



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Verástegui Flores, Marcos Hebert (ORCID: 0000-0002-8908-2289)

ASESORES:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Ana Flores y Jorge Verástegui quienes me brindaron su apoyo incondicional y desinteresado para ser un buen profesional y mejor persona en la vida.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de haber estudiado una carrera profesional. Agradecer a las personas que se vieron involucradas en este camino hacia mi formación profesional, quienes me ofrecieron su apoyo y a mi familia por todo su apoyo y motivación durante mis años de formación.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Urteaga Flors Nancy Ribut
cuyo título es: Diseño y validación de la Escala de Estrategia
Transaccional EET en estudiantes de dos instituciones
educativas I.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.1 [número]
D.16 [letras].

Lima, 09 de Set del 2019.

PRÉSIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



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

Declaración de autoridad

Yo, Marcos Hebert Verástegui Flores, con DNI: 70189498, estudiante de la Escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis que lleva por título “Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoridad.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcial.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada de anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentes en los resultados son reales, no han sido falseadas ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presente en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicada), pirateado (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Setiembre del 2019



Marcos Hebert Verastegui Flores

DNI: 70189498

Índice	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Página del jurado	IV
Declaración de autenticidad	V
Índice	VI
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variable	15
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	17
2.6 Método de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumento versión preliminar	46
Anexo 3: Instrumento versión final	48
Anexo 4: carta de presentación de piloto	50
Anexo 5: carta de presentación final	51
Anexo 6: consentimiento informado	53
Anexo 7: resultados de estudio piloto	54
Anexo 7: Criterio de jueces de la Escala de Liderazgo Transformacional – VF	60

Anexo 8: valoración de similitud Turnitin	65
Anexo 9: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	67
Anexo 10: Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis	68
Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	69
Anexo 12: Manual de la Escala de Liderazgo Transformacional VF	70

	Pág.
Índice de tablas	
Tabla 1. Análisis descriptivo de los ítems de la escala influencia idealizada en (n=700)	20
Tabla 2. Análisis descriptivo de los ítems de la escala motivación inspiracional (n=700)	21
Tabla 3. Análisis descriptivo de los ítems de la escala estimulación intelectual (n=700)	22
Tabla 4. Análisis descriptivo de los ítems de la escala consideración individualizada (n=700)	23
Tabla 5. Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio de Medida KaiserMeyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de liderazgo transformacional (n=700) de ELT-VF	24
Tabla 6. Varianza total explicada de la Escala de liderazgo transformacional, (n=700) de ELT – VF	24
Tabla 7. Distribución de los ítems por factores de la Escala de liderazgo transformacional, ELT - VF, (n=700)	25
Tabla 8. Análisis confirmatorio de la escala de liderazgo transformacional ELT – VF	27
Tabla 9. Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala liderazgo transformacional (n= 700), ELT – VF	31
Tabla 10. Prueba de normalidad de la escala de liderazgo transformacional en estudiantes de dos I.E P.N.P (n= 700)	31
Tabla 11. Prueba de U de Mann-Whitney de la escala de liderazgo transformacional en estudiantes de dos I.E P.N.P (n= 700)	32
Tabla 12. Baremos de la escala de liderazgo transformacional, ELT - VF, para ambos sexos, en las dimensiones 2, 3 y 4	32
Tabla 13. Baremos de la escala de liderazgo transformacional, según sexo masculino en las dimensiones 1, 5	33
Tabla 14. Baremos de la escala de liderazgo transformacional, según sexo femenino en las dimensiones 1, 5	33

Tabla 15. Validez por criterio de jueces por pertinencia, relevancia y claridad según V Aiken de la Escala de Liderazgo Transformacional.	54
Tabla 16. Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT según el Alfa de Cronbach	55
Tabla 17. Evidencia cualitativa de validez de contenido por criterio de jueces a la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT	56
Tabla 18. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Influencia Idealizada de la escala de liderazgo transformacional-ELT	57
Tabla 19. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Motivación Inspiracional de la escala de liderazgo transformacional-ELT	57
Tabla 20. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Estimulación Intelectual de la escala de liderazgo transformacional-ELT	58
Tabla 21. Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Consideración Individualizada de la escala de liderazgo transformacional-ELT	59

Índice de figura	Pág
Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de liderazgo transformacional.	28
Figura 2. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de liderazgo transformacional, Modelo 2 en covarianza (ítems 8 y 10).	29

RESUMEN

La presente investigación cuenta con una línea de investigación psicométrica, es de tipo tecnológica, diseño instrumental. Tuvo como finalidad crear o construir una escala de liderazgo transformacional en estudiantes de 3°, 4° y 5° año de secundaria en dos I.E. P.N.P de Lima Norte. La muestra final estuvo compuesta por 700 estudiantes, en los cuales se consideraron ambos sexos (masculino y femenino), cuyas edades se encuentran entre 13 y 17 años, este instrumento pasó por una prueba piloto, la cual estuvo conformada por 100 estudiantes, quienes contaban con las características establecidas en la muestra final. Se desarrolló la validez de contenido mediante el análisis de ítems teniendo en cuenta los estadísticos descriptivos, a su vez, se la prueba se validó mediante el criterio de 10 jueces expertos, obteniendo como resultado la V. de Aiken $p > 0.80$ para sus 50 ítems preliminares. Por otro lado, se realizó la validez de constructo, la cual fue obtenida a través del análisis factorial confirmatorio, permitiendo verificar la pertinencia del modelo teórico con la finalidad de explicar el liderazgo transformacional compuesta por cuatro dimensiones de acuerdo a la teoría de Bass. También se realizó la confiabilidad por consistencia interna la cual se obtuvo por medio del coeficiente de Omega de McDonald con un índice de 0.935. Finalmente, se construyeron puntajes eneatipos para la interpretación de la escala, con los niveles: Bajo, Medio y Alto. En síntesis, la escala de liderazgo transformacional – VF recopila evidencias suficientes de validez y confiabilidad para ser aplicada.

Palabra clave: liderazgo transformacional, estimulación, responsabilidad, creatividad, compromiso y atribución.

ABSTRACT

The present investigation has a line of psychometric research, it is of technological type, instrumental design. Its purpose was to create or build a scale of transformational leadership in students of 3rd, 4th and 5th year of secondary school in two I.E. P.N.P of Lima North. The final sample was composed of 700 students, in which both sexes (male and female) were considered, whose ages are between 13 and 17 years, this instrument went through a pilot test, which was made up of 100 students, who had the characteristics established in the sample final. Content validity was developed through the analysis of items taking into account the descriptive statistics, in turn, the test was validated using the criteria of 10 expert judges, obtaining as a result the V. of Aiken $p > 0.80$ for its 50 items Preliminary On the other hand, the construct validity was carried out, which was obtained through the confirmatory factor analysis, allowing to verify the relevance of the theoretical model in order to explain the transformational leadership composed of four dimensions according to Bass's theory. The internal consistency reliability was also performed which was obtained by means of McDonald's Omega coefficient with an index of 0.935. Finally, eneatype scores were constructed for the interpretation of the scale, with the levels: Low, Medium and High. In summary, the transformational leadership scale - VF collects sufficient evidence of validity and reliability to be applied.

Keyword: transformational leadership, stimulation, responsibility, creativity, commitment and attribution.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es calificado como un hecho intrínseco que se organiza mediante la influencia en un grupo. Esta unidad organizada se desarrolla mediante la interacción entre el líder y los integrantes del grupo. Es decir, el líder debe tener como facultad principal la satisfacción de las necesidades del equipo o grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad (Kreitner y Kinicki, 1997).

Siendo la educación una preocupación de interés internacional, podemos ver casos trascendentales como en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) que mediante un Programa de formación pre profesional para jóvenes (YPTP), propone a los escolares graduados entre las edades de 15 y 19 años, formarlos en cuanto a relaciones interpersonales como; liderazgo, autodisciplina y formación de equipos, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005).

Según lo referido por la OIT (2005) se evidencia que existe un gran interés por el futuro de los estudiantes, a su vez, por el desarrollo con relación a la formación de habilidades que le permitan afrontar nuevos retos académicos para obtener un futuro laboral exitoso, no solo centrándose en el conocimiento intelectual, si no el fortalecimiento de habilidades blandas.

Asimismo, la OIT (2016) determina que América Latina y el Caribe están constituidas con 156 millones de jóvenes (entre las edades de 15 y 29 años) los cuales representan el 26% de la población, este porcentaje considerable es aquel que nos regirá en un futuro cercano, lo cual nos lleva a la preocupación por ver cuántos de ellos serán líderes de cambio positivo.

Por otro lado en nuestro país, podemos ver propuestas interesantes, como lo son las dadas por la Defensoría del Pueblo (2009) que en el artículo 16 promueve el liderazgo femenino democrático, siendo el Ministerio de Educación (MINEDU) responsable de proporcionar incentivos y situaciones, que brinden equidad de oportunidades en los hombres, niños y adolescentes rurales, permitiéndoles participar democráticamente, en las organizaciones y entidades escolares, infantiles, juveniles y comunales, fortaleciendo la formación ciudadana, promocionando el desempeño del adolescente para desarrollar habilidades en su vida cotidiana.

Por lo tanto, podemos observar que Perú cuenta con políticas que permiten desarrollar habilidades sociales en los estudiantes, con el fin de promover un buen desempeño en ámbito social del adolescente, lleno de oportunidades. Asimismo, dicha habilidad no cuenta con

datos estadísticos que permitan el reconocimiento del impacto de liderazgo en estudiantes. Debido a lo mencionado, la presente investigación cuenta con la intención de contribuir y establecer la realidad de liderazgo transformacional en escolares, ya que dicha habilidad se encuentra vinculada en su mayoría a estudios organizacionales.

Cabe mencionar que el Perú no cuenta con muchos instrumentos para medir liderazgo transformacional en estudiantes de los centros educativos, ya que en su mayoría dicha variable está relacionada o dirigida al área organizacional, dejando de lado la posibilidad de detectar y formar dicha habilidad desde la adolescencia, la cual contribuiría para el desarrollo de la sociedad; a su vez se identificaron las siguientes herramientas que tienen como objetivo medir liderazgo: cuestionario para la medición del estilo de liderazgo (1986), prueba Pfeiffer (1994), cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ 5X (2007), escala de liderazgo transformacional LT1 (2017).

Esta investigación es realizada debido a la observación en las conductas de los estudiantes de los centros educativos P.N.P. ya que en este periodo de la adolescencia, se evidencia la influencia de la presión de grupo y como estos coordinan, planifican o promueven diversas actividades con el objetivo de satisfacer sus necesidades según demande la situación en la que se encuentren.

Valverde (2017) elaboró un estudio psicométrico de la “validez y confiabilidad de una nueva escala de Liderazgo Transformacional LT1 en adolescentes de Instituciones Educativas del distrito del Porvenir – Trujillo”. Cuyo objetivo fue establecer las evidencias de validez y confiabilidad en una nueva escala de liderazgo transformacional. Su muestra estuvo conformada por 578 alumnos entre hombre y mujeres de 3ero, 4to y 5to año de secundaria de 4 instituciones educativas nacionales y privadas, obteniendo como resultado una validez de constructo de 5 factores con un total de 34 reactivos con un puntaje mayor a .20, y una confiabilidad con puntajes menores a 0.60.

Aliaga (2017) realizó un estudio sobre la “validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo- Distrito”. Teniendo como objetivo elaborar un instrumento para medir liderazgo transformacional – LT1 en estudiantes de 6 instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito. En la cual contó con una muestra de 519 estudiantes de 3ro, 4to y 5to año de secundaria. En el cual obtuvo como conclusión una validez de constructo de 5 factores con

un total de 22 reactivos con una puntuación superior a .20, y una confiabilidad con puntajes menores a 0.60 para cada factor.

Huapaya, Nuñez y Sanchez (2014) realizaron una investigación cuasi experimental, que tuvo como propósito establecer la relación entre la tutoría educativa y el liderazgo en estudiantes del quinto año de secundaria de una institución educativa estatal parroquial, la muestra representativa constó con la participación de 120 estudiantes. Para la recolección de datos se suministraron 2 cuestionarios; de dicha evaluación se obtuvieron los siguientes resultados; la tutoría educativa no influye significativamente en el liderazgo en los adolescentes.

Tananta (2016) realizó una investigación sobre Liderazgo transformacional y embarazo adolescente de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto. Teniendo como objetivo demostrar si existe o no una relación entre liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de las estudiantes de 4to y 5to de secundaria. El tipo muestreo utilizado fue no probabilístico intencional y la muestra estuvo constituida por 60 estudiantes. Teniendo como resultados que el tipo de liderazgo transformacional predomina en los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto.

Urbáez (2013) realizó una investigación para identificar las competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos. Esta investigación tuvo como objetivo determinar las competencias del líder juvenil dominicano en Santo Domingo. La muestra constaba de 405 jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y 35 años, de los cuales 135 fueron líderes y 270 como seguidores. Para la recolección de datos de la variable liderazgo se utilizó el instrumento de competencias de Liderazgo (LCI). Obteniendo como resultado que los líderes tienen un manejo a nivel medio de las competencias generales de Autoconocimiento; así como en las competencias de liderazgo de Búsqueda de Información, Pensamiento Conceptual, Orientación Estratégica y Servicio al cliente. Para el ESCI, 17.

Pedraja, Rodríguez, Barrera, Sagredo y Segovia (2008) realizaron una investigación sobre Estilos de Liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica – Chile. Con el objetivo de determinar si existe o no una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y los resultados de la prueba nacional del sistema de medición de la calidad de la

educación. Conto con una muestra de 21 colegios de enseñanza básica. Obteniendo como resultado que el estilo de liderazgo transformacional presenta influencia positiva sobre la calidad de los colegios, a su vez detectaron que el estilo de liderazgo transaccional no tiene efectos significativos.

Para D' Alessio (2010) los líderes han existido a lo largo del tiempo, y el acción de liderar se presentó desde el inicio de la humanidad. Muchas instituciones e investigadores han realizado aportes con distintos conceptos, desarrollos y propuestas sobre estilos de liderazgo y modelos, la demanda de líderes en la sociedad es de alta competitividad y posee gran repercusión en la sociedad.

En 1954 Peter Drucke nos dice que el liderazgo es importante, ya que, no hay sustituto para ello. A su vez el liderazgo no se puede concebir o impulsar. No puede ser instruido o inculcado. Eso fue una de las primeras apreciaciones dadas; sin embargo, a lo largo de los años la percepción de este concepto se fue complementando; en 1990 Cohen afirma que el liderazgo es la habilidad de influenciar en los demás con la finalidad de alcanzar un mayor desempeño para alcanzar objetivos o metas. En 1994 Rost determina que el liderazgo por su naturaleza, es interdisciplinario. Asimismo, En 1999 Weiskittel propuso que el liderazgo fue visto complejo y dinámico, a su vez puede ser definido de muchas maneras.

Heifetz (1997) establece que el término liderazgo está exento de valores; es decir que independientemente de los valores que ellos representan o del producto que se elabora con su participación el grupo otorgará autoridad a ese líder.

Para poder entender la presente investigación, es necesario hacer la aclaración de algunos conceptos, sobre liderazgo.

Para Chiavenato (2011) el liderazgo se define como la influencia interpersonal ejercida en situaciones que demande el grupo, orientada al resultado interpersonal ejecutada en dicha situación, a su vez alcanzar uno o diversos objetivos empleando la comunicación humana; es decir que el liderazgo siempre está orientado al logro de algún objetivo o meta, a través de la colaboración conjunta de un grupo humano que sea guiado.

De igual forma, Agüera (2004) refiere que el liderazgo es considerado una acción individualizada que influye en toda organización social y, asimismo, crea vínculos que por su naturaleza no son temporales ni superficiales, ya que busca que la cohesión del grupo para generar resultados. Por ello, se dice frecuentemente que para poder entender el liderazgo

es necesario comprender su naturaleza, sus implicancias y razones de ser en el grupo donde actúa; es decir, hay que tener en cuenta todo aquello que moviliza al grupo social, ya sean sus objetivos y/o motivaciones personales.

Kaufmann (1997) indica que las organizaciones en su mayoría poseen múltiples objetivos con diversas prioridades, y algunas no son tan evidentes como otras. El compartir creencias generales no significa que tenga relación con los acuerdos sobre objetivos específicos. Además de la delimitación con respecto a las tareas, la organización también debe resolver los conflictos que tienen que ver con la cohesión e interacción entre sus miembros.

Quienes afirman esta postura, consideran que una persona utiliza su reconocimiento para ejercer su poder, da castigos o recompensas para mandar o imponer presión sobre sus seguidores, esta acción no es considerada liderazgo, sino que está imponiéndose sobre los demás para lograr sus metas (Kaufmann, 1997).

Kaufmann (1997) menciona que todas las teorías relacionadas con el liderazgo tienen como influencia la teoría del "gran hombre", dada por Carlyle quien nos explica que el desarrollo del mundo es el resultado de las realizaciones personales de individuos destacados a lo largo del desarrollo de la historia. Asimismo, definen ciertos rasgos característicos que contribuyen a la personalidad del líder, como los siguientes: a) rasgos físicos: aspectos personales, peso y estatura. b) rasgos intelectuales: adaptabilidad, tenacidad, entusiasmo. c) rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales. d) rasgos orientados al trabajo: interés en la elaboración, persistencia, iniciativa y habilidad administrativa.

Estas características recaudadas por Kaufmann tienen un origen en un estudio realizado por Kouzes y Barry (1995) que tuvo como finalidad dar a conocer los componentes que caracterizan a un líder.

Kouzes y Barry (1995) identifican las características que tienen los seguidores para detectar a un líder, las cuales son: honestidad, mirada hacia adelante, competente, inspirador, inteligente, imparcial, justo, fiable, sencillo cooperativo, determinado, apoyo, valiente, ambicioso, cariñoso, leal, imaginativo, maduro, autocontrolador e independiente.

En el estudio realizado podemos observar que la honestidad es una de las características más valorada por los seguidores, es así, como la persona que pretende liderar en el grupo, se hace acreedora de la confianza de sus seguidores. A su vez dicho líder, debe de poseer visión hacia el futuro. Según Kaufmann (1997) se espera que los líderes posean esta cualidad para

que guíen al grupo hacia un punto temporal espacio en el cual logren el objetivo común propuesto.

Por otro lado podemos evidenciar que una de las características con menor consideración a la más destacada es la inteligencia de la cual podemos intuir que para ser un buen líder no es esencial dicha capacidad, sino de contar con actitudes que impliquen la integración e interacción con los seguidores.

El liderazgo constituye un aspecto indispensable de mucho significado, debido a que tiene un rol importante para impulsar y movilizar los cambios sociales. Ya que, el liderazgo es sobresaliente en la disposición y la interacción de los grupos como agentes de cambio en instituciones, organizaciones, proyectos y programas. A su vez tiene gran influencia para potencializar el desarrollo integral del individuo (Leblejmar, Niremberg y Perrone, 1998).

Considerando lo mencionado, podemos decir que el liderazgo se presenta como una herramienta que contribuye al ámbito social, como también a los individuos que siguen a un líder, ya que estos a lo largo de su interacción, también desarrollaran sus habilidades de manera positiva en su vida cotidiana.

Robbins y Judge (2013) nos dicen que la teoría de los rasgos se centran en los atributos y las características personales; debido a que dichos atributos personales, sociales, físicos o intelectuales destacan a los líderes de quienes no lo son. Estas características están constituida por cinco rasgos. Comodidad con las relaciones (Extroversión), mostrar respeto o cortesía hacia los demás (Afabilidad), medida de confiabilidad (Meticulosidad), habilidad para manejar situaciones de alto estrés (Estabilidad emocional) e interés por la innovación constante (Apertura a la experiencia).

Robbins y Judge (2013) refieren que las teorías conductuales nos indican que era posible capacitar a los individuos para formar líderes; esta teoría está constituida por dimensiones que dan explicación a las conductas de liderazgo: un líder tiene la capacidad para establecer y determinar su rol y el de los seguidores para lograr su meta y objetivos (Estructura de iniciación) y (Consideración) la cual detalla el grado de las relaciones labores de un individuo la cual se caracteriza por la confianza entre los integrantes del grupo, el respeto hacia las ideas y los sentimientos de los seguidores.

Chiavenato (2011) teoría de estilos de liderazgo, estudia a este con base a los estilos de cómo se desenvuelve el líder con sus seguidores, el cual hace referencia a lo que el líder realiza,

en cuanto a su comportamiento cuando ejecuta su liderazgo. Está constituida por 3 estilos: autocrático, el líder toma las decisiones, aplica órdenes y reglas ante los seguidores; es decir que ahí no existe ningún tipo de democracia. Liberal (*laissez-faire*) el líder deja que el grupo tome las decisiones, dejando la responsabilidad absoluta a voluntad de los seguidores y no ejerce autoridad alguna, desligándose así de toda la responsabilidad. Y por último el estilo democrático que tiene la capacidad de asistir y orientar el grupo, asimismo, impulsa la participación democrática de los seguidores.

Teoría situacional, el liderazgo es explicado dentro de un contexto más amplio, en la cual nos refiere que no existe un estilo de liderazgo único que se utilice en todas las situaciones; es decir, que dependerá de la demanda de una situación, con la finalidad de conseguir que los seguidores actúen con eficiencia para lograr los objetivos planteados (Chiavenato, 2011).

El liderazgo transaccional es un cambio recíproco entre el líder y sus seguidores, en el cual los integrantes obtienen un reconocimiento a cambio de su participación, este valor puede ser representado de diversas formas; reconocimiento, dinero, promociones, etc. (Bass, 1999).

El liderazgo transaccional se fundamenta en la interacción y transacción, en la que un líder utiliza el reconocimiento que se le otorga, para recompensar o sancionar a los participantes en función de su desempeño; preocupándose únicamente por el logro de objetivos y se limita a mantenerla eficacia dentro del grupo, sin plantear una estrategia específica (Contreras y Barbosa, 2013).

Recompensa Contingente: asociado con el liderazgo transaccional clásico, en la cual el líder determina los objetivos específicos y diversas recompensas; esperando que los participantes cumplan lo esperado, valorando que den un esfuerzo adicional (Mendoza y Ortiz, 2006).

Administración activa por excepción: hace referencia a aquellos que cuentan con un sistema de supervisión y control, permitiendo ver cuando es necesario determinar una sanción para algún participante para mejorar el desempeño moderado (Mendoza y Ortiz, 2006).

Bass (1985) el liderazgo transformacional es aquella acción que incentiva o alienta a los seguidores para superar sus expectativas en cuanto a lo que realizan, generando cambios en los seguidores, las instituciones y la sociedad.

Lo anteriormente mencionado presenta congruencia con las necesidades humanas, especialmente con el desarrollo personal, autorrealización y autoestima, siendo este un punto de partida muy elevado (Bass, 1985, p. 34).

Para Mendoza y Ortiz (2006) el liderazgo transformacional impulsa la participación de los seguidores, quienes aceptan comprometerse a lograr culminar las misiones establecidas, desligándose de sus intereses personales, para centrarse en los objetivos del grupo.

Bass (1985) refiere que los líderes transformacionales buscan incentivar para generar cambios en base a la estimulación intelectual y motivando a los integrantes del grupo a superar sus intereses personales para lograr el objetivo común.

Este se determina por el impacto que el líder tiene sobre el grupo, asimismo los líderes atribuyen la confianza, el respeto y admiración de los seguidores (p. 39).

Para Bass y Stogill's (1990) define al Liderazgo transformacional como transcendental en el intercambio e influye a que los seguidores cambien sus necesidades, creencias y valores, ya que el líder transformacional se encuentra presente en el desempeño y desenvolvimiento de sus seguidores, es decir, que estos aumentan su calidad por su propio crecimiento personal.

Así como Bass y Avolio (1994) refieren que el líder transformacional genera resultados en el grupo debido a que son: son carismáticos a los ojos de sus compañeros de grupo, a su vez son inspiradores y pueden atender individualmente a los seguidores para satisfacer sus necesidades.

Influencia idealizada o carismático demuestra respeto ante las necesidades individuales del grupo, incluso por encima de sus propias necesidades; compartiendo riesgos con el grupo mostrando altos estándares en lo ético y moral. El líder es admirado, atribuye la confianza de los seguidores y es respetado; es apreciado como un modelo de identificación. A su vez esta dimensión no es suficiente para que se genere el desarrollo transformacional (Bass, 1985).

Estimulación intelectual: considera que los líderes transformacionales incentivan a sus compañeros para incursionar en la innovación y creatividad, mediante la utilización de situaciones y la delimitación de problemas, asimismo solicita ideas innovadoras y soluciones, sin importar que estas difieran con las ideas del líder, haciendo uso de la crítica constructiva en determinados momentos (Bass y Avolio, 1994).

Consideración individualizada: consiste en el trato individualizado con cada participante del grupo, teniendo en cuenta sus necesidades y capacidades. Además el rol que atribuye el líder es de orientador o mentor de los integrantes del grupo, brindando atención a cada detalle de las necesidades para el desarrollo y éxito del individuo; haciendo que cada seguidor se sienta valorado según sus necesidades (Bass y Avolio, 1994).

Motivación inspiracional: consiste en generar retos y desafíos a los integrantes del grupo, los cuales son generados por el líder, generando que cada participante demuestre compromiso ante el trabajar en equipo, para así lograr el entusiasmo y optimismo, para motivar e incentivar a los seguidores, logrando que se involucren y comprometan con una visión compartida de logros y metas (Bass y Avolio, 1994).

Por lo que respecta a relación del liderazgo transformacional y las instituciones educativas, según Yu, Leithwood y Jantzi (2002) este se integra en situaciones destacadas de la institución educativa como son los objetivos, plan de trabajo y reglamentos de la institución; y sus medios para lograr una mejora en el trabajo dentro de las situaciones en las que se desarrolla. A su vez, el liderazgo transformacional deberá sobresalir en las obligaciones de los agentes, para generar cambios en los objetivos personales, las creencias y sus propias capacidades.

El liderazgo transformacional en educación pretende desarrollar motivaciones intrínsecas hacia los seguidores y los resultados, en lugar de centrarse en un mero intercambio. Esto requiere mejorar las condiciones organizativas para conseguir un mayor compromiso de las personas en relación a los objetivos de la institución (Leithwood y Sun, 2012)

Por otro lado, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF 2012) refiere que a los 10 años de edad, los niños y las niñas atraviesan un cambio, el cual es llamado adolescencia, en el que experimentaran riesgos y cambios abruptos, esta etapa puede ser agotadora y confusa, revitalizador y ferviente. Indica el inicio de la identidad y la búsqueda del sentido de vida y formar parte de la sociedad.

Nicolson y Ayers (2004) la adolescencia es un estado de transición de la niñez en su desarrollo y madurez; un periodo donde se desarrolla de forma biopsicosocial, el cual, de no ser satisfactorio, puede ocasionar problemas emocionales y comportamentales en la vida adulta. A su vez la adolescencia inicia entre los 10 y 13 años de edad y culmina entre los 18 y 22 años.

Donas (2001) menciona que la conexión con los adolescentes implica respaldar sus iniciativas autónomas, contribuir a su comportamiento, respaldar el compromiso grupal y respeto recíproco. Para extender la autonomía en las instituciones es importante que respaldar las acciones y el liderazgo juvenil en relación para la formación adulta de cómo se debe trabajar. Es significativo que identifiquemos las ventajas y desventajas, así como la intervención de personas adultas y sus aportaciones para el desarrollo.

Por otro lado, se define psicometría como la disciplina que tiene el propósito de medir de la “psique”; actualmente su propósito es mejorar la medición de capacidades, atributos o características psicológicas. Su misión es construir “teorías sobre” y “métodos para”, poder medir en Psicología y en otras disciplinas afines (Abad, Olea, Ponsoda, García, 2011).

Teoría clásica de los test, no está enfocada en el método de relaciones concretas, sino que se encuentra orientada a la aplicación en el análisis de los resultados adquiridos para evaluar los errores ocasionados en el transcurso de la medición indirecta de los fenómenos psicológicos. Denominada como puntuación empírica (X), que, en relación con esta teoría, deberá responder a una conexión lineal de dos elementos esenciales: la puntuación verdadera y el error de medida (Meneses, et al. 2013).

Es la teoría de respuesta al ítem, los reactivos de un estudio en la cual la disposición del reactivo se expresa en términos de evaluación estimada en un continuo de destrezas ocultas.

La respuesta al ítem, más que el puntaje del test, es la unidad fundamental de la observación. Si el modelo de la TRI es válido, la respuesta a cualquier subconjunto de ítem apoyan las inferencias en la misma escala de medición (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Muratta, Pareja y Matalinares (2012) refiere que “la validez de un instrumento o prueba está en relación al grado en que mide aquello que afirma medir” (p. 139).

La validez de contenido tiene como objetivo la obligación de garantizar que un instrumento constituya una muestra adecuada y representativa de los contenidos que se pretenden evaluar con él (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Así como, la validez de contenido es juzgada por un criterio de expertos en términos de la representación y dominio, no por las técnicas estadísticas (Martínez, Hernández y Hernández, 2006).

La validez relacionada al criterio, es el juicio de cuán adecuadamente puede ser empleada la calificación de una prueba para determinar la posición más factible de un sujeto con respecto a cierta medida de interés, siendo el criterio esa medida de interés (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

En cuanto a la validez de constructo, hace referencia de lo adecuado de las consecuencias ocasionadas desde las puntuaciones adquiridas en la prueba, respecto a posiciones individuales en una variable llamada constructo (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Muratta, Pareja y Matalinares (2012) El constructo tiene relación con una idea informada, científica, desarrollada como una propuesta para detallar o definir el comportamiento (p. 158).

Por otro lado, el análisis factorial es utilizado como el apoyo de las evidencias de validez de una prueba con los que miden los constructos de la investigación (Martínez, Hernández y Hernández, 2006).

Índice de análisis factorial exploratorio, cuenta con la misión de la búsqueda de una distribución de dimensiones o constructos latentes, a partir de las correlaciones entre las variables observadas (Martínez, Hernández y Hernández, 2006).

A su vez, el índice de análisis factorial confirmatorio, tiene un rol fundamental en los modelos sobre variables ocultas, normalmente no es utilizado en una exploración o búsqueda de éstas, sino más bien en las pruebas de teorías e hipótesis establecidas bajo la estructura de un modelo (Martínez, Hernández y Hernández, 2006).

La confiabilidad, está relacionado al grado de consistencia en la medición. Al conocer la confiabilidad de un instrumento se pueden interpretar sus resultados con un nivel de confianza específico (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Por otro lado la confiabilidad por consistencia interna, es el método que estudia la proporción entre las puntuaciones obtenida de los participantes en diversas partes del instrumento. Asimismo, la fiabilidad se comprende como el rango en diferentes subconjuntos de ítems en cuanto a su covarianza, correlación o si son consistentes entre sí. Todos estos coeficientes no son, sensibles a los errores debidos a factores transitorios (Abad, et al., 2011).

El método que calcula mediante el Coeficiente tes-retest o coeficiente de fiabilidad y se usa para exponer si un instrumento mide consistentemente las puntuaciones de un test de una

ocasión a otra; es decir, determina la confiabilidad de las puntuaciones; para lo cual correlaciona de las puntuaciones obtenidas en el mismo grupo de evaluados de una primera aplicación, con sus puntuaciones en la segunda aplicación de la misma prueba (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Confiabilidad por metodo de líneas paralelas, según Abad, et al. Se elabora un instrumento y una segunda versión del mismo, denominada forma paralela, que intenta calcular o medir lo mismo que la prueba original pero con distintos ítems. Dos versiones o formas se denominan paralelas si su estructura es similar y, empleadas a la misma muestra de individuos, obteniendo resultados similares como la medias, varianzas y covarianzas con otras variables (2011).

Los baremos son todas las tablas de equivalencia entre las puntuaciones directas (originarias) y las transformadas que permiten la comparación de los resultados individuales con los resultados del grupo de referencia, al cual pertenece el individuo examinado (Muratta, Pareja y Matalinares, 2012).

Por otro lado los percentiles también denominados como centiles, expresa en primera instancia el concepto de mediana. Una vez estructurados los valores de un grupo de observación, la mediana será el valor que ocupa el lugar u orden central (Meneses, et al., 2013).

Los percentiles son la generalización de la mediana. La transformación basada en los percentiles se basa en conceder a cada puntuación directa una puntuación porcentual, según la posición de las observaciones dentro del grupo de observaciones (Meneses, et al., 2013).

En cuanto al propósito de la presente investigación se realiza la siguiente formulación al problema: ¿Es posible diseñar una escala válida y confiable de Liderazgo Transformacional en estudiantes de tres Instituciones Educativas P.N.P de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019?

Se propuso la siguiente justificación, la presente investigación tiene pertinencia teoría, debido a que no existe antecedente nacional que haya creado un instrumento para medir dicha variable en una muestra similar a la investigación realizada, por lo tanto los resultados obtenidos podrán ser tomados como punto de partida para próximas o futuras investigaciones.

A su vez dicha investigación presenta pertinencia metodológica, ya que busca diseñar una herramienta que mida la variable liderazgo transformacional con la finalidad de aprovechar dicha habilidad en los estudiantes, una vez que sea demostrada la validez y confiabilidad del instrumento podrá ser útil tanto en futuras investigaciones, como también en las instituciones educativas que se encuentre en la búsqueda para detectar liderazgo en los alumnos.

Por otro lado la investigación cuenta con pertinencia aplicada, ya que a partir de los resultados de liderazgo transformacional los alumnos podrán ser conscientes de los beneficios que pueden ocasionar el correcto uso de dicha habilidad, que a su vez permitirá que el estudiante aproveche al máximo en su desenvolvimiento personal, creando confianza en sí mismo. A su vez los docentes podrán detectar aliados que influyan en sus compañeros, para controlar las conductas inadecuadas que se presentan en el aula de estudio durante la clase, a su vez podrá incrementar el nivel de compromiso de los estudiantes con las normas de convivencia escolar. Con respecto a los directivos del colegio los resultados brindados podrán ser útiles para establecer nuevas políticas y estrategias que tengan como finalidad destacar el plantel educativo por formar estudiantes líderes o con la capacidad de liderar un grupo tanto académico, como en el ámbito social. De la misma manera, el psicólogo del colegio podrá detectar liderazgo transformacional en los alumnos, para elaborar programas o talleres de liderazgo transformacional que guíe y brinde herramientas, para mejorar dicha habilidad, y así evitar el conflicto que puede ocasionar los trabajos en grupo. Por otro lado, los resultados obtenidos serán brindados a los padres, que tendrán la tarea de respaldar y reforzar dicha habilidad de los estudiantes, para contribuir en el desarrollo de habilidades que permitan a su menor hijo destacar y desenvolverse en la sociedad.

Por otro lado el objetivo principal de la presente investigación plantea construir una escala de liderazgo transformacional (ELT – VF) en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de tres instituciones educativas PNP de Lima Norte. De igual manera, los objetivos específicos son: a) identificar evidencias de validez de contenido de la Escala LT – VF, b) identificar evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio para la Escala LT – VF, c) identificar evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio para la Escala LT – VF, d) identificar índices de confiabilidad por el método consistencia interna de la Escala LT – VF, e) identificar índices de confiabilidad por el método de división por mitades de la Escala LT – VF, f) identificar índices de confiabilidad

a través del coeficiente de omega de la Escala LT – VF, g) elaborar normas de interpretación de una Escala LT - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación fue tecnológico, ya que tiene el objetivo de crear y modificar un instrumento para medir una variable, es práctico y contribuye a la sociedad generando bienes o servicios (Valderrama, 2007).

Conto con el diseño instrumental, ya que tuvo como objetivo adaptar y estudiar las propiedades psicométricas de un test (Ato, López y Benavente, 2013).

Fue de nivel aplicada, ya que busca resolver de manera objetiva los problemas que se encuentran presentes en cualquier proceso de la actividad humana (Ñaupas, 2013).

Es de enfoque cuantitativo puesto que tiene como base la medición de las peculiaridades de los fenómenos sociales, en cuanto, al procedimiento de un marco conceptual adecuado al analizar, con diferentes teorías o postulados que denota el estudio de la variable de manera deductiva, a su vez, tiene como finalidad diversificar y regularizar los resultados (Bernal, 2010).

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual:

Este es aquel tipo de liderazgo que incentiva e incita a mejorar el desempeño esperado, mediante la motivación e incentivando a los seguidores a más allá sus propios objetivos e intereses para conseguir el meta en común (Bass, 1985).

Definición operacional:

La medición será a través de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT (Verástegui, 2019). Las categorías generales de la variable (bajo, medio y alto).

La variable de Liderazgo transformacional será medida a través de los puntajes obtenidos según los niveles establecidos (bajo, medio y alto).

Dimensiones:

- 1) Influencia idealizada
- 2) Motivación inspiracional
- 3) Estimulación intelectual
- 4) Consideración individualizada

Escala ordinal; con alternativas que van de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

2.3 Población, muestra y muestreo

Estuvo conformada por 700 alumnos de I.E. P.N.P. entre varones y mujeres, se logró determinar esta cantidad de la población por el sistema de ESCALE MINEDU del 2019 determina la cantidad total correspondiente.

Anthoine, Moret, Regnault, Sbille y Hardouin (2014) determinan la siguiente proporción del tamaño de la muestra: 100 = pobre, 200 = justo, 300 = bueno, 500 = muy bueno, ≥ 1000 = excelente.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó una muestra de 700 participantes entre las edades de 13 a 17 años, por estudiantes de diferentes grados y colegios P.N.P de Lima Norte.

El tipo muestreo que se utilizó fue no probabilístico por juicio; donde se tuvo en cuenta la cantidad de la muestra por los criterios de inclusión y exclusión (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

Criterios de inclusión:

- Estudiantes entre las edades de 13 a 17 años.
- Estudiantes que pertenezcan a I.E. P.N.P de Lima Norte.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no pertenezcan a I.E. P.N.P
- Estudiantes menores a 13 años y mayores a 17 años

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ficha técnica de la escala de Liderazgo transformacional-ETL

Nombre: Escala de Liderazgo transformacional – ELT.

Autor: Marcos Hebert Verástegui Flores.

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú

Creación: 2019

Duración: 15 minutos.

Significación: Evalúa 5 factores: estimulación, responsabilidad, creatividad, compromiso y atribución

Número de ítems: 33 ítems.

Calificación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). La prueba cuenta con 33 ítems, esto indica que la puntuación mínima será de 33 puntos y la máxima será de 165 puntos

Administración:

Individual o colectiva

. A través de la siguiente consigna:

A continuación tienes una serie de oraciones, lee con atención cada una de ellas. Las oraciones muestran comportamientos que ustedes pueden realizar o realizan. Marca con una "X" en el recuadro de las opciones "*Nunca*", "*Casi nunca*", "*Algunas veces*" "*Casi siempre*", "*Siempre*" de acuerdo a como consideres.

Recuerda: No hay preguntas correctas o incorrectas, todas son importantes.

Calificación e interpretación:

Se sumaran los puntajes obtenidos en cada uno de los componentes para obtener el puntaje de influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual y consideración individualizada. Finalmente sumar los puntajes, transformarlo a puntaje percentilar e interpretar los resultados.

2.5 Procedimiento

Se aplicó la escala LT creada, con los 46 ítems que idóneos a una muestra de 700 escolares de dos Institución Educativa P.N.P y se realizó nuevamente el análisis de ítems teniendo en cuenta estadísticos descriptivos como; el ítem test corregida, comunalidades; la desviación estándar; el coeficiente de asimetría y el coeficiente de curtosis de Fisher; asimismo el análisis permitió encontrar evidencias para la validez de contenido (Sireci, 1998). A su vez, se empleó el procesamiento de datos, así como las tablas de procesamiento de datos para realizar la tabulación y procesamiento de los resultados del instrumento por medio del programa Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 25.0) con AMOS (Analysis of Moment Structures versión

25.0) . Para identificar las propiedades psicométricas del instrumento. De la misma manera, para la ejecución de la validez de constructo se realizó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, se verificó los índices de ajuste pertinentes (Cupani, 2012). Se confirmó la confiabilidad a través del método de consistencia interna y se elaboró los baremos respectivos en Eneatipos.

2.6 Método de análisis de datos

En primer lugar se investigó toda la información la información teórica sobre la variable en estudio, con el objetivo de entender y conocer la variable de la cual se quiso realizar la elaboración de la prueba. Se identificó el modelo teórico, el cual se utilizó como base para la construcción de la prueba, a su vez se tomó en cuenta las dimensiones establecidas por el modelo teórico. Posteriormente se elabora la creación de los ítems según las dimensiones propuestas por el modelo teórico, los cuales fueron sometió a la prueba a la evaluación del criterio de 10 jueces expertos, esta fase tiene como finalidad evaluar cada ítem del instrumento, para analizar si cumple con los criterios básicos de la evaluación (claridad, pertenencia y relevancia), a su vez cada ítem deberá alcanzar el valor de 0.80 como resultado para ser aprobado, caso contrario se deberá modificar o retirar el ítem que no cumpla con lo establecido. Se aplicó el instrumento piloto en una determinada población, con el objetivo de evaluar los resultados obtenidos, asimismo se analizó los datos obtenidos del piloto, para identificar la confiabilidad del instrumento por el Alfa de Cronbach y método de división de mitades y realizar las correcciones necesarias para la muestra final, para luego aplicar el instrumento mejorado a la muestra final, con la finalidad de volver a realizar un análisis a los datos obtenidos, luego se elaboró la descripción de los reactivos o ítems, en el cual se analizó los puntajes del ítem test corregido y las comunalidades (h^2), a su vez se halló la prueba de Medida Kaiser – Meyer – Olkin (KMO). La prueba de esfericidad de Bartlett y la Varianza Total explicada, las cuales nos indicarán si es adecuado realizar el análisis factorial (AF) según lo obtenido de los datos del instrumento. En el análisis factorial exploratorio, el cual recomienda la distribución más exacta de los reactivos o ítems según su carga factorial. Esta fase nos permite identificar si la agrupación de ítems que se propone coincide con el orden que sugiere el análisis factorial exploratorio. Posteriormente se realizó el análisis factorial confirmatorio en el cual se debe analizar los índices de ajuste, ya que estos indican finalmente si el instrumento se ajusta al modelo, en caso que no cumpla lo esperado se realizara mejoras y se muestra un segundo modelo. Por otro lado, se realizó la Prueba de U de Mann-Whitney, en la cual se analizara si existen diferencias significativas entre los

niveles ($p < 0.05$), para realizar baremos según los resultados. Finalmente, se realizó los baremos correspondientes al instrumento.

2.7 Aspectos éticos

El investigador dirigió la investigación de manera organizada y respetando los procedimientos del estudio, a su vez, tiene la responsabilidad de brindar las instrucciones generales y específicas al grupo en estudio, lo cual permite evitar cualquier tipo de error durante el periodo de recolección de datos en el grupo de estudio; una investigación científica se realiza de modo profesional y correcta, respetando todas las indicaciones y reglas establecidas desde un inicio dentro del proceso de investigación (Koepsell y Ruiz, 2015).

Un aspecto fundamental en el diseño de las reglas, es la protección de los evaluados, los cuales deben recibir la información adecuada y que su consentimiento se obtenga de forma autónoma. El consentimiento informado no solo consiste en una lista de control, la cual es supervisada. Sino también, implica la interacción y la protección permanente de los participantes y su relación con el estudio (Koepsell y Ruiz, 2015).

El respeto por los evaluados está conformada al menos por dos ideologías éticas; primera: que los sujetos de estudio deberán ser tratados como personas autónomas; segunda: que los evaluados con autonomía disminuida tienen el mismo derecho a la protección (Koepsell y Ruiz, 2015).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión influencia idealizada (n=700)

ITEMS	Frecuencias					M	DE	g ¹	g ²	RITC	h ²	Aceptable
	1	2	3	4	5							
1	2.9	5.3	44	29	19	3.56	.953	-.187	-.049	.502	.384	No
2	12	18	47	17	6.9	2.89	1.037	-.040	-.210	.264	.103	No
5	2.4	7.7	43	29	18	3.53	.956	-.137	-.215	.603	.522	Sí
8	1.7	3.7	27	33	34	3.94	.956	-.612	-.045	.497	.597	Sí
10	2.4	8.1	31	28	30	3.75	1.046	-.430	-.495	.509	.586	Sí
14	16	20	36	16	12	2.86	1.211	.116	-.761	.621	.529	Sí
19	16	27	37	14	6.9	2.69	1.100	.245	-.470	.553	.625	Sí
23	12	16	31	25	15	3.15	1.221	-.186	-.826	.475	.307	No
24	13	20	38	17	13	2.97	1.182	.058	-.691	.590	.555	Sí
27	4.9	12	43	25	15	3.33	1.029	-.134	-.283	.575	.445	Sí
29	4	8.9	39	26	22	3.53	1.054	-.263	-.386	.614	.498	Sí
30	5.9	11	44	23	16	3.32	1.058	-.125	-.249	.593	.463	Sí
34	11	21	39	18	12	2.98	1.133	.060	-.573	.650	.631	Sí

Nota: Análisis descriptivo; RITC: Correlación ítem test corregido; h² : Comunalidad; DE: Desviación estándar; g¹ : coeficiente de asimetría de Fisher; g² : coeficiente de curtosis de Fisher

En la tabla 1, se observa que el porcentaje obtenido en las frecuencias de respuesta de la escala LT – VF no superan el 50%, lo cual indica que los evaluados respondieron de forma adecuada, evitando sesgos y deseabilidad social (Miyara, 2001), los valores obtenidos a través de la correlación ítem-test corregida son superiores a 0.30 lo que indica que mide la misma variable, a su vez los valores de análisis por comunalidades de ítems deberán ser superiores a 0.4. En cuanto, a las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, lo cual indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Es decir, los ítems (5, 8, 10, 14, 19, 24, 27, 29, 30 y 34) que pertenecen a la primera dimensión, son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio (Sireci, 1998).

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión estimulación intelectual (n=700)

ITEMS	Frecuencias					M	DE	g ¹	g ²	RITC	H ²	Aceptable
	1	2	3	4	5							
4	2.3	3.3	27	37	30	3.90	.949	-.677	.311	.468	.469	sí
6	2	4.4	25	38	31	3.91	.954	-.679	.192	.417	.539	sí
9	8.1	14	35	24	18	3.30	1.160	-.222	-.633	.513	.418	sí
11	11	15	34	21	19	3.23	1.225	-.164	-.813	.458	.526	sí
13	14	20	33	21	12	2.98	1.198	-.019	-.806	.365	.531	sí
16	15	20	38	19	9	2.88	1.150	.018	-.660	.503	.581	sí
17	3.7	8.7	39	35	13	3.45	.952	-.356	.091	.549	.463	sí
20	4.7	9.3	32	31	23	3.59	1.084	-.459	-.327	.384	.287	no
22	3.3	5.3	22	27	43	4.01	1.075	-.911	.157	.469	.454	sí
36	3.3	9	39	31	17	3.50	.988	-.261	-.189	.469	.382	no

Nota: Análisis descriptivo; RITC: Correlación ítem test corregido; h2: Comunalidad; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher

En la tabla 2, se observa que el porcentaje obtenido en las frecuencias de respuesta de la escala LT – VF no superan el 50%, lo cual indica que los evaluados respondieron de forma adecuada, evitando sesgos y deseabilidad social (Miyara, 2001), los valores obtenidos a través de la correlación ítem-test corregida son superiores a 0.30 lo que indica que mide la misma variable, a su vez los valores de análisis por comunalidades de ítems deberán ser superiores a 0.4. En cuanto, a las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, lo cual indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Es decir, los ítems (4, 6, 9, 11, 13, 16, 17, 20, 22 y 36) que pertenecen a la segunda dimensión, son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio (Sireci, 1998).

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión consideración individualizada (n=700)

ITEMS	Frecuencias					M	DE	g ¹	g ²	RITC	h ²	Aceptable
	1	2	3	4	5							
3	16	23	39	15	6.3	2.72	1.099	.121	-.532	.312	.573	sí
12	4.1	11	39	32	13.9	3.40	.995	-.284	-.166	.519	.439	sí
21	15	22	35	21	7.9	2.85	1.143	.016	-.716	.481	.567	sí
26	7.4	9	30	24	29	3.58	1.203	-.494	-.567	.399	.307	no
38	15	26	36	15	7.3	2.73	1.115	.200	-.555	.405	.264	no
43	2.7	5.6	25	28	38	3.94	1.048	-.736	-.094	.465	.531	sí
45	11	19	39	20	10	2.99	1.119	-.029	-.551	.581	.480	sí
46	5.3	13	46	23	13	3.26	1.012	-.091	-.168	.586	.499	sí
48	6	12	36	30	16	3.39	1.082	-.302	-.354	.624	.541	sí
49	5.4	8.9	39	30	17	3.44	1.047	-.332	-.148	.623	.552	sí
50	5.7	9.3	31	30	24	3.57	1.118	-.470	-.376	.536	.495	sí

Nota: Análisis descriptivo; RITC: Correlación ítem test corregido; h²: Comunalidad; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher

En la tabla 3, se observa que el porcentaje obtenido en las frecuencias de respuesta de la escala LT – VF no superan el 50%, lo cual indica que los evaluados respondieron de forma adecuada, evitando sesgos y deseabilidad social (Miyara, 2001), los valores obtenidos a través de la correlación ítem-test corregida son superiores a 0.30 lo que indica que mide la misma variable, a su vez los valores de análisis por comunalidades de ítems deberán ser superiores a 0.4. En cuanto, a las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, lo cual indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Es decir, los ítems (3, 12, 21, 43, 45, 46, 48, 49 y 50) que pertenecen a la tercera dimensión, son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio (Sireci, 1998).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión motivación inspiracional(n=700)

ITEMS	Frecuencias					M	DE	g ¹	g ²	RITC	h ²	id	Aceptable
	1	2	3	4	5								
P15	4	7.3	37	30	22	3.58	1.031	-.361	-.198	.324	.162	0.00	no
P18	7.4	14	38	26	14	3.25	1.097	-.198	-.457	.309	.146	0.00	no
P28	6.1	12	36	26	21	3.43	1.126	-.288	-.533	.456	.303	0.00	no
P31	2.3	5.3	26	36	31	3.87	.987	-.641	.057	.618	.519	0.00	sí
P32	2.6	7.7	35	32	23	3.66	1.002	-.347	-.317	.546	.424	0.00	sí
P33	4.1	13	32	29	22	3.52	1.093	-.322	-.570	.634	.530	0.00	sí
P35	5.6	16	40	25	13	3.26	1.059	-.096	-.406	.528	.390	0.00	no
P40	3.1	7.4	28	32	30	3.78	1.054	-.582	-.235	.587	.488	0.00	sí
P41	3.6	8.6	39	27	22	3.55	1.035	-.266	-.356	.600	.499	0.00	sí
P42	5.4	10	36	27	21	3.48	1.095	-.326	-.416	.553	.421	0.00	sí
P44	9.1	16	37	22	16	3.19	1.161	-.119	-.663	.475	.321	0.00	no
P47	7.1	12	33	25	22	3.44	1.172	-.313	-.622	.474	.328	0.00	no

Nota: Análisis descriptivo; RITC: Correlación ítem test corregido; h² : Comunalidad; DE: Desviación estándar; g¹ : coeficiente de asimetría de Fisher; g² : coeficiente de curtosis de Fisher

En la tabla 4, se observa que el porcentaje obtenido en las frecuencias de respuesta de la escala LT – VF no superan el 50%, lo cual indica que los evaluados respondieron de forma adecuada, evitando sesgos y deseabilidad social (Miyara, 2001), los valores obtenidos a través de la correlación ítem-test corregida son superiores a 0.30 lo que indica que mide la misma variable, a su vez los valores de análisis por comunalidades de ítems deberán ser superiores a 0.4. En cuanto, a las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, lo cual indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Es decir, los ítems (31, 32, 33, 40, 41 y 42) que pertenecen a la cuarta dimensión, son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio (Sireci, 1998).

Tabla 5

Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio de Medida Kaiser-Meyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de liderazgo transformacional (n=700) de ELT-VF

Indices		Resultados del AFE
KMO	Medida Kaiser-Meyer-Olkin	0.953
	Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig. 0.000

En la tabla 5 se observar que el índice de adecuación muestral de Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de la variable Liderazgo Transformacional es de 0.953, lo cual indica que el valor mayor a > 0.9 , lo cual indica que el índice es muy bueno.

Los valores bajos del índice KMO no recomendables empleados en el análisis factorial. Se puede tomar como índice KMO de interpretación donde: $KMO \leq 0.5$ es inaceptable, $KMO > 0.9$ es muy buena (Urrutia y Palomino, 2010). El Test de esfericidad de Bartlett no es significativo ($p < 0.05$). Es decir, se afirma que no es una matriz de identidad, debido a que hay correlaciones entre las variables. Los puntajes obtenidos en la prueba permiten realizar el análisis factorial exploratorio (Pérez, 2004).

Tabla 6

Varianza total explicada de la Escala de liderazgo transformacional, (n=700) de ELT – VF

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10.804	32.738	32.738	10.804	32.738	32.738	5.113	15.495	15.495
2	2.232	6.762	39.500	2.232	6.762	39.500	3.737	11.326	26.821
3	1.626	4.927	44.427	1.626	4.927	44.427	3.585	10.864	37.685
4	1.361	4.124	48.551	1.361	4.124	48.551	2.583	7.827	45.512
5	1.128	3.418	51.969	1.128	3.418	51.969	2.131	6.457	51.969

En la tabla 6, se observa los resultados de la varianza total explicada con 5 factores, es decir que el total de la prueba explica el 51,969% de la escala de liderazgo transformacional.

Tabla 7

Distribución de los ítems por factores de la Escala de liderazgo transformacional, ELT - VF, (n=700)

	Factores				
	1	2	3	4	5
P49	0.645				
P40	0.642				
P50	0.635				
P41	0.605				
P46	0.593				
P31	0.582				
P33	0.574				
P42	0.569				
P48	0.569				
P43	0.560				
P45	0.515				
P27	0.481				
P22	0.425				
P34		0.784			
P14		0.704			
P19		0.613			
P30		0.591			
P29		0.578			
P24		0.568			
P13			0.629		
P16			0.626		
P21			0.610		
P11			0.555		
P3			0.547		
P12			0.515		
P9			0.418		
P6				0.731	
P32				0.555	
P4				0.537	
P17				0.527	
P8					0.656
P10					0.645
P5					0.492

En la tabla 7, se observa la organización de los ítems en 5 factores compuesto por 33 ítems: la primera factor al cual se denominó estimulación, conformada con los ítems 22, 27, 31, 33, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50; el segundo factor denominado responsabilidad conformado con los ítems 14, 19, 24, 29, 30, 34; el tercer factor denominado creatividad conformado con

los ítems 3, 9, 11, 12, 13, 16, 21; el cuarto factor denominado compromiso conformado con los ítems 4, 6, 17, 32 y el quinto factor denominada atribución conformado con los ítems 5, 8, 10.

Tabla 8

Análisis confirmatorio de la escala de liderazgo transformacional ELT - VF

Índices de Ajuste		Modelo 1	Modelo 2	Índices Óptimos	Autor
Ajuste Absoluto					
X ² /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	3.240	3.204	≤ 5.00	(Bentler, 1989)
GFI	Índice de bondad de ajuste	0.864	0.906	≥ 0.90	(Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016)
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.057	0.050	≤ 0.05	(Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016)
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	0.05	0.04	Cerca de 0	(Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016)
Ajuste Comparativo					
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.862	0.905	≥ 0.90	(Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006)
TLI	índice de Tucker – Lewis	0.862	0.901	≥ 0.90	(Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006)
Ajuste Parsimonioso					
AIC	Criterio de información de Akaike	1723.251	1639.118	Cerca de 0	(Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016)

En la tabla 8, los datos obtenidos del análisis factorial confirmatorio, se puede apreciar 2 modelos diferentes, los cuales se observa que el modelo 2, indica que la muestra en sus índices de ajuste un valor de $X^2/gl = 3.204$, indicando un buen ajuste, el valor $CFI = 0.905$, indicando un buen ajuste; además, el valor de $GFI = 0.906$ demostró un nivel adecuado. Por

otro lado, el valor del RMSEA obtuvo un valor 0.057, indicando un valor adecuado (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Por otro lado, los valores del TLI = 0.901 y SRMR = 0.04, indicaron valores adecuados (Bentler, 1989); (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016 y Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006).

Análisis factorial confirmatorio

Se examinó el ajuste del modelo en base a las 5 dimensiones, mediante el análisis factorial confirmatorio (n=700).

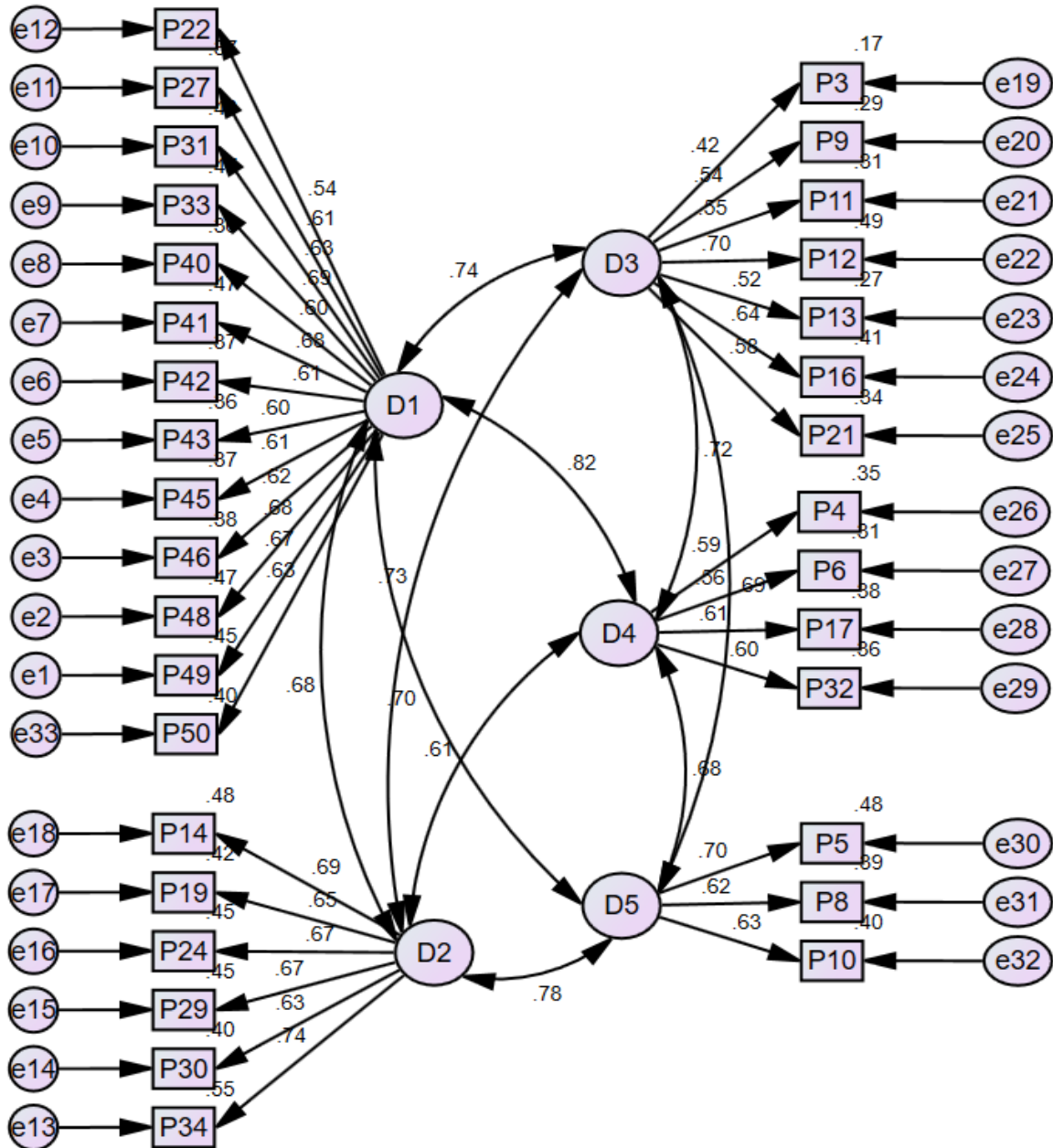


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de liderazgo transformacional.

Análisis factorial confirmatorio

Se examinó el ajuste del modelo en base a las 5 dimensiones, mediante el análisis factorial confirmatorio (n=700).

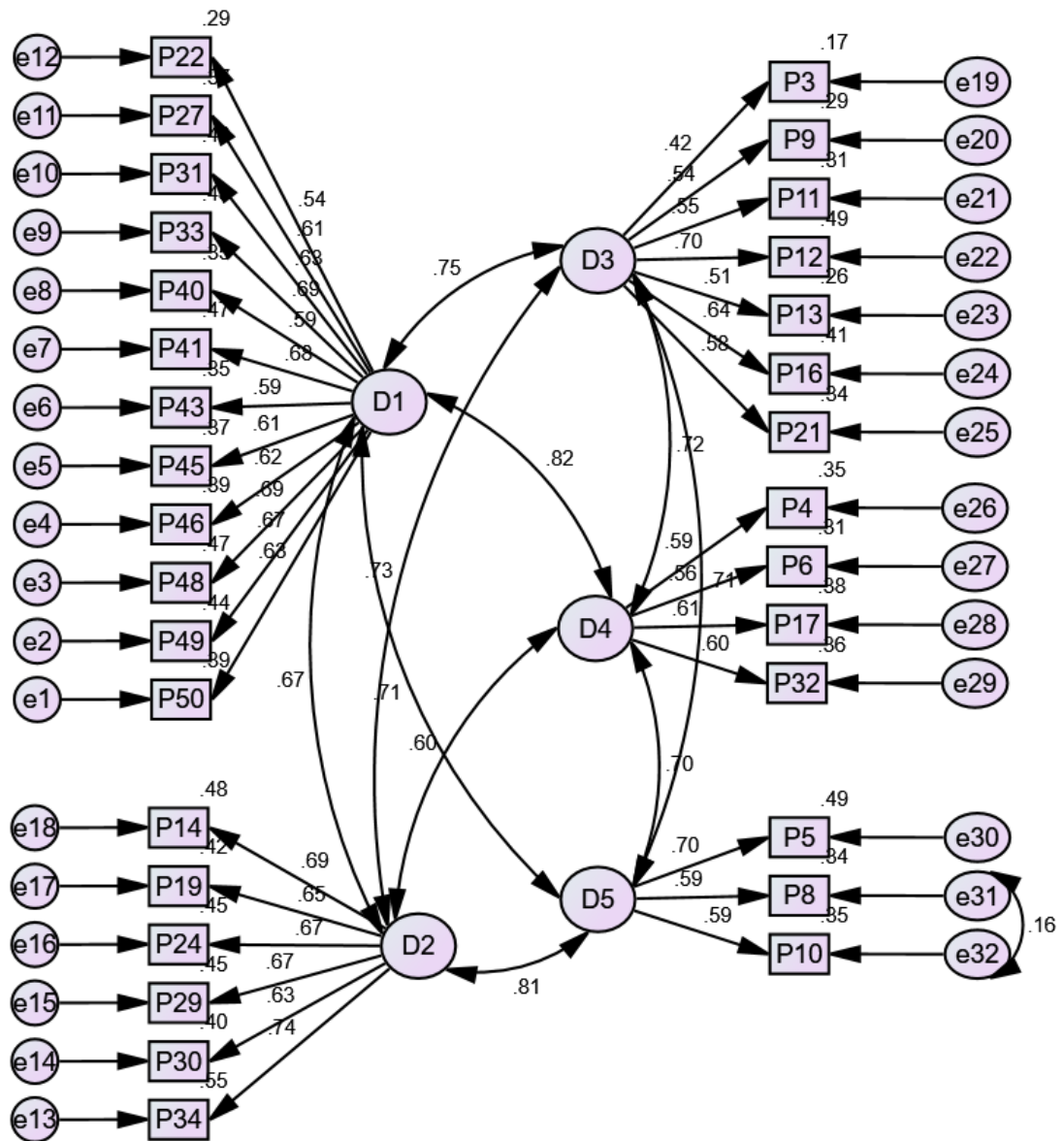


Figura 2. Análisis factorial confirmatorio de la dimensión 5 (atribución), Modelo 2 en covarianza (ítems 8 y 10).

Tabla 9

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala liderazgo transformacional (n= 700), ELT - VF

	α	Ω	N° ITEMS
Estimulación	0.894	0.894	13
Responsabilidad	0.832	0.833	6
Creatividad	0.767	0.771	7
Compromiso	0.684	0.686	4
Atribución	0.691	0.693	3
LT	0.934	0.935	33

Nota: Confiabilidad; α : Coeficiente de alfa ordinal; Ω : Coeficiente de omega y LT: Liderazgo transformacional .

En la tabla 9, se observa que la escala de liderazgo transformacional presenta los resultados obtenidos por medio del alfa de Cronbach oscilan entre .691 y .9345 siendo estos superiores a .60 lo cual es aceptable según Palella y Martins (2012). Por otro lado los resultados arrojados por el omega oscilan entre .693 y .935 y estas puntuaciones es aceptables ($\Omega < 1$) (Timmerman, 2005).

Tabla 10

Prueba de normalidad de la escala de liderazgo transformacional en estudiantes de dos I.E P.N.P (n= 700)

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Sexo	,353	700	,000
TOTAL	,037	700	,026

En la tabla 10, se evidencia que los resultados obtenidos, no se ajustan a la distribución normal, ya que la significancia está por debajo de 0.05 (García, Gonzales y Jornet, 2010), debido a esto, se realizó la puntuación por centiles o percentiles, las cuales generan las normas interpretativas.

Normas de interpretación

Tabla 11

Prueba de U de Mann-Whitney de la escala de liderazgo transformacional en estudiantes de dos I.E.P.N.P (n= 700)

Estadísticos de prueba ^a						
	Estimulación	Responsabilidad	Creatividad	Compromiso	Atribución	TOTAL
U de Mann-Whitney	54567.000	57828.000	59760.000	56029.000	52612.000	55992.000
W de Wilcoxon	121728.000	124989.000	115705.000	123190.000	119773.000	123153.000
Sig. asintótica(bilateral)	0.014	0.217	0.610	0.055	0.001	0.055

En la tabla 11, se aprecia que los datos obtenidos no se ajustan a la normalidad, ya que la significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$). Debido a ello, se realizará las puntuaciones entre sexo, es por ello que se realiza el baremos por sexo de las dimensiones estimulación y atribución.

Puntajes en Eneatipos

Tabla 12

Baremos de la escala de liderazgo transformacional, ELT - VF, para ambos sexos, en las dimensiones 2, 3 y 4

Sexo	Eneatipos	Niveles	D2	D3	D4	LT
Hombre y mujer	1 a 3	Bajo	≤ 14	≤ 16	≤ 12	≤ 96
	4 a 6	Medio	15 - 21	17 - 24	13 - 16	97 - 126
	7 a 9	Alto	$22 \geq$	$25 \geq$	$17 \geq$	$127 \geq$
	\bar{x}		18.35	21.36	14.91	111.98
	σ		4.98	5.15	2.76	20.05

Nota: Baremos de liderazgo transformacional; D2 (responsabilidad), D3 (creatividad) y D4 (compromiso)

En la tabla 12, se observa que los evaluados que obtengan un índice menor o igual a 96, se encuentran ubicados en un nivel Bajo de LT, por otro lados los evaluados que obtengan un índice entre 97 y 126, se encuentran en un nivel Medio de LT, asimismo los evaluados que obtengan igual o mayor a 127, cuentan con un nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 13

Baremos de la escala de liderazgo transformacional, según sexo masculino en las dimensiones 1, 5

Sexo	Eneatipos	Niveles	Estimulación	Atribución
Hombre	1 a 3	Bajo	≤ 37	≤ 8
	4 a 6	Medio	38 - 51	9 - 12.
	7 a 9	Alto	$52 \geq$	$13 \geq$
	\bar{x}		45.28	10.95
	σ		9.54	2.37

Nota: Baremos hombre

Tabla 14

Baremos de la escala de liderazgo transformacional, según sexo femenino en las dimensiones 1, 5

Sexo	Eneatipos	Niveles	Estimulación	Atribución
Mujer	1 a 3	Bajo	≤ 40	≤ 9
	4 a 6	Medio	41 - 53	11 - 12.
	7 a 9	Alto	$54 \geq$	$13 \geq$
	\bar{x}		47.06	11.52
	σ		8.63	2.25

Nota: Baremos mujer

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad construir una Escala de liderazgo transformacional en estudiantes de secundaria en I.E. P.N.P de Lima Norte, la cual se rige al enfoque teórico propuesto por Bernard Bass, quién oriento su trabajo hacia el comportamiento humano en las organizaciones, definiendo el liderazgo transformacional como un intercambio entre los líderes y seguidores, en el cual, estos generan un valor a cambio de su colaboración, afirmando la existencia de la relación costo-beneficio(1999)

Según Jaap los periodos de cambios en el desarrollo global de la sociedad, requieren de agentes con diferentes habilidades y actitudes que generen cambios a beneficio de todos, siendo el liderazgo una de las habilidades que propone para generar dicho cambio (1991).

Considerando la importancia del liderazgo en la sociedad, se elaboró la presente Escala de liderazgo transformacional debido a que muestra mayor compromiso a la hora de liderar, generando así un cambio en las necesidades de los seguidores, lo cual ocasiona mayor compromiso y mayor efectividad en relación al objetivo del equipo. Inicialmente la elaboración de la Escala de liderazgo transformacional, ELT-VF, conto con 50 ítems, agrupados en 4 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, al realizar el análisis factorial confirmatorio se detectó una quinta dimensión, la cual por la composición y estructura de los ítems, se denomina como influencia idealizada atribuida, la cual será detallada más adelante.

Al realizar el estudio piloto se realizó la evaluación por criterio de 10 jueces expertos, quienes revisaron la escala compuesta por 50 ítems, realizándose así la V. de Aiken en la cual no se eliminó ningún ítem, ya que los resultados superaron lo propuesto según Aiken (1996) el porcentaje de ser mayor o igual a 0.8, posteriormente se aplicó a una muestra de 100 alumnos, en la cual se obtuvo los valores de confiabilidad y validez altos, a su vez se eliminó 4 ítems, debido a que la correlación ítem- test corregida estaba por debajo de lo establecido 0.30 (Cabrera, 2014), quedando en su totalidad 46 ítems.

Para la fase final se consideró una muestra de 700 alumnos, en la cual se realizó el análisis de ítems, considerando los valores obtenidos en el análisis de ítem test corrida, la desviación estándar, el coeficiente de asimetría y curtosis de Fisher y la comunalidad, en la cual se obtuvo como resultado la eliminación de ítems debido a que se encontraban por debajo del valor estimado de 0.40 (Sireci, 1998).

En la dimensión influencia idealizada, según el análisis de ítem test corregido, se eliminó los ítems 1, 2 y 23, debido a que no superan en cuanto a comunalidad a 0.40, por otro lado los ítems 5, 8, 10, 14, 19, 24, 27, 29, 30 y 34 muestran un valor superior a 0.40, lo que demuestra que tienden a medir la misma variable, a su vez las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, indicando que estos datos no se alejan de la distribución normal. En conclusión los valores obtenidos demuestran que son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio, contribuyendo para la evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

En la dimensión motivación inspiracional, según el análisis de ítem test corregido, se eliminó los ítems 20 y 39, debido a que no superan en cuanto a comunalidad a 0.40, por otro lado los ítems 4, 6, 9, 11, 13, 16, 17, 22 y 36 muestran un valor superior a 0.40, lo que demuestra que tienden a medir la misma variable, a su vez las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, indicando que estos datos no se alejan de la distribución normal. En conclusión los valores obtenidos demuestran que son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio, contribuyendo para la evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

En la dimensión estimulación intelectual, según el análisis de ítem test corregido, se eliminó los ítems 26 y 38 debido a que no superan en cuanto a comunalidad a 0.40, por otro lado los ítems 3, 7, 12, 21, 37, 43, 45, 46, 48, 49 y 50 muestran un valor superior a 0.40, lo que demuestra que tienden a medir la misma variable, a su vez las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, indicando que estos datos no se alejan de la distribución normal. En conclusión los valores obtenidos demuestran que son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio, contribuyendo para la evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

En la dimensión influencia idealizada, según el análisis de ítem test corregido, se eliminó los ítems 15, 18, 28, 35, 44 y 47 debido a que no superan en cuanto a comunalidad a 0.40, por otro lado los ítems 31, 32, 33, 40, 41 y 42 muestran un valor superior a 0.40, lo que demuestra que tienden a medir la misma variable, a su vez las medidas de asimetría y curtosis están próximas a 1, indicando que estos datos no se alejan de la distribución normal. En conclusión los valores obtenidos demuestran que son aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio, contribuyendo para la evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

Por otro lado se realizó la distribución de los ítems por factores, aplicado en la muestra final de (n=700), se realizó bajo la teoría de Bass (1985) la cual en un inicio contó con 4 dimensiones, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; según el análisis factorial exploratorio realizado, del componente rotado dio como resultado una mejor distribución con 5 dimensiones teniendo como varianza un valor de 51.969% , ante lo obtenido se denominó a las 5 dimensión como: estimulación (13 ítems), responsabilidad (6 ítems), creatividad (7 ítems) compromiso (4 ítems) y atribución (3 ítems), teniendo en cuenta la distribución, composición y estructura de los ítems que componen dichas dimensiones.

Según Bass (1985) el líder es respetado, admirado y tiene el voto de confianza de sus seguidores, ya que este es admirado como un modelo de identificación e imitación para los seguidores.

Con respecto a los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio, en donde utilizamos la muestra de (n=700), modelo 2. Se pudo comprobar la distribución de las 5 dimensiones, obteniendo valores adecuados en sus índices de bondad de ajuste; en los siguientes índices $X^2/gl = 3.204$, indicando un buen ajuste, el valor CFI = 0.905, indicando un buen ajuste; además, el valor de GFI = 0.906 demostró un nivel adecuado. Por otro lado, el valor del RMSEA obtuvo un valor 0.057, indicando un valor adecuado (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016). Por otro lado, los valores del TLI = 0.901 y SRMR = 0.04, indicaron valores adecuados (Bentler, 1989), (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006) y (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016).

Se realizó el análisis de la confiabilidad por dimensiones en donde se utilizó la muestra final de (n=700), en la cual observamos que las dimensiones (estimulación, responsabilidad, creatividad, compromiso y atribución); representantes de la variable global de liderazgo transformacional, donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.69 y 0.93 ya que nos presentan resultado aceptables en cuanto a fiabilidad y confiabilidad del 0.90 (Palella y Martins. 2012)

Asimismo, se elaboró las normas interpretativas de la clasificación de las 5 dimensiones (estimulación, responsabilidad, creatividad, compromiso y atribución) se le realizó la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, evidenciando que no se ajusta a una distribución normal, por tal motivo se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, con la

finalidad de observar si existen diferencias estadísticamente significativas en los grupos, encontrándose que en la mayoría de las dimensiones existe diferencias estadísticamente significativas, permitiendo analizar y establecer criterios de interpretación para cada sexo.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, se hace precisión a la muestra final que en un inicio se consideró una muestra de 1000 sujetos, lo cual no se logró establecer debido a la dificultad en el ingreso a una de las I.E. P.N.P de Lima, Norte, cabe mencionar que Lima Norte cuenta con tan solo tres I.E. P.N.P.

En conclusión, se infiere que la Escala de liderazgo transformacional de Verástegui, ELT – VF, cuenta con un total de 33 ítems, clasificados en 5 factores: estimulación, responsabilidad, creatividad, compromiso y atribución, los cuales mostraron niveles adecuados de validez y confiabilidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se diseñó y validó la escala de liderazgo transformacional en estudiantes de 3° a 5° de secundaria de I.E. P.N.P de Lima Norte.

SEGUNDA: Se realizó la validación de contenido a cargo de 10 jueces para la verificación de los ítems, en las cuales se realizó las correcciones de las observaciones para el cuestionario.

TERCERA: La validez de constructo se realizó por correlación ítem-test, en el cual se obtuvo el resultado de la eliminación de los ítems que no cumplían lo establecido por correlación ítem-test corregida y el análisis por comunalidades, dado que dichos ítems no superaron los valores entre 0.30 y 0.40, teniendo como resultado 33 ítems que indican un alto grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que pretende medir toda la escala de liderazgo transformacional.

CUARTA: De acuerdo a la validez de estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio, se estableció la organización de los ítems en 5 factores, teniendo en cuenta los valores de prueba de esfericidad de Bartlett (sig. = .000) y el índice de adecuación muestral (KMO = 0.953).

QUINTA: En cuanto a la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, se verificó la pertinencia del modelo teórico para explicar el liderazgo transformacional compuesta por cinco dimensiones de acuerdo a la teoría de Bass, evidenciando adecuados índices de ajuste: $\chi^2 / gl = 3.204$, GFI = 0.906, CFI = 0.905, RMSEA = 0.057, SRMR = 0.04 y TLI = 0.901.

SEXTA: con respecto al análisis de confiabilidad a través del método de consistencia interna de la Escala de liderazgo transformacional – VF, en la que obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzando un valor de 0.93 y el coeficiente de Omega de McDonald que alcanzó un valor de 0.93.

SEPTIMA: Se realizaron las normas de interpretación por medio de eneatis para la escala de liderazgo transformacional – VF, con niveles de Bajo, Promedio, Alto; en la cual se realizó los baremos, en las dimensiones (responsabilidad, creatividad, compromiso), se realizó un baremo general para ambos sexos y en las dimensiones (estimulación e atribución), se establecieron baremos ambos sexos, ya que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda seguir con estudios psicométricos en base a la construcción de liderazgo transformacional en estudiantes de I.E.
- Examinar la confiabilidad del instrumento haciendo uso de otros procedimientos como lo son la confiabilidad temporal o la confiabilidad por formas paralelas.
- Se recomienda aplicar y medir en otras muestras en diferentes I.E. En la Escala ELT – VF.
- Se recomienda que al evaluar a los estudiantes con esta escala, se potencialice dicha habilidad con la intención de mejorar la relación de alumnos y docentes a la hora de formarse conflictos o actividades que demanden un líder.

REFERENCIAS

- Abad, F. Olea, J. Ponsoda, V. y García. C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrida: Síntesis.
- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Aliaga, D. (2017). *Validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LTI en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo-Distrito* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bass, B. & Stogdill's, R. (1990). *Handbook of leadership. Theory, research, and managerial applications*. Third edition. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13. Recuperado de http://techtied.net/wp-content/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectives Though. Transformational. Leadership*. Sage. Estados Unidos. Thousand. Oaks, C. A
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, (administración, economía, humanidades y ciencias sociales)*. (3.a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cabrera, A. (2014). *Estadística Aplicada a la Educación. Especialización en Estadística Aplicada*. Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8a ed.). Mexico: programas educativos S.A. de C.V.

- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Cupani, M. (2012). *Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación*. Revista Tesis, 2(1), 186-199 recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>
- D' Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global y estratégica*. Mexico: Pearson.
- Defensoría del pueblo. (2009). *Compendio normas básicas sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes*. Perú: Impresoras comerciales S.A.C.
- Donas, S. (2001). *Adolescencia y juventud en America Latina*. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/adolescencia/Adolescenciayjuventud.pdf>
- Escurrea, L. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- García, R., González, J. y Jornet, M. (2010). SPSS: Pruebas No Paramétricas. Recuperado de http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf
- Heifetz, R. (1997). *Liderazgo sin respuestas fáciles propuestas para un nuevo diálogo social en tiempos difíciles*. Barcelona: Paidós Iberica S.A.
- Hernández, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huapaya, M. Nuñez, O. y Sánchez, C. (2013). *La tutoría educativa y el liderazgo en los alumnos del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial "San Vicente Ferrer"- Los Olivos, 201*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5799/Huapaya_RMR-Nu%C3%B1es_ROA-S%C3%A1nchez_RCE.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Jaap, T. (1991). *Desarrollo de liderazgo*. Fondo editorial legis: Colombia.
- Jones, L. y Thissen, D (2007). *A history and overview of Psychometrics*. Recuperado de <http://www.stat.cmu.edu/~brian/905-2009/all-papers/jones-thissen-2007.pdf>

- Kaufmann, A. (1997). *Liderazgo transformador y formación continua*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 97(77-78), 163-184. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=XEWqjyhOoa8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación, integridad científica*. México: Editarte.
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Kouzes, J. y Posner, B. (1995) *the leadership challenge*. Recuperado de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3988308/mod_resource/content/2/LEADERSHIP%20CHALLENGE.pdf
- Leblejmar, B. Niremberg, O. y Perrone, N. (1998). *La juventud y el liderazgo transformador*. Recuperado de <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/La%20juventud%20y%20el%20liderazgo%20transformador.pdf>
- Leithwood, K. y Sun, J. (2012). 'The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research,' *Educational Administration Quarterly*, August 2012, 48, 387-423.
- Martínez, R. Hernández, J. y Hernández V. (2006) *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Meneses, J. Barrios, M. Bonillo, A. Cosculluela, A. Lozano, L. Turbany, J. y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
- Miyara, F. (2001). *Respuesta en frecuencia de amplificadores*. Recuperado de <https://www.fceia.unr.edu.ar/enica3/rtafrec.pdf>
- Muratta, R. Pareja, A. y Matalinares, M. (2012). *Construcción de instrumentos para psicología y educación*. Lima: CEPREDIM.

- Nicolson, D. & Ayers, H. (2004). *Adolescent problems: a practical guide for parents, teachers and counsellors*. London: David Fulton Publishers Ltd.
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/docs/KD00091ES/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La juventud y su liderazgo en la transformación de nuestras sociedades*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_510132/lang--es/index.htm
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Paramo, A. (2009). *Adolescencia y psicoterapia: análisis de significados a través de grupos de discusión*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=9VYEXtAti_4C&pg=PA25&dq=definicion+de+adolescencia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih_L-G7LHfAhWvmuAKHZOwBuEQ6wEIOTAD#v=onepage&q&f=false
- Pedraja, L. Rodríguez, E. Barrera, M. Sagredo, O. y Segovia, C. (2008). *Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica – Chile*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77211342003>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15a Ed.). Mexico: Pearson.
- Sireci, S. G. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research*, 45, 83-117.
- Tananta, H. (2016). *Liderazgo transformacional y embarazo adolescentes de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru – Tarapoto*. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1297/tananta_vh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNICEF. (2012). *Adolescencia una etapa fundamental*. Recuperado de https://www.unicef.org/ecuador/pub_adolescence_sp.pdf

Urbáez, N. (2013). *Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/35216/tesis%20doctoral%20Nancy%20Urbaz%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urrutia, J. y Palomino, R. (2010). Componentes principales en la determinación de estaciones con patrones homogéneos de temperatura en el Chocó. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84917249047.pdf>

Valverde, R. (2017). *Validez Y Confiabilidad De Una Nueva Escala De Liderazgo Transformacional LT1 En Adolescentes De Instituciones Educativas Del Distrito Del Porvenir* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Titulo	Problema general	Objetivos	Método
<p>Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019 AUTOR: Marcos Hebert Verástegui Flores</p>	<p>¿Es posible diseñar una escala válida y confiable de Liderazgo Transformacional en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019?</p>	General	Diseño y tipo
		Diseñar y determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Liderazgo Transformacional – VF en estudiantes de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de lima norte.	Diseño instrumental Tipo tecnológico
		Específicos	Población – Muestra
		Identificar evidencias de validez de contenido de la Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	700 estudiantes de I.E. P.N.P
		Identificar evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio para la Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	Muestra = 700 estudiantes de I.E P.N.P
		Identificar evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio para la Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	Estadísticos
		Identificar índices de confiabilidad por el método consistencia interna de la Escala de Liderazgo Transformacional – VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de tdos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	<ul style="list-style-type: none"> - V. de Aiken. - Intervalo de confianza. - Prueba Binomial. - Análisis descriptivo de los ítems (Rite, comunalidades, desviación estándar, coeficiente de asimetría y curtosis de Fisher). - Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio. - Coeficiente de Omega de McDonald y Alfa de Cronbach. - Prueba de U de Mann Whitney - Normas de Interpretación BAREMOS
		Identificar índices de confiabilidad por el método de división por mitades de la Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	
		Identificar índices de confiabilidad a través del coeficiente de omega de la Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.	
Se elaboró normas percentilares de una Escala de Liderazgo Transformacional - VF en estudiantes de 3ro a 5to de nivel secundaria de dos instituciones educativas PNP de Lima Norte.			

Anexo 2: Instrumento versión preliminar

Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes Marcos Verástegui (2019) – ELT

Edad: Sexo (M) (F) Grado:

- Lea cada frase que describe tu forma de ser

- Lo importante es que seas sincero al responder

- No hay respuestas buenas o malas.

- No emplee mucho tiempo en cada frase

- Use la siguiente tabla para responder:

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Mis compañeros creen que soy responsable.	NU	CN	AV	CS	SI
2	Mis compañeros hacen críticas constructivas de mi persona.	NU	CN	AV	CS	SI
3	Recurro a lo lúdico con el fin de que los demás le presten atención a las actividades o clases.	NU	CN	AV	CS	SI
4	Escucho las opiniones de mis compañeros para brindar soluciones.	NU	CN	AV	CS	SI
5	Mis compañeros reconocen que tengo buenas ideas para realizar los trabajos grupales.	NU	CN	AV	CS	SI
6	Reconozco cuando uno de mis compañeros tiene una solución frente a una dificultad.	NU	CN	AV	CS	SI
7	Cuando hacemos trabajos grupales me que hasta tarde o noche con tal de acabar la tarea.	NU	CN	AV	CS	SI
8	Mis compañeros tienen confianza en mí.	NU	CN	AV	CS	SI
9	Cuando mis compañeros no hacen la tarea, los motivo para pedirle otra oportunidad al profesor y culminar las tareas	NU	CN	AV	CS	SI
10	Mis compañeros siempre me eligen para hacer grupos de trabajo.	NU	CN	AV	CS	SI
11	Durante la semana de clases, propongo como meta sacar buenas notas, para que los fines de semana salgamos a divertirnos en grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
12	Busco la forma didáctica para que mis compañeros aporten en los trabajos grupales	NU	CN	AV	CS	SI
13	Al culminar las tareas propongo actividades lúdicas para lidiar con la presión de las tareas.	NU	CN	AV	CS	SI
14	Mis compañeros me eligen como delegado de grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
15	Cuando repartimos el trabajo grupal permito que los demás elijan su tema.	NU	CN	AV	CS	SI
16	Brindo pautas de estudios para mejorar el rendimiento académico de mis compañeros que no tienen buenas notas.	NU	CN	AV	CS	SI
17	Respaldo las soluciones que mis compañeros brindan para realizar trabajos.	NU	CN	AV	CS	SI
18	Reúno a mis compañeros por afinidad y habilidades.	NU	CN	AV	CS	SI
19	Mis profesores me toman como ejemplo para hablar temas de obediencia y respeto.	NU	CN	AV	CS	SI
20	Cuando realizamos trabajos grupales recomiendo dividir el trabajo, destacando las habilidades de cada uno de los integrantes.	NU	CN	AV	CS	SI
21	Propongo retos a mis compañeros para conocer sus límites.	NU	CN	AV	CS	SI
22	Cuando uno de mis compañeros nos lleva al éxito, lo felicito por ello.	UN	CN	AV	CS	SI
23	Mis compañeros me dicen que los hago sentir bien cuando respeto sus opiniones.	NU	CN	AV	CS	SI

24	Doy el ejemplo a mis compañeros cuando se trata de representar al aula o colegio.	NU	CN	AV	CS	SI
25	Propongo actividades académicas o lúdicas, cuando el profesor falta a clase.	NU	CN	AV	CS	SI
26	Cuando hay un integrante nuevo en mi grupo, analizo su forma de ser.	NU	CN	AV	CS	SI
27	Mis compañeros dicen que me comprometo con lo que digo y hago.	NU	CN	AV	CS	SI
28	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	NU	CN	AV	CS	SI
29	En las exposiciones grupales, cuando represento al grupo, mis compañeros se sienten satisfechos.	NU	CN	AV	CS	SI
30	Mis compañeros me piden ayuda cuando no pueden realizar una tarea o no entienden la clase.	NU	CN	AV	CS	SI
31	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	NU	CN	AV	CS	SI
32	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	NU	CN	AV	CS	SI
33	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	NU	CN	AV	CS	SI
34	Mis profesores me recomiendan o eligen como responsable de grupo de trabajo.	NU	CN	AV	CS	SI
35	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	NU	CN	AV	CS	SI
36	Soy optimista con mi compañero cuando no puede realizar una tarea.	NU	CN	AV	CS	SI
37	Permiso que otro se haga responsable del trabajo grupal.	NU	CN	AV	CS	SI
38	Pongo en aprietos a mis compañeros con el fin de que puedan enfrentar los problemas.	NU	CN	AV	CS	SI
39	Soy carismático cuando se trata de animar a los demás	NU	CN	AV	CS	SI
40	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros	NU	CN	AV	CS	SI
41	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	NU	CN	AV	CS	SI
42	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	NU	CN	AV	CS	SI
43	Ayudo a quién me pide que lo haga.	NU	CN	AV	CS	SI
44	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	NU	CN	AV	CS	SI
45	Planteo dinámicas de solución para resolver conflictos.	NU	CN	AV	CS	SI
46	Permiso que mis compañeros resuelvan los conflictos, para que aumente su compromiso con las actividades del grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
47	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	NU	CN	AV	CS	SI
48	Busco nuevas formas de motivar a mis compañeros para que tengan mayor desempeño.	NU	CN	AV	CS	SI
49	Logro que mis compañeros sean creativos con sus soluciones.	NU	CN	AV	CS	SI
50	Logro que mis compañeros sean puntuales cuando les designo su parte del trabajo	NU	CN	AV	CS	SI

Anexo 3: Instrumento versión final

Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes Marcos Verástegui (2019) – ELT

Edad: Sexo (M) (F) Grado:

- Lea cada frase que describe tu forma de ser -No hay respuestas buena o mala
- Lo importante es que seas sincero al responder - No emplee mucho tiempo en cada frase
- Use la siguiente tabla para responder:

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Recurso a lo lúdico con el fin de que los demás le presten atención a las actividades o clases.	NU	CN	AV	CS	SI
2	Escucho las opiniones de mis compañeros para brindar soluciones.	NU	CN	AV	CS	SI
3	Mis compañeros reconocen que tengo buenas ideas para realizar los trabajos grupales.	NU	CN	AV	CS	SI
4	Reconozco cuando uno de mis compañeros tiene una solución frente a una dificultad.	NU	CN	AV	CS	SI
5	Mis compañeros tienen confianza en mí.	NU	CN	AV	CS	SI
6	Cuando mis compañeros no hacen la tarea, los motivo para pedirle otra oportunidad al profesor y culminar las tareas	NU	CN	AV	CS	SI
7	Mis compañeros siempre me eligen para hacer grupos de trabajo.	NU	CN	AV	CS	SI
8	Durante la semana de clases, propongo como meta sacar buenas notas, para que los fines de semana salgamos a divertirnos en grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
9	Busco la forma didáctica para que mis compañeros aporten en los trabajos grupales	NU	CN	AV	CS	SI
10	Al culminar las tareas propongo actividades lúdicas para lidiar con la presión de las tareas.	NU	CN	AV	CS	SI
11	Mis compañeros me eligen como delegado de grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
12	Brindo pautas de estudios para mejorar el rendimiento académico de mis compañeros que no tienen buenas notas.	NU	CN	AV	CS	SI
13	Respaldo las soluciones que mis compañeros brindan para realizar trabajos.	NU	CN	AV	CS	SI
14	Mis profesores me toman como ejemplo para hablar temas de obediencia y respeto.	NU	CN	AV	CS	SI
15	Propongo retos a mis compañeros para conocer sus límites.	NU	CN	AV	CS	SI
16	Cuando uno de mis compañeros nos lleva al éxito, lo felicito por ello.	UN	CN	AV	CS	SI

17	Doy el ejemplo a mis compañeros cuando se trata de representar al aula o colegio.	NU	CN	AV	CS	SI
18	Mis compañeros dicen que me comprometo con lo que digo y hago.	NU	CN	AV	CS	SI
19	En las exposiciones grupales, cuando represento al grupo, mis compañeros se sienten satisfechos.	NU	CN	AV	CS	SI
20	Mis compañeros me piden ayuda cuando no pueden realizar una tarea o no entienden la clase.	NU	CN	AV	CS	SI
21	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	NU	CN	AV	CS	SI
22	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	NU	CN	AV	CS	SI
23	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	NU	CN	AV	CS	SI
24	Mis profesores me recomiendan o eligen como responsable de grupo de trabajo.	NU	CN	AV	CS	SI
25	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros	NU	CN	AV	CS	SI
26	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	NU	CN	AV	CS	SI
27	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	NU	CN	AV	CS	SI
28	Si un compañero me pide ayuda para estudiar y mejorar sus calificaciones, lo apoyo.	NU	CN	AV	CS	SI
29	Planteo dinámicas de solución para resolver conflictos.	NU	CN	AV	CS	SI
30	Permito que mis compañeros resuelvan los conflictos, para que aumente su compromiso con las actividades del grupo.	NU	CN	AV	CS	SI
31	Busco nuevas formas de motivar a mis compañeros para que tengan mayor desempeño.	NU	CN	AV	CS	SI
32	Logro que mis compañeros sean creativos con sus soluciones.	NU	CN	AV	CS	SI
33	Logro que mis compañeros sean puntuales cuando les designo su parte del trabajo	NU	CN	AV	CS	SI

Anexo 4: carta de presentación de piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 16 de noviembre de 2018

CARTA INV. N° 1268 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Mayor – Hilda Diaz Terores
Directora
INSTITUCIÓN EDUCATIVA P.N.P. 2001 "SANTA ROSA DE LIMA"
Urb. San Diego Mz. Lima 31 – San Martín De Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **VERASTEGUI FLORES, MARCOS HEBERT** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

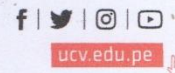
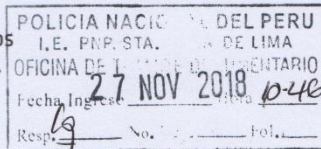
Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 5: carta de presentación final

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 06 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00349- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Mayor PNP Raúl Enrique Valladares Escobedo
Director
I.E. PNP José Héctor Rodríguez Trigoso
Av. San German Aguirre s/n – San Martin de Porres


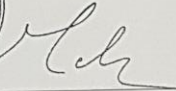
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **VERASTEGUI FLORES, MARCOS HEBERT** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 06 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00348- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).
Mayor PNP Hilda Díaz Terrones
Directora
I.E. PNP 2001 Santa Rosa de Lima
Urb. San Diego Mz. Lima 31 – San Martín de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **VERASTEGUI FLORES, MARCOS HEBERT** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

POLICIA NACIONAL DEL PERU
I.E. PNP STA. ROSA DE LIMA
OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
Fecha Ingreso **22 MAYO 2019** a **1143**
Resp.  No. Reg. _____ Fol. _____



Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Marcos Hebert Verástegui Flores**, interno de psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de tres Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019”**, por lo cual deseo contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la escala psicológica: **ELT**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

ATTE. MARCOS HEBERT VERÁSTEGUI FLORES
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR
VALLEJO

YO:

_____, con número de D.N.I: _____ acepto participar en la investigación **“Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de tres Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019”**, del joven Marcos Hebert Verástegui Flores

Firma

Anexo 7: resultados de estudio piloto

Tabla 15:

Validez por criterio de jueces por pertinencia, relevancia y claridad según V Aiken de la Escala de Liderazgo Transformacional.

Item	Pertinencia		Relevancia		Claridad		V. G.
	N° de "si"	V Aiken	N° de "si"	V Aiken	N° de "si"	V Aiken	
1	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
2	10	1.00	10	1.00	9	0.90	0.97
3	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
4	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
5	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
6	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
7	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
8	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
9	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
10	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
11	10	1.00	10	1.00	9	0.90	0.97
12	10	1.00	10	1.00	9	0.90	0.97
13	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
14	9	0.90	9	0.90	9	0.90	0.90
15	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
16	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
17	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
18	10	1.00	10	1.00	9	0.90	0.97
19	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
20	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
21	10	1.00	10	1.00	9	0.90	0.97
22	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
23	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
24	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
25	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
26	9	0.90	9	0.90	9	0.90	0.90
27	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
28	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
29	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
30	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
31	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
32	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
33	9	0.90	9	0.90	9	0.90	0.90
34	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
35	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
36	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00

37	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
38	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
39	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
40	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
41	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
42	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
43	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
44	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
45	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
46	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
47	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
48	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
49	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00
50	10	1.00	10	1.00	10	1.00	1.00

En la tabla 15 se observa los resultados de la V de aiken de las Escala de Liderazgo Transformacional – ELT. Los valores alcanzados indican que ningún ítem será eliminado. Quedando con los 50 ítems iniciales Según Ecurra (1988) indica que es válido los reactivos que presenten un valor igual o mayor que 0.80.

Tabla 16:

Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT según el Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Piloto			
Piloto con ítems eliminados	,954	,954	50
	,956	,956	46

En la tabla 16, se aprecia que el alfa del Cronbach del test total es de 0.954, es decir, posee un nivel alto de consistencia interna.

Tabla 17:

Evidencia cualitativa de validez de contenido por criterio de jueces a la Escala de Liderazgo Transformacional - ELT

Ítems	Juez 2	Juez 9
2	Mis compañeros me realizan críticas para mejorar como persona.	Adecuar el lenguaje a la edad de la población objetiva (críticas constructivas).
12	A menudo mis compañeros me piden ayuda para explicarles las tareas que no entendieron en clase.	
14		Las opiniones no requieren soluciones.
17	Propongo a mis amigos realizar todos los deberes durante la semana y luego así el fin de semana divertimos.	Mejorar la redacción
26	Utilizó juegos participativos para que mis compañeros presten atención a las actividades de clase.	
33	Si un compañero me pide ayuda para estudiar en sus malas calificaciones, lo apoyo.	

Tabla 18:

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Influencia Idealizada de la escala de liderazgo transformacional-ELT

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2
1	3.59	.986	-.192	-.138	.572	.712
2	3.13	1.012	-.147	.149	.384	.638
5	3.62	.972	-.312	.013	.646	.533
8	3.95	.999	-.705	.012	.525	.777
10	3.91	.965	-.367	-.655	.562	.684
14	2.84	1.108	-.131	-.538	.611	.542
19	2.47	1.049	.295	-.507	.602	.710
23	3.26	1.211	-.238	-.743	.499	.579
24	2.87	1.143	.219	-.512	.589	.593
27	3.32	.984	.030	.010	.673	.578
29	3.58	1.156	-.439	-.474	.651	.607
30	3.11	.984	.165	.063	.650	.572

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad

En la tabla 18, los resultados del análisis descriptivo del ítem- test son superiores a 0.30, esto quiere decir que mide la misma variable, los resultados que miden las comunalidades de ítem superan el valor de 0.30, es decir que los doce ítems que corresponden a la primera dimensión, son aceptables (Cabrera, 2014, pág. 5, 6).

Tabla 19:

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Motivación Inspiracional de la escala de liderazgo transformacional-ELT

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2
4	3.77	.897	-.382	.264	.513	.467
6	3.91	.965	-.712	.251	.410	.761
9	3.20	1.155	-.241	-.552	.522	.526
11	2.77	1.171	.153	-.628	.500	.552
13	3.26	1.186	-.151	-.780	.456	.416
16	2.84	1.117	.057	-.498	.546	.633
17	3.27	.962	-.292	-.221	.531	.623
20	3.54	1.049	-.537	-.031	.430	.683
22	4.00	.932	-.382	-1.017	.493	.571
25	2.26	1.097	.633	-.218	.248	.666
36	3.48	.937	-.279	.124	.570	.520
39	3.72	1.045	-.225	-.714	.285	.369

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad

En la tabla 19, los resultados del análisis descriptivo del ítem- test son superiores a 0.30, esto quiere decir que mide la misma variable, los resultados que miden las comunalidades de ítem superan el valor de 0.30, es decir que los diez ítems que corresponden a la primera dimensión, son aceptables (Cabrera, 2014, pág. 5, 6).

Tabla 20:

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Estimulación Intelectual de la escala de liderazgo transformacional-ELT

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2
3	2.75	.936	-.156	-.246	.423	.515
7	3.77	1.162	-.680	-.334	.169	.786
12	3.17	.865	-.243	.401	.505	.429
21	2.64	1.115	.175	-.505	.483	.384
26	3.25	1.242	-.361	-.711	.480	.334
37	3.03	1.068	-.213	-.260	.102	.729
38	2.58	.987	.223	-.013	.429	.408
43	3.58	1.130	-.567	-.130	.479	.458
45	3.03	1.096	-.154	-.410	.690	.663
46	3.10	.882	.343	.176	.636	.654
48	3.16	.982	-.264	-.151	.734	.744
49	3.24	1.046	-.120	-.031	.745	.736
50	3.55	1.167	-.532	-.268	.614	.545

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad

En la tabla 20, los resultados del análisis descriptivo del ítem- test son superiores a 0.30, esto quiere decir que mide la misma variable, los resultados que miden las comunalidades de ítem superan el valor de 0.30, es decir que los once ítems que corresponden a la primera dimensión, son aceptables (Cabrera, 2014, pág. 5, 6).

Tabla 21:

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Consideración Individualizada de la escala de liderazgo transformacional-ELT

Ítems	M	DE	g1	g2	IHC	h2
P15	3.57	.902	-.298	.117	.312	.697
P18	3.13	1.143	-.094	-.495	.440	.303
P28	3.28	1.129	-.316	-.532	.573	.508
P31	3.68	.994	-.513	.036	.650	.588
P32	3.56	1.048	-.216	-.494	.614	.535
P33	3.39	1.072	-.235	-.602	.734	.682
P35	3.23	.897	-.131	.018	.520	.428
P40	3.81	.907	-.524	.375	.670	.640
P41	3.34	1.085	-.280	-.230	.677	.647
P42	3.42	1.121	-.367	-.349	.678	.581
P44	3.09	1.111	.135	-.539	.508	.601
P47	3.39	1.109	-.283	-.300	.542	.397

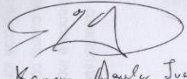
Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad

En la tabla 21, los resultados del análisis descriptivo del ítem- test son superiores a 0.30, esto quiere decir que mide la misma variable, los resultados que miden las comunalidades de ítem superan el valor de 0.30, es decir que los trece ítems que corresponden a la primera dimensión, son aceptables (Cabrera, 2014, pág. 5, 6).

Anexo 7: Criterio de jueces de la Escala de Liderazgo Transformacional - ELT

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

40	Reúno a mis compañeros por afinidad y habilidades.	✓	✓	✓		
41	Comprendo a cada uno de mis compañeros cuando no entienden alguna actividad de los cursos escolares.	✓	✓	✓	✓	
42	Le presto atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	✓	✓	✓		
43	Felicito a cada uno de mis compañeros cuando realizan los trabajos a tiempo.		✓	✓	✓	Ve a la dimen 2
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	✓	✓	✓		
45	Motivo a mi compañero cuando tiene una buena propuesta.		✓	✓	✓	Ve a la dimen 2
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros	✓	✓	✓		
47	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	✓	✓	✓		
48	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	✓	✓	✓		
49	Cuando uno de mis compañeros nos lleva al éxito, lo felicito por ello.	✓	✓	✓		Ve a la dimen 2
50	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	✓	✓	✓		


 Karina Aguilar Jun
 DNI : 10624913
 Mg. Juan José Karina Aguilar
 PSICOLOGO
 C. P. P. 17040

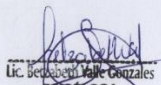
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Clínica

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *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.

19 de Noviembre del 2018


 Lic. Bertha Valle Gonzales
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. 15344

Especialidad del validador: PERITO PSICÓLOGO FORENSE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**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.


GREGORIO ERNESTO TORRES QUISPE
PERITO PSICÓLOGO FORENSE
C. P. P. N. 7249

15 de Noviembre del 2018

PARA VALORAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**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.



16 de Noviembre del 2018

PARA VALORAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

40	Reúno a mis compañeros por afinidad y habilidades.	/	/	/		
41	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	/	/	/		
42	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	/	/	/		
43	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	/	/	/		
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	/	/	/		
45	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	/	/	/		
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros	/	/	/		
47	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	/	/	/		
48	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	/	/	/		
49	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	/	/	/		
50	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	/	/	/		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Psicología 15.NOV.2018

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


40	Reúno a mis compañeros por afinidad y habilidades.	/	/	/		
41	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	/	/	/		
42	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	/	/	/		
43	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	/	/	/		
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	/	/	/		
45	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	/	/	/		
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros	/	/	/		
47	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	/	/	/		
48	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	/	/	/		
49	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	/	/	/		
50	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	/	/	/		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Erlinda Alvarado Gull

DNI: 09909133

Obse
rvaci

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


40	Reino a mis compañeros por afinidad y habilidades.	✓		✓		✓	
41	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	✓		✓		✓	
42	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	✓		✓		✓	
43	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	✓		✓		✓	
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	✓		✓		✓	
45	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	✓		✓		✓	
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros.	✓		✓		✓	
47	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	✓		✓		✓	
48	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	✓		✓		✓	
49	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	✓		✓		✓	
50	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	✓		✓		✓	

Observaciones: _____


Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio César Castro García

DNI: 89031366


 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 Q.P.P. 2283

Observaciones:

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


40	Reino a mis compañeros por afinidad y habilidades.	✓		✓		✓	
41	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	✓		✓		✓	
42	Le presté atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	✓		✓		✓	
43	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	✓		✓		✓	
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	✓		✓		✓	
45	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	✓		✓		✓	
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros.	✓		✓		✓	
47	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	✓		✓		✓	
48	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	✓		✓		✓	
49	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	✓		✓		✓	
50	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	✓		✓		✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dominiquez De La Cruz Rosina

DNI: 08493565


 Dr. Rosina Dominiquez De La Cruz
 PSICOLOGA
 Colegista N° 6840

Especialidad del validador: Ps. Educativo

Veracidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, sencillo y directo.

Nota: Diferencia, se dice suficiente cuando los ítems puntuales son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
C.B.P. 8037

15 de Noviembre del 2018

DOCUMENTOS PARA VALLEJO A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS

40	Reúno a mis compañeros por afinidad y habilidades.	/	/	/	/	/	/
41	Cuando no puedo realizar una tarea grupal, la delego a quien muestre la capacidad de realizarla.	/	/	/	/	/	/
42	Le prestó atención a cada uno de mis compañeros cuando brindan alguna solución.	/	/	/	/	/	/
43	Me muestro tolerante ante alguna dificultad de mi compañero.	/	/	/	/	/	/
44	Cuando un trabajo no sale bien, aliento a cada uno de mis compañeros para que no se sientan mal.	/	/	/	/	/	/
45	Fomento la participación de cada uno de mis compañeros.	/	/	/	/	/	/
46	Escucho atentamente las propuestas de cada uno de mis compañeros.	/	/	/	/	/	/
47	Le brindo mayor apoyo a mi compañero que tiene mayor dificultad para realizar la tarea.	/	/	/	/	/	/
48	En las exposiciones grupales, siempre estoy pendiente de cada uno de mis compañeros para evitar las dificultades.	/	/	/	/	/	/
49	Cuando uno de mis compañeros no quiere hacer su parte, hablo con él en privado para saber qué le pasa y ayudarlo.	/	/	/	/	/	/
50	Ayudo a mis compañeros con sus problemas personales de manera individual.	/	/	/	/	/	/

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: VÁSQUEZ, CARRERA, SILVANA ROSA VERGARA

DNI: 78142294


[Firma]
Mg. Silvana Vergara Carrera
PSICÓLOGA
C.P.P. 15283

Anexo 8: valoración de similitud Turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FD6-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 25 de 33
---	--	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019" del estudiante Verástegui Flores, Marcos Hebert, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % 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, 14 de agosto del 2019



Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turitin.com/app/carta/es/?u=1056849451&o=1160685760&lang=es&s=3

marcos verastegui flores | VERÁSTEGUI-FMH

feedback studio

Resumen de coincidencias

18

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

18 %

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
3	Entregado a Pontificia ...	<1 %
4	www.elbeter.es	<1 %
5	repositorio.itsem.mx	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	Entregado a Universida...	<1 %
8	es.scribd.com	<1 %

1 FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019

2 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Verástegui Flores, Marcos Hebert (ORCID: 0000-0002-8908-2289)

ASESORES:

Página: 1 de 40 Número de palabras: 10948 Text-only Report High Resolution Activado 12:34 a.m. ESP LAA 19/08/2019

Anexo 9: Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : P06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo Marcos Hebert Verástegui Flores, identificado con DNI N° 70189498, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

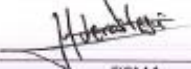
.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 70189498

FECHA: ..12.. de agosto..... del 2019...

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable del IAC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES
Apellidos y Nombres: Verástegui Flores Marcos Hebert
D.N.I. : 70109498
Domicilio : calle las pasionarias 3950
Teléfono : Fijo : Móvil : 994727951
E-mail : verastegu1999@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en psicología

Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS
Autor (es) Apellidos y Nombres:
Verástegui Flores Marcos Hebert

Título de la tesis:
Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en
estudiantes de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima
Norte, 2019

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**
A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha: 12/09/2019

Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Verástegui Flores, Marcos Hebert

INFORME TITULADO:

**Diseño y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT en estudiantes
de dos Instituciones Educativas P.N.P. de 3ro a 5to de secundaria de Lima Norte, 2019**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 11



[Handwritten signature]
Boschín Quiroz, Fernando Joel
DNI 82990673
CP.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de uso.

Versión: 08/02/2019

Anexo 12: Manual de la Escala de Liderazgo Transformacional
VF

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – VF

AUTOR: VERÁSTEGUI FLORES, MARCOS
HEBERT



MANUAL

	Índice	Pag.
I.	Introducción	72
II.	Descripción general	73
III.	Normas de la prueba	77
IV.	Normas interpretativas	79
	Referencias	80

Lima, 2019

Universidad Privada César Vallejo – Sede Lima Norte.

I. Introducción

El liderazgo es considerado un hecho subjetivo que organiza mediante el poder de un grupo. Esta unidad organizada se realiza por medio de una interacción entre el líder y los integrantes del grupo. Dicho líder debe tener como misión principal la satisfacción de las necesidades del equipo o grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad (Kreitner y Kinicki, 1997).

Según lo referido por la OIT (2005), se evidencia que existe un gran interés por el futuro de los estudiantes, a su vez, por el desarrollo con relación a la formación de habilidades que le permitan afrontar nuevos retos académicos para obtener un futuro laboral exitoso, no solo centrándose en el conocimiento intelectual, si no el fortalecimiento de habilidades blandas.

Así mismo, la OIT (2016) determina que América Latina y el Caribe están constituidas con 156 millones de jóvenes (entre las edades de 15 y 29 años) los cuales representan el 26% de la población, este porcentaje considerable es aquel que nos regirá en un futuro cercano, lo cual nos lleva a la preocupación por ver cuántos de ellos serán líderes de cambio positivo.

Por otro lado en nuestro país, podemos ver propuestas interesantes, como lo son las dadas por la Defensoría del Pueblo (2009) que en el artículo 16 promueve el liderazgo femenino democrático, siendo el Ministerio de Educación (MINEDU) responsable de proporcionar incentivos y situaciones, que brinden equidad de oportunidades en los hombres, niños y adolescentes rurales, permitiéndoles participar democráticamente, en las organizaciones y entidades escolares, infantiles, juveniles y comunales, fortaleciendo la formación ciudadana, promocionando el desempeño del adolescente para desarrollar habilidades en su vida cotidiana.

Cabe mencionar que el Perú no cuenta con muchos instrumentos para medir liderazgo transformacional en estudiantes de los centros educativos, ya que en su mayoría dicha variable está relacionada o dirigida al área organizacional, dejando de lado la posibilidad de detectar y formar dicha habilidad desde la adolescencia, la cual contribuiría para el desarrollo de la sociedad; a su vez se identificaron las siguientes herramientas que tienen como objetivo medir liderazgo: cuestionario para la medición del estilo de liderazgo (1986), prueba Pfeiffer (1994), cuestionario

multifactorial de liderazgo MLQ 5X (2007), escala de liderazgo transformacional LT1 (2017).

Esta investigación es realizada debido a la observación en las conductas de los estudiantes de los centros educativos P.N.P. ya que, en este periodo de la adolescencia, se evidencia la influencia de la presión de grupo y como estos coordinan, planifican o promueven diversas actividades con el objetivo de satisfacer sus necesidades según demande la situación en la que se encuentren.

II. DESCRIPCIÓN GENERAL

FICHA TECNICA

Nombre: Escala de Liderazgo transformacional – VF.

Autor: Marcos Hebert Verástegui Flores.

Procedencia: Universidad César Vallejo Lima Norte, Perú

Creación: 2019

Duración: 15 minutos.

Significación: Técnica psicométrica útil para identificar liderazgo transformacional.

Aspectos que evalúa: 5 dimensiones

- Estimulación

- Responsabilidad
- Creatividad
- Compromiso
- Atribución

Administración: Estudiantes entre las edades de 13 a 17 años, ambos sexos y que se encuentren cursando 3° a 5° de secundaria de I.E. P.N.P.

Ámbito: Escolar e investigación

Materiales: Manual de registro y hoja de respuesta.

Criterio de calidad: Validez y confiabilidad.

MARCO TEÓRICO

Liderazgo

Para Chiavenato (2014), el liderazgo se define como la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecuencia interpersonal ejecutada en dicha situación, a su vez alcanzar uno o diversos objetivos mediante el proceso de comunicación humana; es decir que el liderazgo siempre está orientado al logro de algún objetivo o meta, a través de la colaboración conjunta de un grupo humano que sea guiado.

Teorías de liderazgo

Teoría de los rasgos de Ralph Stogdill

Robbins y Judge (2013) nos dicen que la teoría de los rasgos se centra en las cualidades y las características personales; debido a que los atributos de personalidad, sociales, físicos o intelectuales distinguen a los líderes de quienes no lo son. Estas características están constituidas por 5 rasgos. Comodidad con las relaciones (Extroversión), mostrar respeto o cortesía hacia los demás (Afabilidad), medida de confiabilidad (Meticulosidad), habilidad para manejar situaciones de alto estrés (Estabilidad emocional) e interés por la innovación constante (Apertura a la experiencia).

Teoría conductual

Robbins y Judge (2013) refieren que las teorías conductuales nos indican que era posible capacitar a los individuos para formar líderes; esta teoría está constituida por dimensiones que dan explicación a las conductas de liderazgo: un líder tiene la capacidad para establecer y determinar su rol y el de los seguidores para lograr su meta y objetivos (Estructura de iniciación) y (Consideración) la cual detalla el grado de las relaciones laborales de un individuo la

cual se caracteriza por la confianza entre los integrantes del grupo, el respeto hacia las ideas y los sentimientos de los seguidores.

Teoría de estilos de liderazgo Kurt Lewin

Chiavenato (2011) Teoría de estilos de liderazgo estudia el liderazgo con base a los estilos de comportamiento del líder con sus seguidores, el cual hace referencia a lo que el líder realiza, en cuanto a su comportamiento cuando ejecuta su liderazgo. Está constituida por 3 estilos: autocrático que es el líder centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo; es decir que ahí no existe ningún tipo de democracia, liberal (laissez-faire) el líder delega todas las decisiones en el equipo, deja las cosas absolutamente a su voluntad y no ejerce autoridad alguna, desligándose así de toda la responsabilidad. Y por último el estilo democrático que tiene la capacidad de asistir y orientar el grupo, así mismo, impulsa la colaboración democrática de los miembros del grupo.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard

Esta teoría de liderazgo explica dentro de un contexto más amplio, que no existe un estilo de liderazgo único que se utilice en todas las situaciones; es decir, que cada situación demanda un tipo de liderazgo con la finalidad de conseguir que los seguidores actúen

con eficiencia para lograr los objetivos planteados (Chiavenato, 2014).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bass define el liderazgo transformacional como aquel que motiva a las personas a superar sus expectativas en cuanto a lo que realizan y como resultado, se generan cambios en los seguidores, las instituciones y la sociedad (Bass, 1985).

Dimensiones del liderazgo transformacional

Carismático o influencia idealizada: Demuestra consideración ante las necesidades de los seguidores, incluso sobre sus propias necesidades; comparte riesgos con el grupo mostrando altos estándares en lo ético y moral. El líder es respetado, admirado y atribuye la confianza de los seguidores; es considerado un modelo de identificación e imitación. Pero por sí mismo esta dimensión no es suficiente para generar el proceso transformacional (Bass, 1985).

Estimulación intelectual: Puede verse como los líderes transformacionales incentivan a sus compañeros para incursionar en la innovación y creatividad, mediante la utilización de

suposiciones y la delimitación de problemas, así mismo solicita ideas innovadoras y soluciones, sin importar que estas difieran con las ideas del líder, haciendo uso de la crítica constructiva en determinados momentos (Bass y Avolio 1994).

Consideración individualizada: Consiste en el trato individualizado con cada participante del grupo, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder toma el rol de orientador o mentor de los integrantes del grupo, brindando atención a cada detalle de las necesidades para el desarrollo y éxito del individuo; haciendo que cada seguidor se sienta valorado según sus necesidades (Bass y Avolio 1994)

Motivación inspiracional: Consiste en la entrega de retos y desafíos a los seguidores, por parte del líder transformacional, generando que cada participante demuestre compromiso ante el trabajar en equipo, para así lograr el entusiasmo y optimismo, para motivar e inspirar a los seguidores, logrando que se involucren y comprometan con una visión compartida de logros y metas (Bass y Avolio 1994).

DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

Definición conceptual:

El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que motiva e inducen el progreso del desempeño deseado mediante la motivación intelectual e incentivando a los seguidores a trascender sus propios intereses para conseguir el objetivo común (Bass. 1985).

Definición operacional

La medición será a través de la Escala de Liderazgo Transformacional – ELT (Verástegui, 2019). Las categorías generales de la variable (bajo, medio y alto).

La variable de Liderazgo transformacional será medida a través de los puntajes obtenidos según los niveles establecidos (bajo, medio y alto).

Población Objetivo

El presente test psicológico está enfocado estudiantes de nivel secundario, de ambos sexos, que se encuentren cursando 3 ° y 5 ° año de secundaria de I.E. P.N.P de Lima Norte.

Campo de aplicación

La escala de liderazgo transformacional – VF, se diseñó para identificar estudiantes con la habilidad de liderar a los grupos de estudiantes en sus 5 dimensiones, es por ello que puede ser aplicada en I.E. P.N.P de Lima Norte. A su vez, puede ser utilizada en el campo de la investigación para futuras investigaciones que estudien a la variable.

Materiales de la Prueba

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

- Manual de aplicación.
- Hoja de respuestas

Reactivos de la Prueba Psicológica

Esta escala consta de 33 ítems distribuidos en 5 dimensiones que a continuación se detallarán:

DIMENSIÓN I: Estimulación (Constituido por 13 ítems).

DIMENSIÓN II: Responsabilidad (Constituido por 6 ítems).

DIMENSIÓN III: Creatividad (Constituido por 7 ítems).

DIMENSIÓN IV: Compromiso (Constituido por 4 ítems).

DIMENSIÓN V: Atribución (constituido por 3 ítems).

III. NORMAS DE LA PRUEBA

Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el evaluador puede leer en voz alta las instrucciones a los evaluados y ellos seguir con la vista las instrucciones impresas en su hoja de respuestas, o pueden dar inicio ellos mismos. Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario detallar de manera clara y precisa los objetivos de la prueba, la manera de responder cada uno de los ítems, aclarando las opciones de respuesta con las que cuentan, a su vez se puede brindar un ejemplo del modo adecuado de cómo responder. Asimismo, resulta relevante despejar cualquier duda que tenga el examinado y animarlo a que responda todos los ítems y de la manera más sincera, ya que de esto dependerá la interpretación correspondiente.

Instrucciones para los examinados

La hoja de respuestas, cuenta con las instrucciones necesarias para responder de manera apropiada a cada uno de los ítems. En las

instrucciones, se pide al examinado que lea en voz alta y clara cada frase y conteste de acuerdo a cómo considere que se ajusta a su respuesta frente al ítem o frase. Para lo cual, deberá marcar con un aspa (X) en el cuadro del número que considere conveniente a su caso, siendo las alternativas de respuesta: “Nunca”, “Casi nunca”, “A veces”, “Casi siempre” y “Siempre”. De la misma manera, se le indica que si se equivoca deberá borrar primero la alternativa que marcó y luego marcar con un aspa la nueva respuesta.

Instrucciones para su calificación

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todos los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 5. Posteriormente, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a los ítems correspondientes a cada dimensión. Al obtener los puntajes respectivos por dimensión, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el Baremo determinar la adicción predispuesta a alguna dimensión.

Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de liderazgo transformacional son puntuados del 1 al 5; es decir, que cada situación que identifique el

estudiante va desde “Nunca” hasta “Siempre” según corresponda, siendo los puntajes más altos según las dimensiones, que van a permitir identificar al líder transformacional. Para ubicarlo se ha utilizado como normas de puntuación, los percentiles que se dividen en 3 y se derivan de la curva de distribución no normal. Con respecto, a las pruebas incompletas o con dos alternativas en un mismo ítem, no deberán ser consideradas.

DIMENSIONES	ÍTEMS
Estimulación	22, 27, 31, 33, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49 y 50
Responsabilidad	14, 19, 24, 29, 30 y 34
Creatividad	3, 9, 11, 12, 13, 16 y 21
Compromiso	4, 6, 17 y 32
Atribución	5, 8 y 10

BAREMOS GENERALES

Baremos de la escala de liderazgo transformacional - VF, según dimensiones 2, 3, 4 y LT.

GÉNERO	Eneatipos	Niveles	D2	D3	D4	LT
Femenino y Masculino	1 a 3	Bajo	≤ 14	≤ 16	≤ 12	≤ 96
	4 a 6	Medio	15 - 21	17 - 24	13 - 16	97 - 126
	7 a 9	Alto	22 ≥	25 ≥	17 ≥	127 ≥
	\bar{x}		18.35	21.36	14.91	111.98
	Σ		4.98	5.15	2.76	20.05

Nota: Baremos de Liderazgo transformacional

BAREMOS SEGÚN SEXO MASCULINO

Baremos de la escala de liderazgo transformacional – VF, según sexo masculino y dimensiones 1 y 5.

GÉNERO	Eneatipos	Niveles	D1	D5
Masculino	1 a 3	Bajo	≤ 37	≤ 8
	4 a 6	Medio	38 - 51	9 - 12.
	7 a 9	Alto	52 ≥	13 ≥
	\bar{x}		45.28	10.95
	Σ		9.54	2.37

Nota: Baremos según sexo masculino

BAREMOS SEGÚN SEXO FEMENINO

Baremos de la escala de liderazgo transformacional – VF, según sexo femenino y dimensiones 1 y 5.

GÉNERO	Eneatipos	Niveles	D1	D5
Femenino	1 a 3	Bajo	≤ 40	≤ 9
	4 a 6	Medio	41 - 53	11 - 12.
	7 a 9	Alto	$54 \geq$	$13 \geq$
	\bar{x}		47.06	11.52
	Σ		8.63	2.25

Nota: Baremos según sexo femenino

IV. NORMAS INTERPRETATIVAS

Interpretación de las Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas para cada liderazgo transformacional pueden trasladarse a los baremos para conocer si cuenta con la habilidad para liderar, empleado por el estudiante: Los adolescentes que se ubican la categoría ALTO, en la dimensión influencia idealizada, son personas que demuestran consideración ante las necesidades de los seguidores, incluso sobre sus propias necesidades.

Los adolescentes que se ubican la categoría ALTO, en la dimensión de motivación inspiracional, tienen la capacidad para incitar o animar a los seguidores, logrando que los seguidores se comprometan ante el trabajo de equipo.

Los adolescentes que se ubican la categoría ALTO, en la dimensión de estimulación intelectual, pueden incentivar a sus compañeros para incursionar en la innovación y creatividad. Así mismo solicita la participación de los seguidores en cuanto a las soluciones de los conflictos o el lograr los objetivos.

Los adolescentes que se ubican la categoría ALTO, en la dimensión de Consideración individualizada, tiene la capacidad de identificarse con cada uno de los seguidores, cumpliendo con el rol de un orientador o mentor.

Los adolescentes que se ubican la categoría ALTO, en la dimensión de influencia idealizada atribuida, en la cual el líder se destaca por la admiración de los seguidores, logrando el voto de confianza de los seguidores.

REFERENCIAS

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage. Estados Unidos. Thousand. Oaks, C. A
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8a Ed) Mexico: programas educativos S.A. de C.V.
- Defensoría del pueblo. (2009). *Compendio normas básicas sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes*. Perú: Impresoras comerciales S.A.C.
- Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- OIT (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/docs/KD00091ES/lang-es/index.htm>
- OIT (2016). *La juventud y su liderazgo en la transformación de nuestras sociedades*. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_510132/lang-es/index.htm
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a Ed) Mexico: Pearson.