



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de  
Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Rios Trujillo, Denis ([orcid.org/0000-0002-4423-8761](https://orcid.org/0000-0002-4423-8761))

Mendoza Fernandez, Maria Solange ([orcid.org/0000-0002-7321-5518](https://orcid.org/0000-0002-7321-5518))

**ASESOR:**

Mgr. Serpa Barrientos, Antonio ([orcid.org/0000-0002-7997-2464](https://orcid.org/0000-0002-7997-2464))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

Con amor, cariño y devoción a nuestros Padres por el enorme esfuerzo y apoyo constante hacia nosotras para lograr nuestros objetivos y así hacer posible el término de nuestra carrera profesional, en agradecimiento a ustedes.



## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios en primer lugar, a nuestros padres y hermanos por el apoyo constante durante este, nuestro proyecto de investigación.

A nuestros maestros y compañeros por sus esfuerzos y soporte para que finalmente logremos graduarnos como profesionales, este gran reto que es la vida universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....	27

## Índice de tablas

Tabla 1. Estructura factorial del MLQ-5X .....	11
Tabla 2. Descripción de la población.....	12
Tabla 3. Distribución sociodemográfico de los participantes de la investigación..	18
Tabla 4. Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken, Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems del cuestionario Multifactorial MLQ-5X.....	19
Tabla 5. Análisis descriptivo de la MLQ 5X .....	22
Tabla 6. Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transformacional.....	24
Tabla 7. Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transformacional .....	25
Tabla 8. Análisis de fiabilidad, de liderazgo transformacional .....	26
Tabla 9. Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transaccional.....	27
Tabla 10. Análisis de fiabilidad, de liderazgo transaccional .....	28
Tabla 11. Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transaccional .....	29
Tabla 12. Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de resultado de líder .....	30
Tabla 13. Índice de ajuste de los modelos de Resultado de Líder .....	31

## Índice de figuras

Figura 1. Modelo estructural de liderazgo transformacional.....	32
Figura 2. Modelo estructural de liderazgo transformacional.....	33
Figura 3. Modelo estructural liderazgo transaccional .....	34
Figura 4. Modelo estructural resultado líder .....	35

## Resumen

Esta investigación se realizó con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento denominado Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ - 5X) versión español, con el fin de evidenciar las propiedades psicométricas de dicho instrumento. El cuestionario fue aplicado en la empresa Grupo V y V el cual cuenta actualmente con 400 participantes entre mujeres y hombre con edades que fluctúan de 20 a 60 años de edad; desempeñando puestos como Administrativos y Operativos. Los resultados fueron recogidos por muestreo no probabilístico por conveniencia. En este estudio psicométrico, descriptivo de corte transversal el contenido y la validez (MLQ 5x) se examinó usando las opiniones de 3 expertos en el área organizacional experimentados como un Panel. Para la validez de constructo, se administraron 358 cuestionarios a miembros de dicha empresa ya mencionada. El AFC se realizó utilizando el componente principal como el análisis y método de rotación varimax, la confiabilidad de la escala fue medida a través de la consistencia interna utilizando la fórmula del omega como también se usó un AFC para examinar la validez del cuestionario. Se obtuvo que el análisis factorial y la opinión de los expertos dieron como resultado un cuestionario con un modelo principal de 4 estilos con 45 elementos y 12 subescalas, de las cuales se incluyeron influencia idealizada conductual e influencia idealizada atribuida. Y entre ellos motivación inspiracional, estimulación intelectual consideración individual, recompensa contingente, dirección por excepción activo, dirección por excepción pasiva. Donde el coeficiente de fiabilidad del cuestionario para los tres estilos fue aceptable Transformacional; se apreció que en tanto para el factor 1 ( $\omega = .912$ ), factor 2 ( $\omega = .745$ ) y factor 3 ( $\omega = .718$ ) los valores de fiabilidad fueron pertinentes muestra mejores atributos psicométricos para la detección e intervención en el área de las organizaciones. (.90). El análisis factorial confirmatorio mostró que la escala había bondad apropiada de ajuste. Conclusión: se encontró que el Cuestionario del MLQ 5X de 45 ítems ahora con 42 ítems tiene una validez aceptable y confiabilidad para medir el estilo de liderazgo en la empresa.

**Palabras clave:** Liderazgo, Psicométricas, análisis Factorial, coeficiente omega, análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

## Abstract

This research was carried out with the objective of evaluating the psychometric properties of an instrument called Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ - 5X) Spanish version, in order to demonstrate the psychometric properties of this instrument. The questionnaire was applied in the company Group V and V which currently has 400 participants between women and men with ages ranging from 20 to 60 years of age; performing positions as Administrative and Operative. The results were collected by non-probabilistic sampling for convenience. In this psychometric study, descriptive cross section content and validity (MLQ 5x) was examined using the opinions of 3 experts in the organizational area experienced as a Panel. For construct validity, 358 questionnaires were administered to members of said aforementioned company. The AFC was performed using the main component how the analysis and varimax rotation method, the reliability of the scale was measured through internal consistency using the omega formula as well as an AFC was used to examine the validity of the questionnaire. It was obtained that the factorial analysis and the opinion of the experts resulted in a questionnaire with a main model of 4 styles with 45 elements and 12 sub scales, of which behavioral idealized influence and attributed idealized influence were included. And among them, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, contingent reward, direction by active exception, direction by passive exception. Where the questionnaire reliability coefficient for the three styles was acceptable Transformational; it was appreciated that in both factor 1 ( $\omega = .912$ ), factor 2 ( $\omega = .745$ ) and factor 3 ( $\omega = .718$ ) the reliability values were relevant showing better psychometric attributes for detection and intervention in the area of organizations. (.90). The confirmatory factor analysis showed that the scale had appropriate fitting goodness. Conclusion: it was found that the MLQ 5X Questionnaire of 45 items now with 42 items has an acceptable validity and reliability to measure the leadership style in the company.

**Keywords:** Leadership, Psychometric, Factor analysis, omega coefficient, exploratory and confirmatory factor analysis.

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los factores más importantes de toda empresa - industria es representada por el capital humano; es por ello, que cuando hablamos de puestos de rangos medios y altos, el mercado laboral actualmente es mucho más exigente solicitando que la persona que acceda al puesto, cumpla con conocimientos y competencias requeridas para tal ; sin embargo en este siglo, no solamente se requiere que el colaborador cuente con estas habilidades sino se hace la presencia un líder que oriente y coordine el trabajo de cada miembro del equipo con el fin de alcanzar los objetivos que la empresa planifica (Chiavenato, 2010).

Si bien se ha intentado abordar teórica-metodológicamente al concepto de liderazgo, se ha encontrado que su definición responde a un espectro de conceptualizaciones, descripciones y posiciones filosóficas, así como el interés de diversas disciplinas y perspectivas para entender a este fenómeno (Kroeck, Lowe & Brow, 2004; como se cita en Murillo, Martínez, Hidalgo y Hernández (2017); Con el transcurrir de los años se ha ido concretando la definición e identificando los tipos de liderazgo como son los siguientes: (1) Liderazgo autocrático: El líder brinda las determinaciones y los miembros lo ejecutan; (2) Líder Democrático: Todo plan es discutido en grupo, el líder escucha comparte y favorece; (3) Líder Laissez-faire: opta por no participar y que el mismo personal determine, solo interviene en casos extremos (Zuzama, 2014).

En el campo Organizacional, El liderazgo en su tipo Transformacional empieza a tomar fuerza en la mejora continua de la organización, pues este concepto permite que el equipo humano presente una nueva y mejor perspectiva con respecto al clima de la cual pertenece, creencia de sí mismo al logro de sus propios objetivos, emprendimiento y trabajo en equipo; además se concibe que el liderazgo Transformacional no sólo es un predictor del rendimiento de la organización sino que además permite identificar el nivel de cultura dentro de la organización (Schein, 2004).

Como se puede haber apreciado, la importancia de entender al liderazgo dentro de la Organización es de vital necesidad, y no solo conceptualmente sino a

través de indicadores medibles y observables que permitan a las empresas poder tener una medición fiable y certera del comportamiento de sus colaboradores dentro de la institución y resolver problemáticas actuales en la industria, de hecho uno de ellos es el nivel de satisfacción laboral que los trabajadores reportan en sus distintos centros de labores, encontrándose que el 52% señala sentirse poco valorado o infelices, así mismo se reportó que el 47% de los encuestados percibieron un pobre nivel de comunicación entre los altos mandos y el equipo de trabajo (Gestión, 2014); así mismo la consultora Supera (2014) llevó a cabo una investigación en donde reportaron que el 53% de ejecutivos reportan un alto nivel de cultura del chisme entre los colaboradores, así mismo se reportó que el 42% de encuestados señalaron que los “rumores en la oficina” afectan de modo significativo el clima laboral; la empresa en estudio, que tiene más de 25 años en el mercado nacional, no es ajena a esta situación pues su principal problemática es el alto nivel de rotación (40%) mensual, indicándose que la principal causa de esta situación está sujeta a malos tratos recibidos por su supervisor y el tipo de liderazgo recibido en su estancia en el área en la que laboró.

Esta situación descrita es muy preocupante pues existen pruebas contundentes de que el trabajador no está a gusto con el trato recibido en la institución donde labora, la inadecuada percepción entre compañeros, con las líneas de mando y la poca satisfacción auto-percibida en su contexto de labor y esto a la postre genera pérdidas para la empresa; es por ello que la función del profesional en recursos humanos parte desde el proceso de selección e identificación del candidato correcto para ocupar un puesto de gestión y liderazgo, siendo para ello de vital importancia el apoyo de instrumentos psicológicos que presenten evidencias de validez y confiabilidad de puntuaciones; por ello el propósito de la investigación está orientado a identificar las evidencias de fiabilidad y validez del instrumento, pues a pesar que se hayan realizado dos trabajos de investigaciones, siendo una de ellas la de Dávalos (2014) quien indicó una puntuación de fiabilidad de .71 estimada a través del alfa de Cronbach, sin embargo no hubo mayor rigurosidad en el tratamiento estadístico de los datos ya que no se consideró el análisis factorial confirmatorio (AFC), estimación de fiabilidad a través del coeficiente omega ( $\omega$ ), intervalos de confianza y tamaños del efecto en



la diferenciación de puntuaciones.

Por todo lo anteriormente mencionado se optó por analizar las propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en los trabajadores que brindan servicios legales en Lima Metropolitana, 2018.

La formulación del problema fue: ¿Es válido y confiable la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) en empresas que brindan servicios legales de Lima, 2018?

Este estudio contribuye a apoyar la Teoría de James Burns (1958) quien refirió que el liderazgo transformacional generara cambios a nivel particular y global; es decir, en la organización y las personas cambiando sus percepciones hacia la empresa en el cual labora.

Por su valor Teórico: El presente trabajo surge de la necesidad de estudiar los ítems del instrumento de “la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)” con el fin de adaptarlo en nuestro país bajo en método factorial.

La justificación del estudio estuvo basada en la utilidad metodológica: Genera un gran aporte en el crecimiento de la metodología científica, ya que esta investigación está ejecutada de acuerdo al método científico; siendo más claros, esta investigación fue desarrollado cumpliendo las etapas del método científico según Ander – Egg (1995). Por su implicación práctica: Esta adaptación permitirá a las personas involucradas en la aplicación lograr tener una percepción más clara de sus habilidades blandas y duras; permitirá también obtener una prueba a nivel nacional aplicada en el área organizacional óptimo, ya que tendrá un fundamento empírico y será aplicado a empresas. Por otro lado, aportará para posteriores estudios o investigaciones, sea en el campo psicométrico o en el área de psicología Organizacional. Por su conveniencia: El presente trabajo generara un gran aporte en futuros estudios del instrumento sea para la recolección de datos, análisis psicométricos o en el campo organizacional. Por relevancia Social: Permitirá obtener un instrumento confiable bajo el criterio de jueces, estableciendo los baremos bajo el ámbito organizacional ya que, será aplicado a empresas; Es importante mencionar también que este instrumento estará generando un gran

aporte para las empresas que se dedican a procesos de Reclutamiento y selecciones, especialmente los que apuestan por los mejores Líderes con fundamentos cuantitativos.

Por otro lado, el objetivo general del estudio fue: Evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018. Los objetivos específicos fueron: Adaptar lingüísticamente la escala del Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) en trabajadores de tres empresas que brindan servicios empleando el método de contra traducción; determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018; estimar la fiabilidad por consistencia interna del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018; realizar el análisis descriptivo de los ítems del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

La información obtenida en este trabajo de investigación fue recaudada por las siguientes bases de datos: Web of Science, Scopus, Redalyc, Scielo, Certrum, repositorios de Concytec, y repositorios de las universidades, obteniendo información muy importante para la investigación.

A nivel nacional, Dávalos (2014) en su estudio realiza la validación y adaptación de liderazgo transformacional en una muestra de 986 docentes, con un nivel de fiabilidad aceptable con una puntuación de  $V$  de Aiken superior a 0.90, con un nivel de alfa Cronbach de 0.714, se comprueba que entre la variable sexo, edad y nivel de enseñanza no establecen diferencias significativas ( $p < .05$ ) a nivel del liderazgo transformacional.

Peña (2018) llevó a cabo un estudio en las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el Perú. La literatura sugiere que las PYME son reconocidos como motores de crecimiento y desarrollo en una región o un país, basado en la teoría y los resultados empíricos, este estudio propone la hipótesis: el liderazgo transformacional está positivamente relacionada con la cultura organizacional. Los resultados de las pruebas del modelo estructural indicaron que el liderazgo transformacional es positivo (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ( $p < .05$ ) a la cultura organizacional, lo que liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ( $p < .05$ ) a la cultura organizacional, lo que liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ( $p < .05$ ) a la cultura organizacional, lo que liderazgo transformacional es positiva (carga normalizada 0,49) y en relación significativa ( $p < .05$ ) a la cultura organizacional, lo que corroborar los hallazgos de Wilderom y Van den Berg (1998), Ogbonna y Harris (2000), y Zehir et al. (2011). Anteriormente, la prueba del modelo de medición indicó que ambos conceptos fueron estadísticamente significativamente relacionados al nivel de 0,05. Estos resultados corroboran la propuesta teórica de Schein (2004) sobre la relación entre el liderazgo y la cultura de la organización. Así que, - como se esperaba - estos resultados llevan a la conclusión de que el liderazgo transformacional es positiva y significativamente relacionado con la cultura de la organización. El modelo se ajusta perfectamente

los datos (cada covarianza observada es igual a su homólogo implícita por el modelo)”; por esta razón, no es posible utilizar normado chi-cuadrado en este caso, pero las estadísticas reflejan que el modelo de datos encaja casi perfectamente el modelo. Este resultado se refleja en los índices de ajuste: AGFI calcula 0,81 y 0,97 TPI calcula, ambos muy por encima del punto de corte que indica ajuste muy bueno. Por otro lado, RMSEA calcula 0,14 que es muy por encima del punto de corte de 0,08 lo que sugiere mala condición física. Este resultado se esperaba porque RMSEA es un índice de parsimonia ajustada, significa que “disminuye a medida que hay más grados de libertad (mayor parsimonia)” o ver en la otra manera, se aumenta a medida que hay pocos grados de libertad, al igual que este caso.

A nivel internacional, Bagueri (2015) desarrolló un estudio titulado “Psychometric properties of Persian versión of the multifactor leadership questionnaire MLQ en el contexto de estudiantes de enfermería en universidades iraníes en una muestra de 210 individuos con edades que oscilan de 23 – 43 entre varones y mujeres. Con el número de profesores de la universidad de Teheran, se dividió entre hombres y mujeres. El primer CFA se realizó para probar la estructura factorial hipotética de la MLQ consiste en ocho factores correlacionados, cada uno definido por cuatro ítems. Los índices de ajuste del modelo fueron los siguientes:  $\chi^2(436) = 954.718$ ,  $p < .001$ , CFI = 0.951, TLI = 0.944, RMSEA = 0.056 (intervalo de confianza del 90% [CI] = [.051, .061]), SRMR = 0.044. Esto representa un muy buen modelo de ajuste.

El artículo estandarizado carga sobre sus factores hipotéticos (ver Tabla 1) todos fueron adecuados con la excepción de un elemento (IDA4) que tenía una carga algo más débil de 0.479 a pesar de que es considerado aceptable, otra Estadísticas relacionadas con este CFA se presentan en la tabla 2. Incluir la Valores de consistencia interna omega y las correlaciones entre los factores derivado de la CFA. El coeficiente omega es conceptualmente similar al de Cronbach Alfa, pero se basan en las cargas del CFA. Los resultados mostraron que MLQ había actuado Confiabilidad y validez aceptables en la facultad con miembros de la Universidad de Teherán de Medicina Ciencias Así, los investigadores pueden utilizar la escala como instrumento válido en la medición.

Lihua (2016) en estudio correlacional en una muestra de estudiantes y maestro la invariancia de configuración fue soportada para la estructura factorial de dos órdenes. Ver tabla 6 para las estimaciones detalladas de los parámetros para los grupos femenino y masculino, se aceptó el Modelo 2, porque  $\chi^2$  del modelo con restricciones de igualdad en las cargas factoriales de los elementos observados en los factores de primer orden entre los grupos (Modelo 2) no fueron significativamente mayores que los de la configuración. Modelo de invarianza (Modelo 1;  $\Delta \chi^2$  con 27  $df = 26.34$ ,  $p > .05$ ). Al comparar el modelo con cargas de factor de segundo orden invariantes (Modelo 3) y el modelo sin las restricciones (Modelo 2), el  $\chi^2$  La diferencia fue estadísticamente significativa ( $\Delta \chi^2 = 30.09$  con  $df = 7$ ,  $p < .001$ ) el ítem en todo el grupo es comparable e igualmente es el más alto, se determina que es el marcador. Se siguieron los mismos procedimientos para la selección del elemento marcador para todos los factores. Por ejemplo, MBEA27 (grupo femenino:  $\lambda = .71$  y grupo masculino:  $\lambda = .72$ ) fue elegido para ser el Elemento de anclaje para administración por excepción activa. La invariancia de configuración fue soportada para la estructura factorial de dos órdenes para las estimaciones detalladas de los parámetros para los grupos femenino y masculino, se aceptó el Modelo 2, porque  $\chi^2$  del modelo con restricciones de igualdad en las cargas factoriales de los elementos observados en él.

Los factores de primer orden entre los grupos (Modelo 2) no fueron significativamente mayores que los de la configuración del modelo de invarianza (Modelo 1;  $\Delta \chi^2$  con 27  $df = 26.34$ ,  $p > .05$ ). Al comparar el modelo con cargas de factor de segundo orden invariantes (Modelo 3) y el modelo sin las restricciones (Modelo 2), el  $\chi^2$  La diferencia fue estadísticamente significativa ( $\Delta \chi^2 = 30.09$  con  $df = 7$ ,  $p < .001$ ). Sin embargo, la diferencia de CFI fue de 0,00; por lo tanto, el modelo 3 fue aceptado. Al comparar el Modelo con restricciones invariables de interceptación de variables observadas (Modelo 4) y el modelo sin las restricciones (Modelo 3), el  $\chi^2$  la diferencia fue estadísticamente significativa ( $\Delta \chi^2 = 76.77$  con  $df = 18$ ,  $p < .001$ ). Sin embargo, el modelo 4 fue aceptado porque la diferencia de CFI era de 0,00. De manera similar, el Modelo 5 con restricciones invariables en las interceptaciones de ambas variables observadas y Se aceptaron los factores de primer orden porque la diferencia de CFI era de 0,00, aunque el 2 la diferencia fue

estadísticamente significativa (SB  $\chi^2 = 390.05$  con  $df = 9$ ,  $p < .001$ ). En este estudio se estableció la invariancia escalar para comparar las medias de primer orden y segundo orden.

Construye a través de grupos de género. Obtener una estimación de la diferencia en el factor de primer orden. Media y factor de segundo orden significa entre los dos grupos, el grupo femenino fue elegido como un el grupo de referencia y sus medias latentes de primer orden y segundo orden se establecieron en cero. El latente se estimaron las medias del grupo masculino; Este valor refleja la diferencia en las medias de los factores. Entre los dos grupos. Sin embargo, la dirección de las comparaciones medias fue de mujer a hombres.

En conclusión, las mujeres obtuvieron una puntuación significativamente más alto que los hombres en la subescala observada y el constructo latente de IIA, IIB, IM, IS, IC y CR ( $p < .001$ ). Los machos puntuaron significativamente más alto que las hembras en los promedios de MBEA ( $p < .001$ ), MBEP ( $p < .001$ ) y LF ( $p < .01$ ). El tamaño del efecto de la  $d$  de Cohen varió de bajo a medio. Comparando los factores de segundo orden, las mujeres obtuvieron calificaciones más altas que los hombres en el liderazgo de transformación y obtuvieron calificaciones más bajas que los hombres en Liderazgo transaccional ( $p < .001$ ).

Canadá; Boahma y Trambely (2018) en un trabajo realizado de los encuestados. La mayoría de los encuestados tenía una universidad con Diploma (47%) o título universitario (45%), la unidad más frecuentemente reportada. Las especialidades fueron médico-quirúrgicas (30%) y atención crítica (29%), con diferente estado de empleo actual (tiempo completo: 68%, tiempo parcial: 23% e informal: 7.9%). Este perfil demográfico es similar a las estadísticas provinciales de agudo. Enfermeras de atención (Instituto Canadiense de Información de Salud, 2016) son todos adecuados y demuestran una fiabilidad interna sustancial. Las correlaciones entre las variables latentes (es decir, los factores) son notables. En particular, parece que las primeras cinco variables latentes que se refieren a transforma- Todos los líderes internacionales están altamente interrelacionados, y formarían un factor si nosotros realizó un CFA de orden superior. Estos valores más altos iban desde 0.719 hasta 0.879 y cuestiona si estas escalas miden de hecho

diferencias conceptos. Está claro que estas tres escalas serían no formar un factor de orden superior. En particular, las escalas CREW y MBEP tener una asociación negativa sustancial.

Se permitió el parámetro de correlación entre el factor de orden superior y MBEA, que era una variable indicadora única en el modelo. En general, estos índices muestran un buen modelo de ajuste. La regresión estandarizada. coeficientes (es decir, cargas) de las siete subescalas en el orden superior "líder - factor de "envío" fueron 0.921, 0.930, 0.853, 0.940, 0.920, 0.921 y  $-0.686$  para las escalas IDA, IDB, IMOT, ISTM, ICON, CREW y MBEP, respectivamente. La correlación entre el factor de orden superior y la escala MBEA individual fue  $-0.029$ , y no fue estadísticamente significativo como se explica en la sección "Método", el enfoque ESEM es una tecnología ideal para determinar si los elementos que definen un factor realmente tienen una carga alta. Ingresando en ese factor bajas cargas cruzadas en otros factores. También esta técnica es particularmente ideal para proporcionar estimaciones más realistas de las relaciones entre los factores. Específicamente, este método ayudará a la investigación en los diagnósticos del ítem IDA4, identificados como potencialmente débiles, están más cercanos. Los análisis de ESEM se realizaron en el mismo modelo hipotético que el CFA de los artículos. La principal diferencia aquí es que todas las cargas cruzadas son estimadas, En lugar de forzar a cero. Los índices de ajuste para este modelo.

En las teorías relacionadas al tema. Los Líderes eficaces consideran que es confiable hacer uso de apoyos emocionales para transmitir mensajes; la expresión de emociones en un discurso es importante ya que de acuerdo a ello el personal cual recibe la información decidirá aceptar o rechazar el mensaje del líder (Robbins & Timothy, 2012).

Se llevó a cabo diversas investigaciones sobre el liderazgo desde la década 1940 siguiendo direcciones diferentes con el fin de descubrir si hubiera alguna característica en específico que permita identificar a un líder; es así, como se originaron las teorías basadas en el liderazgo.

En la teoría conductista del liderazgo se afirma que las dimensiones de la conducta del líder concluyendo que había 2 categorías que agrupaban las

características, estas dos dimensiones fueron llamadas como a) La estructura de la Iniciación: enfoca su trabajo y el de su personal al logro de metas y b) La estructura de la circunspección: Establece el nivel en que un individuo se relaciona con su labor logrando una confianza mutua. En el 1992 concluyeron que las dimensiones habían sido de poco aporte; sin embargo, un análisis en 2009 de 160 estudios indico que tenía amplia relación con el liderazgo eficaz por lo que si era de gran aporte. Al mismo tiempo, la universidad University Of Michigan también realizaba sus estudios teniendo como finalidad identificar características relacionadas con el comportamiento, de esa manera el liderazgo cuenta con 2 dimensiones de los comportamientos del liderazgo cual es llamado a) orientación al empleado: enfocado en el interés, relación y necesidad de sus empleados y b) orientación a la tarea: la preocupación principal era el desempeño de las actividades asignadas. En los estudios fueron dando a favor de la dimensión b ya que se asociaba a una producción más alta.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Esta investigación es de tipo instrumental, según Montero y León (2007) consideran como pertenecientes a esta categoría todos los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño como el estudio de las propiedades psicométricas.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Conforme a lo que refiere Montero & León (2007) la investigación es de diseño no experimental, dado el que no se manipuló ningún constructo, asimismo, es transversal, debido a que el recojo y análisis de datos se debió en un solo momento del estudio (Alarcón, 2013).

#### 3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** Es la conjunción donde el colaborador y el supervisor colaboran en conjunto para que pueda existir una mayor motivación en el ambiente laboral (MacGregor, 1958).
- **Definición operacional:** Son los factores de la escala a mayor puntaje en una de ellas, significa que mayor liderazgo tendrá el participante.
- **Dimensiones:** el primer factor es el Liderazgo Transformacional, el segundo el Liderazgo transaccional.
- **Escala de medición:** De medición original y en base a un tipo de respuesta Likert.

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1. La población:** Es un grupo extenso de participantes que comparte cualidades similares (Tamayo y Tamayo, 1997). Entonces, la investigación será realizada en una empresa que brinda servicios legales que cuenta con un total de 400 colaboradores, entre hombres y mujeres, con edades que

oscilan entre los 20 y 60 años, presentan distintos niveles de formación académica y teniendo como mínimo secundaria completa, los cuales están distribuidos en 5 sedes para el año 2018.

**Tabla 2**

*Descripción de la población*

Sedes	Población	Muestra
Sede Administrativo	60	39
Sede Aramburu	80	78
Sede El Dorado	60	50
Sede Panamá	200	191

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores de una empresa privada de telefonía de ambos sexos en edades que oscilan de 20 años a 60 años, los criterios de inclusión son los siguientes: Personas que se encuentren laborando en las 5 sedes; Que asistan a trabajar con regularidad; Participación de manera voluntaria; Complete de manera adecuada el protocolo de evaluación; De 20 a 60 años de edad; Permanencia mínima de 1 mes.
- **Criterios de exclusión:** Siendo un instrumento de 360 grados, el cuestionario se accedió a todas las áreas menos al director siendo el último cargo por lo que no evaluaría a nadie más que a él. El diseño muestral para realizar será el no probabilístico por conveniencia, debido a que contamos con un mínimo tiempo para ser aplicado y será según la disponibilidad de tiempo y su asistencia: Personas que no se encuentren actualmente laborando para la empresa; Que no asistan a laborar regularmente; Que no acepten participar de manera voluntaria; Que no presenten el mínimo de permanencia que es un mes; Que no presenten el rango de edad mencionado de 20 a 60 años.

**3.3.2. Muestra:** La muestra estará conformada por 250 colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en la provincia de lima, estos están distribuidos en 5 sedes.

**3.3.3. Muestreo:** La tesis estuvo mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Abascal, 2009).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El instrumento para utilizar es el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ-5X y para el análisis de datos se han utilizado programas de software como: El SPSS 24 y AMOS v24, Jamovi v9.1.6, R studio v3.4 y Jasp v8. Para esta evaluación se utilizaron, la observación y la aplicación de la evaluación en la empresa.

Título de la escala	: Cuestionario de liderazgo
Investigadores	: Bass y Avolio
Construcción	: 2000
Propósito	: Valorar el nivel de liderazgo
Estructura	: 45 reactivos
Dimensiones	: Multidimensional
Suministración	: individual
Edad de aplicación	: Adultos
Ámbito	: Organizacional.
Duración	: 20 minutos
Componentes	: Cuestionario.
Descripción	: El presente cuestionario MLQ 5X está compuesta por el Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, laissez faire, las mismas que cuentan con un total de 45 reactivos

### **Las propiedades psicométricas**

En validez, según Muñiz (1994) la validez de constructo se desarrolla con el interés de establecer relaciones funcionales entre las variables importantes que deben ser medidas antes de que se estudien sus interrelaciones para que tales afirmaciones tengan algún significado, el objetivo del estudio de los constructos es emplear una o más medidas cuyos resultados se generalicen a una clase más amplia de medidas que legítimamente empleen el mismo nombre.

El análisis de la Validez de Constructo, realizado a través del del análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de la escala clima organizacional en trabajadores de una institución ,el cual permiten observar que el modelo de 4 dimensiones presenta en el test de Bondad de Ajuste Chi-Cuadrado Mínimo (Cmin) un valor de 167.626, el cual con 71 grados de libertad alcanza una probabilidad de 2.361 y el nivel de significancia ( $p < 0.001$ ) lo que indica que el modelo global presenta estimaciones aceptables (Schreider et al., 2006).

Así mismo, la verificación de los resultados del análisis del índice residual de la raíz cuadrada media que evalúa la aproximación de la matriz de covarianzas teóricas con la matriz observada, presenta un valor pequeño (RMR = 0.027) y los análisis complementarios de la Bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste (GFI = 0.943) y el índice de Ajuste Ponderado (AGFI = 0.916) alcanzan valores aceptables; así mismos, el índice de bondad de ajuste comparativo (CFI = 0.969), índice de Taker-Lewis (TLI = 0.960), y la raíz cuadrada media de aproximación (RMSEA = 0.059) permiten afianzar lo adecuado de admitir el modelo con cuatro dimensiones. Concluyendo que la Escala Clima Laboral presenta Validez de Constructo a través del AFC.

En confiabilidad, en una muestra durante el periodo de los años 2000 a 2004. El estudio 1 en una muestra de 1311 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de 0.70, donde permite mantener el modelo de los factores. El estudio 2 en una muestra de 879 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es

de 0.60, donde se tiene en cuenta, con el fin de obtener una respuesta clara, se excluye elementos con altas cargas transversales mayor a 20. El estudio 3 en una muestra de 650 participantes de oficinas de la administración pública entre varones y mujeres con edades de 30 años a 37 años, el resultado alcanzado de la confiabilidad es de .86, donde muestra una consistencia interna satisfactoria al estudio.

En los tres estudios realizados durante los años 2000 y 2004 en un total de una muestra de 2840 participantes con una confiabilidad de .88 DE alfa de Cronbach, y con un AFC con una estructura de 75.2, Y con una significancia de  $<0.01$ . Durante los tres estudios realizados durante los años 2000 y 2004 en un total de una muestra de 2840 participantes con una confiabilidad de .88 DE alfa de Cronbach, esto indica que el modelo del MLQ 5X. Seguía manteniendo otros estudios relacionando (Bass et al., 2004). El coeficiente omega, a discrepancia del coeficiente de alfa trabaja con las cargas factoriales, que son la suma aprobada de las variables estandarizadas, transformación que hace más estable los cálculos y expresa ser efectivo el nivel de fiabilidad (Ventura-León, 2017)

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se realizó la petición de permisos correspondientes para el uso del instrumento, ello fue mediante la redacción de la petición en un correo electrónico.

En segundo lugar, se desarrolló un documento que tiene como nombre consentimiento informado, el cual será entregado a cada uno de los participantes para que coloquen su aceptación o no de formar parte del estudio.

En tercer lugar, la recolección de datos se dará mediante los formularios Google forms, el cual permitirá virtualizar la presentación de la investigación, el consentimiento informado y el instrumento; de ello se formará un enlace virtual que será repartido mediante las principales redes sociales y correos electrónicos, de esa forma se presente una alta difusión de la investigación al público objetivo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La estadística descriptiva, es la rama encargada de recolectar, analizar y darle una característica a un conjunto de datos, tiene como objetivo describir las características y comportamientos del conjunto de estudio. Asimismo, la variable estadística, se distingue del grupo de valores que puede captar cierta particularidad en la población sobre el cual se estaría aplicando el estudio estadístico. Las variables estadísticas se clasifican según: a) Cualitativa: Son variables que pueden tomar como valores cualidades o categorías. b) Cuantitativas: Variables que toman valores numéricos (Bologna, 2013).

Por otro lado, la medias de posición central o también conocido como de centralización, se refiere a medidas que suelen alimitar en qué punto se halla la parte céntrica de un conjunto específico u ordenado de datos de una variable cuantitativa (Bologna, 2013). La media, de igual forma llamada promedio o media aritmética, dentro de un conjuntode datos de un valor particular de una serie de resultado de la suma de todas las observaciones separado por el número total de datos. En otras palabras, es elcentro de los datos en el sentido numérico, por lo cual su intención es equilibrarpor exceso y por defecto (Muñiz, 1994). Asimismo, la moda es la representación más repetitivo del grupo, en otras palabras, es el valor donde la continuidad relativa es mayor, en algunos casos puede haber más de una moda (Bologna, 2013). Las medidas de dispersión, también llamada medidas de variabilidad, estas exponen la versatilidad de un conjunto de datos, donde identifica cual es mayor y menor en la agrupaciónde datos en relación a las medidas de centralización (Muñiz, 1994).

Por otro lado, el rango su simbología es R o también conocido como recorrido estadístico, es la diferencia entre el valor máximo y el mínimo de un conjunto de elementos. La varianza, su simbología es S, este evalúa la dispersión de los datos de un modelo en relación a la media, el cual se halla computado la media de los cuadrados de lasdistancias de todos los datos, resaltan los valores alejados (Bologna, 2013).

EL coeficiente de varianza de la media de Pearson, su simbología es (r) este regula la variación de los datos en proporción a la media, sin tomar el balance de los componentes en la que están, toma valores entre 0 Y 1. Es decir si el coeficiente es próximo al 0 significa que existe poca variabilidad en los datos y es un modelo

muy compacta, en caso contrario si tiene 1 es una muestra muy dispersa (Bologna, 2013). La asimetría, es la medida que indica la simetría de la colocación de una variable respecto a la media aritmética, sin la insuficiencia de hacer la representación gráfica. Existen tres tipos de curva de distribución según su asimetría los cuales son: a) Asimetría negativa: la cola de la distribución se alarga para valores inferiores a la media. b) Simétrica: hay el mismo número de elementos a izquierda y derecha de la media, en esta caso coinciden la media, la mediana y la moda. La distribución se adapta a la forma de la campana de Gauss o distribución normal. c) la cola de la distribución se alarga para valores superiores a la media (Bologna, 2013). Por último, la curtosis, también conocido como apuntamiento es una medición de forma que computa cuán escarpada o achatada esta una curva o distribución. La curtosis se evalúa promediando la cuarta potencia de la diferencia entre cada unidad de conjunto y la media, separado entre la desviación típica elevada también a la cuarta potencia (Bologna 2013)

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos del estudio se basaron en el estricto derecho de respetar y aplicar las siguientes directrices. La primera son los principios bioéticos como la no maleficencia, el cual la vida física y psicológica del participante esta resguardada en su totalidad, por otro lado, el principio de justicia, donde todos los participantes gozan del mismo respeto indiferentemente de su condición social, género o economía. Asimismo, del principio de autonomía, donde todos los participantes tienen el derecho de permanecer o no en el estudio y cuando ellos lo crean necesario pueden retirarse de el sin restricciones. Además, el principio de beneficencia es aplicado debido a que los investigadores están capacitadas para la adecuada aplicación de los instrumentos de medición. Por último, se respeta y aplica la confidencialidad de los datos personales (Stone, 2018).

## IV. RESULTADOS

Tabla 3

*Distribución sociodemográfico de los participantes de la investigación.*

		EADAES PROM	
		<i>f</i>	%
Válido			
	20 A 30 AÑOS	251	69.1
	30 A 40 AÑOS	103	28.4
	40 A MAS	4	1.1
	Total	358	100.0
SEXO			
		<i>f</i>	%
Válido			
	F	174	47.9
	M	184	50.7
	Total	358	100.0
TIEMPO EN LA EMPRESA			
		<i>f</i>	%
Válido			
	1 AÑO A MAS	50	13.8
	3 MESES A 6 MESES	228	62.8
	6 MESES A 1 AÑO	80	22.0
	Total	358	100.0
GRADO DE INSTRUCCIÓN			
		<i>f</i>	%
Válido			
	SECUNDARIA COMPLETA	169	46.6
	TECNICO	105	28.9
	UNIVERSITARIO	84	23.1
	Total	358	100.0
SEDE			
		<i>f</i>	%
Válido			
	SEDE ADMINISTRATIVO	5	1.4
	SEDE ARAMBURU	39	10.7
	SEDE EL DORADO	78	21.5
	SEDE EL DORADO	50	13.8
	SEDE PANAMA	191	52.6
	Total	358	100.0

Fuente; *f* = frecuencia de casos observados, % = porcentaje de casos observados; N = 358 casos observados.



En la tabla 3 se reporta la distribución socio-demográfica de los participantes de la investigación; en el caso de los grupos de edades el mayor segmento estuvo compuesto por personas cuyas edades oscilaron entre 20 a 30 años (69.1%), en el caso del género se apreció que hubo homogeneidad en la composición para las mujeres de 174 con un (47.9%) y varones un total de 184 con un (50.7%), en cuanto al tiempo en la empresa el grupo con mayor proporción se ubicó en aquellos que tienen de 3 a 6 meses de tiempo de servicio (62.8%), en lo referido al grado de instrucción se apreció que la mayoría de colaboradores tienen formación secundaria completa (46.6%), mientras que el 28.9% de casos reporta un nivel de formación técnico, finalmente en el caso de la sede en la que se encuentran se precisa que es la sede de Panamá (52.6%) y Aramburú (21.5%) en donde existe la mayor parte de trabajadores.

**Tabla 4**

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken, Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems del cuestionario Multifactorial MLQ-5X.*

Nº Ítems		V	Sig. (p)	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5555555	0.01	0.81
Ítem 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4	0.00	1.00

	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Item 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 16	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 19	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 20	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.6666667	0.58	0.89
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 23	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 24	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 25	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 30	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.6666667	0.58	0.89
Ítem 31	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 32	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 33	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 34	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 35	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 36	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 37	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 38	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 39	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 40	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Ítem 41	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 42	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 43	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 44	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 45	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.6666667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00

Los resultados de la tabla 4, muestran los índices de validez de contenido obteniendo el estadístico V de Aiken (1985), hallándose un índice de  $p < .05$  para el test completo y entre .81 y 1.00 para los ítems que fueron evaluados por tres expertos evidenciando la idoneidad de los ítems para medir la variable propuesta (Eскурra 1988).

Para la medición y obtención de datos que pongan de manifiesto la Validez de la Escala se llevó a cabo el análisis factorial confirmatoria (AFC), siendo necesario inicialmente el poder reportar el análisis de estadísticos descriptivos.

**Tabla 5**

*Análisis descriptivo de la MLQ 5X*

	<b>M</b>	<b>g<sub>1</sub></b>	<b>g<sub>2</sub></b>	<b>r- itc</b>
<b>i1</b>	2.87	-0.434	0.494	0.380
<b>i2</b>	3.02	-0.556	0.109	0.541
<b>i3</b>	2.84	-0.359	-0.450	0.643
<b>i4</b>	2.91	-0.395	-0.306	0.542
<b>i5</b>	2.96	-0.480	-0.288	0.588
<b>i6</b>	2.94	-0.445	-0.310	0.618
<b>i7</b>	3.00	-0.377	-0.321	0.587
<b>i8</b>	3.04	-0.421	-0.229	0.583
<b>i9</b>	2.99	-0.445	-0.371	0.588
<b>i10</b>	3.02	-0.401	-0.320	0.569
<b>i11</b>	3.00	-0.562	0.003	0.547
<b>i12</b>	2.99	-0.512	-0.015	0.607

i13	2.86	-0.490	-0.042	0.541
i14	2.96	-0.536	0.010	0.531
i15	2.92	-0.437	-0.271	0.596
i16	2.93	-0.387	-0.093	0.586
i17	2.91	-0.447	-0.112	0.519
i18	2.92	-0.287	-0.683	0.441
i19	2.93	-0.411	-0.140	0.543
i20	3.01	-0.327	-0.364	0.630
i21	2.94	-0.335	-0.298	0.587
i22	2.85	-0.118	-0.493	0.588
i23	2.92	-0.316	-0.173	0.597
i24	2.98	-0.421	-0.435	0.557
i25	2.71	-0.174	-0.392	0.355
i26	2.76	-0.318	-0.384	0.387
i27	2.82	-0.371	-0.249	0.489
i28	2.69	-0.245	-0.426	0.415
i29	2.57	-0.194	-0.483	0.277
i30	2.56	-0.306	-0.642	0.128
i31	2.49	-0.161	-0.700	0.251
i32	2.49	-0.247	-0.804	0.086
i33	2.49	-0.197	-0.843	0.089
i34	2.46	-0.182	-1.032	0.135
i35	2.46	-0.384	-0.772	-0.008
i36	2.52	-0.243	-0.888	0.106
i37	2.89	-0.435	0.146	0.422
i38	3.00	-0.320	-0.152	0.492
i39	3.03	-0.465	-0.166	0.590
i40	2.96	-0.341	-0.318	0.576
i41	2.97	-0.425	0.237	0.534
i42	2.94	-0.471	0.349	0.509
i43	2.98	-0.317	-0.219	0.527
i44	2.97	-0.497	0.261	0.583
i45	2.92	-0.310	-0.332	0.497

Fuente: M = Media, DE = Desviación estándar, g1 = asimetría, g2 = curtosis.

El análisis de la tabla 5 expresó que a nivel de puntuaciones medias (M), los participantes por lo general estuvieron *de acuerdo (casi siempre) o muy de acuerdo (siempre)* con las afirmaciones reportadas en el cuestionario el análisis de asimetría (g1) y curtosis (g2) puso de manifiesto la distribución de los datos en la curva normal, siendo estos orientados hacia una asimetría negativa y un agrupamiento de datos de forma leptocúrtica ( $g2 > 0$ ).

Tabla 6

*Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transformacional*

	F1	F2	F3	F4	H <sup>2</sup>
i15	0.763				0.590
i9	0.762				0.584
i14	0.759				0.650
i10	0.738				0.604
i8	0.721				0.541
i21	0.704				0.558
i23	0.700				0.524
i6	0.694				0.519
i13	0.664				0.600
i19	0.637				0.603
i2	0.495				0.395
i31		0.726			0.583
i30		0.695			0.651
i29		0.687			0.498
i18			0.688		0.638
i36			0.659		0.533
i32			0.635		0.635
i25				0.807	0.676
i26				0.799	0.710
% de varianza					
% acumulado	32.541	12.828	7.158	5.858	58.384

En el análisis de la tabla 6 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo transformacional; se apreció que todos los parámetros factoriales fueron apropiados siendo el parámetro más bajo el del ítem 2 y el mayor se reportó para el ítem 25.

Tabla 7

*Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transformacional*

VARIABLES	Análisis de Modelos	$X^2$	RMSEA	GFI	CFI	p
liderazgo transformacional	Modelo Original (45 ítems)	5805.848	.1317	.711	.629	< .000
	Modelo Ajustado (17 ítems)	30.000	.0487	.954	.977	< .001

Fuente: Elaboración propia;  $X^2$  = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste,  $p$  = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 7 se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 45 ítems, así como para el modelo ajustado que fue compuesto por 17 ítems; se evidenció que el modelo original compuesto por 45 ítems no evidencian un buen ajuste a los datos:  $X^2 = 5805.848$ , RMSEA = .1317, GFI = .711 y CFI = .629; en el reajuste del modelo se detectó altos índices de modificación entre errores de reactivos por lo que se procedió a eliminar ítems de la dimensión original, reanalizando el modelo a través de 17 ítems, encontrándose resultados que evidencian un buen ajuste de los datos:  $X^2 = 30.00$ , RMSEA = .0487, GFI = .954 y CFI = .977, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala.

**Tabla 8***Análisis de fiabilidad, de liderazgo transformacional.*

Escala	Ítems	$\omega$	IC al 95%	
			LI	LS
Influencia idealizada atribuida – conducta)	11	.912	.893	.928
Motivación inspiracional – estimulación intelectual	3	.745	.695	.788
Consideración individual	3	.718	.664	.765

M = media, DE = desviación estándar;  $\omega > .60$  (fiable); IC = intervalo de confianza, LI = límite inferior, LS = Límite Superior

En la tabla 8 se llevó a cabo la estimación de evidencia de fiabilidad para las puntuaciones de los ítems, respecto de los factores que componen el estilo de liderazgo transformacional; se apreció que en tanto para la escala de influencia idealizada atribuida – conducta ( $\omega = .912$ ), motivación inspiracional – estimulación intelectual ( $\omega = .745$ ) y consideración individual ( $\omega = .718$ ) los valores de fiabilidad fueron pertinentes en todos los casos (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davisholder, 1988; Merino-Soto, Navarro & García, 2014; Nunnaly & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010). En lo referido a los Intervalos de Confianza (IC) se apreció que las medidas estimadas fueron adecuadas en todos los casos, considerándose que existen evidencias sostenibles de fiabilidad de las puntuaciones de los ítems.



**Tabla 9***Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de liderazgo Transaccional*

Ítems	F1	F2	F3	H2
i1	0.399			0.842
i11	0.216			0.625
i12	0.631			0.515
i16		0.791		0.489
i17		0.602		0.615
i20	0.475	0.249		0.530
i22	0.335	0.305		0.643
i24	0.658			0.575
i27	0.531			0.752
i3	0.577			0.475
i35			1.013	0.005
i4	0.249	0.358		0.631

En el análisis de la tabla 9 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo transaccional; se apreció que mayoría de los parámetros factoriales fueron apropiados siendo el parámetro más bajo el del ítem 11 e ítem 4.

**Tabla 10***Análisis de fiabilidad, de liderazgo transaccional.*

Escala	Ítems	$\omega$	IC al 95%	
			LI	LS
Recompensa contingente	9	.705	.649	.748
Dirección por excepción activo	3	.788	.741	.827
Dirección por excepción pasiva	4	.852	.818	.880

M = media, DE = desviación estándar;  $\omega > .60$  (fiable); IC = intervalo de confianza, LI = límite inferior, LS = Límite Superior

En la tabla 10 se llevó a cabo la estimación de evidencia de fiabilidad para las puntuaciones de los ítems, respecto de los factores que componen el estilo de liderazgo transaccional; se apreció que en tanto para el Recompensa Contingente ( $\omega = .705$ ), Dirección por Excepción Activo ( $\omega = .788$ ) y Dirección por excepción Pasiva ( $\omega = .852$ ) los valores de fiabilidad fueron pertinentes en todos los casos (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davisholder, 1988; Merino-Soto, Navarro & García, 2014; Nunnally & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010). En lo referido a los Intervalos de Confianza (IC) se apreció que las medidas estimadas fueron adecuadas en todos los casos, considerándose que existen evidencias sostenibles de fiabilidad de las puntuaciones de los reactivos.

Tabla 11

*Índice de ajuste de los modelos de Liderazgo Transaccional*

Variables	Análisis de Modelos	$\chi^2$	RMSEA	GFI	CFI	$p$
Liderazgo Transaccional	Modelo Original (12ítems)	40.193	.0368	.965	.974	< .006

Fuente: Elaboración propia;  $\chi^2$  = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste,  $p$  = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 11, se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 12 ítems; se evidenció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos:  $\chi^2 = 40.19$ , RMSEA = .0368, GFI = .965 y CFI = .974, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala, siendo la distribución coincidente a la propuesta original.

Tabla 12

*Análisis de cargas factoriales exploratorio para los ítems de resultado de líder*

Ítems	F1	F2	F3	H2
i 37	0.459			0.740
i 38	0.509			0.613
i 39	0.762			0.356
i 40		0.572		0.457
i 41		0.313		0.507
i 42		0.445		0.536
i 43			0.684	0.377
i 44			0.674	0.431
i 45			0.317	0.558

En el análisis de la tabla 12 se reporta las cargas factoriales estimadas para los ítems componentes del liderazgo líder; se apreció que todos los parámetros factoriales fueron apropiados siendo el parámetro más bajo el del ítem 41 y los parámetros altos se ubicaron en el ítem 39.

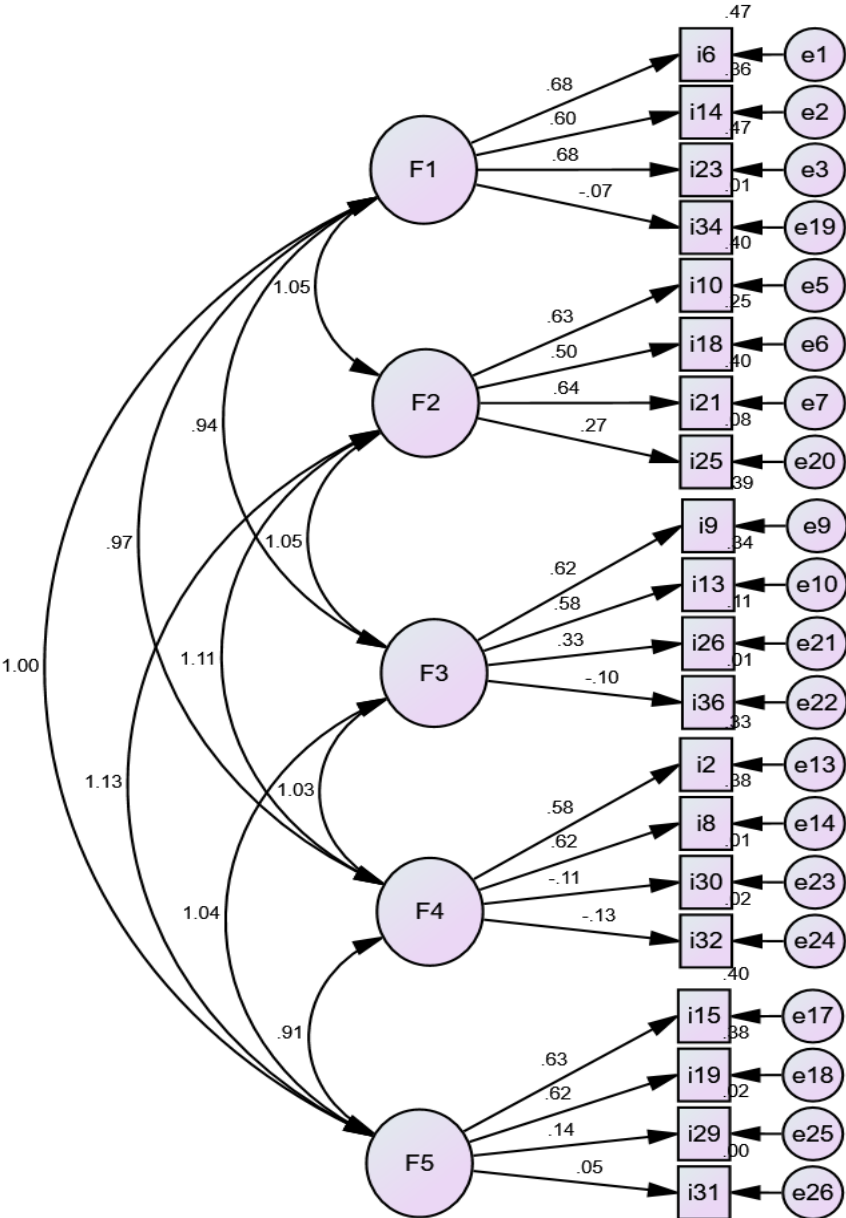
**Tabla 13***Índice de ajuste de los modelos de Resultado de Líder*

VARIABLES	Análisis de Modelos	X <sup>2</sup>	RMSEA	GFI	CFI	p
Resultado de Líder	Modelo Original (9ítems)	10.883	.0338	.967	.976	< .006

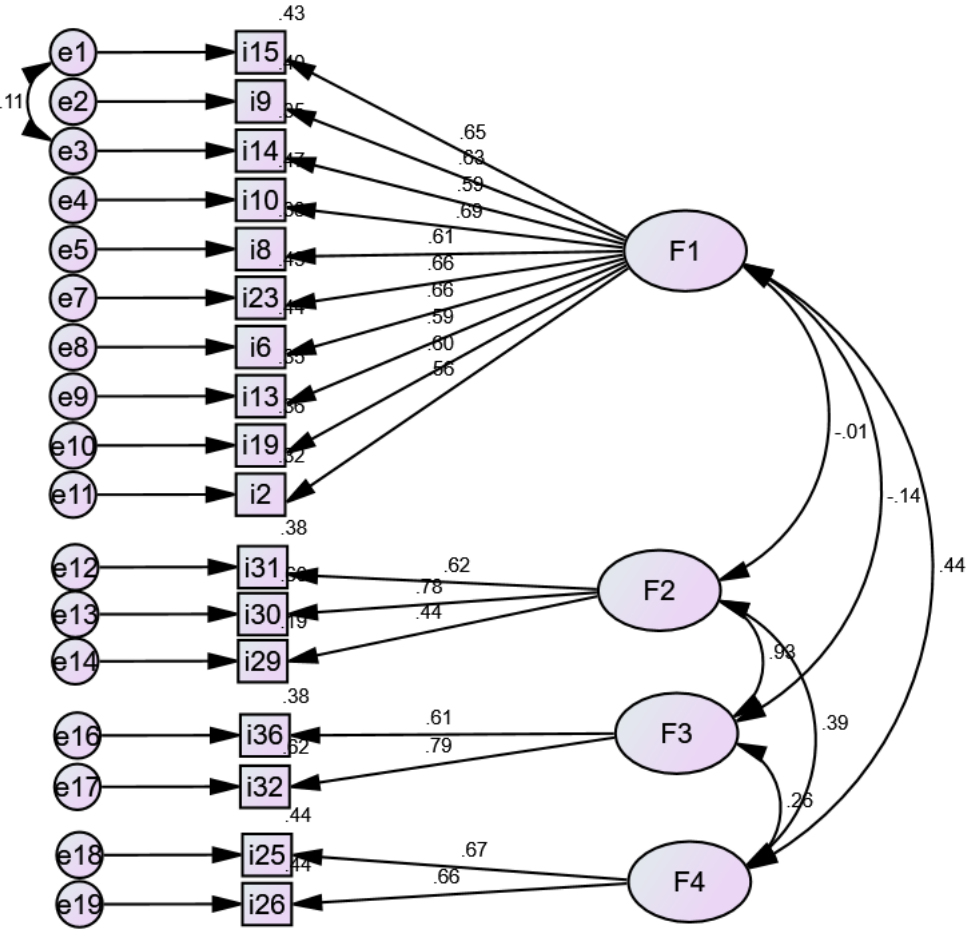
El  $X^2$  = chi cuadrado, RMSEA = Residual cuadrado medio normalizado de la raíz, CFI = índice de ajuste comparativo, GFI = índice de bondad de ajuste,  $p$  = índice estimador de significancia estadística.

En la tabla 13 se reporta el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) llevados a cabo para la escala original compuesta por 9 ítems; se evidenció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos:  $X^2 = 10.88$ , RMSEA = .0338, GFI = .967 y CFI = .976, estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo, siendo la distribución coincidente a la propuesta originalmente por la escala, siendo la distribución coincidente a la propuesta original.

Figura 1. Modelo estructural de liderazgo transformacional.



**Figura 2:** Modelo estructural de liderazgo transformacional



**Figura 3:** Modelo estructural liderazgo transaccional

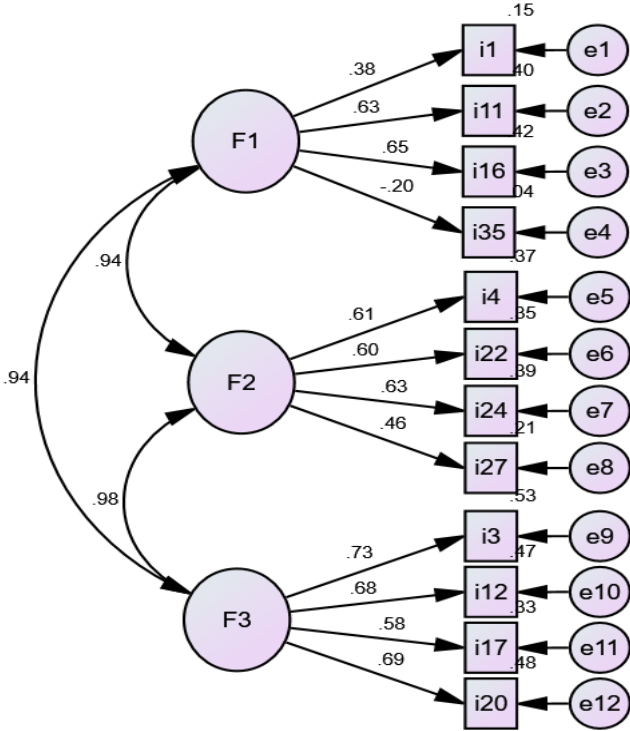
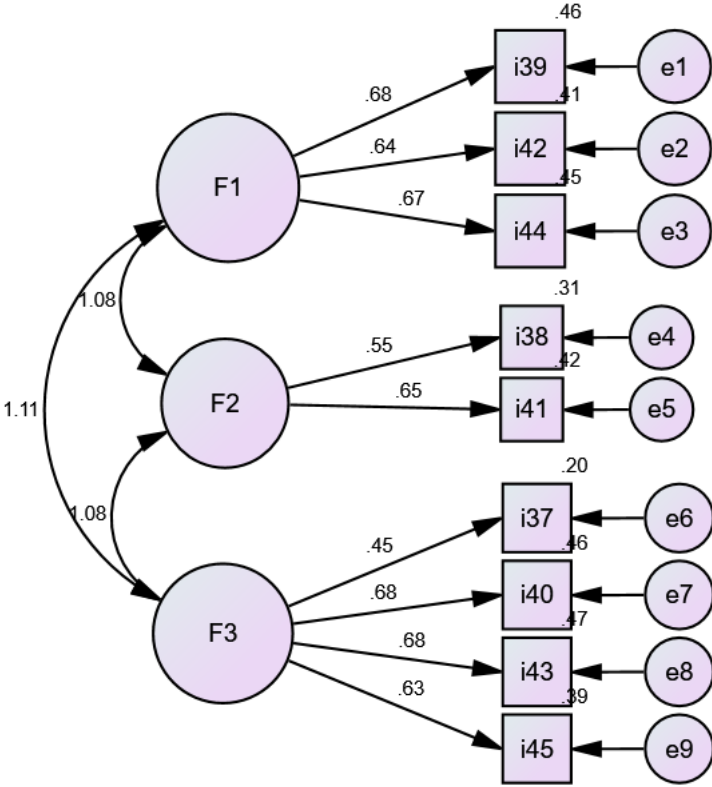




Figura 4: Modelo estructural resultado líder



## V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general nuestro presente estudio se realizó con el fin de evaluar las propiedades psicométricas del cuestionario MLQ 5X Short form en una empresa que brinda servicios Legales ubicado en el distrito de San isidro en el año 2018. La información obtenida en los capítulos anteriores nos permite analizar los resultados de la escala que surge de los estudios realizados en el ente. A continuación, se contienden los efectos encontrados en el actual estudio.

El propósito específico del objetivo 1, fue realizar la adaptación lingüística del instrumento realizando 2 traducciones certificadas por el colegio de traductores del Perú, posterior a ello se procedió a la adecuación de los ítems para la muestra de estudio, evaluado por criterio de Jueces, en nuestro caso bajo el criterio de 3 jueces especializados en el área Organizacional y la aplicación de validez basado en el contenido a través del coeficiente V Aiken (1985), hallando una  $p < .05$ , oscilando entre .81 y 1.00 en la evaluación de los ítems.

En lo que concierne al objetivo número 2 ,orientado a determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima, 2018; los resultados portaron que en el caso del Liderazgo Transformacional, el modelo original compuesta por 45 ítems no evidencian un buen ajuste a los datos:  $X^2 = 5805.848$ ,  $RMSEA = .1317$ ,  $GFI = .711$  y  $CFI = .629$ ; mientras que en un modelo reajustado con 17 ítems se encontró que los encontrándose resultados que evidencian un buen ajuste según Muñiz (2000) de los datos:  $X^2 = 30.00$ ,  $RMSEA = .0487$ ,  $GFI = .954$  y  $CFI = .977$ , estos valores fueron aceptables para la explicación del modelo; para el caso del Liderazgo Transaccional se evidenció que el modelo original expresa un buen ajuste a los datos:  $X^2 = 40.19$ ,  $RMSEA = .0368$ ,  $GFI = .965$  y  $CFI = .974$ ; en cuanto al modelo de Resultado de Líder se apreció que el modelo original evidencia un buen ajuste a los datos:  $X^2 = 10.88$ ,  $RMSEA = .0338$ ,  $GFI = .967$  y  $CFI = .976$ . Estos resultados manifiestos coinciden con lo expresado por Bagueri (2015) quien en el análisis de propiedades psicométricas del cuestionario MLQ 5X también encontró adecuados ajuste del modelo:  $\chi^2 (436) = 954.718$ ,  $p < .001$ ,  $CFI = .951$ ,  $TLI = .944$ ,  $RMSEA = .056$  (intervalo de confianza del 90%  $[CI] = [.051, .061]$ ),  $SRMR = .044$ ; así mismo

es coincidente con la investigación realizada por Canadá et al. (2018) quienes encontraron índices de ajuste correctos para explicar el modelo del instrumento:  $\chi^2(436) = 954.718$ ,  $p < .001$ , CFI = .951, TLI = 0.944, RMSEA = .056 (intervalo de confianza del 90% [CI] = [.051, .061]), SRMR = 0.044. En consiguiente se puede afirmar que el modelo propuesto para el cuestionario MLQ 5X coincide con los estudios antecesores.

En lo que respecta al objetivo número 3, estuvo orientada a estimar la fiabilidad por consistencia interna del cuestionario MLQ 5X short form en una muestra de personal que brindan servicios legales de Lima; los resultados reportaron que en cuanto al Liderazgo Transformacional se encontró una medida de fiabilidad adecuada para Influencia Idealizada atribuida - conducta ( $\omega = .912$ ), Motivación inspiracional – estimulación intelectual ( $\omega = .745$ ) y Consideración Individual ( $\omega = .718$ ), siendo superior al criterio establecido para afirmar fiabilidad en los resultados (Cicchetti, 1994; Kaplan & Sacuzzo, 2008; Murphy & Davis holder, 1988; Merino-Soto, Navarro & García, 2014; Nunnaly & Bernstein, 1995; como se cita en Domínguez y Merino, 2010); en cuanto al análisis transaccional se notó que para el factor 1 ( $\omega = .705$ ), factor 2 ( $\omega = .788$ ) y factor 3 ( $\omega = .852$ ) los valores de fiabilidad también fueron pertinentes en todos los casos, en el caso del análisis de los ítems de la dimensión Resultado del Líder se encontró estimadores apropiados también. Estos resultados reportados coinciden con los resultados observados por Lienert y Raatz (1998) quienes llevaron a cabo el análisis psicométrico del instrumento en tres estudios diferenciados y encontraron evidencias de fiabilidad en el primer estudio (.70) y en el tercer estudio (.86), así mismo son coincidentes con las observaciones realizadas por Riggio y Reichard (2008) quienes evaluaron una muestra de 2840 estudiantes y encontraron valores de fiabilidad elevados (.98), encontraron también que el 53.2% de participantes reportaban presentar funciones de liderazgo, no habiendo diferentes entre edad y sexo; así también los resultados expuestos coinciden con los estudios de Boahma y Trambely (2018) quienes encontraron en una muestra, donde el 94% de la misma eran mujeres con una edad promedio de 46 años y experiencia laboral de 21 años, que el estimador de fiabilidad fue adecuado para la escala (.719 - .879) lo cual confirma los hallazgos obtenidos en el proceso de análisis estadístico. Es importante recalcar que los estudios analizados tomaron como medida de análisis el alfa de Cronbach, sin

embargo, el presente estudio se valió de los aportes del coeficiente omega ya que es la medida más pertinente de ser utilizada en este tipo de investigaciones.

Respecto al objetivo 4 que es el análisis descriptivo, finalmente, dentro de las limitaciones psicométricas del estudio se pudo afirmar que estuvo asociado al análisis factorial; ya que los AFE y AFC se realizaron utilizando los datos de la misma muestra. Según, cuando esto ocurre, típicamente el AFC se espera tener un buen ajuste del modelo (Bollen, 1989), y como consecuencia, la fuerza adicional del AFC en la prueba de una estructura. Los estudios futuros deben considerar la uso de muestras separadas para AFE y AFC. Otra deficiencia del estudio es el tamaño de la escala: el uso de la versión corta de la escala MLQ-5X. Generalmente, Las escalas cortas son buenas porque requieren menos tiempo de los encuestados.

## **VI. CONCLUSIONES**

- PRIMERA. El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencias psicométricas, en unamuestra del personal que brinda servicios Legales, en una empresa de Lima; lo cual es pertinente su uso.
- SEGUNDA. El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencia de fiabilidad, mediante el uso de consistencia interna, siendo pertinente su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.
- TERCERA. El Cuestionario MLQ 5X short form presenta evidencia de construcción factorial de tipo Confirmatoria, siendo pertinente su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.
- CUARTA. El Cuestionario MLQ 5X short form presenta datos descriptivos como media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test-correctado, los cuales certifican la pertinencia de su uso en el análisis del personal que brindan servicios legales de Lima.

## VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda llevar estudios sobre el cuestionario MLQ 5X short form, en una muestra diversa con características diferenciadas para poder llegar a ampliar las evidencias de sus propiedades psicométricas.

SEGUNDA. Se recomienda a los investigadores, hacer uso de otras técnicas que permitan establecer evidencias de validez, ampliando a la ya mencionada validez de construcción y validez convergente.

TERCERA. Se recomienda utilizar estimadores de mayor exigencia estadística como método robusto, que permitan corroborar los datos obtenidos en el presente estudio de investigación.

CUARTA. Se recomienda, para futuras investigaciones, utilizar el coeficiente omega como una medida de estimación de fiabilidad, pues la literatura moderna reporta que presenta mayores características beneficiosas para el estudio psicométrico.

## REFERENCIAS

- Afari, P., Bagheri, Z., Ayatollahi, S., & Soltani, Z. (2012;10). Using Rasch rating scale model to reassess the psychometric properties of the Persian version of the PEDS QLTM 4.0 Generic Core Scales in School Children. *Health Qual Life Outcomes*.
- Afari, P., Bagheri, Z., Ayatollahi, S., & Soltani, Z. (2018). Using Rasch rating. (s.f.).
- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Arona, V. (2008). La evolución de la validez estructural de la dirección cuestionario multifactor MLQ, la captura de los factores de liderazgo transformacional liderazgo transaccional. *Gestión de Investigación Contemporánea*, 12.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de Liderazgo y su eficiencia en la administración pública Mexicana*. Lulu Enterprises.
- Biner, J. (2005). *Organizational Behavior 1 Essential Theories of Motivation and Leadership*. M.E Sharpe.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks.
- Bass, B., & Avolio, B. (1996). El Liderazgo Transformacional y Transaccional de Hombres y Mujeres. *Arizona State University West*, 23.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership segunda edición*. Material.
- Bass, B., Jung L, D., Avolio, B., & Berson, Y. (2003). El liderazgo transaccional: la predicción del rendimiento de la unidad mediante la evaluación y transformacional. *American Psychological Association, Inc.*, 12.

- Bernal, C. (2010). *Metodo de la investigación: administracion, economia, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación de Colombia
- Bernard M., B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Academy of Management.
- Bracho, O., & Garcia, J. (15 de Mayo - Agosto de 2013). *Algunas consideraciones teoricas sobre el liderazgo transformacional*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper y Row.
- Cicchetti, D. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychol Assessments*, 6(4), 284-290.
- Cuadrado, I., Molero, f., & Recio, P. (3 de Marzo de 2010). *Redalyc*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714400022>
- Davalos, V. (2011). *Comunicación y liderazgo: una propuesta juvenil*. McGraw-Hill Interamericana.
- Deanne N., & Jaap, J. (1997). Transaccionales y el liderazgo transformacional: un análisis de MLQ. *Revista de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*, 19.
- Duro, A. (2006). *Introducción al Liderazgo Organizacional*. Dykinson.
- Eduardo, B., Morales, M., Gonzales, M., Fass, M., Medrano, L., Romero, W., . . . Urrutia, A. (2013). *Estadística para Psicología y educación*. Editorial Brujas.
- Eduardo, B., Morales, M., Gonzales, M., Fass, M., Medrano, L., Romero, W. (2013). *Estadística para Psicología y Educacion*. Editorial Brujas.
- Fernandez, C., Baptista, P., & Hernandez, R. (2014). *Metodologías de la Investigación*. Mc Graw - Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Fernandez, C., & Quintero, N. (22 de Enero - Marzo de 2017). *Liderazgo transformacional y Transaccionales Emprendedores Venezolanos*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>



- Grande, I., & Abascal, E. (2009). *Fundamentos y Tecnicas de Investigacion Comercial*. Esic Editorial.
- Guerra, M., Peña, S., & Viveros, S. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. Manual Moderno S.A.
- Jum, C., & Ira J. (1995). *Teoría psicométrica*. Mac Graw Hill.
- Lrown, B., Hendrix, S., W. Hedges, D., & B. Smith, T. (2012). *Multivariate analysis for the biobehavioral and social sciences a graphical approach*. Wiley & Sons, Inc.
- Leithwood, K., & Blair Mascal, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Taylor y Francis.
- Leithwood, K., Blair, M., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: como ser un emprendedor de exito y no morir en el intento*. Editorial Thompson.
- MAto, M. (2013). *Anales de psicología*. Redalyc, 23.
- Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Editorial Caribe.
- Maxwell, J. (2011). *Elementos esenciales del liderazgo*. Grupo Nelson.
- McGregor, J. (1970). *Leadership*. Early Bird Books.
- Merino, C., & Lautenschlager, G. . (2003). Comparación estadística de la confiabilidad alfa de Cronbach: Aplicaciones en la medición educacional. *Revista de la psicología*, 12,129-139.
- Molero, F. (2011). *Liderazgo: hecho y ficción: visiones actuales*. Alianza Editorial.
- Muñiz, J. (1994). *Teorias Clasicas de los Tests*. Ediciones Piramide S.A.
- Muñiz, J. (2000). *Teoría clásica de los tests*. Pirámide.
- Peterson, R. (1994). *Source: Journal of Consumer Research*. Chicago Journal, 381-391.

- Riggio, R., & Smith, S. (2004). *Improving leadership in nonprofit organizations*. Jossey - Bass a wiley Imprint.
- Tejada, M., Terri A., S., & Rajnandini, P. (2001). *El MLQ revisited: propiedades psicometricas y recomendaciones*. *El Liderazgo Trimestral*, 22.
- Velazquez, G., Velazques, G., & Luna, C. (2002). *Mujeres concejales*. Fundacion Pieb.
- Velazquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y tecnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Pearson Educación.
- Zuzama, J. (2014). Dspace. estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.  
[http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Maria.pdf?sequence=1](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)

## ANEXOS

### ANEXO 1: Protocolo del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ

#### ANEXO 5: MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO

EDAD:

SEXO:

PUESTO QUE EVALUARA ( DEL JEFE INMEDIATO):

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona la cual estas a cargo (Tu responsable) tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo.

En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes	1	2	3	4
2. Especifica la importancia de tener un propósito	1	2	3	4
3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	1	2	3	4
4. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.	1	2	3	4
5. Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella.	1	2	3	4
6. Va más allá del interés propio para el bien del grupo	1	2	3	4
7. Actúa de formas que genera respeto	1	2	3	4
8. Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	1	2	3	4
9. Habla con optimismo sobre el futuro	1	2	3	4
10. Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	1	2	3	4
11. Expresa con claridad una visión convincente del futuro	1	2	3	4
12. Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	1	2	3	4
13. Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	1	2	3	4
14. Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas	1	2	3	4
15. Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	1	2	3	4
16. Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	1	2	3	4
17. Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	1	2	3	4
18. Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo.	1	2	3	4
19. Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	1	2	3	4
20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	1	2	3	4
21. Me brinda apoyo por mis esfuerzos	1	2	3	4

22. Debate en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	1	2	3	4
23. Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	1	2	3	4
24. Expresa satisfacción cuando cumplió con las expectativas	1	2	3	4
25. centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	1	2	3	4
26. Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	1	2	3	4
27. Hace un seguimiento de mis errores	1	2	3	4
28. Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares	1	2	3	4
29. No interfiere hasta que los problemas se tornan serios	1	2	3	4
30. Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	1	2	3	4
31. Demuestra que cree en la frase “si funciona, no lo arregles”	1	2	3	4
32. Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	1	2	3	4
33. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes	1	2	3	4
34. Está ausente cuando se le necesita	1	2	3	4
35. Evita tomar decisiones	1	2	3	4
36. Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	1	2	3	4
37. Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	1	2	3	4
38. Aumenta mi deseo de tener éxito	1	2	3	4
39. Aumenta mi disposición a esforzarme mas	1	2	3	4
40. Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	1	2	3	4
41. Trabaja conmigo de manera satisfactoria	1	2	3	4
42. Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	1	2	3	4
43. Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	1	2	3	4
44. Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	1	2	3	4
45. Dirige un grupo que es efectivo	1	2	3	4

**A continuación firme usted para dar conformidad de sus respuestas:**

## ANEXO 2: Consentimiento informado

### **Consentimiento informado**

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con DNI \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad, acepto de manera voluntaria participar en un proceso de aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma Líder (5X) Short Form.

La presente investigación realizada por Maria Mendoza Fernández y Denis Ríos Trujillo, estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo está realizando un estudio exploratorio para la adaptación y validación de la Escala del Cuestionario multifactorial de Liderazgo

El proceso se llevará a cabo con el llenado de la ficha demográfica para luego aplicar el Instrumento (Cuestionario MLQ).

La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante el proceso de la aplicación de la prueba

Gracias por su participación

Firma del investigador

Firma del participante

Firma del investigador

ANEXO 3: Traducción de Test, Inglés – Español / Español - inglés







## LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada  
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018  
Página 1 de 3

Tabla 3.2: Constructos de liderazgo transformacional y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ-5X (*Short Form*).

### Liderazgo transformacional

#### Constructo de liderazgo: Influencia Idealizada (Conducta)

Enunciado y número de artículo

- 6 Habla sobre sus valores y creencias más importantes.
- 14 Especifica la importancia de tener una alta razón de ser.
- 23 Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.
- 34 Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.

#### Constructo de liderazgo: influencia idealizada (atribuido)

Enunciado y número de artículo

- 10 Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él / ella.
- 18 Va más allá del interés propio para el bien del grupo.
- 21 Actúa de formas que genera mi respeto.
- 25 Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones.

#### Constructo de liderazgo: Motivación Inspiracional

Enunciado y número de artículo

- 9 Habla con optimismo del futuro.
- 13 Habla con entusiasmo sobre lo que se debe valorar.
- 26 Expresa con claridad una visión convincente del futuro.
- 36 Expresa su confianza sobre el logro de objetivos.

#### Constructo de liderazgo: Estimulación Intelectual

Enunciado y número de artículo

- 2 Reexamina suposiciones cruciales para ver si son apropiadas.
- 8 Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas.
- 30 Hace que vea los problemas de distintos ángulos.
- 32 Sugiere nuevas formas realizar los deberes asignados.

#### Constructo de liderazgo: Consideración individual

Enunciado y número de artículo

- 15 Pasa el tiempo enseñando y entrenando.
- 19 Me trata como a una persona y no únicamente como un miembro de un grupo.
- 29 Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás.
- 31 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores

Teléfono: (51 1) 4916179 Celular: (51) 990641344

E-mail: [lissettealejos@gmail.com](mailto:lissettealejos@gmail.com)

LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada  
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018

Página 2 de 3

Tabla 3.3 (continuación): constructos de liderazgo transaccional y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo - MLQ-5X (*Short Form*).

Estilo de liderazgo transaccional

Constructo de liderazgo: Recompensa contingente

Enunciado y número de artículo

- 1 Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.
- 11 Debate en términos específicos respecto de quién es responsable de lograr los objetivos de rendimiento.
- 16 Esclarece lo que uno espera recibir cuando se logran las metas de desempeño.
- 35 Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.

Constructo de liderazgo: Dirección por Excepción (Activo)

Enunciado y número de artículo

- 4 Enfoca la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.
- 22 Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas.
- 24 Hace un seguimiento de todos los errores.
- 27 Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares.

Constructo de liderazgo: Dirección por Excepción (Pasiva)

Enunciado y número de artículo

- 3 No interfiere hasta que los problemas se tornen serios.
- 12 Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas.
- 17 Demuestra que él / ella es un fiel creyente de "Si funciona, no lo arregles".
- 20 Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas.

Constructo de liderazgo: Laissez-faire

Enunciado y número de artículo

- 5 Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.
- 7 Está ausente cuando se le necesita.
- 28 Evita tomar decisiones.
- 33 Retrasa las respuestas a preguntas urgentes.

LIC. LISETTE ALEJOS FIGUEROA  
C.T.P. Nº 0351

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores

Teléfono: (51 1) 4916179

Celular: (51) 990641344

E-mail: lisettealejios@gmail.com



LISETTE ALEJOS FIGUEROA

Traductora Colegiada Certificada  
CTP No. 0351

Traducción Certificada No. 100-2018

Página 3 de 3

Tabla 3.4 (continuación): Otros constructos de liderazgo y declaraciones individuales relacionadas con el constructo específico en el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo -MLQ-5X (Short Form).

Resultados de los líderes

Constructo de liderazgo: Esfuerzo adicional

Enunciado y número de artículo

- 39 Consigue que haga más de lo que esperaban que haga.
- 42 Intensifica mi deseo de tener éxito.
- 44 Aumenta mi disposición a esforzarme más.

Constructo de liderazgo: Satisfacción

Enunciado y número de artículo

- 38 Utiliza métodos de liderazgo satisfactorios.
- 41 Trabaja conmigo de manera satisfactoria.

Constructo de liderazgo: Efectivo

Enunciado y número de artículo


- 37 Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales.
- 40 Es eficaz al representarme ante una autoridad superior.
- 43 Es eficaz al cumplir con los requisitos de la organización.
- 45 Dirige un grupo que es efectivo.

La Traductora Colegiada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada, que consta de 3 página(s), es una versión fiel y correcta al castellano del documento adjunto en idioma inglés, que se ha tenido a la vista.

Se certifica la fidelidad de la traducción mas no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en lengua origen.

Firmado en Lima, a los 12 días del mes de junio de 2018.



  
LIC. LISETTE ALEJOS FIGUEROA  
C.T.P. N° 0351

Calle Jose de la Torre Ugarte No. 471, Dpto. 301 - Miraflores

Teléfono: (51 1) 4916179

Celular: (51) 990641344

E-mail: lisettealejos@gmail.com



**COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ**  
Creado por Ley N° 26684

**CINTHIA VILA CONTRERAS**  
CTP No. 0787

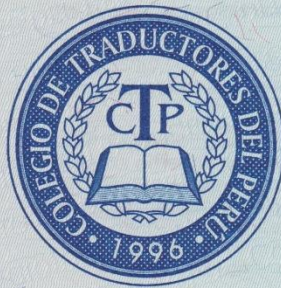
Certified Translator  
Spanish – English – French  
Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima  
Telephones: 990265982 / 013582105  
E-mail: cinthia\_1417@hotmail.com

**CERTIFIED TRANSLATION**

**CT No. 0159-2018**

**MULTIFACTOR LEADERSHIP**

**QUESTIONNAIRE – MLQ-5X**



Cinthia Vila Contreras  
CTP N° 0787

Nº 0289516

Valor 3.50 Soles

VER INDICACIONES AL REVERSO



**CINTHIA VILA CONTRERAS**  
Certified Translator  
CTP N° 0787

**CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018**  
Page 1 of 4

**LISETTE ALEJOS FIGUEROA** Certified Translation No. 150-2018  
Certified Translator Page 2 of 3  
CTP No. 0351

**Leadership constructs and individual statements** Certified Translation No. 100-2018  
Item statement and item number Page 1 of 3

Table 3.2: Transformational leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

**Transformational leadership**

Leadership construct: Idealized Influence (Behavior)

Item statement and item number

- 6 Talks about her/his most important values and beliefs.
- 14 Specifies the importance of having a strong sense of purpose.
- 23 Considers the moral and ethical consequences of decisions.
- 34 Emphasizes the importance of having a collective sense of mission.

Leadership construct: Idealized Influence (Attributed)

Item statement and item number

- 10 Instills pride in others for working with her/him.
- 18 Goes beyond self-interest for the good of the group.
- 21 Acts in ways that builds my respect.
- 25 Shows a sense of power and confidences of decisions.

Leadership construct: Inspirational Motivation

Item statement and item number

- 9 Talks optimistically about the future.
- 13 Talks enthusiastically about what needs to be accomplished.
- 26 Articulates a compelling vision of the future.
- 36 Expresses her/his confidence about the goals that will be achieved.

Leadership construct: Intellectual Stimulation

Item statement and item number

- 2 Re-examines critical assumptions to see whether they are appropriate.
- 8 Seeks differing perspectives at the moment of solving problems.
- 30 Gets me to look at problems from many different angles.
- 32 Suggests new ways to complete the assigned duties.

Cinthia Vila Contreras  
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima  
Telephones: 990265982 / 013582105  
E-mail: cinthia\_1417@hotmail.com

**CINTHIA VILA CONTRERAS**

Certified Translator

CTP N° 0787

**CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018**

Page 2 of 4

Certified Translation No. 100-2018

Page 2 of 3

Leadership construct: Individual Consideration

Item statement and item number

- 15 Spends time teaching and coaching.
- 19 Treats me as an individual and not only as a member of a group.
- 29 Considers that I have different needs, abilities, and aspirations from others.
- 31 Helps me to develop my strengths.

Table 3.3 (continued): Transactional leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

**Transactional leadership style**

Leadership construct: Contingent Reward

Item statement and item number

- 1 Provides me with assistance in exchange for my efforts.
- 11 Discusses in specific terms regarding to who is responsible for achieving performance targets.
- 16 Makes clear what one can expect to receive when performance goals are achieved.
- 35 Expresses satisfaction when I accomplish expectations.

Leadership construct: Management by-Exception (Active)

Item statement and item number

- 4 Focuses attention on irregularities, mistakes, exceptions and deviations from standards.
- 22 Concentrates her/his full attention on dealing with mistakes, complaints, and failures.
- 24 Keeps track of all the mistakes.
- 27 Directs my attention to failures to accomplish standards.

Leadership construct: Management by-Exception (Passive)

Item statement and item number

- 3 She/he does not interfere until problems become serious.
- 12 Waits for things to go wrong before taking action.
- 17 Shows that he/she is a faithful believer in "If it works, don't fix it."
- 20 Demonstrates that problems must become chronic before taking action.

C  
Cinthia Vila Contreras  
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima

Telephones: 990265982 / 013582105

E-mail: cinthia\_1417@hotmail.com



CINTHIA VILA CONTRERAS

Certified Translator  
CTP N° 0787

CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018

Page 3 of 4

Certified Translation No. 100-2018

Page 3 of 3

Leadership construct: Laissez-faire  
Item statement and item number

- 5 Avoids getting involved when important issues arise.
- 7 She/he is absent when needed.
- 28 Avoids making decisions.
- 33 Delays the answers to urgent questions.

Table 3.4 (continued): Other leadership constructs and individual statements related to the specific construct in the Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ-5X (Short Form)

#### Leaders' Outcomes

Leadership construct: Extra effort  
Item statement and item number

- 39 Gets me to do more than they expected to do.
- 42 Heightens my desire to succeed.
- 44 Increases my willingness to try harder.

Leadership construct: Satisfaction  
Item statement and item number

- 38 Uses satisfactory methods of leadership
- 41 Works with me in a satisfactory way.

Leadership construct: Effective  
Item statement and item number

- 37 Is effective in satisfying my employment needs.
- 40 Is effective in representing before a higher authority.
- 43 Is effective in accomplishing organizational requirements.
- 45 Leads a group that is effective.

-----  
«Translator Note» *This is a back-translation*

C  
Cynthia Vila Contreras  
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima  
Telephones: 990265982 / 013582105  
E-mail: cynthia\_1417@hotmail.com

**CINTHIA VILA CONTRERAS**  
Certified Translator  
CTP N° 0787

**CERTIFIED TRANSLATION N° 0159-2018**  
Page 4 of 4

(Seal) The undersigned Certified Translator, Member of the Peruvian Association of Professional Licensed Translator (CTP), do hereby certify that this Certified Translation, considering of 03 pages, is a true and correct translation into English of the original document in English enclosed herewith, which has been produced before me.

This certification shall be considered an acknowledgment of the accuracy of the translation but not of the authenticity or contents of the document in source language attached hereto.

Signed in Lima, this 12<sup>th</sup> day of June, 2018

(Signature) Lic. Lisette Alejos Figueroa  
C.T.P N° 0351

(Seal) Peruvian Association of Professional Licensed Translator  
1996

I, the undersigned Certified Translator, Member of the Peruvian Association of Professional Licensed Translators (CTP), do hereby certify that this Certified Translation, consisting of 03 pages, is a true and correct translation into English of the original document in Spanish enclosed herewith, which has been produced before me.  
This certification shall be considered an acknowledgment of the accuracy of the translation but not of the authenticity or contents of the document in source language attached hereto.  
Signed in Lima, this 15<sup>th</sup> day of June, 2018



  
Cinthia Vila Contreras  
CTP N° 0787

Condominio del Valle Dpto D-202 – Chaclacayo, Lima  
Telephones: 990265982 / 013582105  
E-mail: cinthia\_1417@hotmail.com

ANEXO 4: Criterio de Jueces

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Milton Quezada Amacigen.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *“Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018”* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

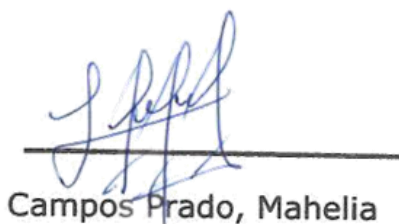
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Rios Trujillo, Denis



Campos Prado, Mahelia



Mendoza Fernandez, Maria





## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).

### II. Dimensiones

#### 1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como “Cuatro I”. (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan platearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.

## 2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

## 3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

## 4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional (MLQ – X5)

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	El cuestionario está conformado por las variables Carisma/Inspiracional (la que a su vez contiene a las subvariables Influencia Idealizada Atribuida y Conductual, Motivación Inspiracional) y Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada y Recompensa Contingente. Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,	Influencia Idealizada (Conducta)	Centrados en conductas específicas.	6-14-23-34	Ordinal
	es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).		Influencia Idealizada (atribuida)	Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.	10-18-21-25	El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Motivación Inspiracional	El líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados.	9-13-26-36	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Estimulación Intelectual	Estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que	2-8-30-32	A veces = 3 Casi siempre = 4





















		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN 9: Laissez-faire</b>												
	Liberalismo												
33	<i>Avoids getting involved when important issues arise</i>												
	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes												
	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes					X							X
34	<i>She/he is absent when needed</i>												
	El / ella está ausente cuando sea necesario												
	Está ausente cuando se le necesita					X							X
35	<i>Avoids making decisions</i>												
	Evita tomar decisiones					X							X
	Evita tomar decisiones					X							X
36	<i>Delays the answers to urgent questions</i>												
	Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes												
	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes					X							X
	<b>LEADERS OUTCOMES</b>												
	<b>LÍDERES DE LOS RESULTADOS</b>												
	<b>DIMENSIÓN 10: Extra effort</b>												
	Esfuerzo extra												
37	<i>Gets me to do more than they expected to do</i>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Obtiene que haga más bronceado que espera que hagan												
	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga												
38	<i>Heightens my desire to succeed</i>												
	Realiza mi deseo de tener éxito												
	Intensifica mi deseo de tener éxito												
39	<i>Increases my willingness to try harder</i>												
	Aumenta mi disposición a esforzarse más												
	Aumenta mi disposición a esforzarme mas												
	<b>DIMENSIÓN 11: Satisfaction</b>												
	Satisfacción												
40	<i>Uses satisfactory methods of leadership</i>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo												
	Utiliza métodos de liderazgo satisfactorios					X							X





**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. VIADIMIR NAVARRO VARGAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *“Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018”* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rios Trujillo, Denis

Campos Prado, Mahelia

Mendoza Fernández, Maria



## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).

### II. Dimensiones

#### 1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como "Cuatro I". (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan plantearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.



## 2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

## 3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

## 4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.



Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional (MLQ – X5)

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).	El cuestionario está conformado por las variables Carisma/Inspiracional (la que a su vez contiene a las subvariables Influencia Idealizada Atribuida y Conductual, Motivación Inspiracional) y Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada y Recompensa Contingente. Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,	Influencia Idealizada (Conducta)	Centrados en conductas específicas.	6-14-23-34	Ordinal
			Influencia Idealizada (atribuida)	Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.	10-18-21-25	El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Motivación Inspiracional	El líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados.	9-13-26-36	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Estimulación Intelectual	Estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que	2-8-30-32	A veces = 3 Casi siempre = 4

<p>está formado por la Dirección por Excepción Activa y el Liderazgo Pasivo/Evitador (dentro del cual se encuentran la Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire). Además, el cuestionario incluye variables con reactivos que evalúan consecuencias organizacionales que se han asociado al Liderazgo Transformacional. Estas son: Efectividad, Esfuerzo Extra y Satisfacción.</p>	<p>puedan platearse. Actuando como mentores o coacheers. Recompensa (material o no material) por alcanzar la meta. . Monitorean regularmente el desempeño de los subordinados. Esperan ser informados Evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades. Aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo. Responde a las expectativas. Optimiza los recursos.</p>	<p>Siempre = 5</p> <p>15-19-29-31</p> <p>1-11-16-35</p> <p>4-22-24-27</p> <p>3-12-17-20</p> <p>5-7-28-33</p> <p>39-42-4438-41</p> <p>37-40-43-45</p>
	<p><b>Consideración Individual</b></p> <p><b>Recompensa Contingente</b></p> <p><b>Dirección por excepción (Activo)</b></p> <p><b>Dirección por Excepción (Pasiva)</b></p> <p><b>Liderazgo Laissez-Faire</b></p> <p><b>Esfuerzo adicional</b></p> <p><b>Satisfacción</b></p> <p><b>Efectivo</b></p>	

**Certificado de validez de contenido del la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X**

<b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.	1	No es relevante para evaluar la autoestima
	2	Medianamente relevante para evaluar la autoestima
	3	Relevante para evaluar la autoestima
	4	Es totalmente relevante para evaluar la autoestima
<b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	1	Nada claro
	2	Medianamente claro
	3	Claro
	4	Completamente claro
<b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	1	No es pertinente al concepto teórico
	2	Medianamente pertinente al concepto teórico
	3	Pertinente al concepto teórico
	4	Es totalmente pertinente al concepto teórico

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia <sup>1</sup>				Claridad <sup>2</sup>				Pertinencia <sup>3</sup>				Sugerencias	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL														
	<b>DIMENSIÓN 1: Idealized influence (behavior)</b> La influencia idealizada (comportamiento)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Talks about her/his most important values and beliefs														
	Habla de su / sus valores y creencias más importantes														
	Habla sobre sus valores y creencias más importantes			X					X					X	
2	Specifies the importance of having a strong sense of purpose														
	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito														
	Especifica la importancia de tener una alta razón de ser			X					X						
3	Considers the moral and ethical consequences of decisions														
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones														
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones			X					X					X	
4	Emphasizes the importance of having a collective sense of														
	Emphasizes the importance of having a collective sense of														

ESPECIFICAR LA IMPORTANCIA DE TENER UN PROPÓSITO





















Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. VUDDIMIR NAVARRO VARGAS  
DNI: 07872651

Especialidad del validador: ORGANIZACIÓN

.....de Junio del 2018

VDDM

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Kameko Aguilar Juan Jon

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: *“Adaptación de la escala de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ – 5X en los trabajadores de rangos medios de empresas que brindan servicios, Lima Metropolitana, 2018”* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Rios Trujillo, Denis

Campos Prado, Mahelia

Mendoza Fernandez, Maria



## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5):

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass ,1985).

### II. Dimensiones

#### 1. Liderazgo Transformacional

Este liderazgo propone generar cambios por vías directa como también indirectas, a nivel macro como a nivel micro-organizacional, la forma directa de generar cambios es a través de la influencia que tiene el líder sobre los seguidores, en tanto que indirectamente logran cambiar la cultura organizacional. Estas dinámicas motivacionales se realizan a través de cuatro procesos, más conocidos como "Cuatro I". (Bass y Avolio, 1994)

- a. **Influencia Idealizada (Conducta):** Tiene el mismo significado que el factor antes pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
- b. **Influencia Idealizada (atribuida):** Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
- c. **Motivación Inspiracional:** Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
- d. **Estimulación Intelectual:** Estos líderes estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que puedan plantearse.
- e. **Consideración Individual:** Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaching.





## 2. Liderazgo Transaccional

Líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas, y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990).

- a. **Recompensa Contingente:** se refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un subordinado por haber alcanzado las metas o estándares de desempeño previamente acordados.
- b. **Dirección por excepción (Activo):** colocan estándares y monitorean regularmente el desempeño de los subordinados, para ver si los estándares están siendo alcanzados.
- c. **Dirección por Excepción (Pasiva):** esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar acción, pidiendo no más de lo que es esencial para alcanzar el trabajo hecho.

## 3. Liderazgo Laissez-Faire

Describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas. (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990)

## 4. Variables de resultados

Las siguientes son las consecuencias organizacionales que evalúa el MLQ.

- a. **Esfuerzo adicional:** El líder aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo y alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- b. **Satisfacción:** El líder responde a las expectativas y necesidades de sus subordinados.
- c. **Efectivo:** El líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo, de manera de obtener óptimos resultados con el menor costo posible.

Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional (MLQ – X5)

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ – X5)	El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)	El cuestionario está conformado por las variables Carisma/Inspiracional (la que a su vez contiene a las subvariables Influencia Idealizada Atribuida y Conductual, Motivación Inspiracional) y Estimulación Intelectual. Por su parte, el Liderazgo Transaccional se compone de las variables Consideración Individualizada y Recompensa Contingente. Finalmente, el Liderazgo Correctivo/Evitador,	Influencia Idealizada (Conducta)	Centrados en conductas específicas.	6-14-23-34	Ordinal
	es, desde hace más de dos décadas, uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones. Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bernard Bass. (Bass, 1985).		Influencia Idealizada (atribuida)	Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.	10-18-21-25	El inventario está compuesto por 45 reactivos de opción múltiple:
			Motivación Inspiracional	El líder forma una visión de futuro atractiva para los empleados.	9-13-26-36	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Estimulación Intelectual	Estimulan a sus colaboradores a innovar, crear y buscar por sí mismo solución a los problemas que	2-8-30-32	A veces = 3 Casi siempre = 4

<p>está formado por la Dirección por Excepción Activa y el Liderazgo Pasivo/Evitador (dentro del cual se encuentran la Dirección por Excepción Pasiva y Laissez-Faire). Además, el cuestionario incluye variables con reactivos que evalúan consecuencias organizacionales que se han asociado al Liderazgo Transformacional. Estas son: Efectividad, Esfuerzo Extra y Satisfacción.</p>	<p>Actuando como mentores o coacheers.                  Recompensa (material o no material) por alcanzar la meta.                  . Monitorean regularmente el desempeño de los subordinados.                  Esperan ser informados                  Evitan influenciar a sus subordinados, eluden sus responsabilidades.                  Aumenta el deseo y la capacidad de los subordinados de hacer el trabajo.                  Responde a las expectativas.                  Optimiza los recursos.</p>	<p>15-19-29-31                  1-11-16-35                  4-22-24-27                  3-12-17-20                  5-7-28-33                  39-42-4438-41                  37-40-43-45</p>	<p>Siempre = 5</p>
	<p><b>Consideración Individual</b>  <b>Recompensa Contingente</b>  <b>Dirección por excepción (Activo)</b>  <b>Dirección por Excepción (Pasiva)</b>  <b>Liderazgo Laissez-Faire</b></p>		
	<p><b>Esfuerzo adicional</b>  <b>Satisfacción</b>  <b>Efectivo</b></p>		

























Yo, Antonio Serpa Barrientos, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor de la tesis titulada "Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en empresas privadas de servicios generales en Lima 2018", del estudiante Denis Rios Trujillo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 06 de febrero del 2019



Firma

Mgtr. Antonio Serpa Barrientos

DNI: 41225216

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Antonio Serpa Barrientos, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor de la tesis titulada "Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en empresas privadas de servicios generales en Lima 2018", del estudiante María Solange Mendoza Fernandez , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho 06 de febrero del 2019



Firma

Mgtr. Antonio Serpa Barrientos

DNI: 41225216

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------