



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo- Distrito”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE BACHILLER EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Aliaga Castillo, Dayana Selene

ASESORA METODOLOGICA:

Dra. Aguilar Armas, Mercedes

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría

TRUJILLO- PERU

2017



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Dayana Selene Aliaga Cashlo....., identificado con DNI N° 71376754....., egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Validez y Confiabilidad de la nueva escala de Liderazgo transformacional TI en centros de Trabajo....."; 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:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dayana Aliaga C.
FIRMA

DNI: 71376754.....

FECHA: 07 de septiembre del 2017.

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

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Mercedes Aguilar Armas

Presidente del Jurado

Mg. Orlando Balarezo Aliaga

Secretaria de mesa del Jurado

Mg. Ronald Castillo Blanco

Vocal de mesa del Jurado

DEDICATORIA

Padre, gracias por enseñarme a ser perseverante cada día y luchar por lo que quiero. Madre, gracias por ser la luz al final de un día horrible y decirme que lo lograre.

Mamá Meche, eres y serás mi ejemplo de lucha constante, por ser la mejor abuela que Dios me pudo dar y por tanto amor hacia mí.

Estefany y Danna, por ser mi alegría, por ser las niñas de mi corazón, porque sin ustedes no sería tan feliz todos los días

Gracias a todos los amo....

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, por su formación profesional y la Escuela Profesional de Psicología, y a cada uno de sus docentes de la escuela de por brindarme sus conocimientos y la experiencia adquirida durante todos estos años.

A mi querida profesora María Esther por todo el apoyo entregado hacia mi persona y por compartir una linda amistad.

A los directivos de las instituciones que me brindaron el apoyo para llevar a cabo esta investigación.

A mí estimada profesora Mercedes por ser paciente y por creer que esta investigación sería fructífera, por el apoyo constante en la elaboración y desarrollo de esta investigación.

Dayana Aliaga Castillo

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Dayana Aliaga Castillo con DNI N° 71376754, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Dayana Aliaga Castillo

DNI: 71376754

Trujillo, setiembre del 2017

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, ante usted presento la Tesis “Validez y Confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas Trujillo- Distrito” con la finalidad de Determinar la evidencia de validez y confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Bachiller en Psicología.

Deseando cumplir con los requisitos de aprobación.

Aliaga Castillo, Dayana Selene

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
INDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación de problema	20
1.5 Justificación	20
1.6 Objetivos	21
1.6.1 Objetivo general	21
1.6.2 Objetivos específicos	21
II. METODO	22
2.1 Diseño de Investigación	22
2.2 Variable, Operacionalización	22
2.3 Población y Muestra	25
2.3.1 Población	25
2.3.2 Muestra	25
2.3.3 Muestreo	25
2.4 Técnicas o instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Métodos de análisis de datos	27
2.6 Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
3.1 Validez	29
3.1.1 Validez de Contenido	29
3.1.2 Validez de Constructo	35
3.2 Consistencia interna	38

IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
VII. REFERENCIAS:	45
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable	22
Tabla 2: Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes de nivel secundario.....	29
Tabla 3: Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes de nivel secundario.....	33
Tabla 4: Matriz de correlaciones, medias, desviaciones estándar y asimetría de los ítems del TL1.	36
Tabla 5: Extracción de Factores por método de mínimos cuadrados no ponderados y rotación oblicua, en la escala de liderazgo transformacional LT1.	36
Tabla 6: Matriz de correlaciones inter dimensiones del cuestionario LT1.	38
Tabla 7: Consistencia interna de la escala de liderazgo transformacional LT1.	39

RESUMEN

La finalidad de este estudio fue elaborar un nuevo instrumento de liderazgo transformacional determinándose la validez y confiabilidad del test de la nueva escala de Liderazgo Transformacional LT1, empleándose el método cuantitativo y un diseño de investigación el psicométrico, la muestra estuvo compuesta por 519 alumnos de 3º, 4º y 5º de secundaria de seis instituciones educativas privadas mixtas del distrito de Trujillo a los cuales se les administro el cuestionario de Liderazgo Transformacional, finalmente se obtuvo una validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio obteniendo 5 factores con un total de 22 reactivos con un puntaje mayor a .20, asimismo, una confiabilidad mediante el coeficiente omega con puntajes menores a .60 para cada factor.

Palabras Claves: Liderazgo, validez, confiabilidad, psicometría.

Abstract

The purpose of this study was to develop a new instrument of transformational leadership, determining the validity and reliability of the test of the new Transformational Leadership LT1 scale, using the quantitative method and a psychometric research design, the sample was composed of 519 students from 3rd , 4th and 5th grades of six mixed private educational institutions in the district of Trujillo, to which the Transformational Leadership Questionnaire was administered, finally a construct validity was obtained by exploratory factor analysis, obtaining 5 factors with a total of 22 reactivities with a score greater than .20, and also a reliability by means of the omega coefficient with scores lower than .60 for each factor.

Key Words: Leadership, validity, reliability, psychometry

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El presente estudio engloba uno de los temas de gran interés y relevancia actualmente a nivel nacional. Es notable la preocupación con respecto al desarrollo de los adolescentes, tanto a nivel académico, familiar, social y profesional, en tal sentido, actualmente el sistema político del Perú viene implementando, desde mediados del gobierno pasado, programas, becas e incluso centros de alto rendimiento para atender a alumnos destacados y con alto desempeño a desarrollar su potencial según se señala en el diario la República (2015), para una integra realización del adolescente. Estos centros cuentan con un plan de estudios semanal incluidos talleres de robótica, oratoria, danza entre otras, así también con docentes de calidad que pasan por una exhaustiva evaluación. Todo esto permitirá fortalecer competencias personales, académicas, artísticas y/o deportivas, teniendo como resultado un líder que genera cambios positivos y creativos de su entorno influenciando en sus iguales.

Sin embargo, los reportes de los últimos años indican una alta desempleabilidad de egresados de secundaria después de acabar la secundaria, exactamente 19 millones de jóvenes en total y como una de las principales causas del desempleo juvenil es la falta de educación así como señala el diario La República (2016), a su vez las estadísticas señalan que el 68 % de las empresas declaran que no contratan jóvenes porque no llegan a cumplir con el perfil de puesto o cargo que se solicite. Entonces se puede considerar que como cualquier sociedad se requiere de varios sentidos para progresar.

Situándose ya en las instituciones educativas, el bajo rendimiento escolar, la falta de iniciativa de los estudiantes, el desinterés de los padres, y la complejidad de esta realidad condicionan actualmente a las instituciones educativas poner sobre la mesa la necesidad de valorar y estudiar las características del tipo de liderazgo que debería plantearse en los centros educativos para adecuar su dirección a los tiempos actuales, para saber dirigir en una época de cambios acelerados y

continuos, la búsqueda de la calidad en la enseñanza hace que cada día, los centros educativos se sientan comprometidos con la necesidad de cambio en todo su hacer.

En tal sentido, Campbell (1974) encuentra que el nivel educativo o desempeño académico está relacionado de forma positiva al éxito gerencial futuro. Por tal motivo, es necesario conocer en los adolescentes no solo el nivel o competencias académicas que han podido potenciar análisis numérico, capacidad crítica, comunicación verbal y no verbal entre otras. A sí mismo, otros autores señalan relación entre la educación y liderazgo, Burke y Day (1986) descubrieron que en general los programas educativos tenían un efecto positivo en el desarrollo de liderazgo, es así que concluyeron que los programas de educación y capacitación pueden ayudar a convertir un mejor líder, acorde a esto podemos discernir que la educación puede contribuir al desarrollo de un líder, al fortalecer su habilidad para reflexionar y analizar situaciones de liderazgo.

Siguiendo con lo antes mencionado, el nivel académico implica dentro del desarrollo de capacidades de liderazgo, por esto, un alcance acerca de estas capacidades desarrolladas en los adolescentes, se acercaría no solo a la probabilidad de éxito de estos, sino, a su repercusión hacia los demás, a la vez, algunas personas en posiciones de liderazgo son capaces de obtener resultados sin construir un equipo de trabajo, pero estos resultados en común son de corto plazo, otros parecen desarrollar un equipo cohesivo en base a alabanzas pero estos equipo no logran mucho, entonces, se hace necesario conocer las capacidades de liderazgo que sean productivos no sólo para el desarrollo de la persona líder, sino que busque el desarrollo de los demás a su cargo. Acorde a esto McCall, Lombardo y Morrison (1988) mencionan que los líderes exitosos son aquellos que tienen una tenacidad extraordinaria para extraer algo útil de su experiencia y al buscar experiencias ricas en oportunidades de crecimiento.

Por tal razón, Batlle (2010) plantea que son varias las investigaciones que han señalado que los líderes académicos influyen efectivamente en el desempeño y rendimiento de sus compañeros de aula, al realizar un acompañamiento basado en la tolerancia, en la estimulación y motivación, lo cual le permitirá en un futuro su autonomía y aportación para tomar decisiones importantes.

Por consiguiente en este trabajo, se usará como modelo teórico el liderazgo transformacional, el cual según Velásquez (2006), es un estilo determinado como un proceso de mejora en los seguidores, centrándose en convertir a otros a apoyarse mutuamente, de forma armoniosa, orientándose de manera integral a la organización; lo cual desarrolla la motivación, la moral y el desempeño de sus seguidores

El liderazgo transformador requiere proactividad, análisis, logro e interacción y conducen al cumplimiento de metas. Ayudan a implantar metas y crear un ambiente participativo, armonioso y confortable en el cual los demás puedan cumplir las actividades satisfactoriamente.

Recientemente se viene estudiando la variable de liderazgo transformacional en instituciones educativas enfocadas a los docentes de aula, aunque estos estudios son escasos existe una asociación positiva entre la conducta y percepción del alumno concerniente al aprendizaje de ellos mismos. Según señala la revista de educación 2013.

Actualmente no se cuentan con instrumentos para medir esta variable en adolescentes, por consiguiente se cree pertinente crear una prueba en la cual se evidencia el estilo de liderazgo transformacional el cual según Kouzes (1997) inspira a otros a superarse, proporcionan reconocimiento personal y estimulan a buscar nuevas alternativas o formas de pensar. Además de obtener un instrumento, tendremos baremos los cuales permitirán identificar y generalizar los resultados en otras poblaciones.

1.2 Trabajos Previos

Ochoa y Pérez (1998) realizaron un estudio psicométrico denominado Validez convergente y divergente de la versión abreviada (forma 5x) del cuestionario multifactorial de liderazgo transaccional y transformacional de Bernard M. Bass. Esta investigación teniendo como objetivo evaluar la validez convergente y divergente de dicho cuestionario. Se utilizaron como variables de contraste la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, medidas a través de cuestionarios. Para el análisis se empleó un diseño de tres grupos independientes (método autoapreciativo, apreciativo y entrevista), con cinco medidas relacionadas

para cada grupo (liderazgo transaccional y liderazgo transformacional; factores motivadores e higiénicos de la satisfacción laboral y una medida de compromiso de continuar en la organización). Se utilizó una muestra total de 294 participantes, provenientes de dos entidades financieras del área metropolitana de Caracas. Los resultados mostraron que existen indicadores de validez convergente y divergente, así como un efecto “halo” entre los métodos y alta varianza de error. La aplicación de la forma de entrevista estuvo afectada por otras variables que distorsionan los datos y afectan la validez de la misma. El MLQ, tanto en su forma autoadministrada como en su forma apreciativa, resulta un instrumento confiable (mediante el Alfa de Cronbach entre .74 y .94) y válido para la medición de liderazgo.

Vega y Zavala (2004). En su investigación denominada Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo CMLQ forma 5X Corta de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Este estudio fue de tipo metodológico descriptivo y correlacional; con un diseño no experimental, expost-facto y transversal, teniendo como objetivo general adaptar al contexto cultural chileno el instrumento Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) Forma 5X Corta, en sus dos versiones: Líder y Clasificador. Esta investigación se realizó en Chile, con una muestra no probabilística, compuesta por 10 grupos de trabajo pertenecientes al área de ventas, a 107 seguidores y 10 líderes; los resultados en el MLQ 5X Corto adaptado presentó un alto índice de confiabilidad de 0.97, en lo referente a la validez de contenido el promedio alcanzado para las variables en la versión de líder osciló entre 84% y 100%, y para la versión clasificador entre 92% y 100%; en lo concerniente a la validez de contenido se obtuvo puntajes mayores a 0.80 por lo cual se alcanzaron resultados similares a los reportados por los autores originales del cuestionario.

Barbosa, Contreras y Juárez (2013). En su estudio Propiedades psicométricas del test de adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo. Teniendo como objetivo obtener las propiedades psicométricas de Test de Adjetivos de Pitcher (TAP) para evaluar el liderazgo. La población fue 400 trabajadores del sector salud, de las ciudades de Bogotá, Cali, Bucaramanga y Barranquilla, en Colombia. El coeficiente de confiabilidad marginal fue de .94. Un análisis de correspondencias

múltiples arrojó una solución de dos dimensiones de liderazgo y mediante un análisis de clases latentes con un modelo de crédito parcial, se obtuvo una clasificación de los participantes en tres estilos de liderazgo. De acuerdo con esto, se concluyó que las propiedades psicométricas son adecuadas, por lo que el Test de Adjetivos de Pitcher resulta de interés, ofreciendo una clasificación que no obedece a las habitualmente utilizadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El modelo teórico de Bass tiene sus inicios en las concepciones fundamentales que Burns planteó en 1978 donde diferenció dos tipos de liderazgo el transaccional y el transformacional Bass (1985)

Según Burns (1978) el liderazgo transformacional sucede cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que los líderes y los seguidores realzan sus niveles de motivación y moralidad. Es decir que los líderes transformacionales cuentan con habilidades y utilizan las mismas para establecer vínculos emocionales fuertes con los seguidores, es así como se logra trabajar hacia el éxito. Este tipo de liderazgo consigue excepcionales efectos sobre los seguidores a partir de bases motivacionales intrínsecas. Los líderes realzan deseos de autodesarrollo y logros colectivos, despertando las ganas de aprender sobre temas interesantes y claves para el desarrollo individual y grupal, a través del cual generaran confianza en los seguidores.

El liderazgo transformacional incita a emerger la razón de los seguidores, comprometiéndose con el logro de la misión grupal dejando de lado sus propios intereses, para enfocarse en los intereses colectivos. Pero Bass va más allá y refuta que un líder podrá exteriorizar en referencia a las situaciones y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo.

Bass y Avolio (1990), señala que este tipo de liderazgo es exclusivamente un ejercicio moral en el sentido que sirve para realzar el esquema de la conducta humana. Es decir que apelan a los valores y principios de él mismo y de sus seguidores para el logro de metas, estimulando a desempeñar funciones activas dentro del grupo de trabajo.

El liderazgo transformacional es el que motiva a las personas a realizar más cosas incluso de lo que ellos mismos esperan y como resultado, produciendo cambios grupales, organizacionales y sociedad Bass (1985) lo que representa a su vez, un beneficio para el grupo. Los líderes transformacionales son carismáticos ante sus seguidores, siendo en ellos fuente de inspiración, poniendo por encima la satisfacción de sus seguidores que la de ellos. Por otro lado, es indispensable el entendimiento de las necesidades y metas personales.

El liderazgo transformacional es considerado como un constructo, el cual está compuesto por los siguientes factores:

Carisma o influencia idealizada. Los líderes en este subcomponente son referidos como carismáticos y distinguidos por sus seguidores como poseedores de un alto nivel de moralidad, confianza e integridad. Es decir que estos líderes inspiran lealtad y confianza, así demuestra consideración por las necesidades de los demás. Según Bass y Avolio (1990) el carisma se define generalmente con respeto a la percepción de los seguidores hacia el líder, así como el líder hacia ellos.

Otros autores como Ortiz y Mendoza (2006) señalan que este sub componente posee un propósito. Los líderes de este tipo son explicados como carismáticos y son observados por los seguidores como poseedores de un nivel basto de moralidad, confianza e integridad. Se sitúan como responsables frente a la crisis y celebran sus triunfos con sus compañeros.

Motivación o Inspiración: este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a quienes estén a su alrededor, dando importancia al trabajo de sus seguidores, a su vez despertando la emoción, ánimo y vitalidad a sus seguidores. Se demuestra un espíritu de equipo e individual, inspirando a los seguidores que visualicen un futuro más atractivo para ellos. Por tanto genera en los seguidores elevados niveles de actividad, determinación, sentido y pasión por la misión colectiva e individual. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. Ortiz y Mendoza (2006) este tipo de líder tiene la capacidad de motivar a la gente para lograr un desempeño superior, puesto que es bueno para el máximo esfuerzo de sus seguidores y convencer a los mismos de sus capacidades.

Estimulación intelectual: estos líderes incitan a sus seguidores a esforzarse es decir a empoderar a otros para que piensen acerca de las dificultades y desarrollen sus propias capacidades contribuyendo con ello a su independencia y autonomía.

A través de la estimulación intelectual del líder transformacional producen cambios hacia un mayor cuidado de los problemas estimulando la imaginación y la forma de pensar para llegar a acciones inmediatas. Los líderes construyen estrategias para contribuir a la transformación a nivel de organización e individual Bass (1985)

Peña (2007) refiere que es una capacidad la cual presenta el líder para la resolución de problemas y la habilidad para dividir el contexto en un espacio de tiempo, para poder obtener nuevos caminos.

Es decir, que este sub componente incita a que sus seguidores proporcionen nuevas ideas para resolver problemas antiguos, de esta forma podrán reformular ideas y nuevas metodologías.

Consideración individual: en este subcomponente los líderes centran su atención en el desarrollo de las personas y a sus necesidades de cada uno. Es decir que el trato a cada seguidor es diferenciado, en relación a sus necesidades y habilidades. El líder actúa como un coach o mentor, atendiendo de forma especial a cada una de las necesidades para el logro y desarrollo de él mismo, creando en el individuo un sentimiento de valoración única y diferenciada de sus compañeros. Los seguidores desarrollan un alto potencial a través del entrenamiento y asesoramiento que provee el líder transformacional. En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía, el facilitar retos y oportunidades para los demás. El líder típico es un escuchante activo y comunicador fuerte.

Peña (2007) refiere que el líder valoriza al seguidor, proporciona acompañamiento, apoyo personalizado y retroalimentación, con el objetivo de que cada persona conozca, acceda y potencie su labor. A su vez señala que el líder sabe las necesidades de sus seguidores y se relaciona con las de su organización. Es decir que brinda asesoría individual dirige, maneja y facilita a cada individuo favoreciendo al desarrollo potencial de cada uno de ellos.

De igual forma, los autores antes mencionados añaden que el líder transformacional da importancia a cada uno de sus seguidores, porque se relaciona

con cada uno de ellos, recuerda conversaciones anteriores, está atento del interés individual y lo enfoca de forma integral.

Tolerancia Psicológica: Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) explican que la tolerancia psicológica describe el nivel en el cual se incita a los seguidores a comunicar de forma abierta los problemas y críticas para fomentar la tolerancia; el líder transformacional utiliza el sentido del humor para solucionar situaciones conflictivas en aspectos individuales y colectivos. También emplea para corregir deslices, problemas, incluso para manejar situaciones difíciles.

Además, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), agregan que, congruentemente con el modelo, el líder transformacional debe poseer la habilidad de tolerar las equivocaciones de los demás, utilizando los propios para mejorar, resolver sin melodramas los problemas más complicados, ser tolerante, y poder estimular el sentido del humor para crear ambientes agradables facilitando el abordaje efectivo de incalculables problemas y conflictos.

Según Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, a través de la influencia practicada en sus interacciones con los seguidores, estimulan cambios de perspectiva que conducen a cada persona a dejar de lado sus propios intereses para buscar el interés grupal, aun cuando no estén satisfechas sus necesidades, así como las relacionales, que incluyen el amor y afiliación.

1.4 Formulación de problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo-Distrito?

1.5 Justificación

El presente trabajo tendrá un valor teórico porque servirá para dar una revisión y revalidar el modelo teórico de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio, a su

vez llenar un vacío en el conocimiento de esta variable con el grupo de edad a trabajar, lo cual, será de alta preponderancia en el saber del desarrollo de ciertas capacidades en el adolescente, sirviendo como impulso para su desarrollo al éxito. En tal sentido, se obtendrá un instrumento que permita tener un alcance al grado de liderazgo transformacional en los adolescentes, que facilitará la realización de análisis preliminares, investigaciones experimentales y a la generación de proyectos acordes al grupo de edad. Además proveerá a las instituciones educativas públicas y privadas mejores herramientas de adaptación al ambiente escolar. Acorde a lo antes mencionado, será de relevante utilización metodológica obtener un instrumento sencillo y de rápida aplicación que evalúe liderazgo transformacional teniendo como grupo cronológico de aplicación a los adolescentes.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Construir una escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito

1.6.2 Objetivos específicos

- Conocer evidencias de validez de contenido por criterio de jueces de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito
- Hallar la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito
- Obtener la confiabilidad por consistencia interna de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas de Trujillo- Distrito

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

Psicométrico, Alarcón (2013), considera que este tipo de diseño está orientado a la atención en el análisis de conductas complejas, queriendo descubrir su naturaleza, y en trabajos encaminados a crear, estandarizar tests y escalas de medición psicológica.

2.2 Variable, Operacionalización

Tabla 1:
Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que motiva e inducen desarrollo desempeño deseado a través de estimulación intelectual e inspirando a los seguidores	Estilo de liderazgo que se caracteriza por la capacidad para motivar con optimismo y guiar hacia el logro de metas con trabajo a equipo,	Carisma o Influencia idealizada: Capacidad para entusiasmar, transmitir confianza, respeto y lealtad mediante la coherencia entre pensamiento, palabra y accionar teniendo como	Ordinal

trascender sus adecuada base marcados
propios comunicació valores éticos y
intereses para n, morales.

lograr el colaboración **Motivación** o
objetivo común y sinergia de **Inspiración:**
Bass citado por los Capacidad de
Ochoa y Pérez, seguidores. inspirar,
1998 Transmite aumentar el

lealtad, optimismo y el
confianza, entusiasmo
seguridad, favoreciendo la
credibilidad y comunicación
respeto por activa y eficaz.

los valores, **Estimulación**

por lo que es **Intelectual:**
aceptado y capacidad de
reconocido. favorecer

Identifica nuevos
nuevas enfoques para
oportunidade viejos

s que se problemas,
presenten, haciendo
manteniendo hincapié en la

visión de inteligencia,
futuro y racionalidad y
apertura a solución de

nuevos problemas
aprendizajes. **Consideración**

Muestra **Individual:**
interés en las capacidad de
necesidades prestar atención
de cada a cada miembro
seguidor y mediante el

los
acompaña
para
encontrar
soluciones a
sus

acompañamiento,
o, formación y
consejo para
inducir y
encontrar la
solución.

problemas.

Tolerancia

Es tolerante
ante los
problemas y
usa el
sentido del
humor para
resolver
conflictos y
superar
tensiones.

Psicológica:
Capacidad de
tolerar los
problemas y
usar el sentido
de humor para
crear un
ambiente
agradable para
resolver
conflictos y para
manejar
momentos
duros.

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por 1010 estudiantes de ambos sexos, que cursan el 3er, 4to y 5to año de secundaria de 6 instituciones educativas privadas del distrito de Trujillo.

2.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra quedó conformada por 519 estudiantes, teniendo en cuenta un margen de error de 3% y un nivel de confianza de 95 %.

2.3.3 Muestreo

El estudio utilizó el muestreo probabilístico estratificado, el cual según Alarcón(2013) consiste en fragmentar la población en estratos, los cuales estarán formados por elementos similares, presentando escasas varianzas.

2.3.4 Criterios de Selección:

Los participantes debieron presentar los siguientes criterios para formar parte de la investigación:

Criterios de Inclusión:

- Estudiar en una institución particular.

- Con edades comprendidas entre 14 a 17 años.
- Cursar el grado de 3, 4 y 5 de nivel secundaria.

Criterios de Exclusión:

- Inasistencia el día de la evaluación
- Negativa a participar de la investigación.
- Mal llenado de la evaluación

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

Técnicas

Evaluación Psicológica: según Ballesteros (1983) es aquella disciplina de la Psicología que se encarga del estudio científico de la conducta de un sujeto o de un grupo de sujetos, en su interacción relacionada con el ambiente físico y social, con el propósito de describir, clasificar, predecir, y, en su caso, explicar su conducta”.

Instrumentos

El instrumento empleado, y que es tema central del estudio, se denomina Escala de Liderazgo Transformacional LT1 y ha sido construido por la autora de la presente investigación en año 2017 en la ciudad de Trujillo, Perú. La escala fue elaborada basándose en el planteamiento teórico de Bass y Avolio(1985) con la finalidad de evaluar el nivel de liderazgo transformacional en los centros educativos. Su aplicación es individual y colectiva a adolescentes de 3er, 4to y 5to año de secundaria desde la edad de 14 a 17 años de edad. Tiene un tiempo de duración aproximado de 15 a 25 minutos y se efectúa a través de la presentación de 22 enunciados de respuesta múltiple con 4 opciones para marcar, esto con la finalidad de evitar la tendencia a responder la opción del medio o central. Presenta cinco áreas denominadas: Carisma o Influencia

idealizada, Motivación o Inspiración, Estimulación Intelectual, Consideración Individual y Tolerancia Psicológica.

En su versión inicial se construyeron 99 reactivos para el instrumento, elaborados en base a la teoría que sustenta el constructo y tomando en cuenta los lineamientos o sugerencias al momento de redactar ítems; luego fueron eliminados 41 ítems considerados repetitivos o con redacción poco adecuada para la población objetivo, haciendo un total de 125 reactivos que fueron sometidos al juicio de 9 expertos con grado académico de Magíster o Doctor, con experiencia en Psicometría; a estos jueces se les entregó un ejemplar de la matriz de consistencia de la escala, así como un formato para que pudieran colocar sus apreciaciones de manera independiente (sin la posibilidad de compartir sus respuestas entre ellos). Después de realizada su valoración, se procedió a desechar los ítems con puntajes V de Aiken menores a .89. Es preciso hacer hincapié en que se optó por conservar sólo los ítems con puntuaciones más elevadas, respetando la propuesta de Ecurra (1988) de una alta significancia.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se organizaron los datos recolectados en una base elaborada en el software Excel 2013, del paquete Microsoft Office 2013.

Se exportaron los datos al programa Factor 10.3 donde se realizará el procesamiento para la obtención de la validez, fiabilidad y las normas.

Para la obtención de validez de contenido se realizó mediante el criterio de 9 jueces para después utilizar la V de Aiken encontrando cifras mayores de 0.80.

Para la validez de constructo, se obtuvo mediante el análisis factorial exploratorio, bajo la exploración de tal estructura [AFE], las revisiones de índices previos reportaron una muestra adecuada, $KMO = .818$, y el estadístico de χ^2 cuadrado, reportó que la matriz de datos es una matriz

correlacionada $X^2 = 171.209 (78)$, $P < .001$. Y el determinante obtuvo valor de .740.

Prosiguiendo para la propiedad de la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna del coeficiente Omega, debido a que al trabajar con cargas factoriales no se ve afectado por la escala Likert y el tamaño de ítems, y reflejando el verdadero nivel de fiabilidad.

2.6 Aspectos éticos

En el capítulo II, artículo 40° se afirma que el investigador tiene que informar a todos los participantes, las características de la investigación que pudiesen influir en su decisión de participar, y también explicar otros aspectos de la investigación sobre las dudas que tengan al respecto de la misma.

En el Artículo 41° se sostiene que toda investigación éticamente aceptable debe comenzar con el establecimiento de un acuerdo claro y justo entre el investigador y el participante. Además se especificarán claramente las responsabilidades de cada uno, a fin de evitar malos entendidos.

En el Artículo 42° se señala que el investigador debe revelar aquello que es pertinente, de manera que le otorgue peso a su responsabilidad, y asegure la protección del bienestar y dignidad del participante.

En el Artículo 45° se considera que todo trabajo experimental con seres humanos requiere de los participantes su consentimiento escrito, libremente y correctamente informado.

III. RESULTADOS

3.1 Validez

3.1.1 Validez de Contenido

Validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems

En este apartado se presentan los resultados del juicio de nueve expertos que fueron procesados con la fórmula estadística V de Aiken, respecto a la claridad y relevancia en su redacción. El análisis respecto a la claridad muestra índices estadísticamente muy significativos ($p < .01^{**}$), en 97 reactivos, mientras que en 1 ítem los resultados son estadísticamente significativos ($p < .05^*$). Los datos señalan unos niveles de sintaxis y semántica adecuados; además de servir como un criterio de selección de los ítems requeridos para la versión del instrumento que fue aplicado a la muestra de estudio, en este caso se eligieron los reactivos cuyo puntaje fuera mayor o igual a .80 bajo la consideración propuesta por Escurra (1988), quien señala que se requiere el acuerdo de, por lo menos ocho jueces para obtener niveles de significancia menores a .05. En este caso se requirió la aprobación de nueve expertos para considerar mantener el ítem en la versión para aplicación a la muestra.

Tabla 2:
Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes de nivel secundario

Ítem	% de acuerdos			
	Claridad		Relevancia	
	V de Aiken	Sig.(p)	V de Aiken	Sig.(p)
item1	1	.001***	1	.001***
item2	1	.001***	1	.001***
item3	1	.001***	1	.001***
item4	1	.001***	1	.001***
item5	1	.001***	1	.001***
item6	1	.001***	1	.001***

item7	1	.001***	1	.001***
item8	1	.001***	.89	.001***
item9	1	.001***	1	.001***
item10	1	.001***	.89	.001***
item11	1	.001***	1	.001***
item12	1	.001***	1	.001***
item13	1	.001***	1	.001***
item14	1	.001***	.89	.001***
item15	1	.001***	1	.001***
item16	1	.001***	1	.001***
item17	1	.001***	1	.001***
item18	1	.001***	.89	.001***
ítem 19	.89	.001***	.89	.001***
ítem 20	.89	.001***	.89	.001***
ítem 21	1	.001***	1	.001***
ítem 22	1	.001***	1	.001***
ítem 23	1	.001***	1	.001***
ítem 24	1	.001***	1	.001***
ítem 25	1	.001***	.89	.001***
ítem 26	.89	.001***	1	.001***
ítem 27	1	.001***	.89	.001***
ítem 28	1	.001***	.89	.001***
ítem 29	.89	.001***	.89	.001***
ítem 30	1	.001***	1	.001***
ítem 31	1	.001***	.78	.001***
ítem 32	1	.001***	.89	.001***
ítem 33	1	.001***	.89	.001***
ítem 34	1	.001***	1	.001***
ítem 35	1	.001***	1	.001***
ítem 36	.89	.001***	.89	.001***
ítem 37	1	.001***	1	.001***
ítem 38	1	.001***	1	.001***
ítem 39	1	.001***	1	.001***
ítem 40	1	.001***	1	.001***
ítem 41	1	.001***	1	.001***
ítem 42	1	.001***	1	.001***
ítem 43	1	.001***	1	.001***

Ítem 44	1	.001***	1	.001***
Ítem 45	1	.001***	.89	.001***
Ítem 46	.89	.001***	1	.001***
Ítem 47	.89	.001***	1	.001***
Ítem 48	1	.001***	1	.001***
Ítem 49	1	.001***	1	.001***
Ítem 50	1	.001***	1	.001***
Ítem 51	1	.001***	1	.001***
Ítem 52	1	.001***	1	.001***
Ítem 53	1	.001***	1	.001***
Ítem 54	1	.001***	1	.001***
Ítem 55	1	.001***	.89	.001***
Ítem 56	1	.001***	.89	.001***
Ítem 57	1	.001***	.89	.001***
Ítem 58	1	.001***	1	.001***
Ítem 59	1	.001***	1	.001***
Ítem 60	1	.001***	.89	.001***
Ítem 61	1	.001***	.89	.001***
Ítem 62	1	.001***	1	.001***
Ítem 63	1	.001***	1	.001***
Ítem 64	1	.001***	1	.001***
Ítem 65	1	.001***	1	.001***
Ítem 66	1	.001***	1	.001***
Ítem 67	1	.001***	1	.001***
Ítem 68	1	.001***	1	.001***
Ítem 69	1	.001***	1	.001***
Ítem 70	1	.001***	1	.001***
Ítem 71	1	.001***	1	.001***
Ítem 72	1	.001***	1	.001***
Ítem 73	1	.001***	1	.001***
Ítem 74	1	.001***	1	.001***
Ítem 75	1	.001***	1	.001***
Ítem 76	1	.001***	1	.001***
Ítem 77	1	.001***	1	.001***
Ítem 78	1	.001***	1	.001***
Ítem 79	1	.001***	1	.001***
Ítem 80	1	.001***	1	.001***

Ítem 81	.89	.001***	.89	.001***
Ítem 82	1	.001***	1	.001***
Ítem 83	1	.001***	.89	.001***
Ítem 84	1	.001***	.89	.001***
Ítem 85	1	.001***	.89	.001***
Ítem 86	1	.001***	1	.001***
Ítem 87	1	.001***	1	.001***
Ítem 88	1	.001***	1	.001***
Ítem 89	1	.001***	1	.001***
Ítem 90	1	.001***	1	.001***
Ítem 91	.89	.001***	1	.001***
Ítem 92	1	.001***	1	.001***
Ítem 93	1	.001***	1	.001***
Ítem 94	1	.001***	1	.001***
Ítem 95	1	.001***	1	.001***
Ítem 96	1	.001***	1	.001***
Ítem 97	1	.001***	.89	.001***
Ítem 98	1	.001***	1	.001***
Ítem 99	1	.001***	1	.001***

Nota: V : Coeficiente V de Aiken
 Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
 **p<.01: Muy significativa
 *p<.05: Significativa
 IA : Índice de acuerdo

En la Tabla 2, se observa que para hallar la validez de contenido en claridad y relevancia de la Escala de liderazgo Transformacional LT1 se utilizó el coeficiente V de Aiken, por lo cual se obtuvo en su mayoría valores mayores a ($V \geq .80$), es así que los resultados arrojaron que los noventa y nueve ítems se ubican en la categorías fuerte (véase Tabla 3).

Validez de contenido en coherencia de los ítems

El segundo punto considerado el análisis de la validez de contenido de la Escala de Liderazgo Transformacional, fue el aspecto de coherencia obtenido también por el juicio de 9 expertos y fue procesado con el índice V de Aiken. En este análisis se evidencia que 98 ítems presentaron una puntuación estadísticamente muy significativa ($p < .001^{**}$). Frente a esta premisa se procedió a aceptar solo aquellos reactivos con valores V igual o mayor a .90. Así también el criterio para esta selección se refuerza con las conclusiones hechas por Ecurra (1988) acerca de que con 9 jueces evaluadores, se requiere la aprobación de al menos 8 de ellos respecto a la valoración del ítem.

Es pertinente mencionar que, una vez analizados estos tres criterios que componen la validez de contenido, se efectuó una depuración de aquellos reactivos con valores V menores a .90, haciendo un total de 58 ítems distribuidos en los 5 indicadores teóricos propuestos.

Tabla 3: Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional en estudiantes de nivel secundario

Ítem	V de Aiken	Sig.(p)
item1	.85	.001***
item2	.89	.001***
item3	.93	.001***
item4	.96	.001***
item5	.93	.001***
item6	1	.001***
item7	.96	.001***
item8	.81	.001***
item9	.85	.001***
item10	.85	.001***
item11	.96	.001***
item12	.96	.001***
item13	.96	.001***
item14	.96	.001***
item15	.93	.001***
item16	.93	.001***
item17	.93	.001***
item18	.81	.001***
Ítem 19	.81	.001***
Ítem 20	.89	.001***
Ítem 21	.85	.001***
Ítem 22	.96	.001***
Ítem 23	.85	.001***
Ítem 24	.85	.001***
Ítem 25	.89	.001***
Ítem 26	1	.001***

Ítem 27	.85	.001***
Ítem 28	.89	.001***
Ítem 29	.96	.001***
Ítem 30	.93	.001***
Ítem 31	.81	.001***
Ítem 32	.81	.001***
Ítem 33	.93	.001***
Ítem 34	.96	.001***
Ítem 35	1	.001***
Ítem 36	.78	.001**
Ítem 37	.93	.001***
Ítem 38	.96	.001***
Ítem 39	.96	.001***
Ítem 40	.93	.001***
Ítem 41	.96	.001***
Ítem 42	1	.001***
Ítem 43	.96	.001***
Ítem 44	.89	.001***
Ítem 45	.85	.001***
Ítem 46	.93	.001***
Ítem 47	.96	.001***
Ítem 48	.96	.001***
Ítem 49	.89	.001***
Ítem 50	1	.001***
Ítem 51	.85	.001***
Ítem 52	.81	.001***
Ítem 53	1	.001***
Ítem 54	.96	.001***
Ítem 55	1	.001***
Ítem 56	.93	.001***
Ítem 57	.89	.001***
Ítem 58	.96	.001***
Ítem 59	.96	.001***
Ítem 60	.93	.001***
Ítem 61	1	.001***
Ítem 62	.85	.001***
Ítem 63	1	.001***
Ítem 64	.89	.001***
Ítem 65	1	.001***
Ítem 66	1	.001***
Ítem 67	.89	.001***
Ítem 68	.89	.001***
Ítem 69	.93	.001***
Ítem 70	1	.001***
Ítem 71	.96	.001***
Ítem 72	1	.001***
Ítem 73	.85	.001***
Ítem 74	.85	.001***
Ítem 75	1	.001***
Ítem 76	.85	.001***
Ítem 77	1	.001***
Ítem 78	1	.001***
Ítem 79	1	.001***
Ítem 80	.93	.001***
Ítem 81	.89	.001***
Ítem 82	.96	.001***
Ítem 83	1	.001***

Ítem 84	.89	.001***
Ítem 85	.89	.001***
Ítem 86	.96	.001***
Ítem 87	.96	.001***
Ítem 88	.89	.001***
Ítem 89	.96	.001***
Ítem 90	1	.001***
Ítem 91	1	.001***
Ítem 92	1	.001***
Ítem 93	1	.001***
Ítem 94	.93	.001***
Ítem 95	.93	.001***
Ítem 96	1	.001***
Ítem 97	.96	.001***
Ítem 98	1	.001***
Ítem 99	1	.001***

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

*p<.05: Significativa

IA : Índice de acuerdo

En la Tabla 3, se muestra que para hallar la validez de contenido en coherencia de la Escala de liderazgo Transformacional LT1 se utilizó el coeficiente V de Aiken, por lo cual se obtuvo en su mayoría un valor mayor a ($V \geq 0.80$), es así que los resultados arrojaron que los noventa y nueve ítems se ubican en la categoría fuerte (véase Tabla 2).

3.1.2 Validez de Constructo

Análisis factorial exploratorio

La revisión de las estructuras internas del cuestionario transformacional TL1 se realizó bajo la exploración de tal estructura [AFE], las revisiones de índices previos reportaron una muestra adecuada, $KMO = 0.818$, y el estadístico de ji cuadrado, reportó que la matriz de datos es una matriz correlacionada $X^2 = 171.209 (78)$, $P < .001$. Y el determinante obtuvo valor de .740.

Tabla 4: Matriz de correlaciones, medias, desviaciones estándar y asimetría de los ítems del TL1.

ítems	6	7	8	10	28	31	33	38	42	51	52	55	54
ítem 6	-												
ítem 7	.02	-											
ítem 8	.12	-.05	-										
ítem 10	.14	-.01	.06	-									
ítem 28	.05	.07	.06	-.02	-								
ítem 31	-.08	.04	-.08	.01	-.12	-							
ítem 33	.03	-.06	.00	-.07	.04	-.05	-						
ítem 38	.01	.11	-.03	.01	-.11	-.03	.08	-					
ítem 42	-.01	.01	-.05	-.08	-.01	-.03	.05	.07	-				
ítem 51	-.06	.02	.01	-.07	-.08	.01	.03	.14	-.04	-			
ítem 52	-.02	.07	.06	.00	.08	-.08	.01	-.02	-.02	-.17	-		
ítem 55	.03	-.07	.01	.06	-.04	.08	-.02	-.02	.00	.11	-.09	-	
ítem 54	-.05	-.02	-.05	-.03	.08	-.03	.07	.06	.05	-.04	.05	-.10	-
M	3.27	3.24	3.26	3.30	3.30	3.31	3.31	3.33	3.33	3.30	3.33	3.37	3.39
DE	.54	.52	.55	.49	.50	.48	.51	.48	.49	.47	.47	.49	.49
Asimetría	.12	.22	.03	.49	.35	.57	.31	.56	.44	.74	.74	.49	.41

Nota: **M** = Media

DE = Desviación Estándar

La tabla 4 presenta la matriz de correlaciones y estadísticos descriptivos de los ítems del cuestionario de liderazgo transformacional, en donde los valores de correlación van de .01 las más pequeña a .14 la más distante de 0. Los valores de asimetría señalan sesgo positivo. Con tendencia de las puntuaciones a caer debajo de promedio,

Tabla 5:

Extracción de Factores por método de mínimos cuadrados no ponderados y rotación oblicua, en la escala de liderazgo transformacional LT1.

ítems	Factor			h ²
	1	2	3	
Uso en momentos oportunos el sentido del humor para hacer amena (fácil, menos pesada) la elaboración de un trabajo académico	-.40	-.07	.20	.23

En momentos oportunos uso el sentido del humor para llevar la solución de algún problema entre compañeros	.33	.04	.03	.11
Afronto y soluciono conflictos de forma personal con mis compañeros	-.30	.09	-.15	.09
Soy tolerante ante opiniones diferentes a la mía	.29	.11	.06	.09
Expreso verbalmente lo que pienso acerca del desarrollo de una tarea	.03	.40	-.01	.17
Mantengo firmeza en mi modo de actuar al momento del desarrollo de una actividad en el colegio	.05	.31	-.01	.10
Mis compañeros adoptan mis ideas como solución frente a un problema entre compañeros de clase	-.04	.28	-.16	.09
Considero que todos tenemos algo único que nos hace ser valiosos	-.12	-.08	.33	.14
Animo a que mis compañeros tengan una actitud crítica sobre su desempeño en una tarea	.06	-.02	.23	.05
Planteo en el momento oportuno soluciones a conflictos entre mis compañeros	-.21	-.17	-.23	.13
Realizo mis tareas en el tiempo previsto	.21	-.14	.21	.11
En un trabajo grupal me tomo el tiempo de escuchar la opinión de cada integrante	.05	-.12	.14	.03
Mantengo firmeza al momento de expresar mis ideas	.06	-.05	.08	.01
Varianza explicada				10.378

Nota: Las cargas factoriales mayores a .20 se resaltan con negrita
h²: Comunalidad

En la tabla 5 la rotación de ítems, reporto en la matriz de configuración, cargas factoriales de entre .29 a -.40 para los ítems del factor 1 (Carisma o Influencia idealizada). En el factor 2 (Estimulación intelectual), las cargas factoriales obtenidas fueron de .28 a .31. Finalmente los ítems del factor 3 reportaron cargas factoriales de .21 a .33. Los ítems 51 (Uso en momentos oportunos el sentido del humor para hacer amena (fácil, menos pesada) la elaboración de un trabajo académico), 55 (Afronto y soluciono conflictos de forma personal con mis compañeros) y 31 (Planteo en el momento oportuno soluciones a conflictos entre mis compañeros), reportaron valores negativos en sus cargas factoriales. Mientras que los ítems 42 (En un trabajo grupal me tomo el tiempo de escuchar la opinión de cada integrante) y 7

(Mantengo firmeza al momento de expresar mis ideas) alcanzaron los valores más próximos al 1. Tal estructura explica tan solo el 10.37% de la variabilidad del instrumento.

Tabla 6:
Matriz de correlaciones inter dimensiones del cuestionario LT1.

Factor	1	2	3
1. Carisma o Influencia idealizada	-		
2. Estimulación intelectual	.02	-	
3. Tolerancia Psicológica	.17	.18	-

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 6 el factor 1 (Carisma o Influencia idealizada) se relaciona con el factor 2 (Estimulación intelectual en .02 y con el factor 3 (Tolerancia psicológica), en .17. En tanto el factor 2 y 3 reportan correlación de -.18.

3.2 Consistencia interna

Para obtener el coeficiente de fiabilidad en el presente trabajo se realizó mediante el Coeficiente Omega debido a que al trabajar con cargas factoriales no se ve afectado por la escala Likert y el tamaño de ítems, y reflejando el verdadero nivel de fiabilidad. En segundo lugar, no depende del número de ítems (McDonald, 1999) Por tanto ofrece un coeficiente más veraz de la consistencia (Timmerman, 2005) obteniendo puntajes menores a .70 en tal sentido, Ventura y Caycho(2017), hacen mención que los valores del coeficiente omega pueden ser aceptados desde .65, pero son más representativos entre .70 y .90 por ende se puede observar que se

obtuvieron puntajes no significativos, por lo cual no se ve viable la creación de baremos.

Tabla 7:
Consistencia interna de la escala de liderazgo transformacional LT1.

Escalas	ω	Cant. De ítems
F_I	.33	4
F_II	.27	4
F_III	.21	3

Nota: ω = Coeficiente de consistencia interna Omega

En la tabla 7 el modelo de 3 factores extraído en el AFE, reporta valores de consistencia de .33 para el factor 1 (Carisma o influencia idealizada), .27 para el factor 2 (Estimulación intelectual) y de .21 para el factor 3 (Tolerancia Psicológica).

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo del adolescente es un tema que ha tomado real importancia, no solo hablando de su estructura física sino también en el área socio emocional y laboral, es así que Campbell (1974) encuentra que el rendimiento académico está relacionado con la forma positiva de ver su futuro profesionalmente hablando. Mencionando esto dentro del modelo académico actual se busca el desarrollo de capacidades tales como liderazgo. Por tal razón, Batlle (2010) plantea que son

varias las investigaciones que han señalado que los líderes académicos influyen efectivamente en el desempeño y rendimiento de sus compañeros de aula, al realizar un acompañamiento basado en la tolerancia, en la estimulación y motivación, lo cual le permitirá en un futuro su autonomía y aportación para tomar decisiones importantes.

Ante esto se plantea en el presente estudio en donde se realizó la construcción y las propiedades psicométricas de la Escala de Liderazgo Transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas privadas en Trujillo-Distrito. Siendo así importante entender que es el Liderazgo Transformacional, para ello mencionaremos la definición de Bass citado por Ochoa y Pérez, (1998), quien sostiene que es el tipo de liderazgo que motiva e inducen al desarrollo del desempeño de sus seguidores, a través de la estimulación intelectual e inspirando a los demás a trascender sus propios intereses.

En el presente estudio el objetivo general fue construir y determinar las propiedades psicométricas de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1, la población estuvo conformada por 1010 estudiantes de ambos sexos, que cursan el 3er, 4to y 5to año de secundaria de 6 instituciones educativas privadas del distrito de Trujillo, de los cuales participaron 519 estudiantes.

Se elaboró la tabla de especificaciones en base al sustento teórico de Bass y Avolio (1990), quienes describieron la variable liderazgo transformacional en su obra, se respetaron los planteamientos teóricos de los autores, procediendo a la construcción del instrumento con cinco áreas las cuales son: Carisma o influencia idealizada, Motivación o inspiración. Estimulación intelectual, Consideración individual y Tolerancia Psicológica.

Para la construcción de la escala de liderazgo, fue indispensable determinar si el número de reactivos del cuestionario representan los indicadores propuestos (Alarcón, 2008), es entonces que tras la evaluación de 9 jueces expertos se consideró oportuno, acorde a lo mencionado por Escurra (1988), aceptar los ítems con puntuaciones $\geq .90$ en la V de Aiken en cada uno de los tres criterios para ser considerados válidos. En el primer criterio a ser considerado para la evaluación de los jueces fue la claridad, entendida como niveles de semántica y sintaxis

adecuados. En la tabla 3 obtuvieron puntajes mayores a .80 con niveles estadísticamente muy significativos. El segundo criterio fue la relevancia o importancia de la presencia del ítem para el instrumento; en la tabla 3 se aprecia que la gran mayoría de ítems obtuvo puntajes elevados y estadísticamente muy significativos. El tercer criterio fue la coherencia entre el ítem y su definición; la tabla 4 muestra estos resultados, mostrando 33 ítems con índices menores a .90 en la V de Aiken. Una vez comparados estos tres criterios y, de acuerdo a la propuesta de Escurra (1988) se optó por reducir el protocolo a 58 ítems (ver anexo 1).

El análisis factorial se ha propuesto como método no de análisis sino de construcción de tests y escalas (Morales, 2008). El cual lleva a cabo un análisis factorial con un número grande de ítems y se escogen como punto de partida los que tienen sus pesos mayores en el mismo factor con el propósito de construir un instrumento claramente unidimensional.

Es así que se realizó un AFE con la intención de conocer la existencia de interrelaciones de los datos con los factores (Aiken, 2003); AFE (Justificado con un índice de adecuación muestral KMO > .90; y un X^2 que rechaza la hipótesis de matriz incorrelada) Así el test de Bartlett obtuvo un valor significativo para afirmar a la matriz de datos como una matriz relacionada. El test de adecuación muestral reporto también un valor de AFE aceptable (KMO>.818), con el objetivo de determinar la estructura interna del instrumento. El AFE sugirió un modelo de 3 factores, como se ve en la tabla 5 explica el 10.378% de varianza de la escala. El factor I quedaría representado por los ítems 51, 52, 55 y 28 con saturaciones de .229 a .40. El factor II se representaría por los ítems 6, 8, y 10, con saturaciones de .28 a .40. El factor III tendría a los ítems 38, 33, 31, y 54, con saturaciones de .214 a .333. De los 58 ítems iniciales, el modelo sugerido cuenta con 10, debido a que la diferencia reporta bajos niveles de saturación respecto al factor que agrupan.

Para obtener el coeficiente de fiabilidad en el presente trabajo se realizó mediante el Coeficiente Omega debido a que al trabajar con cargas factoriales no se ve afectado por la escala Likert y el tamaño de ítems, y reflejando el verdadero nivel de fiabilidad. En segundo lugar, no depende del número de ítems (McDonald, 1999) Por tanto ofrece un coeficiente más veraz de la consistencia (Timmerman, 2005) obteniendo puntajes menores a .70 en tal sentido, Ventura y Caycho(2017), hacen mención que los valores del coeficiente omega pueden ser aceptados desde .65,

pero son más representativos entre .70 y .90 por ende se puede observar que se obtuvieron puntajes no significativos, por lo cual no se ve viable la creación de baremos.

Pueden relacionarse estos factores a la baja confiabilidad obtenida en la prueba tales como la salud, fatiga, motivación, tensión emocional, fluctuaciones de la memoria, condiciones externas de luz, humedad, ventilación, calor, distracción por problemas del momento, familiaridad con la prueba, que presenta el examinado al momento de dar el test, pueden relacionarse a la baja confiabilidad obtenida Brown (1980).

Finalmente, es necesario recalcar la importancia del estudio del Liderazgo Transformacional en el contexto educativo para el desarrollo de los adolescentes, el mejor rendimiento académico además de fomentar futuros positivos entorno a lo laboral. La Escala de Liderazgo Transformacional surge de la teoría de Bass y Avolio (1985) ante esta necesidad, como una propuesta para la evaluación en el ámbito educativo y para adolescentes.

V. CONCLUSIONES

- Se construyó un instrumento el cuestionario de liderazgo transformacional LT1.
- Se logró determinar la validez y confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional.
- Se creó la tabla de especificaciones de liderazgo transformacional en base al modelo teórico de Bass y Avolio.

- Se determinó la validez de contenido mediante el criterio de jueces de la escala de liderazgo transformacional través del criterio de jueces obteniendo con la depuración 58 reactivos
- Se logró determinar la validez de constructo usando el estadístico del análisis factorial exploratorio obteniendo 13 reactivos distribuidos en 3 factores
- La fiabilidad se determinó bajo el estadístico del Coeficiente Omega obteniendo puntajes menores al .60 para cada factor.

VI. RECOMENDACIONES

- Revisar el modelo teórico de Bass y Avolio con el fin de determinar la mejora en la estructura en las dimensiones y una posterior agrupación de reactivos.

- Control riguroso de factores que afecten el resultado de los pertenecientes a la masa muestral.
- Se recomienda que las futuras investigaciones de propiedades psicométricas del nuevo cuestionario de liderazgo transformacional LT1, se realice con un grupo de personas homogéneas.
- Se sugiere aplicar otros métodos estadísticos para validez y confiabilidad del instrumento.
- Se sugiere que se elaboren programas o talleres considerando trabajar el desarrollo de capacidades para líderes educacionales, con la finalidad de tener personas visionarias y con metas a futuro.

VII. REFERENCIAS:

- Aiken, L. (2003) Test psicológicos y evaluación. (11 ed.). México. Pearson Educación S. A. de C. V.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento (2ª ed.)*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Iztacala*. Recuperado de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación psicológica*. (2da Ed). Madrid: Pirámide
- Barboza, D. Contreras, F. y Juárez, F. (2013). Propiedades psicométricas del test de adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo. *Psychological Research*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Barcena, J. (2015). Colegios de alto rendimiento dan el giro al tradicional sistema educativo. La Republica, pp. 2. Obtenido de <http://larepublica.pe/09-03-2015/colegios-de-alto-rendimiento-dan-el-giro-al-tradicional-sistema-educativo>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, E.E.U.U.: The free press.
- Bass, B. (1985), La personalidad de un líder y sus expectativas. México. McGraw Hill

- Battle, A. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación*. (8 a), 18-20. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/580/1459>
- Bracho, O. y García, G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Bray, D. W., Campbell, R. J., & Grant, D. L. (1974). *Formative years in business: A long-term AT&T study of managerial lives*. New York: Wiley.
- Brown, G. F. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno
- Burke, M. & Day, R. (1986). Acumulative study of the effecireness of managerial training. *Journal of applied psychology*. New York
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York, E.E.U.U.: Harper & Row
- Campbell, D. (1991). *Campbell leadership index manual (1 ed.)*. Minnesota, E.E.U.U.: National Computers System.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo. Epidemiología y medicina preventiva*. Recuperado de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Colegios de Psicólogos del Perú. (2014). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B0ZOSSt8IIG4YkRndW1jbHFjZU0/view>
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Juárez, México: Pearson
- Escobar Pérez, J. & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de Contenido y Juicio de Expertos: Una Aproximación a su Utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. Universidad El Bosque, Colombia, sustraída de la página http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 9 (1 – 2), 103 – 111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- García, F. (2007), *Liderazgo transformacional; Influencia en la visión compartida. Aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. España. Universidad de Granada.
- Hernández, R. Hernández, C. Baptista, P. (2007), *Metodología de la Investigación*. (5 ed.). México: McGraw – Hill Interamericana
- Horn, A. y Marfán. J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Chile. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/116/143>
- Mateo, A. (2003), *Psicología de la motivación*. México: Trilla.
- McDonald, RP. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ministerio de Educación. (2016). (COAR) *Colegios de alto rendimiento*. Lima, Perú.: Minedu. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/coar/>
- Montaño, F. (Mayo 07,2016). El 68% de las empresas del país no contratan a jóvenes. *La Republica*, pp. 26. Obtenido de <http://larepublica.pe/impresa/sociedad/765826-el-68-de-las-empresas-del-pais-no-contratan-jovenes>
- Morales, P. (12 de Abril, 2013) *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Ochoa, T. y Pérez, A. (1998). *Estudio psicométrico de la validez convergente y divergente de la versión abreviada (forma 5x) del cuestionario multifactorial de liderazgo transaccional y transformacional de Bernard M. Bass* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM8186.pdf>
- Oliveros, R. Tam, J. Vera, G. y Noviembre, (2008). Tipos, métodos y estrategias de Investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5, p. 147.

- Oviedo, H. y Campo, A (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 34 (4), 572 – 580.
- Roces J. (2005). *El líder vital*. Buenos Aires, Argentina: Temas.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. (4 ed.). Perú: Universitaria.
- Timmerman, M. (2005). Factor analysis. Recuperado de <http://www.ppsw.rug.nl/~metimmer/FAMET.pdf>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional*. Chile
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017) El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 15 (1), 625 – 627.

ANEXOS

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL LT1

Edad: Sexo: Grado de estudios: Lugar:

A continuación se presentaran una serie de enunciados, los cuales tendrán 4 opciones de respuestas, las cuales son: Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca. Para poder resolver cada enunciado se deberá marcar con un aspa en el espacio correspondiente para cada opción de las ya mencionadas, teniendo como base tu propia opinión. Aquí tenemos un ejemplo:

	ENUNCIADOS	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
1	Mis compañeros se sienten bien cuando los represento	X			

En este ejemplo podemos ver que para el enunciado de: mis compañeros se sienten bien cuando los represento, se ha elegido la opción de siempre, lo cual indicaría que en base a mi opinión, siempre mis compañeros se sienten bien cuando los represento.

Aquí presentamos los enunciados, a empezar a resolverlos:

	ENUNCIADOS	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
1	Mis compañeros se sienten bien cuando los represento				
2	Muestro a mis compañeros confianza y seguridad acerca de mi desempeño en los cursos del colegio				
3	Muestro a mis compañeros confianza y seguridad acerca de mi accionar en la solución de un problema entre mis amigos				
4	Muestro coherencia entre lo que digo y lo que hago				
5	Los intereses de grupo tienen más importancia que los míos				
6	Expreso verbalmente lo que pienso acerca del desarrollo de una tarea				
7	Mantengo firmeza al momento de expresar mis ideas				
8	Mantengo firmeza en mi modo de actuar al momento del desarrollo de una actividad en el colegio				
9	Mantengo firmeza en mi modo de actuar frente a un problema				
10	Mis compañeros adoptan mis ideas como solución frente a un problema entre compañeros de clase				
11	Mis compañeros adoptan mis ideas en el desarrollo de una actividad académica				
12	Me pongo como ejemplo para lo que digo. Ejemplo si yo digo que hay que estudiar, yo saco buenas notas estudiando.				
13	Después de realizar un trabajo académico grupal mis compañeros se sienten satisfechos de haber trabajado conmigo				
14	Respeto los puntos de vista de mis compañeros frente a algún problema entre compañeros				
15	Respeto las ideas de solución de mis compañeros frente a algún conflicto o problema entre compañeros				
16	Mi conducta en el colegio tiene como base valores éticos y morales				
17	Mis compañeros expresan que mi conducta en el colegio tiene como base valores éticos y morales				

18	Mis compañeros de clase tienen confianza (se les hace fácil) contarme alguna duda con respecto a alguna labor académica				
19	Ve el futuro de forma optimista				
20	Comparto mi entusiasmo por la realización de tareas con mis compañeros				
21	Suelo entusiasmarlos con los objetivos del aula				
22	Uso un lenguaje optimista (si se puede, se logrará) en la realización de alguna labor				
23	Fomento la colaboración de mis compañeros para alcanzar el objetivo colectivo				
24	Estímulo a mis compañeros a trazarse metas.				
25	Ante un problema veo distintas formas de resolverlo.				
26	Sugiero a los demás a ver distintas formas de resolver sus problemas.				
27	Busco nuevas formas de realizar un trabajo y lo comparto con mis compañeros.				
28	Soy tolerante ante opiniones diferentes a la mía				
29	Animo a mis compañeros para que puedan dar novedosas formas de solucionar problemas entre amigos				
30	Animo a mis compañeros para que puedan dar formas ingeniosas de desarrollar alguna tarea				
31	Planteo en el momento oportuno soluciones a conflictos entre mis compañeros				
32	Planteo en el momento oportuno soluciones novedosas para el desarrollo de alguna tarea				
33	Animo a que mis compañeros tengan una actitud crítica sobre su desempeño en una tarea				
34	Logro hacer que mis compañeros den todo su esfuerzo para el desarrollo de una tarea grupal				
35	Mis compañeros suelen agradecer por haberles ayudado en la realización de una tarea				
36	Suelo enseñar u orientar a mis compañeros ante alguna duda				
37	Trato a los demás como me gustaría que me traten				
38	Considero que todos tenemos algo único que nos hace ser valiosos				
39	Ayudo a mis compañeros ante cualquier situación				
40	Reconozco los logros de los demás				
41	Ayudo las ideas de mis compañeros para realizar un trabajo				
42	En un trabajo grupal me tomo el tiempo de escuchar la opinión de cada integrante				
43	Escucho y presto atención cómo se siente cada integrante durante una tarea				
44	Logro entender cómo se siente cada integrante después de una tarea				
45	Conozco las fortalezas, destrezas y habilidades de la mayoría de mis compañeros				
46	Conozco las debilidades y limitaciones de mis compañeros				
47	Estoy dispuesto a prestar atención a cada compañero cuando lo pida.				
48	Agradezco a mis compañeros por sus aportes en la realización de la tarea.				
49	Aconsejo a mis compañeros en alguna duda o inquietud				
50	Creo un mejor ambiente para la resolución de conflictos.				
51	Uso en momentos oportunos el sentido del humor para hacer amena (fácil, menos pesada) la elaboración de un trabajo académico				
52	En momentos oportunos uso el sentido del humor para llevar la solución de algún problema entre compañeros				
53	Organizo mi tiempo para realizar actividades o tareas académicas				
54	Realizo mis tareas en el tiempo previsto				
55	Afronto y soluciono conflictos de forma personal con mis compañeros				

56	Ante cualquier conflicto con mis compañeros buscas hablar directamente con ellos				
57	Muestro tolerancia hacia los problemas de los demás				
58	Muestro tolerancia hacia las equivocaciones de mis compañeros				