

Revista de Ciencias Sociales

Medición cuantitativa del liderazgo servicial en la educación: Una revisión sistemática

Peralta-Eugenio, Gutember*
Henostroza-Billalobos, Luis Miguel**
Morales-García, Mardel***

Resumen

El liderazgo servicial ha adquirido una relevancia creciente en el ámbito educativo debido a su énfasis en el desarrollo integral de las personas, la ética y el fortalecimiento de las comunidades académicas. Este estudio tuvo como objetivo analizar la medición cuantitativa del liderazgo servicial en el ámbito educativo mediante revisión sistemática. El diseño de revisión sistemática orientó la estrategia de búsqueda, teniendo como principales bases de datos consultadas Scopus y Web of Science. Tras aplicar los criterios de selección se incluyeron 24 estudios instrumentales. De estos estudios, el 83,33% realizó análisis factorial confirmatorio, el 45,83% incluyó análisis factorial exploratorio junto con análisis factorial confirmatorio, y el 16% llevó a cabo únicamente análisis factorial exploratorio. La fiabilidad se estimó principalmente mediante el alfa de Cronbach, aunque algunos estudios también emplearon el coeficiente Omega. La mitad de las investigaciones presentó evidencias de validez en relación con otras variables, tales como validez convergente, discriminante y de criterio. Esta revisión pone de relieve los principales hallazgos psicométricos y analiza sus implicaciones prácticas para el avance de estudios empíricos, evidenciando un creciente interés internacional por la medición del liderazgo servicial, lo cual se refleja en la diversidad geográfica, poblacional y metodológica de los estudios revisados.

Palabras clave: Liderazgo servicial; propiedades psicométricas; evidencias de validez; fiabilidad; estructura factorial.

-
- * Doctorando en Educación con mención en Gestión Educativa en la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Magíster en Intervención Psicológica. Licenciado en Psicología. Docente en la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. E-mail: gutember.peralta@upeu.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1177-6088>
- ** Maestrante en Educación con mención en Docencia e Investigación. Licenciado en Psicología. Docente en la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. E-mail: luis.henostroza@upeu.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0321-9249>
- *** Magíster en Educación con mención en Investigación y Docencia. Investigador RENACYT (Nivel III). Docente en la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. E-mail: mardelmorales@upeu.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6413-1072>

Quantitative measurement of servant leadership in education: A systematic review

Abstract

Servant leadership has gained increasing relevance in education due to its emphasis on the holistic development of individuals, ethics, and the strengthening of academic communities. This study aimed to analyze the quantitative measurement of servant leadership in education through a systematic review. The systematic review design guided the search strategy, with Scopus and Web of Science being the primary databases consulted. After applying the selection criteria, 24 instrumental studies were included. Of these studies, 83.33% performed confirmatory factor analysis, 45.83% included exploratory factor analysis along with confirmatory factor analysis, and 16% conducted only exploratory factor analysis. Reliability was primarily estimated using Cronbach's alpha, although some studies also employed the Omega coefficient. Half of the studies presented evidence of validity in relation to other variables, such as convergent, discriminant, and criterion validity. This review highlights the main psychometric findings and analyzes their practical implications for the advancement of empirical studies, demonstrating a growing international interest in the measurement of servant leadership, which is reflected in the geographical, population, and methodological diversity of the studies reviewed.

Keywords: Servant leadership; psychometric properties; validity evidence; reliability; factor structure.

Introducción

El Liderazgo Servicial (LS) se sustenta en el principio de anteponer el bienestar colectivo a los intereses individuales, promoviendo un enfoque de liderazgo centrado en las personas, orientado al desarrollo, la ética y el empoderamiento de los seguidores (Eva et al., 2019). Este modelo ha sido progresivamente consolidado como un marco teórico y práctico capaz de fortalecer la cohesión organizacional, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral de los individuos en diversos contextos, incluidos los ámbitos corporativo y educativo (Chen et al., 2015; Ngah et al., 2023; Ramdan et al., 2024; Sihombing et al., 2024).

En el sector educativo, el LS se ha vinculado con resultados positivos tales como el incremento de la motivación, la mejora del rendimiento académico y la disminución de las intenciones de abandono escolar, posicionándolo como un enfoque particularmente pertinente para afrontar los desafíos de un entorno caracterizado por su complejidad, dinamismo y constante

transformación (Evans, 2001; Walumbwa et al., 2010; González y Rada, 2017; Campos-Soto et al., 2019; Esen et al., 2020; Vela-Quico et al., 2020; Chávez et al., 2022), situación que evidencia la necesidad de análisis específicos en el ámbito educativo (Kainde y Mandagi, 2023).

Al respecto, la producción científica ha experimentado una expansión sostenida, reflejada en un volumen creciente de investigaciones y metaanálisis, que evidencian su consolidación como un campo de estudio relevante. Sin embargo, pese al crecimiento de la investigación, persiste una brecha en la conceptualización y evaluación psicométrica del Liderazgo Servicial (LS) en educación, a pesar de su potencial para transformar las prácticas pedagógicas (Mcquade et al., 2021).

Revisiones previas han identificado un número considerable de instrumentos desarrollados a lo largo de varias décadas; sin embargo, una parte significativa de estas herramientas presenta limitaciones en cuanto a su validación psicométrica y coherencia conceptual (Zubairu, 2020). Por ello, la proliferación de instrumentos no garantiza, por

sí sola, una medición adecuada del constructo, puesto que un instrumento óptimo debe demostrar propiedades psicométricas sólidas, particularmente en términos de fiabilidad y validez (Gocen y Sen, 2021).

De manera complementaria, la investigación existente se ha centrado principalmente en la construcción de marcos teóricos y escalas de medición, lo que ha permitido sentar las bases para evaluar la aplicabilidad del LS como enfoque de liderazgo sostenible (Parris y Peachey, 2013). Sin embargo, los análisis de alcance temporal amplio han subrayado la necesidad de avanzar hacia modelos de medición más rigurosos y teóricamente integrados, capaces de ofrecer evidencia empírica consistente en contextos diversos (Eva et al., 2019), dado que los estudios empíricos desarrollados en diversos países, presentan una notable heterogeneidad metodológica (Aboramadan et al., 2020).

En este sentido, resulta fundamental delimitar con precisión el dominio conceptual del LS mediante una evaluación sistemática de sus fundamentos teóricos, a fin de fortalecer la consistencia y utilidad de futuras investigaciones (Mcquade et al., 2021; Schreiber y Cramer, 2022). Por tanto, una revisión sistemática centrada en educación resulta clave para integrar la evidencia empírica disponible e identificar fortalezas y limitaciones metodológicas que orienten futuras investigaciones (Cronin et al., 2018; Gupta et al., 2018).

En este marco, el objetivo del estudio es analizar la medición cuantitativa del liderazgo servicial en el ámbito educativo mediante revisión sistemática, para la caracterización de los instrumentos existentes, la sistematización de sus enfoques metodológicos y la valoración crítica de la evidencia empírica disponible sobre sus propiedades psicométricas en el ámbito educativo.

1. Metodología

El estudio de revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo las directrices establecidas en el marco PRISMA (Moher et al., 2009). En julio de 2024, se realizaron búsquedas en las bases de datos *Scopus* y *Web of Science Core Collection* (WoSCC), seleccionadas por su alta calidad y su amplia cobertura de literatura académica (Codina et al., 2020; Pedraza-Navarro y Sánchez-Serrano, 2022). Para cada base de datos se introdujo una ecuación de búsqueda específica.

A continuación, el Cuadro 1 presenta de manera sistemática las ecuaciones de búsqueda empleadas en la presente revisión, detallando las bases de datos consultadas, los campos de búsqueda utilizados y los descriptores combinados. Esta información permite garantizar la transparencia, reproducibilidad y rigor metodológico del proceso de identificación y selección de estudios incluidos en el análisis sistemático.

Cuadro 1
Ecuaciones de búsqueda utilizadas en la revisión sistemática

Base de datos	Campo de búsqueda	Ecuación de búsqueda
Scopus	TITLE-ABS-KEY	("Factor Structure" OR "Validation" OR "Validity" OR "Reliability" OR "Psychometry" OR "psychometric" OR "Psychometric properties" OR "invariance" OR "Factorial analysis" OR "Exploratory" OR "confirmatory" OR "Scale" OR "Questionnaire" OR "Inventory") AND ("servant leadership" OR "server leader")
Web of Science Core Collection (WoSCC)	TS (Topic)	(Factor Structure OR Validation OR Validity OR Reliability OR Psychometry OR psychometric OR Psychometric properties OR invariance OR Factorial analysis OR Exploratory OR confirmatory OR Scale OR Questionnaire OR Inventory) AND (servant leadership OR server leader)

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Licencia de Creative Commons

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

El Cuadro 1, refleja una estrategia de búsqueda amplia y sistemática, diseñada para maximizar la recuperación de estudios relevantes sobre la medición psicométrica del liderazgo servicial. El uso de múltiples descriptores metodológicos y conceptuales, combinados mediante operadores booleanos, garantiza una alta sensibilidad y cobertura temática. Asimismo, la aplicación diferenciada

de campos de búsqueda en *Scopus* y *WoSCC* refuerza la rigurosidad, reproducibilidad y solidez metodológica de la revisión sistemática.

A continuación, el Cuadro 2 sintetiza de manera estructurada la codificación de las estrategias de búsqueda y los criterios de selección aplicados en la revisión sistemática.

Cuadro 2
Codificación de las estrategias de búsqueda y criterios de selección

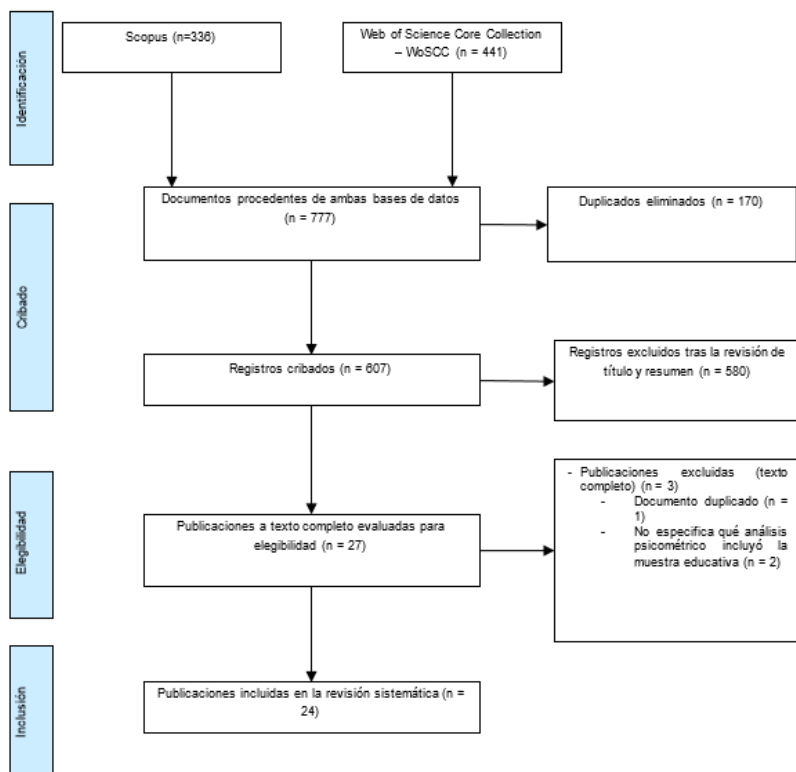
Elemento	Scopus	Web of Science Core Collection (WoSCC)
Base de datos	<i>Scopus</i>	<i>WoS Core Collection</i>
Campo de búsqueda	<i>TITLE-ABS-KEY</i>	TS (<i>Topic</i>)
Términos psicométricos	<i>Factor Structure, Validation, Validity, Reliability, Psychometry, Psychometric properties, invariance, Factorial analysis, Exploratory, confirmatory, Scale, Questionnaire, Inventory</i>	Factor Structure, Validation, Validity, Reliability, Psychometry, Psychometric properties, invariance, Factorial analysis, Exploratory, confirmatory, Scale, Questionnaire, Inventory
Términos de liderazgo	<i>servant leadership, server leader</i>	servant leadership, server leader
Tipo de documento	Publicaciones en versión final	Publicaciones en versión final
Periodo temporal	Enero 2003 – Julio 2024	Enero 2010 – Julio 2024
Registros identificados	336	441
Documentos incluidos finales	-	24 (total combinado)

Fuente: Elaboración propia, 2026 a partir de la estrategia de búsqueda diseñada según las directrices del modelo PRISMA.

Los documentos fueron revisados de manera independiente por los autores y seleccionados mediante consenso, lo que permitió identificar inicialmente 777 registros en *Scopus* y *WoSCC*. Tras la eliminación de duplicados, se cribaron 607 estudios, de los cuales 580 fueron excluidos tras la revisión de títulos y resúmenes según criterios metodológicos y poblacionales. Finalmente,

luego de la evaluación a texto completo, se incluyeron 24 estudios que cumplieron con los criterios de elegibilidad para el análisis.

La Figura I, muestra de manera esquemática el proceso de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios considerados en la revisión sistemática, siguiendo las directrices del modelo PRISMA.



Fuente: Elaboración propia, 2026 a partir de la revisión sistemática realizada siguiendo las recomendaciones del modelo PRISMA.

Figura I: Diagrama de flujo del proceso de búsqueda, cribado y selección de los estudios

La Figura I, ilustra de manera clara y secuencial el proceso de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios, conforme a las directrices del modelo PRISMA. El diagrama evidencia una búsqueda exhaustiva en bases de datos de alto impacto, seguida de un proceso sistemático de depuración que permitió eliminar duplicados y registros no pertinentes. Asimismo, se observa una aplicación rigurosa de los criterios de inclusión y exclusión en la fase de evaluación a texto completo

2. Resultados y discusión

En esta sección se presenta de manera sistemática los principales hallazgos derivados de la revisión, organizados en función de las características generales de los estudios incluidos y de los instrumentos de liderazgo servicial analizados. El Cuadro 3, sintetiza las características generales de los instrumentos de liderazgo servicial incluidos en la revisión, detallando información relativa a los autores, el país de estudio, el tamaño muestral, la edad de los participantes y la población objetivo.

Cuadro 3
Características generales de los instrumentos de liderazgo servicial incluidos en la revisión

Autor(es) y año	País	Tamaño muestral (N)	Edad media (DE) / Rango	Población objetivo
Dennis y Winston (2003)	Estados Unidos	514 participantes	31–60 años	Principalmente estudiantes de posgrado
Barbuto y Wheeler (2006)	Estados Unidos	80 líderes y 388 evaluadores	M = 51 años	Líderes y participantes en talleres de liderazgo
Sendjaya et al. (2008)	Australia	277 estudiantes	No reportado	Estudiantes de posgrado
Liden et al. (2008)	Estados Unidos	298 estudiantes	No reportado	Estudiantes de pregrado
Van Dierendonck y Nuijten (2011)	Países Bajos	679 participantes (estudiantes y docentes)	M = 40.6 (DE = 12.1)	Estudiantes de maestría, docentes de secundaria y otros
Reed et al. (2011)	Estados Unidos	218 académicos	No reportado	Estudiantes universitarios y egresados
Mahembe y Engelbrecht (2013)	Sudáfrica	288 docentes	41–50 años	Docentes de educación primaria y secundaria
Winston y Fields (2015)	Estados Unidos	443 adultos (36% académicos)	M = 45 años	Académicos, clérigos y profesionales
Winston y Fields (2015)	Estados Unidos	947 estudiantes	Pregrado: M = 22.96; Posgrado: M = 23.48	Estudiantes de educación superior
Ekinci (2015)	Turquía	363 docentes	No reportado	Docentes de educación primaria
Xu et al. (2015)	Estados Unidos	956 directores escolares	M = 55 años	Directores de educación básica (K–12)
Zhang et al. (2016)	China	2.089 docentes	No reportado	Docentes de primaria y secundaria
Rivera et al. (2017)	México, España y Costa Rica	1.659 estudiantes	9–25 años (según país)	Estudiantes universitarios
Van Dierendonck et al. (2017)	Europa (8 países)	5.201 participantes	M = 41.3 (DE = 10.6)	Empleados de diversos sectores, incluido educación
Sendjaya et al. (2019)	Australia e Indonesia	1.530 participantes	Docentes < 40; Estudiantes: M = 19.5 (DE = 1.50)	Docentes y estudiantes universitarios
Qiu y Dooley (2019)	China	600 estudiantes	No reportado	Estudiantes de educación superior
Latif y Marimon (2019)	España	148 académicos	M = 48.3 (DE = 9.3)	Docentes universitarios
Ortiz-Gómez et al. (2020)	España	463 colaboradores	Acad.: M = 41.0; Social: M = 38.1	Centros educativos y sociales
Gocen y Sen (2021)	Turquía y otros países	461 docentes	M = 35.4 (DE = 9.9)	Docentes de educación inicial, primaria y secundaria

Cont... Cuadro 3

Takamatsu (2022)	EE. UU. y Japón	1.214 atletas	Japón: M = 16.8; EE. UU.: M = 20.8	Estudiantes-atletas de secundaria y universidad
Ghasemy et al. (2021)	Malasia	1.864 docentes	30–60 años	Docentes de secundaria y educación superior
Teh et al. (2022)	Malasia	1.420 docentes	No reportado	Docentes de secundaria
Edú-Valsania et al. (2023)	España	727 empleados	M = 35.82 (DE = 9.93)	Empleados de diversos sectores, incluido educación
Van Dierendonck et al. (2023)	China	463 participantes	25–51 años	Egresados de programas de negocios

Fuente: Elaboración propia, 2026.

El Cuadro 3, evidencia una marcada diversidad geográfica y contextual en la aplicación de los instrumentos de liderazgo servicial, con estudios desarrollados en América, Europa, Asia, Oceanía y África, lo que confirma su alcance internacional y relevancia transversal (Dennis y Winston, 2003; Van Dierendonck y Nuijten, 2011; Zhang et al., 2016). No obstante, esta amplitud geográfica se acompaña de una notable heterogeneidad muestral, tanto en tamaño como en características de los participantes, lo que puede incidir en la comparabilidad de los resultados psicométricos entre estudios. En este sentido, investigaciones con muestras amplias y multiculturales aportan mayor solidez empírica, aunque también exigen evaluaciones más rigurosas de equivalencia y estabilidad del constructo (Van Dierendonck et al., 2017; Sendjaya et al., 2019).

Por otra parte, la variedad de poblaciones objetivo que incluye estudiantes de distintos niveles, docentes, directivos escolares y profesionales vinculados a contextos educativos, pone de manifiesto la versatilidad del liderazgo servicial como

constructo aplicable a múltiples roles y etapas del desarrollo profesional (Barbuto y Wheeler, 2006; Gocen y Sen, 2021). Sin embargo, la ausencia recurrente de información sociodemográfica clave, como la edad, limita la posibilidad de realizar análisis comparativos más precisos y de evaluar la invariancia entre subgrupos. En consecuencia, los hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer la estandarización en el reporte de las características muestrales para avanzar hacia una medición más rigurosa y consistente del liderazgo servicial en el ámbito educativo (Latif y Marimon, 2019; Edú-Valsania et al., 2023).

A continuación, el Cuadro 4 presenta de manera sintética la estructura factorial y los indicadores de consistencia interna de los instrumentos de liderazgo servicial incluidos en la revisión. Así mismo, permite comparar los métodos de análisis empleados, los modelos factoriales identificados y los coeficientes de fiabilidad reportados, proporcionando una visión integrada de la solidez psicométrica de los instrumentos analizados.

Cuadro 4
Estructura factorial y consistencia interna de los instrumentos de liderazgo servicial incluidos en la revisión

Autor(es) y año	Método de análisis	Número de factores / modelo	Fiabilidad por factor (α / ω)	Fiabilidad total (α / ω)
Dennis y Winston (2003)	AFE	Tres factores	$\alpha = 0.89 - 0.97$	No reportado
Barbuto y Wheeler (2006)	AFE, AFC	Cinco factores	Líderes: $\alpha = 0.68 - 0.87$; Evaluadores: $\alpha = 0.82 - 0.92$	No reportado

Cont... Cuadro 4

Sendjaya et al. (2008)	AFC	Seis factores	$\alpha = 0.72 - 0.93$	No reportado
Liden et al. (2008)	AFE	Siete factores	$\alpha = 0.89 - 0.91$	No reportado
Van Dierendonck y Nuijten (2011)	AFE, AFC	Ocho factores	$\alpha = 0.87 - 0.94$	No reportado
Reed et al. (2011)	AFE, AFC	Cinco factores	$\alpha = 0.90 - 0.95$	No reportado
Mahembe y Engelbrecht (2013)	AFC	Cinco factores	$\alpha = 0.87 - 0.93$	$\alpha = 0.97$
Winston y Fields (2015)	AFE, AFC	Modelo unidimensional / alternativo	No reportado	$\alpha = 0.96$
Winston y Fields (2015)	AFC	Unidimensional	No reportado	Pregrado: $\alpha = 0.80$; Posgrado: $\alpha = 0.81$; Con experiencia: $\alpha = 0.89$
Ekinci (2015)	AFE, AFC	Seis factores	$\alpha = 0.75 - 0.94$	No reportado
Xu et al. (2015)	AFC, IF	Cinco factores	$\alpha = 0.74 - 0.85$	No reportado
Zhang et al. (2016)	AFC, AFC multinivel	Cinco factores	$\alpha = 0.88 - 0.93$	No reportado
Rivera et al. (2017)	AFE, AFC	Unidimensional / dos factores	México: $\alpha = 0.80 - 0.82$; España y Costa Rica: NR	México: $\alpha = 0.85$; España: $\alpha = 0.85$; Costa Rica: $\alpha = 0.84$
Van Dierendonck et al. (2017)	AFC, IF	Cinco factores	$\alpha > 0.70$	$\alpha = 0.95$
Sendjaya et al. (2019)	AFC	Unidimensional / dos factores	No reportado	Docentes: $\alpha = 0.89$; Estudiantes: $\alpha = 0.80$
Qiu y Dooley (2019)	AFE, TRI	Seis factores	$\omega > 0.70$	No reportado
Latif y Marimon (2019)	AFE, AFC	Siete factores	$\alpha = 0.91 - 0.96$	No reportado
Ortiz-Gómez et al. (2020)	AFE, AFC	Tres factores	$\alpha = 0.83 - 0.87$	$\alpha = .091$
Gocen y Sen (2021)	AFC, TRI	Unidimensional	No reportado	$\alpha = 0.85$; $\omega = 0.86$
Takamatsu (2022)	AFE, AFC	Seis factores	$\alpha = 0.80 - 0.95$; $\omega = 0.84 - 0.94$	No reportado
Ghasemy et al. (2021)	AFC, AFC multinivel	Siete / cinco factores	$\alpha = 0.82 - 0.87$	No reportado
Teh et al. (2022)	AFE, AFC	Cinco factores	$\omega = 0.77 - 0.90$	No reportado
Edú-Valsania et al. (2023)	AFC	Siete factores	$\alpha = 0.87 - 0.94$	$\alpha = 0.97$
Van Dierendonck et al. (2023)	AFE, AFC	Unidimensional	No reportado	$\omega = 0.85 - 0.96$; $\alpha = 0.84 - 0.97$

Nota: AFE = Análisis Factorial Exploratorio; AFC = Análisis Factorial Confirmatorio; IF = Invariancia Factorial; AFC multinivel = Análisis Factorial Confirmatorio Multinivel; TRI = Teoría de Respuesta al Ítem; NR = No reportado.

Fuente: Elaboración propia, 2026.

El Cuadro 4, revela una elevada variabilidad en la conceptualización factorial del liderazgo servicial, con modelos que oscilan entre estructuras unidimensionales y soluciones multifactoriales de hasta ocho

dimensiones, lo que evidencia la ausencia de un consenso teórico definitivo en su operacionalización (Dennis y Winston, 2003; Van Dierendonck y Nuijten, 2011; Latif y Marimon, 2019). No obstante, la utilización

combinada de análisis factorial exploratorio y confirmatorio en numerosos estudios refuerza la solidez de la validez estructural, particularmente cuando se incorporan pruebas de invariancia factorial y enfoques multinivel en contextos educativos diversos (Xu et al., 2015; Zhang et al., 2016; Van Dierendonck et al., 2017).

En cuanto a la consistencia interna, los coeficientes de fiabilidad reportados se sitúan mayoritariamente en rangos adecuados y elevados, tanto a nivel dimensional como global, lo que respalda la coherencia interna de los instrumentos analizados (Mahembe y Engelbrecht, 2013; Edú-Valsania et al., 2023). Sin embargo, la omisión recurrente de indicadores de fiabilidad total en varios estudios limita la comparación directa entre escalas y dificulta la evaluación integral de su rendimiento psicométrico. Asimismo,

la incorporación progresiva de coeficientes alternativos al alfa de Cronbach y de modelos basados en la teoría de respuesta al ítem, refleja un avance metodológico relevante, aunque todavía heterogéneo, en la medición del liderazgo servicial (Qiu y Dooley, 2019; Gocen y Sen, 2021; Van Dierendonck et al., 2023).

El Cuadro 5, presenta de manera sistemática las evidencias de validez en relación con otras variables reportadas por los estudios incluidos en la revisión; asimismo, sintetiza los distintos tipos de validez convergente, discriminante y de criterio, así como los principales resultados empíricos asociados, permitiendo evaluar el grado de solidez y coherencia externa de los instrumentos de liderazgo servicial analizados.

Cuadro 5 Evidencias de validez en relación con otras variables de los instrumentos de liderazgo servicial

Estudio	Tipo de evidencia	Resultados principales
Barbuto y Wheeler (2006)	EVCV	Liderazgo transformacional (líderes: $r = 0.43-0.73$; evaluadores: $r = 0.25-0.65$); intercambio líder-miembro ($r = 0.38-0.73$).
	EVCR	Esfuerzo extra ($r = 0.16-0.56$), satisfacción ($r = 0.23-0.44$) y efectividad ($r = 0.27-0.60$), según rol del informante.
Van Dierendonck y Nuijten (2011)	EVCV	Liderazgo ético ($r = 0.32-0.81$); liderazgo servicial (Ehrhart, 2004: $r = 0.31-0.85$; Liden et al., 2008: $r = 0.38-0.85$), excepto responsabilidad.
	EVCR	Compromiso organizacional ($r = 0.14-0.60$).
	EVCV	Liderazgo transformacional ($r = 0.58-0.94$) y SL-7 ($r = 0.49-0.91$).
Winston y Fields (2015)	EVDC	Independencia conceptual frente al liderazgo transformacional y transaccional.
	EVCR	Influencia de liderazgos transformacional y transaccional sobre el modelo unidimensional.
	EVCV	SL-28: pregrado ($r = 0.95$), posgrado ($r = 0.95$), con experiencia ($r = 0.89$); AVE = 0.63.
Liden et al. (2008)	EVDC	AVE superior a correlaciones con claridad de metas, procesos y potencia de equipo.
	EVCV	AVE mujeres = 0.40-0.55; hombres = 0.43-0.60.
Xu et al. (2015)	EVDC	AVE superior a correlaciones interfactoriales al cuadrado.
	EVCR	Satisfacción laboral individual ($r = 0.36-0.46$) y organizacional ($r = 0.61-0.87$).
Rivera et al. (2017)	EVCR	Autoeficacia ($\beta = 0.69$).

Cont... Cuadro 5

Sendjaya et al. (2019)	EVCR	Docentes: confianza ($\beta = 0.72$); estudiantes: compromiso afectivo ($\beta = 0.52$).
Qiu y Dooley (2019)	EVCV	AVE = 0.593–0.752.
	EVDC	AVE superior a correlaciones interfactoriales al cuadrado.
Latif y Marimon (2019)	EVCV	AVE = 0.753–0.888.
	EVDC	AVE superior a correlaciones con satisfacción vital y profesional.
	EVCV	Liderazgo auténtico ($r = 0.57$ – 0.72) y transaccional ($r = 0.69$ – 0.85).
Ortiz-Gómez et al. (2020)	EVDC	Diferenciación frente a autenticidad, <i>engagement</i> , <i>flourishing</i> y bienestar subjetivo.
	EVCR	Variables organizacionales y demográficas explican el liderazgo servicial.
Gocen y Sen (2021)	EVCV	AVE = 0.470.
	EVCV	AVE = 0.72–0.81.
Takamatsu, 2022	EVDC	AVE superior a correlaciones interfactoriales al cuadrado.
	EVCR	Satisfacción con el entrenador ($r = 0.60$ – 0.69).
Ghasemy et al. (2021)	EVCV	AVE = 0.551–.0620.
	EVCV	AVE = 0.77–0.90.
Teh et al. (2022)	EVDC	AVE superior a correlaciones interfactoriales al cuadrado.
	EVCV	AVE = 0.81–0.87.
Edú-Valsania et al. (2023)	EVDC	AVE superior a correlaciones interfactoriales al cuadrado.
	EVCR	Dimensiones MLSS predicen identificación organizacional y compartición de conocimiento.
	EVCV	Correlaciones entre medidas de liderazgo servicial ($r = 0.79$ – 0.92).
Van Dierendonck et al. (2023)	EVCR	Predicción de autonomía, compromiso organizacional, pertenencia e identidad personal.

Fuente: Elaboración propia, 2026.

El Cuadro 5, muestra que los instrumentos de liderazgo servicial presentan evidencias consistentes de validez convergente, sustentadas en asociaciones moderadas y altas con constructos conceptualmente relacionados, como el liderazgo transformacional, ético y auténtico, así como con otras escalas de liderazgo servicial previamente validadas (Barbuto y Wheeler, 2006; Liden et al., 2008; Van Dierendonck y Nuijten, 2011). Asimismo, los valores de varianza media extraída reportados en distintos estudios superan, en general, los criterios recomendados, lo que respalda la adecuada representación del

constructo en sus dimensiones latentes (Xu et al., 2015; Latif y Marimon, 2019; Edú-Valsania et al., 2023).

Por otra parte, las evidencias de validez discriminante y de criterio, refuerzan la diferenciación conceptual del liderazgo servicial frente a otros estilos de liderazgo y confirman su capacidad explicativa sobre variables relevantes en contextos educativos. En este sentido, se observan relaciones significativas con satisfacción laboral, compromiso organizacional, confianza, autoeficacia, identificación organizacional y bienestar, lo que evidencia la pertinencia

aplicada de los instrumentos analizados (Zhang et al., 2016; Sendjaya et al., 2019; Van Dierendonck et al., 2023). No obstante, la heterogeneidad en los criterios externos empleados sugiere la conveniencia de avanzar hacia modelos comparativos más integrados que fortalezcan la validez externa del constructo (Qiu y Dooley, 2019; Takamatsu, 2022).

Conclusiones

El presente estudio tuvo como propósito analizar de manera sistemática la medición cuantitativa del liderazgo servicial en el ámbito educativo, con énfasis en la caracterización de los instrumentos disponibles y en la evaluación crítica de sus propiedades psicométricas. A partir de la revisión de 24 estudios instrumentales, se constata que el objetivo planteado fue cumplido y que la evidencia analizada permite responder a la pregunta problema, al ofrecer una visión integrada y actualizada sobre el estado de la medición del liderazgo servicial en educación.

Los resultados evidencian un creciente interés internacional por la medición del liderazgo servicial, reflejado en la diversidad geográfica, poblacional y metodológica de los estudios revisados. Predominan los enfoques basados en análisis factorial confirmatorio, con estructuras factoriales heterogéneas que oscilan entre modelos unidimensionales y multifactoriales, así como coeficientes de fiabilidad generalmente adecuados. Asimismo, una proporción relevante de investigaciones reporta evidencias de validez convergente, discriminante y de criterio, lo que respalda la solidez psicométrica de varios instrumentos, aunque de manera desigual entre estudios.

No obstante, se identifican limitaciones importantes que deben ser consideradas. Entre ellas destacan la ausencia de consenso teórico en la operacionalización del constructo, la omisión recurrente de indicadores psicométricos clave como la fiabilidad total o la invariancia factorial, y la falta de estandarización en el reporte de variables sociodemográficas. Estas

debilidades restringen la comparabilidad entre instrumentos y limitan la generalización de los hallazgos en distintos contextos educativos.

A partir de estos resultados, se proponen líneas futuras de investigación orientadas a fortalecer la medición del liderazgo servicial en educación. En particular, se recomienda el desarrollo y validación de instrumentos con fundamentos teóricos más integrados, la incorporación sistemática de análisis de invariancia entre grupos y contextos culturales, y el uso de enfoques psicométricos avanzados, como modelos multinivel y teoría de respuesta al ítem

Referencias bibliográficas

- Aboramadan, M., Dahleez, K., y Hamad, M. (2020). Servant leadership and academics' engagement in higher education: mediation analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(6), 617-633. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1774036>
- Barbuto, J. E., y Wheeler, D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Campos-Soto, A., Trujillo-Torres, J. M., y Chaves-Barboza, E. (2019). Liderazgo distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(3), 42-58. <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/27355>
- Chávez, L. M., Castro, M. C., Urquiza, J. A., y Majó, H. R. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 124-134. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38150>

- Chen, Z., Zhu, J., y Zhou, M. (2015). How does a servant leader fuel the service fire? A multilevel model of servant leadership, individual self identity, group competition climate, and customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 511-521. <https://doi.org/10.1037/a0038036>
- Codina, L., Morales-Vargas, A., Rodríguez-Martínez, R., y Pérez-Montoro, M. (2020). Uso de Scopus y Web of Science para investigar y evaluar en comunicación social: análisis comparativo y caracterización. *Index. Comunicación*, 10(3), 235-261. <https://doi.org/10.33732/ixc/10/03Usodes>
- Cronin, P., Kelly, A. M., Altaee, D., Foerster, B., Petrou, M., y Dwamena, B. A. (2018). How to Perform a Systematic Review and Meta-analysis of Diagnostic Imaging Studies. *Academic Radiology*, 25(5), 573-593. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2017.12.007>
- Dennis, R., y Winston, B. E. (2003). A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8), 455-459. <https://doi.org/10.1108/01437730310505885>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., y Moriano, J. A. (2023). Validation and adaptation of the multidimensional servant leadership scale in Spanish population. *Current Psychology*, 42(15), 13050-13060. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02522-9>
- Ekinci, A. (2015). Development of the School Principals' Servant Leadership Behaviors Scale and Evaluation of Servant Leadership Behaviors According to Teachers' Views. *Education and Science*, 40(179), 341-360. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.2152>
- Esen, M., Bellibas, M. S., y Gumus, S. (2020). The Evolution of Leadership Research in Higher Education for Two Decades (1995-2014): A Bibliometric and Content Analysis. *International Journal of Leadership in Education*, 23(3), 259-273. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1508753>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., y Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Evans, L. (2001). Delving Deeper into Morale, Job Satisfaction and Motivation among Education Professionals. *Educational Management & Administration*, 29(3), 291-306. <https://doi.org/10.1177/0263211X010293004>
- Ghasemy, M., Elwood, J. A., y Nejad, M. R. (2021). Academics to Serve the Communities: Examining the Hierarchical Structure of a Multidimensional Servant Leadership Model in Academia. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 25(4), 51-70. <https://openjournals.libs.uga.edu/jheoe/article/view/2547>
- Gocen, A., y Sen, S. (2021). A Validation of Servant Leadership Scale on Multinational Sample. *Psychological Reports*, 124(2), 752-770. <https://doi.org/10.1177/0033294120957246>
- González, N., y Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(1), 81-89. <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24947>
- Gupta, S., Rajiah, P., Middlebrooks, E. H., Baruah, D., Carter, B. W., Burton, K. R., Chatterjee, A. R., y Miller, M. M. (2018). Systematic review of the literature: Best practices. *Academic Radiology*, 25(11), 1481-1490. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2017.12.007>

- doi.org/10.1016/j.acra.2018.04.025
- Kainde, S. J. R., y Mandagi, D. (2023). A Systematic Review of Servant Leadership Outcomes in Education Context. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2563-2574. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.627>
- Latif, K. F., y Marimon, F. (2019). Development and validation of servant leadership scale in Spanish higher education. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 499-519. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0041>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., y Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Mahembe, B., y Engelbrecht, A. S. (2013). A confirmatory factor analytical study of a servant leadership measure in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), a1127. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1127>
- Mcquade, K. E., Harrison, C., y Tarbert, H. (2021). Systematically reviewing servant leadership. *European Business Review*, 33(3), 465-490. <https://doi.org/10.1108/EBR-08-2019-0162>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., y Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., Suki, N. M., y Kasim, M. A. (2023). Does servant leadership affect organisational citizenship behaviour? Mediating role of affective commitment and moderating role of role identity of young volunteers in non-profit organisations. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(6), 681-701. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2022-0484>
- Ortiz-Gómez, M., Giorgi, G., Molina-Sánchez, H., y Ariza-Montes, A. (2020). Development and Validation of a Spanish Short Servant Leadership Survey (SSLS6-3F) among Spanish Workers in Religious Non-Profit Organizations. *Sustainability*, 12(9), 3766. <https://doi.org/10.3390/su12093766>
- Parris, D. L., y Peachey, J. W. (2013). A Systematic Literature Review of Servant Leadership Theory in Organizational Contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377-393. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1322-6>
- Pedraza-Navarro, I., y Sánchez-Serrano, S. (2022). Análisis de las publicaciones presentes en WoS y Scopus. Posibilidades de búsqueda para evitar literatura fugitiva en las revisiones sistemáticas. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (13), 41-61. <https://doi.org/10.6018/riite.548361>
- Qiu, S., y Dooley, L. (2019). Servant leadership: Development and validation of a multidimensional measure in the Chinese hospitality industry. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 193-212. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2018-0148>
- Ramdan, M. R., Yin, K. Y., Wahab, N. Y. A., Samsudin, N., Abdullah, N. L., Abd Aziz, N. A., Mazlan, C. A. N., y Rambeli, N. (2024). The impact of applying the servant leadership style among educators in educational institutes: A scoping review. *TEM*

- Journal*, 13(2), 1068-1079. <https://doi.org/10.18421/TEM132-21>
- Reed, L. L., Vidaver-Cohen, D., y Colwell, S. R. (2011). A New Scale to Measure Executive Servant Leadership: Development, Analysis, and Implications for Research. *Journal of Business Ethics*, 101(3), 415-434. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0729-1>
- Rivera, R. G., Santos, D., y Martín-Fernández, M. (2017). Spanish validation of the Servant Leadership Short Scale for young adults and adolescents. *International Journal of Social Psychology: Revista de Psicología Social*, 32(2), 395-423. <https://doi.org/10.1080/02134748.2017.1292701>
- Schreiber, F., y Cramer, C. (2022). Towards a conceptual systematic review: proposing a methodological framework. *Educational Review*, 76(6), 1458-1479. <https://doi.org/10.1080/00131911.2022.2116561>
- Sendjaya, S., Eva, N., Butar, I., Robin, M., y Castles, S. (2019). SLBS-6: Validation of a Short Form of the Servant Leadership Behavior Scale. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 941-956. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3594-3>
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., y Santora, J. C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00761.x>
- Sihombing, A. A., Sari, E., Abbas, H., y Fatra, M. (2024). Servant leadership's impact on trust, commitment, and performance in higher education. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 13(3), 1703-1711. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.27297>
- Takamatsu, S. (2022). Coaching Servant Leadership: Scale Development and Validation. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 871495. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.871495>
- Teh, K. P., Tai, M. K., y Kareem, O. A. (2022). The development of subject leader servant leadership attributes model using Malaysian context. *International Journal of Management in Education*, 16(5), 527-553. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2022.125484>
- Van Dierendonck, D., Sousa, M., Gunnarsdóttir, S., Bobbio, A., Hakanen, J., Pircher, A., Cihan, E., y Rodríguez-Carvajal, R. (2017). The Cross-Cultural Invariance of the Servant Leadership Survey: A comparative study across eight countries. *Administrative Sciences*, 7(2), 8. <https://doi.org/10.3390/admsci7020008>
- Van Dierendonck, D., Xiu, L., y Lv, F. (2023). Servant leadership measurement: a comparison of five instruments in China. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(3), 305-316. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2022-0153>
- Van Dierendonck, D., y Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>
- Vela-Quico, G. A., Cáceres-Coaquira, T. J., Vela-Quico, A. F., y Gamero-Torres, H. E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 376-400. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34134>
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., y Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational

- citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517-529. <https://doi.org/10.1037/a0018867>
- Winston, B., y Fields, D. (2015). Seeking and measuring the essential behaviors of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(4), 413-434. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2013-0135>
- Xu, L., Stewart, T., y Haber-Curran, P. (2015). Measurement invariance of the Servant Leadership Questionnaire across K-12 principal gender. *School Leadership & Management*, 35(2), 202-214. <https://doi.org/10.1080/13632434.2015.1010502>
- Zhang, Z., Lee, J. C.-K., y Wong, P. H. (2016). Multilevel structural equation modeling analysis of the servant leadership construct and its relation to job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1147-1167. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0159>
- Zubairu, U. M. (2020). Servant Leadership in the Last Decade: A Systematic Review. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 6(1), 53-76. <https://doi.org/10.12775/JCRL.2019.003>