

Diana Diana

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL- DIANA 0401.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:426526442

Fecha de entrega

4 feb 2025, 12:01 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 feb 2025, 11:34 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL- DIANA 0401.docx

Tamaño de archivo

82.1 KB

13 Páginas

5,915 Palabras

35,900 Caracteres

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.researchgate.net	<1%
2	Internet	repositorio.esan.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados upeu on 2025-01-29		<1%
4	Trabajos entregados Universidad San Marcos on 2024-08-25		<1%
5	Internet	link.springer.com	<1%
6	Internet	docplayer.com.br	<1%
7	Publicación	Sergio Alexis Dominguez-Lara, Manuel Fernández-Arata, Denisse Manrique-Millo...	<1%
8	Internet	bvs.sld.cu	<1%
9	Internet	eclass.org	<1%
10	Trabajos entregados infopes on 2024-10-24		<1%
11	Internet	digibug.ugr.es	<1%

12	Internet	lareferencia.info	<1%
13	Internet	repositorio.unal.edu.co	<1%
14	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
15	Internet	roderic.uv.es	<1%
16	Internet	www.jonatanbanoschaparro.com	<1%
17	Publicación	Manuela Escobar-Sierra, Luis-Augusto Lara-Valencia, Pilar ValenciaDeLara. " 'Step...	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad ICESI on 2017-12-15	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología on 2024-12-02	<1%
20	Trabajos entregados	upeu on 2025-02-03	<1%
21	Internet	www.proz.com	<1%
22	Internet	www.scielo.org.pe	<1%
23	Internet	www.slideshare.net	<1%

Traducción y validación de una escala de liderazgo transformacional global en docentes peruanos de Educación Básica Regular

Resumen

El liderazgo transformacional se caracteriza por su capacidad para inspirar y motivar a los seguidores, fomentando su desarrollo personal y profesional para alcanzar un alto rendimiento. Este enfoque ha demostrado ser efectivo en la educación, mejorando la colaboración, el rendimiento académico y la innovación pedagógica. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos, como la adaptación a diferentes contextos culturales y la validación de instrumentos de medición adecuados. Este estudio tuvo como objetivo traducir y validar la Escala de Liderazgo Transformacional Global (GTL) en docentes peruanos de Educación Básica Regular. Con una muestra de 530 docentes, se realizaron análisis descriptivos, análisis factorial confirmatorio (AFC) y análisis de invarianza. El AFC mostró un ajuste adecuado del modelo con cargas factoriales entre 0.80 y 0.92. La consistencia interna fue excelente ($\alpha = 0.94$, $\omega = 0.94$) y la invarianza se confirmó para sexo y región. La GTL-S para docentes peruanos de Educación Básica Regular demostró ser una herramienta válida y confiable para medir el liderazgo transformacional en el contexto educativo peruano. Sus altos índices de confiabilidad y validez permiten evaluar y promover prácticas de liderazgo que mejoren el clima institucional, el bienestar docente y los resultados educativos, contribuyendo a una educación de calidad en Perú.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Validación, Educación Básica Regular, Docentes Peruanos, Escala GTL

Introducción

El liderazgo transformacional, desde su conceptualización inicial por Burns en 1978, ha evolucionado significativamente bajo la expansión teórica de Bass. Este paradigma de liderazgo se distingue por su enfoque en la transformación de las organizaciones mediante la inspiración y motivación de los seguidores, enfatizando simultáneamente el desarrollo personal y profesional para alcanzar un compromiso y rendimiento superiores (Bass & Riggio, 2006; Burns, 1978; Longshore & Bass, 1987). A diferencia de otros estilos que priorizan las transacciones y recompensas, el liderazgo transformacional se caracteriza por la habilidad de inspirar a los seguidores hacia la superación de sus intereses personales por el bien colectivo, promoviendo un ambiente de apoyo e innovación (Burns, 2022). Este enfoque ha demostrado su eficacia en diversos sectores, incluido el educativo, sanitario y corporativo, mejorando tanto el desempeño organizacional como el bienestar de los empleados (Avolio & Bass, 1995; Bass & Riggio, 2006). La investigación ha destacado su importancia en la gestión del cambio en contextos volátiles, subrayando su rol en la promoción de la innovación y adaptabilidad (Antonakis et al., 2003; House et al., 2004). Sin embargo, la aplicación del liderazgo transformacional enfrenta desafíos, incluyendo la necesidad de adaptarse a diferentes culturas y contextos, y la validez y coherencia de sus instrumentos de medición.

La literatura sobre educación resalta el importante papel del liderazgo transformacional, especialmente en la formación de culturas escolares positivas y colaborativas. Los docentes transformacionales fomentan la colaboración y participación activa, siendo cruciales en el desarrollo de entornos de aprendizaje positivos (Griffith, 2004; Leithwood & Jantzi, 2000; Shields, 2010). Este tipo de liderazgo es particularmente relevante durante la educación básica, un periodo esencial para establecer las bases del aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades vitales. Investigaciones muestran que el liderazgo transformacional mejora significativamente el rendimiento académico, la motivación intrínseca y la autoestima de los estudiantes (Anderson, 2017; Herman et al., 2021; Moolenaar et al., 2010). Además, impulsa una actitud proactiva hacia la innovación en las prácticas pedagógicas y el fortalecimiento de la

autoeficacia docente, aspecto crucial para un ambiente de aprendizaje innovador (Quines & Pablo, Jr., 2023). La relevancia del liderazgo transformacional se extiende más allá del ámbito educativo a contextos de liderazgo global, siendo crucial para gestionar la diversidad en entornos multiculturales (Ramsey et al. 2017; Deng et al. 2023). Por ello, la necesidad de cultivar líderes transformacionales que inspiren y motiven al personal docente es imperativa para mejorar el desempeño docente y contribuir a una educación de calidad (Deng et al., 2023; Ramsey et al., 2017). En la práctica escolar, el liderazgo transformacional de los directores tiene un impacto directo y positivo en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los maestros de escuelas primarias, mejorando así los entornos colaborativos y proactivos, también este liderazgo influye en el rendimiento y la motivación laboral de los maestros (Andriani et al., 2018; Supermane et al., 2018). Además, se ha observado que la autoeficacia juega un rol mediador entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, sugiriendo que su fortalecimiento podría amplificar los efectos del liderazgo transformacional (Quines & Pablo, Jr., 2023). Finalmente, el liderazgo transformacional fomenta la innovación y la creatividad docente, siendo clave para impulsar la motivación laboral y la innovación en las prácticas pedagógicas en escuelas estatales primarias (Meeka Haestetika et al., 2023).

14 El liderazgo transformacional en la Educación Básica Regular en Perú, delinea un horizonte prometedor para abordar los desafíos educativos contemporáneos. Esta modalidad de liderazgo, caracterizada por la estimulación intelectual, la motivación inspiradora, la consideración individual, y la influencia idealizada, desempeña un rol crucial en la mejora del clima institucional, el bienestar docente y los resultados educativos. Los estudios indican que las prácticas de liderazgo transformacional adoptadas por los directivos pueden influir positivamente en el desarrollo profesional de los docentes y, por ende, en el desempeño académico de los estudiantes (Porrás-García & Duche-Pérez, 2023). La investigación sobre el liderazgo transformacional en el ámbito educativo latinoamericano, particularmente en Perú, resalta cómo las características personales y el estilo de liderazgo de los directores son fundamentales para el desarrollo profesional de los docentes y la transformación institucional hacia la mejora de la calidad educativa. Se han identificado rasgos clave como el carisma, la creatividad, la interactividad, la visión, la orientación hacia las personas, la coherencia, y la ética, que, junto con la motivación, la estimulación intelectual, la atención personalizada, la influencia idealizada y la tolerancia psicológica, permiten a los líderes transformacionales guiar, motivar y movilizar efectivamente a la comunidad educativa hacia una visión compartida y un clima organizacional positivo (Valladolid Villalobos, 2023). Este enfoque destaca la importancia de implementar estrategias específicas, como programas de desarrollo, incentivos y formación continua, para potenciar la motivación y el rendimiento de los docentes. Se pone especial énfasis en el bienestar emocional y físico de los docentes, reconociendo su rol indispensable en la mejora de competencias pedagógicas y en el fomento del desarrollo profesional continuo (Porrás-García & Duche-Pérez, 2023). Además, se subraya la necesidad de adoptar liderazgos transformacionales y distribuidos frente a la falta de políticas coherentes para el desarrollo de competencias en liderazgo educativo en América Latina y el Caribe. La adopción de este estilo de liderazgo puede influir positivamente en el ambiente institucional y la mejora pedagógica, conectando el desempeño de directivos y docentes con sus capacidades personales y prácticas pedagógicas, y proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias que promuevan una educación de calidad en Perú (Quispe-Llactahuaman et al., 2023).

12 En el ámbito del liderazgo transformacional, la evolución y validación de instrumentos de medición han sido fundamentales para comprender y aplicar este estilo de liderazgo en diversos contextos organizacionales y culturales. El TLQ se destacó por su enfoque dual en la transformación organizacional y la promoción de la creatividad, evaluado en un contexto sudafricano. Este instrumento subraya la importancia de adaptaciones culturales para asegurar su relevancia, aunque su amplio enfoque y la ausencia de detalles específicos sobre su fiabilidad y

formato pueden limitar su aplicabilidad directa en contextos específicos (Grobler & Grobler, 2023). Por su parte, la STL, validada en el contexto estadounidense de programas de tratamiento de sustancias, aborda dimensiones relacionadas con la integridad, el riesgo sensato y el fomento de la innovación, entre otros, destacando la relevancia del liderazgo transformacional en ambientes de alta presión. Sin embargo, su especificidad de contexto y la falta de información sobre la confiabilidad de cada dimensión sugieren limitaciones en su generalización (Edwards et al., 2010). En contraste, el Inventario de Comportamiento de Liderazgo Transformacional ofrece un enfoque comprensivo con alta confiabilidad, medido a través de una escala de 7 niveles, aunque su validación en contextos no especificados plantea preguntas sobre su universalidad (Stelmokienė & Endriulaitienė, 2009). Frente a estos instrumentos, la Escala Global de Liderazgo Transformacional (GTL), inicialmente desarrollada por Carless et al., (2000) en Australia, se presenta como una herramienta eficaz y concisa para evaluar el liderazgo transformacional. La GTL está diseñada como un constructo unidimensional y consiste en solo 7 ítems, lo que facilita una evaluación rápida y directa. Esta escala emplea un formato Likert de 5 puntos y ha demostrado tener una confiabilidad excepcional con un alfa de Cronbach de .93, asegurando así una consistencia interna robusta. La efectividad de la GTL fue inicialmente comprobada en Australia dentro de una gran organización financiera, donde los subordinados evaluaron a sus gerentes de sucursal. Posteriormente, la escala fue validada internacionalmente en Portugal (van Beveren et al., 2017). En este nuevo contexto, se aplicó en grupos de trabajo y confirmó su capacidad para medir el liderazgo transformacional a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Esta validación adicional demostró correlaciones positivas con variables relevantes como la autonomía del equipo y la calidad de la experiencia grupal.

La adaptabilidad de la GTL a diferentes contextos culturales ha sido una de sus mayores fortalezas, destacando su flexibilidad y aplicabilidad en diversos entornos. Esta característica fue aprovechada en Perú, donde la escala se adaptó específicamente al ámbito de los docentes de Educación Básica Regular. Esta adaptación subraya el potencial de la GTL para investigar y promover el liderazgo transformacional en el sector educativo, contribuyendo al desarrollo profesional, la motivación y la mejora del aprendizaje y bienestar estudiantil. La brevedad y el enfoque concentrado de la GTL no solo facilitan su aplicación y análisis en investigaciones y prácticas educativas, sino que también proporcionan una evaluación comprensiva del liderazgo transformacional sin la complejidad o demanda de tiempo de instrumentos más extensos. Por lo que el objetivo del presente estudio es, analizar las propiedades métricas de una escala de Liderazgo Transformacional Global para docentes peruanos de Educación Básica Regular en Perú, 2024.

Métodos

Diseño y Participantes

El presente estudio, de naturaleza instrumental (Ato et al., 2013), empleó un método de muestreo por conveniencia para seleccionar a los participantes. Para determinar el tamaño de la muestra necesaria, se utilizó una calculadora electrónica propuesta por Soper (2024), considerando varios factores críticos: el número de variables observadas y latentes en el modelo propuesto, el tamaño del efecto esperado ($\lambda=0.10$), el nivel de significancia estadística ($\alpha=0.05$) y el poder estadístico deseado ($1-\beta=0.90$). Aunque la muestra mínima requerida se calculó en 199 participantes, se reclutaron un total de 530 docentes peruanos de Educación Básica Regular con una edad comprendida entre los 22 y 58 años ($M=38$, $DS=9.45$). La mayoría eran de sexo femenino (57%). En términos de estado civil, la mayoría eran casados (56.0%), de procedencia de la Costa (52.1%) y con grado de instrucción de licenciados (44.7%).

Tabla 1. Características sociodemográficas

Características		n	%
Región	Costa	276	52.1
	Selva	145	27.4
	Sierra	109	20.6
Grado de instrucción	Bachiller	226	42.6
	Licenciado (a)	237	44.7
	Maestría	33	6.2
	Técnico	34	6.4
Estado civil	Casado/a	297	56.0
	Separado(a)	37	7.0
	/Divorciado(a)		
	Soltero	196	37.0

Instrumentos.

Liderazgo Transformacional Global: Se utilizó la versión en inglés del Liderazgo Transformacional Global (GTL), desarrollada por Carless et al. (2000) en Australia, para evaluar el constructo de liderazgo transformacional. La escala consta de 7 ítems que miden un único constructo de liderazgo transformacional y presenta una fiabilidad satisfactoria, con una alta consistencia interna medida a través del alfa de Cronbach ($\alpha = .93$). Los ítems de la GTL utilizan una escala tipo Likert de 5 puntos, que varía desde "raramente o nunca" hasta "muy frecuentemente o siempre".

La adaptación al español de la escala de GTL se llevó a cabo mediante un proceso de adaptación cultural que siguió metodologías establecidas previamente (Beaton et al., 2000):

1. Inicialmente, dos traductores nativos de español y bilingües tradujeron de manera independiente el GTL del inglés al español.
2. A continuación, dos expertos bilingües, quienes no estaban familiarizados con el GTL original, realizaron una retraducción de la versión en español al inglés.
3. Luego, para conformar una versión preliminar del GTL en español, tres administradores y un docente revisaron tanto la versión traducida al español como las versiones retraducidas al inglés.
4. Esta versión preliminar fue sometida a prueba con un grupo de 8 docentes para evaluar su comprensión y adecuación al contexto cultural y lingüístico español.
5. La escala se denominó Liderazgo Transformacional Global en español (GTL-S) (ver Tabla 2).

Procedimiento

La investigación recibió la aprobación ética del Comité de Ética de una Universidad Peruana, bajo el código 2024-CEUPeU-020. Se invitó a los participantes a responder un cuestionario en línea, alojado en Google Forms. Antes de iniciar la recolección de datos, se garantizó el cumplimiento de las normativas de confidencialidad y los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki. Esto incluyó informar detalladamente a los participantes sobre los objetivos de la investigación y obtener su consentimiento informado.

Análisis de datos

Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo de los ítems de la GTL-S, considerando la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, así como el análisis de correlación inter-ítems corregido.

Los valores de asimetría (g_1) y curtosis (g_2) se consideraron aceptables dentro del rango de ± 1.5 (George & Paul Mallery, 2003). Se utilizó el análisis de correlación ítem-test corregido para excluir ítems con $(r(i-tc)) \leq 0.2$ (Kline, 2016).

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (AFC) sobre la estructura unifactorial de la escala, utilizando el método de estimación MLR (Maxima versolimitud Robusta), recomendado para datos que no cumplen con la suposición de normalidad (Muthen & Muthen, 2017). Los parámetros empleados para evaluar el ajuste del modelo incluyeron el chi-cuadrado (χ^2), el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el Índice de Tucker-Lewis (TLI), con valores sugeridos ≥ 0.90 , y el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) y el Índice de Ajuste Estándar de Residuos Cuadrados Medios (SRMR), con valores ≤ 0.08 (Kline, 2016; Schumacker & Lomax, 2016). La fiabilidad de la escala se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, con valores superiores a 0.70, indicando una consistencia interna adecuada (McDonald, 1999).

Para examinar la invarianza de medición (IM) de la escala por sexo, se realizó un análisis factorial confirmatorio multigrupo. Se consideraron cuatro niveles de invarianza: configural, métrica, escalar y estricta, estableciendo la invarianza con diferencias en ΔCFI menores a 0.010 (Chen, 2007). También se desarrolló un modelo explicativo a través de la modelización por ecuaciones estructurales, aplicando los mismos criterios de ajuste y el estimador MLR.

Los análisis estadísticos se efectuaron utilizando RStudio (Allaire, 2018) con la versión 4.1.1 de R (R Foundation for Statistical Computing, Viena, Austria; <http://www.R-project.org>). Para el análisis factorial confirmatorio y la modelización por ecuaciones estructurales, se usó el paquete "lavaan" (Rosseel, 2012), y el análisis de invarianza de medición se facilitó mediante el paquete "semTools" (Jorgensen et al., 2022).

Resultados

Estadísticos descriptivos de los ítems

La tabla 2 presenta las estadísticas descriptivas de los ítems de la escala de Liderazgo Transformacional Global (GTL-S). Los ítems tienen medias (M) que oscilan entre 3.84 y 4.09, indicando una tendencia hacia respuestas positivas en la escala Likert de 5 puntos. Las desviaciones estándar (sd) varían entre 0.83 y 0.97, mostrando una dispersión moderada de las respuestas. Los coeficientes de asimetría (g_1) son negativos, que van de -0.90 a -1.20, sugiriendo que las respuestas tienden a concentrarse en las opciones superiores de la escala. Los coeficientes de curtosis (g_2) varían entre 0.88 y 2.17, indicando una distribución levemente más apuntada o con colas más largas de lo normal en algunos ítems. Los coeficientes de correlación corregida ($r.cor$) oscilan entre 0.78 y 0.89, reflejando una alta consistencia interna y una fuerte relación entre los ítems y el constructo global de liderazgo transformacional.

Tabla 2. Estadística descriptiva

Versión en inglés	Versión en español						$r(i-tc)$
		M	sd	g_1	g_2		
1. communicates a clear and positive vision of the future.	Mi líder de equipo comunica una visión del futuro clara y positiva.	3.99	0.87	-1.13	1.80	0.78	
2. treats staff as individuals, supports and encourages their development.	Mi líder de equipo trata al personal como individuos, apoya y fomenta su desarrollo.	4.01	0.89	-1.20	1.87	0.80	

3. gives encouragement and recognition to staff.	Mi líder de equipo ofrece aliento y reconocimiento al personal.	3.87	0.97	-0.98	0.88	0.82
4. fosters trust, involvement and cooperation among team members.	Mi líder de equipo promueve la confianza, la participación y la cooperación entre los miembros del equipo.	4.03	0.88	-1.17	1.78	0.89
5. encourages thinking about problems in new ways and questions assumptions.	Mi líder de equipo alienta a pensar en los problemas de nuevas maneras y cuestiona las suposiciones.	3.84	0.91	-0.90	0.97	0.80
6. is clear about his/her values and practices which he/she preaches.	Mi líder de equipo es claro(a) respecto a sus valores y practica lo que predica.	4.09	0.83	-1.19	2.17	0.80
7. instils pride and respect in others and inspires me by being highly competent.	Mi líder de equipo inculca orgullo y respeto en los demás y me inspira al ser altamente competente.	3.98	0.90	-1.16	1.81	0.80

Análisis Factorial Confirmatorio y Confiabilidad

El análisis factorial confirmatorio (AFC) del GTL-S se realizó siguiendo los criterios establecidos por Carless et al. (2000). Los resultados indican un ajuste adecuado del modelo: $\chi^2 = 27.170$, $gl = 14$, $p = 0.018$, CFI = 0.99, TLI = 0.98, RMSEA = 0.04 (IC del 90%: 0.02 - 0.06) y SRMR = 0.02. En cuanto a las cargas factoriales, todas los ítems presentan valores superiores a 0.50 ($\lambda > 0.50$), lo que sugiere una buena contribución de las variables observadas al constructo latente. Específicamente, las cargas factoriales oscilan entre 0.80 y 0.92, confirmando la relevancia de todos los ítems en la medición del constructo latente. Por lo tanto, no se recomienda eliminar ningún ítem de la escala. En cuanto al análisis de consistencia interna, los coeficientes de fiabilidad, tanto el alfa de Cronbach (α) como el omega de McDonald (ω), registraron un valor de 0.94, lo que indica una excelente consistencia interna de la escala.

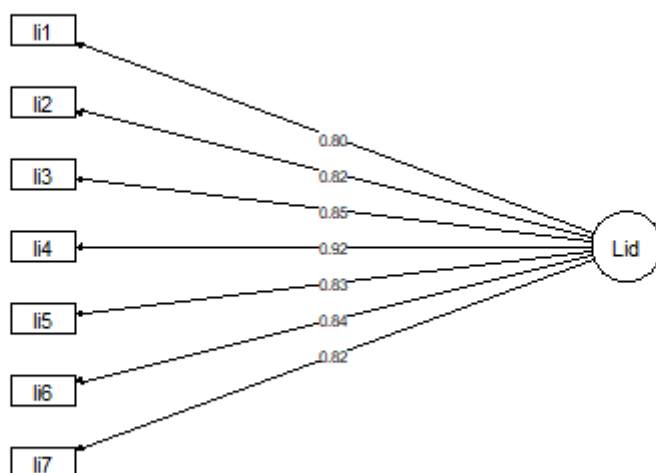


Figura 1. Modelo teórico

Invarianza

Se evaluó la invarianza del GTL-S mediante una secuencia de modelos de invarianza jerárquicos, cada vez más restrictivos, considerando sexo y región (costa, sierra, selva). La evaluación comenzó con la invarianza configuracional, seguida de la invarianza métrica (igualdad de cargas factoriales), la invarianza escalar (igualdad de cargas factoriales e interceptos), y finalmente, la invarianza estricta (igualdad de cargas factoriales, interceptos y varianzas residuales). Los resultados indicaron que para sexo, el CFI fue 0.986 en el modelo configuracional, 0.987 en el modelo métrico ($\Delta\text{CFI} = -0.001$), 0.986 en el modelo escalar ($\Delta\text{CFI} = 0.001$), y 0.988 en el modelo estricto ($\Delta\text{CFI} = -0.002$). Para región, el CFI fue 0.981 en el modelo configuracional, 0.982 en el modelo métrico ($\Delta\text{CFI} = -0.001$), 0.981 en el modelo escalar ($\Delta\text{CFI} = 0.001$), y 0.979 en el modelo estricto ($\Delta\text{CFI} = 0.002$). Las diferencias en el CFI (ΔCFI) fueron inferiores a 0.010 en todas las comparaciones, lo que evidencia la invarianza del modelo entre los grupos de sexo y región. Estos resultados sugieren que la GTL es una herramienta válida y confiable para medir el liderazgo transformacional de manera consistente a través de diferentes grupos demográficos.

Tabla 3. Invarianza según sexo y región

Invarianza	χ^2	df	p	TLI	RMSEA	SRMR	CFI	
Sexo								
Configural	47.041	28	0.014	0.979	0.051	0.02	0.986	
Metric	51.349	34	0.029	0.984	0.044	0.028	0.987	-0.001
Scalar	58.261	40	0.031	0.986	0.042	0.029	0.986	0.001
Strict	62.921	47	0.06	0.989	0.036	0.03	0.988	-0.002
Región								
Configural	69.325	42	0.005	0.972	0.061	0.023	0.981	
Metric	80.965	54	0.01	0.979	0.053	0.047	0.982	-0.001
Scalar	93.505	66	0.015	0.982	0.049	0.049	0.981	0.001
Strict	110.652	80	0.013	0.984	0.047	0.058	0.979	0.002

Convergencia y discriminación

La tabla 4 proporciona una evaluación de la validez convergente y discriminante de los constructos del GTL-S, Burnout y Compromiso Laboral, junto con los ajustes del modelo de medición. El modelo muestra un ajuste adecuado: $\chi^2 = 265.860$, $gl = 112$, $p = 0.000$, $\text{CFI} = 0.96$, $\text{TLI} = 0.96$, $\text{RMSEA} = 0.05$ (90% CI 0.04 - 0.06), $\text{SRMR} = 0.04$. En cuanto a la validez convergente, las varianzas extraídas promedio (AVE) para Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral son de 0.71 y 0.52, respectivamente, lo que sugiere que una proporción sustancial de la varianza en los indicadores es explicada por los constructos. Para el constructo de Burnout, con un solo ítem, la AVE es 1. Las correlaciones entre los constructos indican relaciones significativas: Liderazgo Transformacional tiene una correlación positiva de 0.37 con Compromiso Laboral y una correlación negativa de -0.18 con Burnout. Burnout y Compromiso Laboral tienen una correlación negativa de -0.32. Asimismo, las AVE son mayores que las correlaciones entre los constructos, cumpliendo con los criterios de validez discriminante.

Tabla 4. Validez convergente y discriminante

Constructo	1	2	3	AVE
------------	---	---	---	-----

1.Liderazgo Transformacional	1	0.03	0.14	0.71
2. Burnout	-0.18	1	0.10	1
3. Compromiso Laboral	0.37	-0.32	1	0.52

Discusión

En nuestra investigación, los resultados del análisis factorial confirmatorio (AFC) indican un ajuste adecuado del modelo del GTL-S. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que emplearon técnicas similares de evaluación del ajuste del modelo. Por ejemplo, Carless, Wearing y Mann (2000) analizaron ítems de liderazgo transformacional, reportando valores de ajuste que incluyen RMSEA = 0.11 y RNI = 0.97. Aunque sus valores de RMSEA fueron superiores a los nuestros, ambos estudios confirman la relevancia de las cargas factoriales de los ítems, con rangos similares (0.72 a 0.88 en su estudio frente a 0.80 a 0.92 en el nuestro). En un estudio más reciente, Beveren et al. (2017) también realizaron un AFC, obteniendo un CFI de 0.98 y un RMSEA de 0.097, con intervalos de confianza entre 0.065 y 0.130. Aunque su RMSEA fue más alto, su CFI estuvo en línea con nuestros resultados, sugiriendo que ambos modelos presentan un buen ajuste. Este estudio, junto con otros trabajos como los de Byrne (2010) y Kline (2005), respalda la robustez de nuestro modelo y su adecuación a la población estudiada. Asimismo, nuestros resultados muestran que todas las cargas factoriales de las variables latentes son superiores a 0.50, con un rango de 0.80 a 0.92, lo que sugiere una excelente contribución de las variables observadas al constructo latente. Este hallazgo es crucial porque asegura que cada ítem mide adecuadamente el constructo subyacente, proporcionando evidencia de validez convergente.

En el análisis de consistencia interna del GTL-S, tanto el coeficiente alfa de Cronbach (α) como el omega de McDonald (ω) registraron un valor de 0.94, lo que indica una excelente consistencia interna de la escala. Estos resultados son comparables con estudios previos, como el de Carless et al. (2000), donde el alfa de Cronbach fue de 0.93 para la escala, indicando también una alta confiabilidad. Asimismo, Beveren et al. (2017) en su estudio sobre las propiedades psicométricas de la versión portuguesa de la GTL reportaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.96, reafirmando la consistencia interna sólida de la escala en diferentes contextos. La similitud en los valores de los coeficientes de fiabilidad entre mi investigación y los estudios previos sugiere que las escalas utilizadas para medir constructos como el liderazgo transformacional y la autoeficacia mantienen una alta consistencia interna independientemente del contexto cultural. Sin embargo, a diferencia de los estudios anteriores, la presente investigación también utiliza el omega de McDonald (ω) como una medida adicional de fiabilidad, proporcionando una perspectiva más robusta sobre la consistencia interna. adaptaciones adecuadas para asegurar su validez y relevancia contextual.

La evaluación de la invariancia se llevó a cabo mediante una serie de modelos de invariancia jerárquicos, considerando sexo y región (costa, sierra, selva). Los resultados de esta investigación indican que la GTL-S es una herramienta invariante el liderazgo transformacional de manera consistente a través de diferentes grupos demográficos. Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas que han evaluado la invariancia de esta escala en diferentes contextos. Por ejemplo, Beveren et al. (2017) a diferencia de nuestro estudio, no reportaron una evaluación detallada de la invariancia a través de diferentes grupos demográficos, lo que subraya la importancia y la novedad de nuestros hallazgos en términos de la invariancia de la GTL.

La validez convergente y discriminante son cruciales para establecer la solidez de cualquier modelo de medición. En nuestra investigación, evaluamos estos aspectos para los constructos de Liderazgo Transformacional, Burnout y Compromiso Laboral. Los resultados obtenidos indican un ajuste adecuado del modelo. En comparación con estudios previos no reporta explícitamente la validez convergente y discriminante, lo que limita las comparaciones directas. Los resultados de nuestra investigación tienen implicaciones significativas y pueden ser aplicables a otros contextos o poblaciones. Por ejemplo, la relación positiva entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral sugiere que promover un liderazgo efectivo podría aumentar el compromiso de los empleados en diversos sectores, no solo en el ámbito específico estudiado. Asimismo, la relación negativa entre Burnout y Compromiso Laboral indica que reducir el burnout podría tener un impacto positivo en el compromiso, lo cual es aplicable en diferentes entornos organizacionales.

Implicancias

Los resultados de la traducción y validación de la GTL-S tienen implicaciones significativas tanto a nivel práctico como teórico, con un alcance que trasciende el ámbito educativo para abarcar contextos empresariales y organizacionales. La alta consistencia interna y validez de la GTL-S respaldan su uso confiable para evaluar el liderazgo transformacional en diversas organizaciones, no solo educativas, sino también empresariales. En entornos educativos, permite identificar competencias de liderazgo transformacional entre los docentes y directivos, promoviendo climas laborales positivos y colaborativos. En el ámbito empresarial, su implementación facilita el desarrollo de líderes que inspiren innovación, motivación y compromiso entre los empleados, factores clave para el éxito organizacional.

La GTL-S puede servir como una herramienta fundamental para monitorear la efectividad de programas de desarrollo profesional en liderazgo transformacional. Tanto en empresas como en instituciones educativas, los datos proporcionados por la escala pueden guiar intervenciones diseñadas para fortalecer competencias clave, optimizar estrategias de liderazgo y ajustar programas en función de resultados específicos, promoviendo la mejora continua. Desde una perspectiva de política organizacional, los resultados subrayan la necesidad de integrar el liderazgo transformacional en programas de capacitación continua. En el ámbito educativo, esto podría traducirse en iniciativas de formación docente que incluyan el uso de la GTL-S para evaluar y mejorar las competencias de liderazgo. En el ámbito empresarial, las evaluaciones periódicas con la GTL-S pueden ser una herramienta valiosa para medir el impacto de programas de liderazgo en equipos de trabajo, facilitando decisiones informadas y basadas en evidencia.

La evaluación de la invarianza del instrumento según variables demográficas como sexo y región (Costa, Sierra, Selva) añade un valor significativo a la GTL-S. Este hallazgo refuerza su aplicabilidad en poblaciones diversas, asegurando que mide el liderazgo transformacional de manera consistente en diferentes grupos. Esta característica es especialmente relevante en contextos empresariales multiculturales y en organizaciones con una fuerza laboral diversa, donde es fundamental contar con instrumentos que garanticen una evaluación imparcial y universal. La validación de la GTL-S en Perú contribuye al reconocimiento global de este instrumento como una herramienta breve, confiable y adaptable a múltiples contextos. Su capacidad para capturar dimensiones universales del liderazgo transformacional lo posiciona como un recurso valioso para organizaciones que operan en entornos dinámicos y multiculturales. Esto refuerza su utilidad no solo en el ámbito educativo, sino también en empresas internacionales, donde el liderazgo transformacional es clave para gestionar equipos diversos, fomentar la innovación y asegurar el compromiso organizacional.

La investigación amplía el cuerpo de conocimiento sobre liderazgo transformacional al proporcionar evidencia de su relevancia en contextos culturales y profesionales distintos. La validación del GTL-S resalta la importancia de considerar las particularidades culturales al aplicar modelos globales, lo que abre nuevas oportunidades para explorar cómo los diferentes contextos afectan la percepción y eficacia del liderazgo transformacional.

Limitaciones

A pesar de los hallazgos significativos de la GTL-S en docentes peruanos de Educación Básica Regular, este estudio presenta varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados y planificar investigaciones futuras.

El diseño transversal limita la capacidad de inferir relaciones causales entre el liderazgo transformacional y sus efectos en el desempeño docente y el bienestar estudiantil. Investigaciones futuras deberían emplear diseños longitudinales para examinar cómo estas prácticas influyen a lo largo del tiempo. El uso de muestreo por conveniencia puede limitar la generalización de los hallazgos. Futuras investigaciones deberían emplear métodos de muestreo probabilístico para asegurar una representación más amplia y equitativa de la población docente. La adaptación cultural de la GTL-S puede no haber capturado completamente las particularidades del entorno educativo peruano. Futuros estudios deben considerar investigaciones cualitativas adicionales para explorar cómo se entiende y practica el liderazgo transformacional en diferentes contextos culturales dentro de Perú. El estudio se centró exclusivamente en el liderazgo transformacional, sin considerar otros factores influyentes. Futuras investigaciones deben examinar cómo variables como el contexto socioeconómico y el apoyo institucional interactúan con el liderazgo transformacional. Es necesario replicar el estudio en otros niveles educativos y en diferentes regiones del país para confirmar la aplicabilidad generalizada de la GTL-S. Esto incluye evaluaciones en instituciones de educación superior y en contextos variados.

Conclusión

La traducción y validación de la Escala de Liderazgo Transformacional Global (GTL-S) para docentes peruanos de Educación Básica Regular proporciona una herramienta robusta y confiable para medir el liderazgo transformacional en el contexto educativo peruano. Los hallazgos del estudio subrayan la importancia de este tipo de liderazgo en la mejora del clima institucional, el bienestar docente y los resultados educativos. La GTL-S, con sus altos índices de confiabilidad y validez, se presenta como una medida adecuada para evaluar y promover prácticas de liderazgo que fomenten la motivación y el desarrollo profesional de los docentes, contribuyendo así a una educación de calidad.

Referencias

- Allaire, J. J. (2018). *RStudio: Integrated development environment for R* (pp. 165–17). RStudio, Inc. <http://www.rstudio.com/>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1).
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7).
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Leadership Quarterly*, 14(3). <https://doi.org/10.1016/S1048->

9843(03)00030-4

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2). [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership: Second edition* (Taylor and Francis (ed.); 2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095/TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP-BERNARD-BASS-RONALD-RIGGIO>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Burns, J. M. (1978). Leadership, 1978. In *Many translations and later editions*.
- Burns, J. M. (2022). Burns Transformational Leadership Theory. *Burns Transformational Leadership Theory*.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3). <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5). <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Edwards, J. R., Knight, D. K., Broome, K. M., & Flynn, P. M. (2010). The development and validation of a transformational leadership survey for substance use treatment programs. *Substance Use and Misuse*, 45(9). <https://doi.org/10.3109/10826081003682834>
- George, D., & Paul Mallery, with. (2003). SPSS for Windows Step by Step A Simple Guide and Reference Fourth Edition (11.0 update) Answers to Selected Exercises. *A Simple Guide and Reference*, 63.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3). <https://doi.org/10.1108/09578230410534667>
- Grobler, S., & Grobler, A. (2023). Measurement of transformational leadership in South Africa: Assessed from an etic perspective. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2085>
- Herman, M., Kholisoh, L., & Rifa'i, A. A. (2021). The Influence of Transformational Leadership and Teacher Work Culture on Teacher Performance. *Journal of Sosial Science*, 2(2). <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i2.94>
- House, R. J. R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V., House, J. R., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). Culture, Leadership, and Organizations. In *The GLOBE Study of 62 Societies*.
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2022). semTools: Useful tools for structural equation modeling. In *The Comprehensive R Archive Network* (R

- package version 0.5-6). <https://cran.r-project.org/package=semTools>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (Cuarta Ed.). Guilford Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2). <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Longshore, J. M., & Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance beyond Expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4). <https://doi.org/10.2307/258081>
- McDonald, R. P. (1999). *Test Theory: A United Treatment*. Lawrence Erlbaum.
- Meeka Haestetika, Sufyarma Marsudin, Anisah Anisah, & Sulastris Sulastris. (2023). The Influence of Principal's Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Innovation at State Elementary Schools in Bukittinggi City. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*, 3(1). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i1.505>
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J., & Sleegers, P. J. C. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, 46(5). <https://doi.org/10.1177/0013161X10378689>
- Muthén, L., & Muthén, B. (2017). *Mplus Statistical Analysis with latent variables. User's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Porras-Garcia, D., & Duche-Perez, A. B. (2023). Transformational Leadership and Pedagogical Management in Basic Education Teachers in Peru: A Case Study. *The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies*, 3(11). <https://doi.org/10.55454/rcsas.3.11.2023.006>
- Quines, L. A., & Pablo, Jr., R. V. (2023). THE MEDIATING EFFECT OF GENERAL SELF-EFFICACY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL HEADS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS. *European Journal of Education Studies*, 10(5). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i5.4771>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V7I27.520>
- Ramsey, J. R., Rutti, R. M., Lorenz, M. P., Barakat, L. L., & Sant'anna, A. S. (2017). Developing global transformational leaders. *Journal of World Business*, 52(4). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.06.002>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48, 1–36. <https://doi.org/10.18637/JSS.V048.I02>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4th ed.). Taylor & Francis.
- Shields, C. M. (2010). Transformative leadership: Working for equity in diverse contexts. *Educational Administration Quarterly*, 46(4). <https://doi.org/10.1177/0013161X10375609>
- Soper, D. (2024). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.
- Stelmokienė, A., & Endriulaitienė, A. (2009). BENDROSIOS TRANSFORMACINIO VADOVAVIMO SKALĖS LIETUVIŠKOSIOS VERSIJOS PSICHOMETRINIAI RODIKLIAI. *Psichologija*, 40.

- Supermane, S., Tahir, L. M., & Aris, M. (2018). Transformational Leadership in Teacher Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3925>
- Valladolid Villalobos, M. C. (2023). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en el Perú, Chile y México. *Revista Educación y Sociedad*, 4(7). <https://doi.org/10.53940/reys.v4i7.151>
- van Beveren, P., Dórdio Dimas, I., Renato Lourenço, P., & Rebelo, T. (2017). Psychometric properties of the Portuguese version of the Global Transformational Leadership (GTL) scale. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2). <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.004>