L. y Pachón, A. (2012). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas, Perspectivas en Psicología*, 9 (1). 65-80, Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67926246009>
- Cooper, C., Root, U. y Faragher B. (1989). Mental health, job satisfaction and job among general practitioner. *Revista BMJ* 298: 366-370
- Correa, f. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar*. (Tesis de licenciatura) Argentina. Universidad FASTA. Recuperado de  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012\\_AD\\_003.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1)
- Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones Satisfacción Laboral de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 18(1) 39-55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317661002.pdf>
- Cummings, L. y Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI). In R. m. Kramer and T.R. tyler (Eds) *Trust in organizations: frontiers of theory and research* Thousand oaks, C.A. Sage

- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*.25, 13-32  
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5096819.pdf>
- Del Valle, I. (2009). *Estilos de liderazgo y su poder transformador en los procesos*. Universidad Autónoma de Madrid, España. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Ingrid\\_Garcia\\_Carreno/publication/282133831\\_Liderazgo\\_distributivo\\_una\\_nueva\\_vision\\_del\\_liderazgo\\_educativo/links/5604391308ae8e08c08986a6/Liderazgo-distributivo-una-nueva-vision-del-liderazgo-educativo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ingrid_Garcia_Carreno/publication/282133831_Liderazgo_distributivo_una_nueva_vision_del_liderazgo_educativo/links/5604391308ae8e08c08986a6/Liderazgo-distributivo-una-nueva-vision-del-liderazgo-educativo.pdf)
- Domjan, M. (2012). *Principios de aprendizaje y conducta*. (5ªed) Madrid: Paraninfo.
- Evans, M. (1970). The effects of supervisory behavior on the pathgoal relationship. *Organizational Behavior and human performance*. 5 (3), 277-298
- Flores, J. (2010). *Predictores de satisfacción laboral: Un estudio en empresas metalmecánicas argentinas*. (Tesis de maestría. Argentina. Universidad Tecnológica Nacional: Rosario
- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías de las organizaciones. *Entramado*. 2(1) 60-69. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo. *Anales de psicología*.15 (2) 261-268.
- Gonzales, M. y Amacifuen, Y. (2013). *Percepción del estilo de liderazgo del personal de enfermería del hospital ESSALUD, Vitarte. Lima-Perú*. (Tesis de licenciatura) Universidad Peruana Unión. Recuperado de <https://es.slideshare.net/mereghil/percepcion-de-liderazgo-enfermeria>
- González, O. y González, O. (2008). Percepciones de los estudiantes universitarios frente al liderazgo del docente. *Revista Mexicana de Orientación Educativa* 5 (13) 37-43-recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a08.pdf>
- González, O. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Revista Venezolana Multiciencias*. 12(1), 35-44 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>

- González, O., González, O., Ríos, G., y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15 (3), 355-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/993/99328424005/>
- González, O. (2016). *Cuestionario Liderazgo Transformacional. Versión 06/2016*. Universidad de Zulia. República Bolivariana de Venezuela.
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Bases para futuras investigaciones* (tesis de Bachiller) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_OBREROS\\_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* Quinta edición México. Recuperado de [http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman B. (1959). *Motivation to work*. New York. USA. John Willey & Sons
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman B. (2010). *Motivation to work*. Twelve editions. New York. Transaction Publisher New Burnswick.
- Hobdell, M y Johnson, P. (2003). Declaración Conjunta de la FDI-OMS-IADR, Objetivos globales para la salud bucodental. Recuperado de <http://www.fdiworldental.org/media/24806/Global-Goals-for-oral-Health-2003.Sp.pdf>
- Hollander, E. (1978). Leadership Dynamics: A practical guide to effective relationship. New York Free Press. En Gutiérrez, O. (s.f.) *La nueva tendencia en liderazgo: Del liderazgo transaccional al transformacional*. Chile. Armada de Chile
- Homans, G. (1974). Conducta social como intercambio. En *Sentiments and activities. Essays in social Science*. Nueva York. The free Press. Recuperado de [http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_085\\_151208157635685.pdf](http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_085_151208157635685.pdf)
- Hospital Santa Rosa, (s.f.). *Reglamento General de Internado Hospitalario en Ciencias de la Salud*. Recuperado de <http://www.hsr.gob.pe/docencia/publicaciones/reglamento-internado-hsr.pdf>

- House, E. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16 (3) 321-339.
- Indvik, J. (1985). A path-goal theory of leadership. A meta-analysis. En *Proceeding of the Academy of Management Meeting*. Madison, WI.: University of Wisconsin. Madison.
- Jiménez, K. (1994). *Profesionalismo, autonomía, satisfacción en el trabajo y algunos factores sociofamiliares de la enfermera*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México DF: Mc Graw-Hill/ Interamericana.
- Konczak, L., Stelly, D. y Trusty, M. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviours: Development of an upward feedback instrument *Educational and Psychological Measurement*, 60, 301-313
- Lawler, E. (1994). *Motivation in work organizations*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Lerma, A. y Martín, M. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México. Editorial Thompson.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En MD Dunnette; *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York. USA John Wiley y Sons.
- Manene, L. (2012). *La motivación y satisfacción en el trabajo*. Recuperado de <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista universidad EAFIT* 128: 79-86. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B5DgQx9G3Yu2ckpmV0RiTXJmakU/view>
- Mc Clelland, D. (1989). *Estudio de la motivación*. España. Narcea Ediciones
- Méndez, R. (2009). *Teoría del liderazgo Transaccional*. Recuperado de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transaccional-de.html>
- Mendoza, A. y Nehmad, R. (1999). Capacidad de liderazgo percibido y calidad del desempeño administrativo de las enfermeras de centros de periféricos de salud-región la Libertad. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de la Libertad.

- Mendoza, I., Escobar, G. y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación*, 10(38),189-206. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3422453013>>ISSN1405-6690
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la Cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista facultad de ciencias Económicas*. 16 (1): 118-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Meyer, J. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test on a three-component conceptualization. *Journal of applied Psychology*, 87, 538-551.
- Ministerio de Educación (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU.Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2017.pdf>
- Ministerio de Salud, (2002). Encuesta de satisfacción del personal de salud. Lima. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>
- Ministerio de Salud (2011). *Resolución ministerial N° 546,2011/Minsa Categorías de establecimientos des sector Salud*. Recuperado de [http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad/UpLoaded/PDF/AtencionFarmaceutica/Categorizacion-UPSS\\_Farmacia.pdf](http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad/UpLoaded/PDF/AtencionFarmaceutica/Categorizacion-UPSS_Farmacia.pdf)
- Ministerio de Salud-Dirección General de Salud de las Personas (2013a). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Lima.
- Ministerio de Salud, (2013b). *Reglamento de Internado Hospitalario: Hospital San Juan de Lurigancho*. Lima. Recuperado de <http://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Docencia/ReglamentoInternado2013.pdf>
- Mino, M. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*” (Tesis de doctorado) Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1812>
- Muchinsky, P. (2000). Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 21 (7): 801-805. Recuperado de [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A/abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A/abstract)

- Nader, M. y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo transformacional y transaccional de Bass. *Universitas Psychological*. 6 (3).689-698 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64760318.pdf>
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana*. (Tesis doctoral no presentada) Universidad Politécnica de Valencia, España. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navas, M. y Molero, F. (2011). El liderazgo, *Psicología Social*, p.702-716. Recuperado de <https://sociopsicologia.files.wordpress.com/2011/11/liderazgo-molero-y-navas.pdf>
- Omar, A. (2011). *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor*. Argentina. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2008). *Declaración final de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe, Conferencia regional de Educación Superior 2008*. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/salactsi/cres.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción*. Recuperado de [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)
- Páez, G. (2016). *Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay en el año 2013* (Tesis de Magister) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4818>
- Podsakoff, P., Moorman, R. y Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*. 1 (2) 107-142
- Quenta R, y Silva, K. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado. Arequipa*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Riaz, A. y Mubarak, H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic horizons 1 (1)* 29-38. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/45452019\\_Role\\_of\\_transformational\\_and\\_transactional\\_leadership\\_on\\_job\\_satisfaction\\_and\\_career\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/45452019_Role_of_transformational_and_transactional_leadership_on_job_satisfaction_and_career_satisfaction)
- Rico, M., Bañuelos, D. y Lerma, V. (2015). Estilos de liderazgo y su percepción de la eficacia en educación superior: evidencias de México. *Revista internacional Administración y Finanzas* 8(6) 39-52. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015-4.pdf>
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6555/ROSALES\\_BEDOYA\\_RUBY\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6555/ROSALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según metodología cuantitativa*. Lima: Fondo Editorial UMCH.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Universidad Peruana Los Andes. Perú. Recuperado de [http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/06/metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Shouksmith, G. (1990). A construct validation of a scale for measuring work motivation. *New Zealand journal of Psychology*. 18, 76-81.
- Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional*. (Tesis doctoral) Universidad de Valencia. España. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/50215/Tesis-BERMANSILESORTEGA-Definitiva8bA4271015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de Vinculación Capacitación y Desarrollo del a EP PETROECUADOR*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>

- Simón, G. (2012). *Nivel de Satisfacción laboral del personal de salud del SAMCO Carlos Pellegrini*. (Tesis de Maestría) Instituto Juan Lazarte. Recuperado de [http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis\\_MGSSS\\_Simon.pdf](http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf)
- Sloane, P. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14 (3) 473-502. Recuperado de [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9914.00142/epdf?r3\\_referer=wol&tracking\\_action=preview\\_click&show\\_checkout=1&purchase\\_referrer=www.google.com.pe&purchase\\_site\\_license=LICENSE\\_DENIED](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9914.00142/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.com.pe&purchase_site_license=LICENSE_DENIED)
- Stander, M. y Rothmann, S. (2009). The relationship between leadership, job satisfaction and organizational commitment. *S.A. Journal of human resource management*, & (3), 7-13 Recuperado de <http://www.Sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/145>
- Stogdill R. (2010). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology* 25 (1) 35-71. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2014). *Ley Universitaria 30220-2014*. Recuperado de <http://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2018). *Información estadística de universidades*. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BCM Health Service Research*. Recuperado de <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-11-98>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ formato 5x corta) de Bass y Avolio. *Revista de Psicología* 2 (3) 13-24.
- Vroom, V. (1992). *Motivación y alta dirección*. Cuarta reimpresión México. Trillas.
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148
- Weiss, D., Davis, r. England, G. y Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis. USA. University of Minnesota, Industrial Relations Center.



- Willman, S. y Velasco, M. (2010). Relación en las percepciones de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad de ICESI, Colombia. *Universidad ICESI, Estudios Gerenciales* 27(118) 67-84. Recuperado de [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/391/html](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/391/html)
- Yamamoto, J. (2012). El índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. Lima Pontificia Universidad Católica del Perú-*Investigación y Mejoramiento continuo*. Recuperado de [https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo\\_de\\_opinion\\_jorge\\_yamamoto.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf)
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations*. New York. USA. Upper Saddle River: Prentice Hall.

## **APÉNDICES**

## Apéndice A

### Matriz de Consistencia

Título: Satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
<p><u>General</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?</p> <p><u>Específicos</u></p> <p>¿Cómo es la satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1?</p> <p>¿Cómo es el liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?</p> <p>¿Cuál es la relación de la</p>	<p><u>General</u></p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1</p> <p><u>Específicos</u></p> <p>Describir la satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1.</p> <p>Describir el liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1.</p> <p>Establecer la relación entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p>	<p><u>General</u></p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p> <p><u>Específicas:</u></p> <p>Existe moderada satisfacción laboral del interno de odontología en hospitales nivel III-1.</p> <p>Existe moderado liderazgo transformacional del coordinador desde la percepción del interno de odontología en hospitales nivel III-1.</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p>	<p>Atributiva 1: Satisfacción Laboral</p> <p>Atributiva 2: Liderazgo Transformacional</p> <p>Control: Sexo Edad Interno de odontología</p> <p>Tipo de hospital: Nivel III-1</p>	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>Básica, cuantitativa</p> <p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Correlacional, no experimental, transversal</p> <p><u>Población</u></p> <p>213 internos</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>Exhaustiva</p>

<p>satisfacción laboral del interno de odontología según edad y su percepción de las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?</p> <p>¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1?</p>	<p>Relacionar la satisfacción laboral del interno de odontología según edad y las dimensiones de liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p> <p>Relacionar la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y las dimensiones de liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p>	<p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología según edad y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral del interno de odontología según sexo y su percepción sobre las dimensiones del liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1.</p>	<p>Controladas: Condiciones medioambientales y deseabilidad social</p>	
---	---	---	--	--

## Apéndice B

### Versión breve de la escala de satisfacción laboral (Alicia Boluarte y César Merino) (2015)

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de Muy Insatisfecho a Muy Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni Satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo							
3. Sus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho							
5. Responsabilidad que se le ha asignado							
6. Su salario							
7. La posibilidad de utilizar sus capacidades							
8. La atención que se le presta a las sugerencias que hace							
9. Su horario de trabajo							
10. La variedad de tareas que realiza en su trabajo							

**Apéndice C**  
**Cuestionario Liderazgo Transformacional**  
(Adaptación de Bass y Avolio, 1991)  
**Versión 06/ 2016**

El presente cuestionario (adaptado del modelo de Bass y Avolio, 1991) aportará una valiosa información sobre liderazgo. Por favor describa la persona a evaluar respondiéndolo. Si alguna pregunta no aplica, es irrelevante o desconoce la respuesta, déjela en blanco. El cuestionario es anónimo. No debe marcar más de una respuesta por cada ítem.

	5 Siempre	4 Frecuentemente	3 Algunas Veces	2 pocas veces			1 Nunca				
N.º	Características C						1	2	3	4	5
1	Considera que sus profesores le escuchan atentamente.										
2	Considera que sus profesores son hábiles para obtener el apoyo de sus alumnos.										
3	Considera que sus profesores transmiten entusiasmo y confianza en sus alumnos.										
4	Considera que sus profesores dan consejos útiles para el crecimiento y desarrollo personal de sus alumnos.										
5	Considera que sus profesores son coherentes en su modo de comportarse.										
6	Considera que sus profesores son respetados por su cordura y buen criterio.										
7	Considera que sus profesores demuestran firmeza y valor en la toma de decisiones.										
8	Considera que sus profesores continuamente dan ánimos a sus estudiantes.										
9	Considera que sus profesores son amables y confiables.										
10	Considera que sus profesores le apoyan en el desarrollo de actividades.										
11	Considera que sus profesores demuestran sentido de poder y confianza en sí mismo.										
12	Considera que sus profesores expresan una poderosa visión de futuro cuando trabajan.										
N.º	Características M. I						1	2	3	4	5
13	Considera que sus profesores desarrollan en usted el sentido de pertenencia al trabajo.										
14	Considera que sus profesores visualizan nuevas y excitantes posibilidades.										
15	Considera que sus profesores enfatizan la importancia de tener un fuerte sentido de propósitos en la vida.										
16	Considera que sus profesores son optimistas en su desempeño laboral sobre el futuro del grupo académico.										
17	Considera que sus profesores hacen cosas que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.										
18	Considera que sus profesores expresan su confianza frente al grupo de que lograrán las metas.										
19	Considera que sus profesores proporcionan la seguridad de que van a vencer obstáculos.										
20	Considera que sus profesores consiguen la confianza de los demás para lograr sus metas propuestas.										
21	Considera que sus profesores dejan claro cuál es el fundamento de las acciones que tomará en el curso académico.										
22	Considera que sus profesores engrandecen la motivación hacia el logro del éxito.										
23	Considera que sus profesores muestran determinación para el logro de sus metas.										
24	Considera que sus profesores logran que sus alumnos hagan más de lo que creía poder hacer.										
N.º	Características E.I						1	2	3	4	5
25	Considera que sus profesores son creativos al plantear alternativas de solución a los problemas.										

26	Considera que sus profesores animan a las personas a innovar proponiendo nuevas ideas.					
27	Considera que sus profesores son tenaces en las tareas o proyectos desde que empieza, hasta que lo finalizan.					
28	Considera que sus profesores buscan diferentes puntos de vista cuando está resolviendo problemas.					
29	Considera que sus profesores demuestran elevado talento y competencia en la asignatura dictada.					
30	Considera que sus profesores focalizan su atención en "qué hacer" para tener éxito.					
31	Considera que sus profesores sugieren nuevos puntos de vista sobre cómo hacer el trabajo.					
32	Considera que sus profesores propician en usted estímulo y motivación para crear nuevas ideas.					
33	Considera que sus profesores hablan con entusiasmo sobre lo que se necesita alcanzar.					
34	Considera que sus profesores motivan a sus alumnos para que hagan más de lo que creía poder hacer.					
35	Considera que sus profesores hacen ver los problemas desde diferentes ángulos.					
36	Considera que sus profesores animan a pensar en forma no tradicional para tratar los problemas cotidianos.					
N.º	Características C. I	1	2	3	4	5
37	Considera que sus profesores demuestran empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
38	Considera que sus profesores acompañan a sus alumnos en todo el proceso de aprendizaje.					
39	Considera que sus profesores reconocen fácilmente las necesidades de sus alumnos.					
40	Considera que sus profesores utilizan su tiempo para enseñar y asesorar a sus alumnos.					
41	Considera que usted puede contar con el apoyo de sus profesores cuando lo necesita.					
42	Considera que sus profesores suelen tener en cuenta la opinión de los demás.					
43	Considera que sus profesores le recompensan cuando obtiene un logro.					
44	Considera que sus profesores demuestran interés por las personas a su cargo.					
45	Considera que sus profesores tratan a cada persona como individuos, con sus diferentes necesidades, habilidades y destrezas.					
46	Considera que sus profesores demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
47	Considera que sus profesores atienden personalmente a los miembros que parecen poco estimulados y decaídos.					
48	Considera que sus profesores promueven el autodesarrollo en sus alumnos.					
N.º	Características T. P	1	2	3	4	5
49	Considera que sus profesores son capaces de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo aconsejan.					
50	Considera que sus profesores mantienen la calma durante situaciones críticas.					
51	Considera que sus profesores respetan las diferencias individuales de cada alumno.					
52	Considera que sus profesores dominan sin dificultad las frustraciones y el estrés.					
53	Considera que sus profesores suelen admitir si han cometido algún error.					
54	Considera que sus profesores les proporcionan seguridad y serenidad a sus alumnos.					
55	Considera que sus profesores suelen utilizar los errores de sus estudiantes para aprender y mejorar.					
56	Considera que sus profesores se comportan de manera consistente con lo que dicen y hacen.					
57	Considera que sus profesores expresan su satisfacción cuando usted realiza un buen trabajo.					
58	Considera que sus profesores afrontan y tratan los conflictos de forma profesional.					
59	Considera que sus profesores son tolerantes con los errores o defectos de los demás.					
60	Considera que sus profesores tienen sentido del humor.					

## Apéndice D

### **Autorización para el uso de la prueba “Escala breve de satisfacción laboral”**

Enviado desde mi Smartphone Samsung Galaxy.

----- Mensaje original -----

De: "Alicia Boluarte C." <aliciaboluarte@gmail.com>

Fecha: 25/10/2016 8:21 PM (GMT-05:00)

A: Jorge Casaverde Hermoza <jorgecasaverde111@gmail.com>

Asunto: Re: Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall

Buenas noches:

Es grato saludarlo y a la vez, adjunto la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) de Warr, Cook y Wall (1979), Revisada por Boluarte, A. (2014), en Lima, Perú.

Adjunto un Artículo donde se presenta la validación de la Escala Breve de SL por el mismo autor.

Ud. puede usar cualquiera de las 2, teniendo en cuenta los ítems seleccionados como válidos por ambos artículos.

Att.,

Alicia



## Apéndice E

### Autorización para el uso del Cuestionario de liderazgo transformacional



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DEL ZULIA  
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO

Maracaibo 23 de Septiembre del 2016

Centro de Orientación  
CO- 46-2016

#### AUTORIZACIÓN

La suscrita, Directora del Centro de Orientación y Coordinadora responsable del grupo de Investigación de la Facultad de Arquitectura y Diseño, de la Universidad del Zulia, autoriza por medio de la presente a él (la) ciudadano(a):

**MARTHA TERESA MEJÍA GONZÁLEZ**  
DNI: 08779373

En la utilización del instrumento titulado: "**CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO**", (Adaptación de Bass y Avolio, 1991). **Versión 06/ 2016**, para el desarrollo de su investigación.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada el día 23 días del mes de Septiembre de 2016.



  
Dra. Odris González  
Directora del Centro de Orientación.  
Investigadora Responsable del Grupo de Investigación.

c.c. Archivo.  
JS/lp.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DEL ZULIA  
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO

Maracaibo 23 de Septiembre del 2016

Centro de Orientación  
CO- 47-2016

#### AUTORIZACIÓN

La suscrita, Directora del Centro de Orientación y Coordinadora responsable del grupo de Investigación de la Facultad de Arquitectura y Diseño, de la Universidad del Zulia, autoriza por medio de la presente a él (la) ciudadano(a):

**JORGE LUIS CASASVERDE HERMOZA**  
DNI: 09297669

En la utilización del instrumento titulado: "**CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO**", (Adaptación de Bass y Avolio, 1991). **Versión 06/ 2016**, para el desarrollo de su investigación.

Constancia que se expide a petición de la parte interesada el día 23 días del mes de Septiembre de 2016.



  
Dra. Odris González  
Directora del Centro de Orientación.  
Investigadora Responsable del Grupo de Investigación.

c.c. Archivo.  
JS/lp.





FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía - Jorge Casaverde

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				100
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				95
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				100

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98,5

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía - Jorge Casaverde

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																			90	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				95
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																			90	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				100
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			90	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			90	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94,5

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				100
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				100

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				90
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				100
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				100
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98,5

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE ESPECIALISTA

I. DATOS GENERALES

Tesis: Satisfacción laboral y liderazgo transformacional desde la percepción del interno de Odontología en hospitales públicos nivel III-1 de Lima Metropolitana

Investigadores: Martha Mejía

Nombre del instrumento a validar: CUESTIONARIO LIDERAZGO EDUCATIVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20				BAJA 21-40				REGULAR 41-60				BUENA 61-80				MUY BUENO 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				95
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				90
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la(s) variable(s)																				95
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la Psicología																				90
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				95
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				100

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94

## **Apéndice G**

### **Consentimiento Informado**

El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo del coordinador de sede desde la percepción del interno de odontología y será dirigido por Jorge Luis Casaverde Hermoza y Martha Teresa Mejía González de la Universidad Marcelino Champagnat.

Al aceptar voluntariamente tomar parte en esta investigación, deberá responder dos cuestionarios con una duración aproximada de 40 minutos en total. Su participación será anónima. La información será confidencial y usada únicamente para los fines ya mencionados.

Si durante la prueba surgiese alguna duda, siéntase en libertad de hacer las preguntas necesarias. También puede dejar de responder alguna pregunta o retirarse de la investigación si así lo desea, sin que ello lo perjudique de manera alguna.

Si tiene alguna pregunta adicional puede escribir a: [jorgecasaverde111@gmail.com](mailto:jorgecasaverde111@gmail.com)

Muchas gracias por su colaboración.

\_\_\_\_\_  
Nombre del autor

\_\_\_\_\_  
Firma del autor

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con DNI número \_\_\_\_\_ acepto participar voluntariamente en el estudio, dirigido por Jorge Casaverde y Martha Mejía. Me han informado claramente sobre el objetivo de esta investigación: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional del coordinador de sede, desde mi percepción como interno de odontología.

Así mismo, me han comunicado que responderé dos cuestionarios en un tiempo aproximado de cuarenta minutos. Tengo conocimiento que mi participación será anónima y la información que proporcione será confidencial y usada sólo para los propósitos de esta investigación. Conozco también que se me permite hacer preguntas durante mi participación en la prueba, pudiendo retirarme de la misma sin que me perjudique. También conozco que tengo el derecho a pedir información sobre esta investigación contactando al correo [jorgecasaverde111@gmail.com](mailto:jorgecasaverde111@gmail.com)

\_\_\_\_\_  
Nombre del Participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha