

preocupación por la ética y el comportamiento altruista (Dinh et al., 2014).

Entre estos estilos, el liderazgo de servicio ha ganado relevancia al centrarse en apoyar a las personas trabajadoras para alcanzar su potencial, empoderarse en la gestión de tareas y en la toma de decisiones, y fomentar una cultura de servicio a los/as demás (Eva et al., 2019). Quienes lo ejercen no solo priorizan las necesidades de las personas trabajadoras, sino que también atienden a múltiples partes interesadas, como clientes, comunidades y la sociedad en general (Liden et al., 2008).

Este estilo resulta particularmente pertinente para la administración pública chilena, debido a que “al centrarse en el desarrollo y crecimiento de las personas trabajadoras en un marco de preocupación moral y social” (Rodríguez-Carvajal et al., 2014, p. 1), puede contribuir a reconectar a quienes trabajan en el Estado con su vocación de servicio, fortaleciendo la confianza y la legitimidad institucional.

El objetivo de este estudio es validar la escala *Servant Leadership Survey* de van Dierendonck y Nuijten (2011) para la administración pública chilena, integrando la perspectiva de género, con el fin de aportar evidencia empírica sobre la pertinencia de este estilo de liderazgo y abordar una brecha en la investigación, ya que no existe una escala de liderazgo de servicio ni investigaciones previas en dicho contexto.

Marco teórico

Liderazgo de Servicio

Eva et al. (2019) señalan que ha habido falta de coherencia y claridad en la conceptualización del liderazgo de servicio, lo que ha dificultado su desarrollo teórico. Para lo que proponen una nueva definición:

El liderazgo de servicio es un estilo de liderazgo (1) orientado hacia los/as demás, (2) que se manifiesta a través de la priorización personalizada de las necesidades e intereses individuales de los/as seguidores/as, ante las propias y (3) que implica una reorientación de la preocupación por uno/a mismo/a hacia una preocupación por los/as demás dentro de la organización y en la comunidad en general (Eva et al., 2019, p. 114).

No solo han existido distintas conceptualizaciones del liderazgo de servicio, sino también diversas escalas. Entre ellas, la *Servant Leadership Survey* (SLS) de van Dierendonck y Nuij-

ten (2011), es una de las más reconocidas, pues capta la complejidad del constructo y ofrece un marco fiable útil para investigaciones en distintos contextos culturales y organizacionales (Eva et al., 2019). Los propios autores señalan que el liderazgo de servicio constituye un constructo complejo y que, como ocurre con otros estilos de liderazgo, ninguna medida puede capturar de forma exhaustiva todas sus facetas, por lo que resulta razonable la coexistencia de diferentes instrumentos y procesos de refinamiento psicométrico en función del contexto de aplicación (van Dierendonck y Nuijten, 2011).

La escala SLS consta de ocho factores (van Dierendonck y Nuijten, 2011):

1. Empoderamiento (*empowerment*), que promueve la autonomía y el desarrollo de las personas seguidoras, partiendo de la creencia en el valor intrínseco de cada individuo.
2. Responsabilizar (*accountability*), que fomenta asumir la responsabilidad por el rendimiento que pueden controlar.
3. Ceder méritos (*standing back*), cuando la persona que ejerce el liderazgo respalda y otorga los créditos a quienes corresponden, retirándose a un segundo plano tras los logros alcanzados para que los/as seguidores reciban el reconocimiento por sus logros.
4. Humildad (*humility*), que implica reconocer errores y sus limitaciones y buscan retroalimentación para superarlas.
5. La autenticidad (*authenticity*) consiste en ser fiel a quien uno/a es, representando en privado y en público los estados, intenciones y compromisos internos.
6. Coraje (*courage*), asociado a asumir riesgos y probar soluciones innovadoras. Se relaciona con el comportamiento proactivo e implica abrir nuevos caminos.
7. Aceptación interpersonal (*interpersonal acceptance*), que crea una atmósfera de confianza en la que las personas se sienten aceptadas y libres para cometer errores sin ser rechazadas, lo que facilita relaciones de calidad.
8. Responsabilidad social (*stewardship*), que es la voluntad de asumir la responsabilidad de la institución, optar por el servicio en lugar del control y el interés propio.

La versión en español del SLS mostró propiedades psicométricas adecuadas en España, México y Argentina (Rodríguez-Carvajal et al., 2014). Un análisis factorial confirmatorio validó