



**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 Del  
Distrito Del Porvenir”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

Valverde Alvarado, Roberto J.

**ASESORES:**

Dra. Aguilar Armas, Mercedes

Mg. Balarezo Aliaga, Orlando

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Psicométrico

**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 Roberto Valverde Alvarado....., identificado con DNI N° 48381511.....  
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 una Nueva Escala de Liderazgo Transformacional en Adolescentes de  
I.E. del Distrito del Porvenir"; 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:

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

RVA

FIRMA

DNI: 48381511

FECHA: 07 de Septiembre del 2017

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

## PÀGINA DEL JURADO

.....  
Dra. Aguilar Armas, Mercedes

Presidente

.....  
Dr. Balarezo Aliaga, Orlando

Secretario

.....  
Mg. Caycho Rodríguez, Tomas

Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a cada uno de mis familiares los cuales sirvieron de soporte motivacional y espiritual en el transcurso de la elaboración de este trabajo de investigación.

*Roberto Valverde Alvarado*

## **AGRADECIMIENTO**

Es de agrado expresar mi consideración y estima a cada uno de mis asesores, los cuales sirvieron de guían para la construcción de este trabajo.

*Roberto Valverde Alvarado*

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Roberto Jesús Valverde Alvarado con DNI N° 48381511, 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.

Trujillo, setiembre del 2017

---

Roberto Jesús Valverde Alvarado

DNI 48381511

## **PRESENTACIÓN**

Estimados miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Validez y confiabilidad de una nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir”, con la finalidad de construir una prueba psicométrica de liderazgo transformacional en alumnos de educación secundaria del distrito del Porvenir, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional en Psicología.

Esperando cumplir con los requisitos para la aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

PÀGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
PRESENTACIÒN.....	vii
ÌNDICE .....	viii
INDICE DE TABLAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC .....	xii
I. INTRODUCCIÒN .....	13
1.1. REALIDAD PROBLEMÀTICA .....	13
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	14
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	16
1.4 FORMULACIÒN AL PROBLEMA .....	23
1.5 JUSTIFICACIÒN DEL ESTUDIO .....	23
1.6 OBJETIVOS.....	24
1.6.1 General.....	24
1.6.2 Específicos.....	24
II. MÉTODO .....	24
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÒN.....	24
2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÒN DE LAS VARIABLES .....	26
2.3. POBLACIÒN Y MUESTRA .....	27
2.3.1. POBLACIÒN:.....	27
2.3.2. MUESTRA:.....	27
2.3.3. UNIDAD ANÁLISIS:.....	28
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÒN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	28
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	29
2.6. ASPECTOS ÉTICOS: .....	29
III. RESULTADOS .....	31
3.1 Validez del instrumento .....	31
3.2 Confiabilidad del Instrumento .....	38
IV. DISCUSIÒN .....	39



<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	43
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	43
<b>VIII. REFERENCIAS</b> .....	44
<b>ANEXOS</b> .....	48
<b>Anexo 1</b> .....	48
<b>Anexo 2</b> .....	49

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable.....	26
Tabla 2: Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional LT1 en estudiantes de nivel secundario .....	31
Tabla 3: Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional LT1 en estudiantes de nivel secundario .....	34
Tabla 4: Prueba de esfericidad de Bartlett e índice de adecuación muestral para AFE, en la escala de liderazgo transformacional LT1. ....	36
Tabla 5: Extracción de Factores por método de mínimos cuadrados no ponderados, Normalización Varimax con Kaiser y rotación oblicua, en la escala de liderazgo transformacional LT1. ....	36
Tabla 6: Extracción de Factores por método de mínimos cuadrados no ponderados, Normalización Varimax con Kaiser y rotación oblicua, en la escala de liderazgo transformacional LT1. ....	37
Tabla 7: Consistencia interna de la escala de liderazgo transformacional LT1.....	39

## **RESUMEN**

Este trabajo tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la nueva escala de Liderazgo Transformacional LT1, se usó el método cuantitativo y con un diseño de investigación el psicométrico, se tuvo como población a los alumnos de 3º, 4º y 5º de secundaria de instituciones educativas escolarizadas mixtas del distrito del Porvenir a los cuales se les aplicó el cuestionario de Liderazgo Transformacional para recoger la información y establecer la validez, mediante el análisis factorial exploratorio, y la confiabilidad, mediante el Coeficiente Omega, finalmente se obtuvo una validez de constructo el cual arrojó 5 factores con un total de 34 reactivos con un puntaje mayor a .20, asimismo, una confiabilidad con puntajes menores a .60.

**Palabras Claves:** Liderazgo, validez, confiabilidad, psicometría.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the validity and reliability of the LT1 Transformational Leadership measurement test, using the quantitative method and with a psychometric research design. The students were 3, 4 and 5 of the mixed educational institutions of the district of Porvenir to which the Transformational Leadership questionnaire was applied to compile the information and to establish the validity, through exploratory factor analysis and reliability, through Coefficient Omega, finally obtained a validity of Construct that produced 5 factors with a total of 34 reagents with a score higher than 0.20, also, reliability with scores lower than 0.60.

**Key words:** Leadership, validity, reliability, psychometry.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Este trabajo de investigación, abarcó uno de los temas de gran preponderancia en la actualidad, el liderazgo.

A nivel nacional es notable la preocupación con respecto al desarrollo integral del adolescente, englobando el área educativa, familiar y las demás esferas de vida donde interactúa y se desarrolla. Acorde a esto, desde mediados del gobierno pasado, la nación viene implementando instituciones educativas especializadas, bajo el nombre de centros de alto rendimiento, las cuales operan en 22 regiones del país, atendiendo a una población de 7,200 estudiantes de 3°; 4° y 5° de secundaria, en las cuales se recoge a alumnos destacados del país para formarlos en principios claves como equidad, inclusión, interculturalidad y calidad educativa, para así forjarlos como futuros líderes dentro del país, por tal motivo, en dichas instituciones se dicta académicamente una maya curricular que posee los más altos estándares educativos según como lo menciona el ministerio de educación (2016).

Sin embargo, en el contexto actual del distrito del Porvenir, se presenta un gran número de adolescentes que están en ambientes que aquejan y ponen en peligro de encausarlos en actos que van en desmedro de ellos mismos y la sociedad, para esto, que en un rango cronológico de dos años, se ha elevado el índice de delincuencia, asaltos, robos, asesinatos, formación de bandas delincuenciales, cobro de cupos y extorsiones en donde se encuentran inmiscuidos población adolescente. Acorde a esto se tiene que una cantidad, para nada desdeñable, de distritos de la provincia de Trujillo tienen a sus autoridades y ciudadanos exigiendo que se les sitúe en situación de emergencia. Con lo antes mencionado es necesario proponer que como cualquier sociedad se requiere de un mayor conocimiento de cómo se vienen desarrollando los adolescentes, es decir, el modo en que ellos se van forjando como líderes, en base a preceptos éticos y morales, siendo estos preceptos características del líder transformacional según Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), con los cuales se deben trabajar para el surgimiento de una nación llena de equidad, valores y justicia, que sirvan para

integrar mejor una sociedad actual que se muestra bastante fragmentada y heterogénea.

Centrándonos en el ámbito educativo, autores como Campbell (1991) encontró que el nivel educativo se relaciona de forma positiva con el éxito futuro. Lo cual nos indica que es preciso tener en consideración que dentro del ámbito educativo se van forjando capacidades que ayuden a las personas a poder lograr sus objetivos.

Encausando educación y liderazgo, Burke (1986) descubrió que la formación académica potencia y forja ciertas capacidades de liderazgo. En tal sentido, teniendo claro lo antes mencionado, tenemos que el nivel académico influye en el desarrollo de capacidades de liderazgo, por eso es factible la idea de medir una variable como liderazgo dentro del contexto educativo. Acorde a esto Roces (2005) afirma que el liderazgo en las personas es desarrollable, por ende, se puede afirmar que conocer el desarrollo actual de las capacidades de liderazgo en adolescentes es de gran importancia para una posterior implementación de programas educativos, que sirvan para cubrir con la necesidad actual de forjar líderes; sumado a lo anterior, D' Alessio (2010) refiere que varias investigaciones demostraron que los líderes en el ámbito escolar influyen positivamente en el desempeño académico de los estudiantes.

Con respecto al liderazgo se han presentado un sin número de investigaciones, entre las más resaltantes, se tiene el del liderazgo transformacional, el cual es nombrado por Burns (1978), como el estilo de liderazgo que es real, ya que los líderes transformacionales son proactivos; es decir; se preocupan por optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal y organizacional.

Acorde a lo antes mencionado, cabe resaltar que es necesario la construcción de instrumentos que nos permitan obtener información fehaciente de liderazgo transformacional en adolescentes, ya que actualmente solo se encuentra una gran gama de instrumentos de este tipo pero enfocado para el ámbito organizacional.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

Ochoa y Pérez (1998) desarrollaron un 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. Este trabajo tuvo el objetivo de evaluar la validez convergente y divergente de dicho cuestionario, empleando para el análisis de datos, la técnica de componentes de varianza. Se tomaron variables de contraste como 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 de 98 unidades muestrales, integrada cada una por tres personas (gerente, compañero y subordinado) para un total de 294 participantes que provenían de 2 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 fue 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, resultó un instrumento confiable (mediante el Alfa de Cronbach entre .74 y .94) y válido para la medición de liderazgo.

Vega y Zavala (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo CMLQ forma 5X Corta de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Este estudio fue una investigación de tipo metodológico descriptivo y correlacional; con un diseño no experimental, ex post-facto y transversal, que tuvo como objetivo general adaptar al contexto cultural chileno el instrumento Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) Forma 5X Corta, en sus dos versiones: Lider y Clasificador, desarrollado por los autores Bernard Bass y Bruce Avolio (2000), con respecto a la metodología, se trabajó por consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, la validez de contenido se realizó mediante el criterio de jueces y revisión de dos bilingües y un experto en gramática y lengua castellana, la validez de constructo se realizó a través de la matriz de inter correlaciones por variable y comparación de los resultados con criterio externo. El trabajo se realizó sobre una muestra no probabilística, dirigida, 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 donde se obtuvo un .97, en lo concerniente a la validez de contenido el promedio alcanzado para las variables en la versión de líder fluctuó entre 84% y 100%, y para la versión clasificador entre 92% y 100%; en lo referido a la validez de constructo se obtuvieron resultados similares a los encontrados por los autores originales del cuestionario.

Barbosa, Contreras y Juárez (2013). Realizaron las propiedades psicométricas del test de adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo. Obtuvieron las propiedades psicométricas de Test de Adjetivos de Pitcher (TAP) para evaluar el liderazgo. Participaron 400 trabajadores del sector salud de ciudades de Bogotá como: Cali, Bucaramanga y Barranquilla, en Colombia. A través un modelo logístico con los parámetros de dificultad y discriminación se analizaron las propiedades de los ítems. La función de información del test resultó más informativa en los niveles intermedios (entre -1.4 y 1.6); los indicadores de dificultad y discriminación fueron adecuados. 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. Finalmente se concluyó que las propiedades psicométricas son adecuadas, por lo que el Test de Adjetivos de Pitcher resulta de interés.

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

El liderazgo transformacional puede entenderse desde los planteamientos de Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) como el liderazgo que abarca un proceso cuyo enfoque se encuentra en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de forjarlos como seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan a cumplir la misión de la organización y el interés colectivo.



Asimismo, Bass (1985) nos menciona que los líderes transformacionales motivan para el desarrollo mediante la estimulación intelectual e inspirando a los seguidores a superar sus propios intereses para lograr el objetivo colectivo.

En tal sentido, estos autores nos señalan que el liderazgo transformacional se basa en la motivación hacia las personas para que logren dejar su mayor esfuerzo en el logro de ciertas expectativas.

De acuerdo a esto, Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013) nos habla que el liderazgo transformacional es un proceso de cambio positivo en los seguidores. Lerma (2007, citado en Bracho y García, 2013) nos menciona que este tipo de liderazgo postula que las personas seguirán a quien los inspire.

Por lo antes expuesto podemos discernir que el liderazgo transformacional se orienta hacia una participación activa de los seguidores, dándole un significado a su labor, también, estimula la conciencia del seguidor para la obtención de un mayor compromiso por parte de ellos para el alcance del o los objetivos, para lo cual el líder transformacional tiende a motivar e inspirar a las personas para lograr que ellos actúen por encima de sus propias exigencias laborales con el fin de generar cambios de carácter recursivo en el equipo de trabajo.

Para tal sentido, el liderazgo transformacional motiva e incentiva a los seguidores que sean participantes activos en los cambios del entorno interno, para lo cual se los debe sensibilizar para que se empoderen con respecto a los objetivos.

Bass (1985) considera el liderazgo transformacional como un constructo constituido por los siguientes factores: Carisma, motivación/inspiración, estimulación intelectual, consideraciones o influencia individualizada y tolerancia psicológica.

En lo concerniente a consideración individualizada, Bass y Avolio (1990, citado en Ochoa y Pérez, 1998) mencionan que esto hace referencia a que el líder trata a los seguidores de forma diferente pero con igualdad, se le da más dirección a sus metas, objetivos y retos, las responsabilidades otorgadas a los seguidores son dadas a los seguidores como una oportunidad de aprendizaje.

Otro autor Miller (1973, citado en Ochoa y Pérez, 1998), dividió la consideración individual en dos elementos: a) consideración otorgada a los grupos y equipos y b)

consideración individualizada, dando a entender que cada persona que actúa como seguidor debe ser tratada en base a sus necesidades y capacidades, la consideración y la individualización se torna como un proceso de intercambio, donde el supervisor consulta a los subordinados y los induce a discutir sus expectativas de forma individual.

Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013), refiere que el líder transformacional sabe, comprende y entiende las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, convirtiéndose en un facilitador, realizando una atención personalizada, quiere decir, que este tipo de líder conduce, dirige, guía y asesora manteniendo la consideración individual para cada seguidor.

Lerma (2007, citado en Bracho y García, 2013) afirma que el líder atiende las necesidades individuales de logro, con el fin de cada seguidor asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo.

Leitwood, Macall y Strauss (2009, citado en Bracho y García, 2013), menciona que el líder transformacional es individualista al momento de abordar a sus seguidores, tratando de alcanzar logros y crecimiento en cada seguidor, dentro de sus posibilidades.

Acorde a lo visto por los diversos autores con respecto al factor consideración individualizada, podemos decir que el líder transformacional, es el tipo de líder que posee una escucha activa, está constantemente pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral, para cada seguidor actúa de forma personalizada, atendiendo a cada necesidad de cada seguidor, propiciando para esto un ambiente de confianza para que el seguidor no se sienta supervisado.

En el factor de estimulación intelectual, Bass y Avolio (2006, citado en Ochoa y Pérez, 1998), nos dicen que los líderes transformacionales estimulan el esfuerzo extra del seguidor. Para lo cual, fomenta, impulsa y favorece la capacidad crítica del seguidor con respecto a la metodología para realizar actividades. Cada seguidor es apoyado a respaldar sus propios valores, creencias y expectativas.

Asimismo, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), mencionan que el líder transformacional empodera a los seguidores a que analicen los problemas

y puedan desarrollar sus propias habilidades intelectuales, haciendo hincapié en la reflexión y creación de nuevas ideas de solución ante situaciones de conflicto.

Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013), refieren que el líder transformacional conlleva a sus seguidores a cuestionar sus propias ideas para que adquieran novedosos paradigmas que replanteen conceptos y formas de actuación. Contribuye a que los seguidores sean innovadores y creativos.

Mascall y Strauss (2009, citado en Bracho y García, 2013), plantean que el líder plante retos constantemente a sus seguidores para que ellos puedan aplicar su intelecto para la solución de problemas para aumentar una mejor capacidad de adaptación y cambio hacia las actuales y nuevas circunstancias.

Los autores con respecto al factor de estimulación intelectual, señalan que los líderes transformacionales deben buscar desarrollar en los seguidores un avance en su pensamiento intelectual para una aplicabilidad en la búsqueda de la solución de problemas, lo cual, facilite la capacidad de adaptación y cambio en los seguidores.

En el factor de Motivación/Inspiración, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) indican que este líder transformador posee la capacidad y habilidad de poder motivar a sus seguidores para inspirarlos a dar esfuerzos extras para alcanzar los objetivos, es decir, el líder logra convencer a sus seguidores a través de alentar en amplio rango de intereses y en iniciar objetivos comunes.

Según Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013) el líder transformacional posee la habilidad de motivar a los seguidores para impulsarlos en la solución de problemas en pro de los objetivos.

Con respecto a esto Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que el líder transformador inspira, constantemente motiva y estimula con optimismo a los que lo rodean para comprometerlos con las metas, es decir, despierta el espíritu de equipo.

Los autores con respecto a este factor nos hacen hincapié que el líder transformacional es un inspirador por naturaleza, en base a optimismo y entusiasmo, lo cual le permite ser un motivador por excelencia, por lo que permite

desarrollar en sus seguidores un alto nivel de compromiso con respecto a los objetivos y/o metas.

Otro factor es el de influencia idealizada, con respecto a esto Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) menciona que este factor implica dar sentido de propósito a los seguidores, esto quiere decir que el líder presta una atención individualizada brindando apoyo, entrenamiento y oportunidades de mejora, ampliando y generando consistentes lazos de confianza para con sus seguidores y a la vez estableciendo un alto grado de conducta moral y ética.

Siguiendo con lo antes expuesto Leithwood, Mascal y Strauss (2009, citado en Bracho y García, 2013) indican que el líder transformacional ejerce sus relaciones con sus seguidores basadas en el respeto y confianza, asimismo, favorece y provee de bases a sus seguidores para aceptar cambios radicales.

Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que el líder transformador influye como un modelo a seguir por sus seguidores, debido a sus preceptos éticos y morales que efectúa en su accionar.

Por lo tratado con respecto al factor de influencia idealizada, podemos discernir que el líder transformacional teniendo como base su accionar, el cual está basado en altos niveles de moral y ética, logra desarrollar en sus seguidores una influencia de modelo a imitar.

Finalmente con respecto al factor tolerancia psicológica, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refieren que este factor hace referencia a la estimulación que genera el líder transformacional para que sus seguidores puedan ventilar de forma abierta sus discrepancias, críticas, con el fin de promover entre ellos la tolerancia, para lo cual el líder transformacional resolverá cada situación de conflicto o situación difícil mediante el sentido del humor, del cual hará uso también para corregir algún fallo en sus seguidores.

Acorde a esto, Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que el líder transformacional tiene la capacidad de tolerar errores dentro de sus seguidores, de no dramatizar el conflicto y usar el sentido del humor para crear un clima agradable para tales situaciones.

A lo largo de la historia diversos autores han desarrollado modelos concernientes a ciertos rasgos de personalidad que poseen los líderes. En esta parte nos centraremos en lo correspondiente a los líderes transformacionales. Maxwell (2007, citado en Bracho y García, 2013) menciona que el líder transformador aplica su esfuerzo en el aprendizaje de los seguidores con el propósito de potenciar la dinámica productiva. En tal sentido Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refieren que los líderes transformacionales por medio de su influencia estimulan cambios en la visión de sus seguidores, para que estos dejen de lado sus intereses particulares con necesidades vitales aun no satisfechas, para que se enfoquen en el interés colectivo.

Por lo antes mencionado, el proceso transformador dentro del liderazgo implica también cubrir necesidades de crecimiento personal de los seguidores, para lograr que estos se conviertan en líderes auto actualizados, auto dirigidos, auto regulados y auto controlados, con el fin de crear un efecto multiplicador. Acorde a lo antes expuesto Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) señalan que dentro de las características del líder transformacional se encuentran: el carisma, la creatividad, la interactividad, la visión, la ética, la orientación a las personas y la coherencia.

Dentro del característica del carisma Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refieren que el líder transformador en base a su carisma y su conducta ética y moral transmite seguridad y elevados estándares de actuación, logrando que los seguidores se identifiquen con él y que empiecen a imitarlo, además, generando un clima de confianza, respeto y lealtad.

Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que el líder transformacional muestra pro actividad, estimula la conciencia crítica con un enfoque colectivo. Otro aporte a esto es el Conger y Riggio (2007, citado en Bracho y García, 2013) mencionando que el carisma del líder transformador gesta un vínculo emocional entre líder y seguidores, lo cual incrementa el factor motivación.

Con respecto a la característica de la creatividad, autores como Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) señalan que el líder transformacional invita

y contribuye a propiciar ideas novedosas en los seguidores ante situaciones inesperadas.

Por otra parte, Conger y Riggio (2007, citado en Bracho y García) afirma que:

El líder creativo debe ser capaz de mostrar apertura para el aprendizaje, visión prospectiva, innovación, capacidad para crear sinergia, para asumir riesgos, compromiso e integridad en sus actuaciones. Es considerado como un sujeto capaz de diseñar y manejar el cambio más allá de los paradigmas establecidos (p. 169).

Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) expresan que “el líder creativo no utiliza el pensamiento convencional, emplea de manera eficaz su inteligencia y asume la sabiduría como un medio para alcanzar el éxito” (p.169).

En la característica de interactividad Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) el líder transformacional demuestra esta característica como estrategia para propiciar la sinergia en los seguidores. Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) hacen uso de esta característica estimulando cambios de forma colectiva, buscando el aporte de cada seguidor.

Conger y Riggio (2007, citado en Bracho y García, 2013) consideran que la interactividad del líder tiene como meta motivar e incentivar a los seguidores al cumplimiento de los objetivos mediante la acción proactiva.

Con respecto a la visión Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que esta característica “implica el grado en el que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores” (p. 170). Esto nos quiere decir que la visión del líder transformacional genera que los seguidores empleen más esfuerzos en pro de los objetivos colectivos.

Conger y Riggio (2007, citado en Bracho y García, 2013) mencionan que el líder debe tener “la cualidad de informar, guiar y orientar al seguidor para que este se identifique con los valores impulsores del logro de la visión” (p. 170)

Bass y Riggio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refieren que el líder transformacional a través de la generación de la confianza con sus seguidores lograra en ellos una mayor implicancia en la adjudicación de la visión.

En la característica de la ética Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refieren que el líder transformacional se comporta bajo preceptos éticos y morales elevados, por una personal intención y no por exigencia. También, Riggio y Richard (2008, citado en Bracho y García, 2013) refiere que el líder transformacional comparte, promueve y defiende valores claramente establecidos.

Siguiendo con esta temática, Riggio y Lee (2007, citado en Bracho y García, 2013) señalan que esta característica de la ética debe desligarse del ámbito emocional.

En orientación a las personas, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) explican que esta característica “implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos” (p. 170). Por tal motivo, es necesario que el líder transformacional fomente la comunicación elogiando el aporte individual de cada seguidor.

Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013) agrega que el líder debe atender a los requerimientos de sus seguidores de manera pertinente y eficaz.

En la característica de coherencia, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) afirman que:

El líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario (p. 171).

Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013) agrega que la coherencia en el líder transformacional debe ser dúctil para adaptarse, es decir, poder si es conveniente desbaratar paradigmas.

#### **1.4 FORMULACIÓN AL PROBLEMA**

¿Cuál es la validez y confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir?

#### **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Este trabajo servirá para poder revisar y revalidar el modelo teórico de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), y a la

vez medir este constructo en adolescentes, tendrá una relevancia social en el sentido de poder conocer en qué medida se van desarrollando o potenciando las capacidades que sirven para un posterior éxito en su formación como líderes, asimismo, como implicancia práctica ayudará a conocer que tan eficaz es la formación en las instituciones educativas. A la vez, se podrá constatar el vacío que tiene la medición instrumental actual, la cual se encuentra actualmente más orientada al ámbito organizacional –corporativo, más no en adolescentes. Por tal motivo, mediante este trabajo se pretenderá obtener un instrumento de fácil aplicación sobre liderazgo a la población adolescente.

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1 General**

- Determinar la validez y confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir

### **1.6.2 Específicos**

- Conocer las evidencias de validez de contenido mediante el criterio de jueces de la escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir.
- Conocer las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio de la escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir.
- Conocer las evidencias de confiabilidad por consistencia interna a través del Alfa de Cronbach de la escala de liderazgo transformacional LT1 en adolescentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Psicométrico: El cual:

Se relaciona con la construcción y adaptación de tests psicológicos, inventarios de personalidad, de intereses vocacionales y escalas de actitudes. Su propósito es desarrollar instrumentos de medición que reúnan los requisitos de “validez” y “confiabilidad” y que sean buenos predictores de la conducta; así como el desarrollo de “normas” para interpretar las



puntuaciones individuales al comparar con resultados grupales (Alarcón, 2013, p. 224).

## 2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

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 el desarrollo del desempeño deseado a través de la estimulación intelectual e inspirando a los seguidores a trascender sus propios intereses para lograr el objetivo común Bass (1985)	Estilo de liderazgo que se caracteriza por la capacidad para motivar con optimismo y guiar hacia el logro de metas con trabajo en equipo, adecuada comunicación, colaboración y sinergia de los seguidores. Transmite lealtad, confianza, seguridad, credibilidad y respeto por los valores, por lo que es aceptado y reconocido. Identifica nuevas oportunidades que se presenten, manteniendo visión de futuro y apertura a nuevos aprendizajes. Muestra interés en las necesidades de cada seguidor y los acompaña para encontrar soluciones a sus problemas. Es tolerante ante los problemas y usa el sentido del humor para resolver conflictos y superar tensiones.	<p><b>Carisma o Influencia idealizada:</b> Capacidad para entusiasmar, transmitir confianza, respeto y lealtad mediante la coherencia entre pensamiento, palabra y accionar teniendo como base marcados valores éticos y morales.</p> <p><b>Motivación o Inspiración:</b> Capacidad de inspirar, aumentar el optimismo y el entusiasmo favoreciendo la comunicación activa y eficaz.</p> <p><b>Estimulación Intelectual:</b> Capacidad de favorecer nuevos enfoques para viejos problemas, haciendo hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas</p> <p><b>Consideración Individual:</b> Capacidad de prestar atención a cada miembro mediante el acompañamiento, formación y consejo para inducir y encontrar la solución.</p> <p><b>Tolerancia Psicológica:</b> Capacidad de tolerar los problemas y usar el sentido del humor para crear un ambiente agradable para resolver conflictos y para manejar momentos duros.</p>	Ordinal

## 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.3.1. POBLACIÓN:

La población estará constituida por 1258 estudiantes de 3ero, 4to y 5to grado de secundaria de 4 instituciones educativas escolarizadas estatales mixtas del distrito del Porvenir según el Ministerio de educación (2016).

### 2.3.2. MUESTRA:

El tamaño de la muestra la conformarán 578 estudiantes teniendo un nivel de confianza del 95% y un intervalo de confianza de 3%.

Utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

$$n = 875$$

#### Leyenda:

n= tamaño de la muestra

z= nivel de confianza deseado: 95%

p= proporción de la población con la característica deseada (éxito):  
.5

q= proporción de la población sin la característica deseada  
(fracaso): .5

e= nivel de error dispuesto a cometer: 3%

N= tamaño de la población: 1258

#### Muestreo:

Para este estudio se utilizó el muestreo aleatorio por conglomerado, en el cual Lagares y Puerto (2001) refieren que:

En el muestreo por conglomerados, la población se divide en unidades o grupos, llamados conglomerados (generalmente son unidades o áreas en los que se ha dividido la población), que deben ser lo más representativas posible de la población, es decir, deben representar la

heterogeneidad de la población objeto del estudio y ser entre sí homogéneos. (p. 9)

### **2.3.3. UNIDAD ANÁLISIS:**

Un estudiante perteneciente al 3ero, 4to y 5to grado del nivel secundario de instituciones educativas escolarizadas privadas mixtas del distrito de Lima.

#### **Criterios de inclusión**

- Estudiantes varones y mujeres de 3º, 4º y 5º grado del nivel secundario.
- Estudiantes mayores de 11 años de edad
- Estudiantes menores de 18 años de edad
- Mantener predisposición para la aplicación del instrumento psicológico.
- Estudiantes que asistan a talleres extracurriculares.

#### **Criterios de exclusión**

- Estudiantes que tengan más del 50 % de inasistencias
- Estudiantes que asistan a talleres extracurriculares

### **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

**Técnica:** La evaluación psicológica, la cual según Garaigordobil (1998, citado en Aragón, 2004) considera como:

Una técnica o proceso que reúne 3 requisitos: primero, la determinación de un contexto, un objetivo, un evaluador, un evaluado, una técnica o procedimiento de medida y una interpretación de valores obtenidos, como segundo, la existencia de un marco teórico que permita la ubicación de las hipótesis, y como último requisito, poseer un sistema de categorías que permita la clasificación del evaluado (p. 25).

**Instrumento:** Escala de Liderazgo Transformacional LT1.

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

### **Validez:**

La validez de contenido se **realizará** mediante el criterio de jueces usando el índice de la V de Aiken donde V será mayor a 0.80 usando el estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

La validez de constructo se **realizará** a través del Análisis Factorial Exploratorio para poder obtener la estructura del instrumento usando el estadístico Factor 10.3, donde se espera obtener un porcentaje de varianza mayor al 50% y cargas factoriales mayores a 0.20.

La validez de criterio se realizará mediante el índice de correlación de Pearson o Spearman donde se espera que r sea mayor que 0.30.

### **Confiabilidad:**

La confiabilidad se realizará mediante consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach donde se espera que el resultado sea mayor a 0.70.

## **2.6. ASPECTOS ÉTICOS:**

Como estudiante y futuro psicólogo he creído conveniente seguir en relación con el Código de Ética del Psicólogo Peruano (2014) considerando:

Dirigir investigaciones donde nuestro juicio indique es necesario y planificar cualquier investigación de tal forma que la posibilidad de error en sus resultados sea mínima; proporcionando amplia información sobre las limitaciones de los datos e hipótesis, especialmente cuando éstos pueden perjudicar a individuos o grupos específicos; publicar los informes completos con respecto a nuestro trabajo, sin tergiversar la interpretación de los resultados y evitando cualquier clase de vínculos que interfieran con la objetividad de nuestro trabajo. Asimismo, como investigador, se tiene que estar informado de la reglamentación existente sobre la consecución de investigaciones con sujetos humanos y animales.

Por otro lado, se tiene la obligación de salvaguardar la información acerca de un individuo o grupo, que se obtenga en el curso de alguna práctica, enseñanza o investigación, a la vez, debe demostrarse la validez de programas y procedimientos usados para la interpretación de pruebas psicológicas (tests) mediante evidencias

apropiadas. Acorde a esto, al efectuar una investigación, se debe asumir la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. En la medida en que esta evaluación sugiera un compromiso con algunos de los principios éticos, el investigador tiene obligación de buscar consejo ético y de salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Validez del instrumento

Tabla 2:

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional LT1 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***	0.89	.001***
item9	1	.001***	1	.001***
item10	1	.001***	0.89	.001***
item11	1	.001***	1	.001***
item12	1	.001***	1	.001***
item13	1	.001***	1	.001***
item14	1	.001***	0.89	.001***
item15	1	.001***	1	.001***
item16	1	.001***	1	.001***
item17	1	.001***	1	.001***
item18	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 19	0.89	.001***	0.89	.001***
Ítem 20	0.89	.001***	0.89	.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***	0.89	.001***
Ítem 26	0.89	.001***	1	.001***
Ítem 27	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 28	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 29	0.89	.001***	0.89	.001***
Ítem 30	1	.001***	1	.001***
Ítem 31	1	.001***	0.78	.001***
Ítem 32	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 33	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 34	1	.001***	1	.001***
Ítem 35	1	.001***	1	.001***
Ítem 36	0.89	.001***	0.89	.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***	0.89	.001***
Ítem 46	0.89	.001***	1	.001***
Ítem 47	0.89	.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***	0.89	.001***
Ítem 56	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 57	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 58	1	.001***	1	.001***
Ítem 59	1	.001***	1	.001***
Ítem 60	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 61	1	.001***	0.89	.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	0.89	.001***	0.89	.001***
Ítem 82	1	.001***	1	.001***
Ítem 83	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 84	1	.001***	0.89	.001***
Ítem 85	1	.001***	0.89	.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	0.89	.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***	0.89	.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 aprecian que los índices de validez de contenido en claridad y relevancia de los ítems pertenecientes a la escala de liderazgo transformacional LT1, donde se puede observar que todos los ítems resultaron significativos, debido a que obtuvieron un puntaje mayor a .80

Tabla 3:

Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional LT1 en estudiantes de nivel secundario

Ítem	V de Aiken	Sig.(p)
item1	0.85	.001***
item2	0.89	.001***
item3	0.93	.001***
item4	0.96	.001***
item5	0.93	.001***
item6	1.00	.001***
item7	0.96	.001***
item8	0.81	.001***
item9	0.85	.001***
item10	0.85	.001***
item11	0.96	.001***
item12	0.96	.001***
item13	0.96	.001***
item14	0.96	.001***
item15	0.93	.001***
item16	0.93	.001***
item17	0.93	.001***
item18	0.81	.001***
Ítem 19	0.81	.001***
Ítem 20	0.89	.001***
Ítem 21	0.85	.001***
Ítem 22	0.96	.001***
Ítem 23	0.85	.001***
Ítem 24	0.85	.001***
Ítem 25	0.89	.001***
Ítem 26	1.00	.001***
Ítem 27	0.85	.001***
Ítem 28	0.89	.001***
Ítem 29	0.96	.001***
Ítem 30	0.93	.001***
Ítem 31	0.81	.001***
Ítem 32	0.81	.001***
Ítem 33	0.93	.001***
Ítem 34	0.96	.001***
Ítem 35	1.00	.001***
Ítem 36	0.78	.001***
Ítem 37	0.93	.001***
Ítem 38	0.96	.001***
Ítem 39	0.96	.001***
Ítem 40	0.93	.001***
Ítem 41	0.96	.001***
Ítem 42	1.00	.001***
Ítem 43	0.96	.001***
Ítem 44	0.89	.001***
Ítem 45	0.85	.001***

Ítem 46	0.93	.001***
Ítem 47	0.96	.001***
Ítem 48	0.96	.001***
Ítem 49	0.89	.001***
Ítem 50	1.00	.001***
Ítem 51	0.85	.001***
Ítem 52	0.81	.001***
Ítem 53	1.00	.001***
Ítem 54	0.96	.001***
Ítem 55	1.00	.001***
Ítem 56	0.93	.001***
Ítem 57	0.89	.001***
Ítem 58	0.96	.001***
Ítem 59	0.96	.001***
Ítem 60	0.93	.001***
Ítem 61	1.00	.001***
Ítem 62	0.85	.001***
Ítem 63	1.00	.001***
Ítem 64	0.89	.001***
Ítem 65	1.00	.001***
Ítem 66	1.00	.001***
Ítem 67	0.89	.001***
Ítem 68	0.89	.001***
Ítem 69	0.93	.001***
Ítem 70	1.00	.001***
Ítem 71	0.96	.001***
Ítem 72	1.00	.001***
Ítem 73	0.85	.001***
Ítem 74	0.85	.001***
Ítem 75	1.00	.001***
Ítem 76	0.85	.001***
Ítem 77	1.00	.001***
Ítem 78	1.00	.001***
Ítem 79	1.00	.001***
Ítem 80	0.93	.001***
Ítem 81	0.89	.001***
Ítem 82	0.96	.001***
Ítem 83	1.00	.001***
Ítem 84	0.89	.001***
Ítem 85	0.89	.001***
Ítem 86	0.96	.001***
Ítem 87	0.96	.001***
Ítem 88	0.89	.001***
Ítem 89	0.96	.001***
Ítem 90	1.00	.001***
Ítem 91	1.00	.001***
Ítem 92	1.00	.001***
Ítem 93	1.00	.001***
Ítem 94	0.93	.001***

Ítem 95	0.93	.001***
Ítem 96	1.00	.001***
Ítem 97	0.96	.001***
Ítem 98	1.00	.001***
Ítem 99	1.00	.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 aprecian que los índices de validez de contenido en coherencia de los ítems pertenecientes a la escala de liderazgo transformacional LT1, donde se puede observar que todos los ítems resultaron significativos, debido a que obtuvieron un puntaje mayor a .80

Tabla 4:

Prueba de esfericidad de Bartlett e índice de adecuación muestral para AFE, en la escala de liderazgo transformacional LT1.

Estadísticos		Índices
<b>Determinante</b>		.007
<b>Test de esfericidad de Bartlett</b>		
X <sup>2</sup>		2778.3629
gl		1653
p		,001***
<b>Índice de Adecuación Muestral</b>		
KMO	Kaiser Meyer Olkin	,855
<b>n</b>		578

Nota: X<sup>2</sup> = índice Ji-cuadrado, gl = grados de libertad, KMO = índice Kaiser Meyer Olkin; n=Muestra.

Los valores del test de esfericidad de Bartlett, a ( $\chi^2 \geq \chi^2_{.05}$ ) reportan una matriz de datos relacionado. En tanto el índice de adecuación muestral reporta un valor dentro del límite sugerido para ejecución de AFE (KMO> .85).

Tabla 5:

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

Ítem	Factor					Comunalidad
	F_I	F_II	F_III	F_IV	F_V	

ítem 52	<b>0.332</b>		0.519
Ítem 40	<b>-0.295</b>		0.348
Ítem 46	<b>0.255</b>		0.624
Ítem 51	<b>-0.250</b>		0.266
Ítem 37	<b>0.219</b>		0.159
Ítem 27	<b>0.206</b>		0.356
Ítem 57	-0.196		0.308
Ítem 7	0.189		0.227
Ítem 41	0.179		0.558
Ítem 14	-0.146		0.140
Ítem 23	0.134		0.233
Ítem 32		<b>-0.387</b>	0.308
Ítem 20		<b>-0.334</b>	0.447
Ítem 3		<b>-0.275</b>	0.272
Ítem 33		<b>0.248</b>	0.282
Ítem 42		<b>-0.216</b>	0.396
Ítem 55		<b>0.204</b>	0.233
Ítem 35		0.196	0.373
Ítem 8		-0.170	0.322
Ítem 18		-0.170	0.196
Ítem 43		0.140	0.304
Ítem 6		-0.126	0.262
Ítem 19		-0.123	0.254
Ítem 54		0.091	0.302
Ítem 21		0.084	0.149
Ítem 53		<b>0.342</b>	0.364
Ítem 39		<b>0.335</b>	0.354
Ítem 22		<b>0.285</b>	0.376
Ítem 28		<b>0.246</b>	0.381
Ítem 10		<b>-0.227</b>	0.711
Ítem 16		<b>-0.217</b>	0.285
Ítem 50		<b>-0.210</b>	0.288
Ítem 25		-0.179	0.207
Ítem 5		-0.170	0.267
Ítem 13		0.144	0.272
ítem 4		0.122	0.167
Ítem 26		0.112	0.182

Nota: (Continúa en la tabla\_.\_)

Tabla 6:

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

Ítem	Factor					Comunalidad
	F_I	F_II	F_III	F_IV	F_V	
Ítem 45				<b>0.379</b>		0.311
Ítem 36				<b>0.315</b>		0.374

Ítem 2	<b>-0.298</b>	0.482
Ítem 44	<b>0.256</b>	0.245
Ítem 12	<b>-0.227</b>	0.359
Ítem 31	<b>0.222</b>	0.266
Ítem 17	<b>0.210</b>	0.402
Ítem 24	<b>-0.202</b>	0.199
Ítem 29	0.188	0.271
Ítem 15	0.158	0.274
Ítem 58	-0.114	0.497
Ítem 9	<b>0.323</b>	0.414
Ítem 34	<b>0.315</b>	0.271
Ítem 49	<b>0.280</b>	0.387
Ítem 56	<b>-0.269</b>	0.461
Ítem 38	<b>0.241</b>	0.468
Ítem 1	<b>-0.241</b>	0.377
Ítem 48	<b>0.223</b>	0.287
Ítem 47	0.194	0.296
Ítem 30	0.140	0.489
Ítem 11	-0.079	0.268
Var. Expl		32.913

Nota: (Continuación de la tabla\_..).

El AFE sugirió un modelo de 5 factores, como se ve en las tablas 5 y 6 explica el 32.913% de varianza de la escala. El factor I quedaría representado por los ítems 52, 40, 46, 51, 37 y 27, con saturaciones de .206 a .332. El factor II se representaría por los ítems 32, 20, 3, 33, 42 y 55, con saturaciones de .204 a .387. El factor III tendría a los ítems 53, 39, 22, 28, 10, 16 y 50, con saturaciones de .210 a .342. El factor IV, por su parte se estructuraría por los ítems 45, 36, 2, 44, 12, 31, 17 y 24, con saturaciones de .202 a .323. Finalmente, el factor V agrupa a los ítems 9, 34, 49, 56, 38, 1 y 48 con saturaciones de .223 a .323. De los 58 ítems iniciales, el modelo sugerido cuenta con 34, debido a que la diferencia reporta bajos niveles de saturación respecto al factor que agrupan.

### 3.2 Confiabilidad del Instrumento

#### Tabla 7.

*Consistencia interna de la escala de liderazgo transformacional LT1.*

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

Escalas	$\Omega$	Cant. De ítems
F_I	0.3	6
F_II	0.33	6
F_III	0.35	7
F_IV	0.38	8
F_V	0.36	7

Nota:  $\Omega$  = Coeficiente de consistencia Omega

El modelo de 5 factores sugerido por el AFE, presenta coeficientes de fiabilidad de .30 (F\_1) a .38 (F\_IV), lo cual indica que en los 5 escalas obtuvieron un puntaje bajo en lo referente a la fiabilidad.

#### IV. DISCUSIÓN

Es vital en el contexto actual dirigir la mirada hacia los lugares de formación, esencialmente, en la etapa vulnerable de la adolescencia, fase llena de cambios a

nivel físico y psicológico, asimismo, tiempo en el cual la formación académica en base a preceptos éticos y morales, siendo estas características del líder transformacional según Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), dejan huella a manera para nada desdeñable en los adolescentes, se vuelve fundamental, tomar a colación la relación positiva entre nivel educativo con el éxito futuro Campbell (1991). Acorde a lo antes expuesto, Burke (1986) descubrió que la formación académica potencia el desarrollo de capacidades propias del liderazgo.

Concluyendo, se puede discernir que obtener datos de cómo se van desarrollando ciertas capacidades de liderazgo en los estudiantes nos trae información de su nivel académico, no sólo exclusivamente de carácter cognitivo, sino también, de capacidades referentes a preceptos éticos y morales que actuaran en forma de pilares básicos en la formación de los adolescentes, con el fin de desarrollar el contexto socio cultural donde se encuentran. En tal sentido, se pretendió al realizar este estudio, concluir con la creación de una escala que permita tener un instrumento válido y confiable con el cual se pueda medir el constructo de liderazgo transformacional.

Debido a lo expuesto se vio necesario trabajar teniendo como población alumnos de instituciones educativas, escogiendo ambientes escolares nacionales de un distrito de la periferia de la provincia de Trujillo, como lo es el Porvenir.

Se trabajó con el muestreo aleatorio por conglomerado debido a la poca colaboración de la mayoría de instituciones educativas y su apertura a una gran masa de su población escolar, debido a que por factores ambientales las instituciones educativas habían iniciado con retraso el inicio de las clases.

Finalmente se pudo trabajar con cuatro instituciones educativas que tuvieron la apertura para poder aplicar la escala de liderazgo transformacional LT1, otorgándose algunos grados y secciones correspondientes a cada institución de formación académica.

Se terminó obteniendo una población total de 1258 estudiantes y como muestra a aplicar una masa de alumnos de 578.



Poniendo énfasis a la finalidad del estudio y en base al análisis y contraste de los resultados obtenidos después de la aplicación, desarrollaremos los resultados mediante análisis estadístico.

Para el cumplimiento del primer objetivo, se empezó con la construcción de la escala de liderazgo transformacional LT1 el cual contó con un total de 98 reactivos distribuidos en cinco factores, en base al modelo teórico de Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013), el cual proponía 4 factores para el ámbito organizacional, pero para al ámbito educativo añadía un factor más.

Concluida la escala, se vio la necesidad de determinar si el total de reactivos representaban el rasgo en medición (Alarcón, 2008), para lo cual se contó con 9 jurados que participaron en condición de expertos bajo los cuales se presentó la escala de liderazgo transformacional desarrollada en la tabla de especificaciones.

Bajo la revisión de los expertos y aplicando la fórmula de la V de Aiken, se pudo evidenciar que en su totalidad, los 98 reactivos de la escala de liderazgo transformacional obtuvieron puntajes significativos, debido a que obtuvieron puntajes mayores a .80 tanto en lo concerniente a claridad, coherencia y relevancia, lo cual va acorde a lo mencionado por Escurra (1988) el cual indica que se puede considerar significativos los puntajes obtenidos con un mayor puntaje a .80.

Con esta evidencia se determinó para afinar más la depuración de ítems, quedarse con los reactivos que posean 1 en dos de los tres aspectos antes mencionados (claridad, coherencia y relevancia), bajo esa premisa se pudo obtener finalmente un total de 58 ítems, con los cuales quedo la escala de liderazgo transformacional lista para su aplicación a la masa de muestra a aplicar.

Posterior a la aplicación, los resultados fueron puestos a un Análisis Factorial Exploratorio, el cual según Morales (2008) menciona que es el análisis propicio a utilizar si se pretende crear una escala y/o test. En esta misma línea Aiken (2003) refiere que el Análisis Factorial Exploratorio sirve para poder entablar interrelaciones entre los reactivos, teniendo lo expuesto por estos dos autores se torna imprescindible la aplicación de este método estadístico al momento de obtener la validez de una nueva escala.

El análisis Factorial Exploratorio estuvo justificado al obtenerse un índice de adecuación muestral KMO de .855 y valores de esfericidad de Bartlett a ( $\chi^2 \geq \chi^2_{.05}$ ), esto originó que se pudiese desarrollar el objetivo de poder determinar una estructura real del instrumento construido.

Los resultados del Análisis Factorial Exploratorio arrojó una estructura de 5 factores los que según la agrupación se denominó: Carisma, motivación/inspiración, estimulación intelectual, consideraciones o influencia individualizada y tolerancia psicológica, asimismo, se redujo la cantidad de 58 reactivos que quedaron después del criterio de jueces a 34 reactivos que fueron los que obtuvieron cargas factoriales mayores a .20 los cuales según Morales (2014) son cargas factoriales aceptables, reduciendo 24 reactivos por poseer un menor puntaje a .20. Este análisis Factorial Exploratorio también dejó como resultado una agrupación de los reactivos diferente en gran medida a la que se tenía antes de ser sometido los resultados de la aplicación a este método de análisis estadístico.

Teniendo la escala de liderazgo transformacional en su creación el uso de la escala de Likert, para determinar la Confiabilidad se vio necesario recurrir y trabajar mediante el Coeficiente Omega.

Al pretenderse que, al haber sido utilizada en la creación de este nuevo instrumento la escala Likert, el trabajar las cargas factoriales no se vea afectado, por encima al número de masa de muestra con el cual se trabajó. Por tal motivo, se tuvo la referencia de (Mc Donald, 1999) quien menciona que el trabajar con el Coeficiente Omega procura ser el método estadístico necesario para trabajar la fiabilidad cuando se tiene presente una escala de tipo Likert y una masa de muestra de aplicación mayor a 500. Añadido a esto (Timmerman, 2005) menciona que mediante el Coeficiente Omega se obtienen datos en suma más precisos referente a la consistencia de un instrumento sin importar el tamaño de los ítems.

Aplicado el Coeficiente Omega se pudo obtener puntajes en el factor 1: .3, en lo referente al factor 2: .33; en el factor 3: .35; en el factor 4: .38; y en el factor 5: .36.

Teniendo como base lo mencionado por Venturo y Caycho (2017) hacen mención que los valores del coeficiente omega pueden ser aceptados desde .65, pero son más representativos entre .70 y .90. Es claro constatar que se obtuvieron puntajes

no significativos en cada uno de los cinco factores, por lo cual no se ve viable la creación posterior de baremos y se busca en base a esto discernir qué factores pueden estar inmersos en propiciar esta baja de puntuaciones para cada factor en lo relacionado a la fiabilidad, como algunos mencionados en (Rey, 1972; Brown, 1982) como factores causales no sistemáticos, pudiendo ser la fatiga, motivación u otras distracciones

## **V. CONCLUSIONES**

- Se determinó las evidencias concernientes a la validez y confiabilidad de la nueva escala de liderazgo transformacional.
- Se logró crear la tabla de especificaciones acerca del constructo de liderazgo transformacional en base al modelo teórico de Bass y Avolio.
- Se determinó las evidencias de la validez de contenido mediante el criterio de jueces de la escala de liderazgo transformacional través del criterio de jueces obteniendo con la depuración 5 reactivos
- Se logró determinar las evidencias de la validez de constructo usando el estadístico del análisis factorial obteniendo una distribución de 5 factores con un total de treinta y cuatro reactivos
- Se determinó evidencias de la fiabilidad bajo el estadístico del Coeficiente Omega obteniendo como resultado puntajes menores al .60

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos, se sugiere:

- Posteriores revisiones correspondientes a la estructura de la escala de liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar aspectos correspondientes a la fiabilidad.
- Mayor control de factores que puedan tergiversar la información que se obtuviese de próximas aplicaciones.

## VIII. 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, diciembre). 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

- Bracho, O. y García, G. (2013, mayo). 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/0B0ZOSSt8lIG4YkRndW1jbHFjZU0/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
- Escurra, L. M. (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>
- 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/impresas/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.
- 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 chileno* (tesis de pregrado). Recuperado de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega\\_c/sources/vega\\_c.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf)

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

### Anexo 1.

*Distribución de ítems por factor, modelo sugerido por el AFE en la escala de liderazgo transformacional LT1.*

MODELO FACTORIAL SUGERIDO AFE	
FACTOR	Ítem
F_I	52
	40
	46
	51
	37
	27
F_II	32
	20
	3
	33
	42
	55
F_III	53
	39
	22
	28
	10
	16
F_IV	50
	45
	36
	2
	44
	12
F_V	31
	17
	24
	9
	34
	49
F_V	56
	38
	1
	48



## Anexo 2.

### 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	<b>X</b>			

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 entusiasarme con los objetivos del aula				
22	Uso un lenguaje optimista (si se puede, se lograra) 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	Apoyo 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				

