



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,

Lima, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Jesús Filomeno Araujo Castillo (ORCID:0000-0002-8343-1273)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación Pedagógica

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

A Dios, mis padres Elisa y Filomeno, mi esposa Jessica y mis hijas Valeria y Elissa; que son la fuente más hermosa de motivación constante en mi vida diaria.

Agradecimiento:

A todos mis docentes y compañeros de aula de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo que contribuyeron a mi mejora constante e integral, en mi labor como docente universitario.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ARAUJO CASTILLO, JESÚS FILOMENO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Docencia Universitaria*, ha sustentado la tesis titulada:

RESILIENCIA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma:

SECRETARIO: Dr. Felix Fernando Goñi Cruz

Firma:

VOCAL: Dra. Francis Ibarquen Cueva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Estilo APA*

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

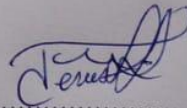
Declaratoria de autenticidad

Yo, Jesús Filomeno Araujo Castillo, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019", para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 3 de Agosto del 2019



.....
Araujo Castillo Jesús Filomeno

D.N.I N° 40069910

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índices de tablas	vii
Índices de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. Resultados	27
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencias	46

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia	56
Anexo 02: Instrumentos	59
Anexo 03: Certificados de validación de instrumentos	63
Anexo 04: Confiabilidad	79
Anexo 05: Pantallazo turnitin	83
Anexo 06: Dictamen final	84
Anexo 07: Acta de aprobación de originalidad de tesis	85
Anexo 08: Autorización para la publicación electrónica de la tesis	86
Anexo 09: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	87

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable1, Resiliencia	16
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2. Liderazgo transformacional	17
Tabla 3: Distribución de la población	18
Tabla 4: Distribución de los jueces evaluadores	21
Tabla 5: Confiabilidad de la variable resiliencia	23
Tabla 6: Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional	24
Tabla 7: Niveles de resiliencia	27
Tabla 8: Niveles de liderazgo transformacional	28
Tabla 9: Niveles de satisfacción personal	29
Tabla 10: Niveles de ecuanimidad y liderazgo transformacional	30
Tabla 11: Niveles de sentirse bien solo y liderazgo transformacional	31
Tabla 12: Niveles de confianza en sí mismo	32
Tabla 13: Niveles de perseverancia	33
Tabla 14: Niveles de resiliencia y liderazgo transformacional	34
Tabla 15: Correlación entre resiliencia y liderazgo transformacional	36
Tabla 16: Correlación de la satisfacción personal y el liderazgo transformacional	37
Tabla 17: Correlación de la ecuanimidad y el liderazgo transformacional	38
Tabla 18: Correlación del sentirse bien solo y el liderazgo transformacional	39
Tabla 19: Correlación confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional	40
Tabla 20: Correlación de la perseverancia y el liderazgo transformacional	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de Resiliencia	27
Figura 2: Niveles de Liderazgo transformacional	28
Figura 3: Gráfica de barras nivel de satisfacción personal	29
Figura 4 Gráfica de barras de la dimensión ecuanimidad	30
Figura 5 Gráfica de barras de la dimensión sentirse bien solo	31
Figura 6 Gráfica de barras de la dimensión confianza en si mismo	32
Figura 7: Gráfica de barras de la dimensión perseverancia	33
Figura 8: Gráfica de barras de niveles de resiliencia y liderazgo transformacional	34

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general el poder conocer la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019. El estudio fue desarrollado con una población de 92 colaboradores y una muestra de 74 colaboradores del departamento académico de ciencias dinámicas de la universidad, de ambos sexos y edades entre 40 y 74 años. La investigación es del tipo básica, se realizó mediante un diseño no experimental, nivel correlacional. Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario de resiliencia de Wagnild y Young (1993) que contó de 25 ítems y el cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptada por Dávalos (2014) que conto con 25 ítems de escalas politómicas, las cuales ambas han sido modificadas para su uso por el investigador. Resultados: Los resultados de la investigación determinaron que la resiliencia se relaciona de manera directa($Rho=0,579$) y significativamente($p<0,000$) con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Palabras claves: *Resiliencia, Liderazgo, transformacional, universidad, estudiantes.*

Abstract

The present research work has as a general objective to know the relationship between resilience and transformational leadership in teachers of a public university, Lima, 2019. The study was developed with a population of 92 collaborators and a sample of 74 collaborators of the department academic of dynamic sciences of the university, of both sexes and ages between 40 and 74 years. The research is of the basic type, it was carried out through a non-experimental design, correlational level. In order to obtain data, the survey technique was used, whose instrument was the Wagnild and Young Resilience Questionnaire (1993), which had 25 items and the Transformational Leadership questionnaire adapted by Dávalos (2014), which had 25 items of polytomic scales, both of which have been modified for use by the researcher. Results: The results of the investigation determined that resilience is directly related ($Rho = 0.579$) and significantly ($p < 0.000$) with the transformational leadership in teachers of a public university, Lima, 2019, the alternative hypothesis is accepted and the Relationship is moderate.

Keywords: Resilience, Leadership, transformational, university, students

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en estas últimas décadas podemos referir por trabajos anteriores que organizaciones educativas del grado superior de nuestro país y organizaciones múltiples se enfrentan a cambios de manera constantes debido al desarrollo de la ciencia, arte, cultura, la globalización, economía, instituciones dinámicas, momentos turbulentos, de incertidumbre y de competitividad debido a los constantes cambios en la evolución de la población y que también se encuentran inmersos las instituciones educativas del nivel superior, podemos referir que actualmente los entornos laborales de los colaboradores son considerados como un medio cambiante, estresante, caótico y difíciles día a día, lo cual se va incrementando e intensificando de acuerdo a como avanzan los tiempos modernos. En las organizaciones educativas de nivel superior el trabajo de excelencia es vital por ser un factor fundamental, está comprendida como aquella en el cual el colaborador docente pone en práctica los factores de trabajo mental, ejercicio físico y la ergonomía como aquellos indicadores que contrastan con el estilo de trabajo (Alcalaya A. 2016). Por eso el impacto del liderazgo en los colaboradores de las distintas instituciones universitarias es distinto, por lo que una práctica adecuada conlleva a las organizaciones a la excelencia. Uno de los ejemplos más notables es el de la institución Google, la cual ha sido seleccionada en múltiples oportunidades como uno de los mejores lugares para poder trabajar en (Fortune, 2017). Cabe señalar que esta distinción se debe a que dicha institución se caracteriza por una gestión que conlleva altos niveles de motivación constante y satisfacción de sus colaboradores; dentro de estos indicadores de gestión, se encuentra una variable que es un estilo de liderazgo de alta complejidad, en el cual prima la comunicación constante, participación y la colaboración que se da de una manera democrática (Nova Southeastern University, 2016). Por otra parte respecto a las empresas educativas pertenecientes a América del Centro y el Caribe, una empresa de Guatemala se mostró en los primeros lugares frente a sus competencias (Great Place to Work, 2017), sobre la cual el presidente de dicha corporación señaló que este meta se debe a una fuerte estructuración que fue basada en un adecuado conjunto de valores, cumplimiento de la ética y a un modelo de liderazgo empresarial que se basa en la superación constante del colaborador, los reconocimientos, comunicación constante, fluida y efectiva. Por lo que se refiere a esta misma evaluación, el Perú alcanzó un lugar en el ranking internacional gracias al Grupo Intercorp sobre la cual en una entrevista a uno de sus representantes de dicha institución, señaló que la excelencia de la

institución alcanzada se debe al conjunto de intereses que mostraron sus colaboradores por encima del nivel de desarrollo profesional de los colaboradores, el cual está orientado de manera global a la comunicación y los estilos de liderazgo que aportan a los objetivos que se desean alcanzar (El Comercio, 2017). Por otra parte se entiende según la información presentada anteriormente, que el liderazgo viene a ser una de las competencias necesarias en el devenir actual para un adecuado clima laboral, considerando al liderazgo transformacional en una de las variables que más influyen en el mejora continua y desarrollo de las organizaciones, tal como lo indica Sosik (2000) al mencionar que aquellos efectos que produce el liderazgo transformacional, brinda a los colaboradores adecuarse de manera apropiada a los constantes cambios productos del desarrollo actual y global y así en un tiempo menor ser un profesional adecuado a las altas exigencias organizacionales y del contexto actual, mejorando la eficiencia y eficacia de los trabajadores; por esta variable desarrolla niveles altos de responsabilidad, satisfacción laboral así como de un esfuerzo óptimo del colaborador, mejorando su nivel de desempeño y bienestar del mismo, lo cual es de un importante interés que influye de manera positiva para las organizaciones de acuerdo a Hochwlder y Brucefors (2005). Como resultado de este estilo de liderazgo es definido como un conjunto de procesos se dan en el binomio colaborador-estudiante, caracterizándose por un estilo el cual desarrolla la empatía, carisma, que inspira a los nuevos retos, persuasión y nuevos desafíos así un real contexto y mejor entendimientos mediante el apoyo constante y guía según lo señaló Bass y Avolio (1994). Por consiguiente, la definición de un líder transformacional vendría a ser aquella persona que posee la capacidad de motivar, poder inspirar constantemente, desarrollando o fortaleciendo el conjunto de habilidades en el ámbito laboral múltiple, familiar y personal del colaborador; contribuyendo así de esta manera objetiva e integral a una ejecución de manera óptima de diversos fines y funciones en una organización educativa de nivel superior. Por consiguiente el liderazgo transformacional va influir de una manera positiva en la visión compartida de la organización, en el aprendizaje organizativo y la innovación organizativa de las instituciones, en términos concretos numéricos podremos decir que esta variable va a determinar a las mencionadas en un rango del 61% al 71% según lo señala al respecto, García, y Lloréns (2007). Sin embargo, para que un líder transformacional posea una adecuada gestión en el área donde se desenvuelve, es necesario que disponga un conjunto de buenas características individuales tales como la resiliencia, la cual es definida como aquella capacidad o conjunto de capacidades que poseemos las personas para poder afrontar de

manera muy alturada y con éxito un evento u adversidad que se presenta día a día y así realizar adecuadamente las cosas, a pesar de las circunstancias adversas frecuentes o situaciones frustrantes durante el día a día, en donde se exhibe la habilidad emocional, fortaleza y la aceptación de lo que no podemos cambiar o modificar y lograr un aprendizaje adecuado y una verdadera transformación positiva según lo refirió Gonzalo Hervas (2017). Por otro lado en una entrevista brindada al diario Gestión señalaba que la capacidad del número de ofertas laborales se han visto afectados debido a múltiples factores tales como vienen a ser las deficiencias en los distintos niveles de educación; por lo tanto las competencias más significativas al momento de acuerdos de contratación son las habilidades blandas, las que se encuentran consideradas el liderazgo transformacional y la resiliencia, ya que permiten al colaborador el percibir el mundo actual al que se enfrentan de una manera más positiva, y de esa manera poder permitir una mejor visión de la institución. En cuanto a la pertinente información recolectada nos permitirá poder evaluar si el liderazgo transformacional y la resiliencia guardan relación en el sector educativo universitario que es uno de los rubros empresariales en la actualidad con número creciente de conflictos debido a un incremento y aumento en el número de usuarios en la cantidad de atención al cliente externo e interno, siendo los más demandantes los centros del nivel educación superior. En definitiva según se muestran los resultados de la encuestas Nacionales de Empresas realizados durante en el 2015, indican que el 37.5% hacen referencias a la calidad del servicio; por consiguiente, en una entrevista realizada a García, catedrático de una Universidad Privada en Perú, señaló que el sector con un mayor déficit respecto a la atención de calidad y cobertura son los de educación y salud (Gestión, 2014). Dentro de este marco según los comentarios y referencias de colaboradores de instituciones educativas manifestaron en diversas entrevistas personales, que los principales problemas que afrontan las organizaciones de educación del nivel superior en la actualidad son los defectos y errores en la calidad del servicio, esto exige a las organizaciones, que incorpora a las universidades, a poder hacer frente ante los conflictos, oportunidades y riesgos con una forma diferente de sostener su gestión o dirección. Siendo el personal colaborador los encargados de poder gestionar los diferentes actividades y procesos complejos en las instituciones educativas, las actuales exigencias se han incrementado demandando el poder tener el conjunto de experiencias y preparación adecuada para así poder cumplir cabalmente las funciones ya establecidas. Al mismo tiempo, al encontrarse inmersos en la exploración persistente de la eficacia y la eficiencia de sus ejemplos de dirección, son el personal colaborador y

administrativo los que se ven expuestos a constantes conflictos, ya sea directamente con los estudiantes o con los clientes internos de las diversas áreas que la conforman, sumándole las diversas situaciones personales que envuelve su vida, lo que podría afectar en sus relaciones interpersonales o laborales, así como un inadecuado rendimiento y una baja identificación con la institución educativa. Por lo expuesto anteriormente, se requiere la necesidad de conocer el cómo se relacionan las variables en los colaboradores del sector educativo, el cual toma en consideración a docentes de una universidad pública de Lima, quienes se ven afectados por los cambios globales cambiantes en los que están involucrados las variables de estudio y su interrelación.

Con respecto a trabajos previos Internacionales que sustentaron nuestro estudio y que guarda similitud con nuestra realidad problemática del estudio como lo señala: Cruz (2017) en su investigación en cuanto al liderazgo transformacional se centra en sus resultados. Su estudio, el cual se aplicó (ANOVA), el test de Harman y el método de aproximación el cual fue utilizado el de mayor significancia; en cuanto los resultados $\chi^2(35) = 248.76, p < .000$. Adicionalmente se evidenciaron resultados, el cual señalan índices de ajuste acordes; el cual apoya la realidad de independencia de sus variables descritas. Por consiguiente, se infiere que el sesgo de varianza ordinario no es falta significativa en los datos de la práctica de liderazgo transformacional que guarda concordancia con delimitados resultados. De acuerdo a lo descrito se puede inferir se han centrado en poner de manifiesto el crucial rol en el bienestar de los trabajadores. Se puede concluir que esta concordancia, muestra que la práctica de liderazgo transformacional se relacionara de manera positiva con la satisfacción y el bienestar del proceso enseñanza-aprendizaje y que influye de manera primordial en el docente en el desarrollo de todas sus actividades durante el día a día (satisfacción de los seguidores) y de manera negativa.

Con el proceso depresión el cual pueden presentar docentes y estudiantes en el ambiente educacional. Así mismo, Rivas de Mora (2012), en su estudio "fortalezas de carácter y resiliencia en estudiantes de medicina", estudio que se realizó en una universidad estatal de Venezuela, para optar el grado de Doctor, en el cual participaron 522 estudiantes cuyo objetivo de su estudio es relacionar los factores de resiliencia y las fortalezas de carácter de estudiantes de medicina. Se realizó un estudio de campo, correlacional y transversal.

El tamaño de la muestra cual participaron 522 universitarios del primer al sexto año

de estudios de medicina. Se pudo concluir que los resultados señalaron : las principales fortalezas de los universitarios son la esperanza, continuada con la gratitud ,la honestidad y el trabajo en equipo. Los estudiantes del género femenino, mostraron puntajes superiores en perdonar ,espiritualidad y el ser humildes. En universitarios del sexto año presenta puntajes del nivel superior en humildad y prudencia. En resiliencia; los estudiantes de menor año, presentaron valores del nivel alto en resiliencia, y la aceptación de manera más real a la variación ante las distintas adversidades, el género femenino universitario mostro valores más elevados en espiritualidad y competencia personal. Se evidenciaron interrelaciones positivas entre las fortalezas y la resiliencia global y sus niveles. Se puede señalar y concluir del modelo de salud abordado, desde la psicología positiva, es que cada individuo pueda reconocer y utilizar en la cotidianidad, la mayoría de sus fortalezas y capacidades desarrolladas para el desarrollo de las actividades diarias, aceptando el poder cultivar aquellas menos manifiestas en su comportamiento y conducta. Al respecto Navea (2015) en su estudio cuyo propósito de su análisis es comprender la medida en el cual los universitarios de programas dedicadas a salud, Fisioterapia y enfermería fueron estimulados y se autorregularon en cuanto a su enseñanza, y aquellos fueron y son las primordiales tácticas de motivación y del aprendizaje el cual utilizaron en el análisis. Cuando los usuarios estudiantiles están estimulados intrínsecamente, mostraron un mayor beneficio por tareas de enseñanza basados en la mejora constante del mismo estudiante, sin mostrar algún beneficio por buscar reconocimientos de carácter externo y mostrar un mayor interés por el poder explorar, analizar, manejo y el progreso por la búsqueda de respuestas. Por consiguiente, la motivación de carácter extrínseco se define el provenir del ambiente fuera al usuario, asimismo, los universitarios mostraron un interés mayor en los trabajos de enseñanza, debido a que fue considerado como una prueba o meta para así poder conseguir el logro del objetivo, ya sea un logro físico o logro del nivel social, afectivo o cognitivo. Al respecto Cruz-Ortiz (2013).En su estudio de Liderazgo transformacional y desempeño grupal, revista Psicología Social. La muestra estuvo compuesta por 519 usuarios agrupados en 58 grupos, el cual fue un estudio descriptivo el cual aplico la prueba del factor único, como resultados finales se puede inferir la probabilidad de incrementar las impresiones de usuarios al nivel de grupo. El fundamento de información agregada se compuso con los puntajes medios grupales: también se comprobó el nivel de interrelación de significancia y positividad entre las dimensiones de la construcción teóricas. Por otro lado Villar (2012) en su estudio de investigación cuyo fin fue el conocer la vital significancia de lo que vendría hacer la

geometría en las fases del aprendizaje educativo. Este estudio científico fue de características: descriptivo y de verificación de bibliografía. En definitiva, se puede concluir que la geometría en los niveles educativos básicos es de suma importancia en las niñas y niños debido a que los ayudara a poder instaurar interrelaciones de carácter espacial en el cual el educando se pudo sentir protegido y que este pueda conocer el bienestar para así poder edificar un organigrama a nivel cerebral del espacio acorde con la actitud y capacidad.

Se realizó la revisión de trabajos previos Nacionales en el cual guardan relación la problemática de nuestro estudio como lo señala: Zúñiga (2017), en su estudio *“Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo”*, el cual su estudio se desarrolló en una universidad privada de Chiclayo, el cual expuso el objetivo general el saber la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y resiliencia en miembros colaboradores de una universidad particular. Para ello, el estudio que realizó, fue desarrollado con 162 colaboradores de distintas áreas administrativas de la universidad, de distintos sexos y edades que comprendían entre 21 a 62 años, en el cual el trabajo se desarrolló mediante el diseño no experimental, de características correlacional. Se concluyó y estableció la regresión lineal en donde la resiliencia logra explicar en un 19% el liderazgo transformacional. Así mismo, existen diferencias significativas que existen de acuerdo con la edad en la dimensión visión del liderazgo transformacional, mientras que en la variable resiliencia, se pudo identificar las divergencias resaltantes en cuanto al Factor II y la ecuanimidad según el tiempo y género, así como sólo existe diferencia significativa en la dimensión ecuanimidad según la edad. Así mismo Mendoza (2016) en su estudio tuvo como fin el poder determinar la existencia de una interrelación representativa entre las variables de resiliencia y felicidad con las escalas de depresión en jóvenes del 3ero al 5to año de organizaciones educativas nacionales en el distrito de Ate Vitarte. El patrón teórico sobre el cual se realizó es el modelo planteado por psicología positiva (Seligman, 2002). Los niveles utilizados para la evaluación de la variable del trabajo de investigación han sido la Escala de Resiliencia Wagnild y Young, el que mide la resiliencia en relación a 5 dimensiones: la satisfacción, sentir bien solo, la ecuanimidad, la confianza en sí mismo y como última dimensión la perseverancia. Para poder cuantificar la felicidad se utilizó la Escala de Lima en cuanto a Felicidad (EFL) el cual se segmenta en varias dimensiones: el sentido positivo, realización personal, la satisfacción de la vida y la alegría de vivir. Para la toma de información en cuanto al cuadro de estado depresivo, se tomó en consideración la Escala de la depresión para Jóvenes de Reynolds (EDAR). La prueba estuvo constituida por

315 jóvenes del 3ero al 5to año de secundaria. Se evidenció el existir una interrelación inversa y de manera significativa entre el grado de felicidad y el grado de depresión ($r = - ,494, p < 0.01$), frente a una relación baja inversa y sumamente relevante en medio del grado de depresión y la resiliencia ($r = - ,236, p < 0.01$). Por lo expuesto, se pudo inferir que si un sujeto presenta un mayor grado o nivel de felicidad y resiliencia será mucho menor la naturaleza de los síntomas de depresión. Al *respecto* Salas (2016), tuvo como finalidad el poder definir el grado de desarrollo psicomotor en menores del sector urbano-marginal. Realizo un estudio de características de tipo transversal, descriptivo y observacional. Utilizó un grupo poblacional de 32 menores de un centro poblado ubicado en el distrito de San Marcos, que pertenece al sector de tipo rural y 30 menores de una institución educativa que brinda servicios a usuarios en Lima. Se aplicó el Test psicomotor de desarrollo (TEPSI) de Haeussler y Marchant (2009). Las inferencias y conclusiones fueron analizados estadísticas del tipo descriptivo y para inferir las no similitudes de las conclusiones urbano-rural se empleó la comprobación del Chi-cuadrado. Se encontró que las conclusiones mostraron el nivel rural presentó un 25% del nivel de riesgo y un nivel del 15,6% en retraso y el nivel urbano, un porcentaje 17% en riesgo y un porcentaje de 40% en atraso del desarrollo psicomotor. Se Concluyó que el grado del desarrollo psicomotor dominante es el normal, así mismo en el sector urbano marginal como para el sector rural en un estado de riesgo. En su trabajo Sulca (2015), en su estudio, se basó en un método cualitativo, cuyo modo es el de un trabajo de Psicomotricidad a nivel educativo y de aprendizaje sustancial, teniendo en consideración un diseño del tipo explicativo del nivel causal. Tuvo por objetivo inferir el nivel de psicomotricidad a nivel educativo y como influyo en la enseñanza y aprendizaje en estudiantes de una organización educativa en Manchay. Este trabajo permitió inferir que el problema argumentado, también pudo determinar la presencia de las interrelaciones de las variables del estudio de investigación; los datos fueron recolectados mediante una relación de cotejo el cual se estructuró y se aplicó a los estudiantes. El grado de la confiabilidad y de la validez de instrumentos se determinaron gracias al uso de una población de 43 estudiantes menores, de igual modo, se utilizó el juicio de expertos, el cual mostraron algunas correcciones y observaciones a la relación de cotejo. Las conclusiones una vez que se procesaron se midió de forma estadística y argumentado en gráficas y cuadros. La interpretación y el análisis muestra mucho énfasis en la parte sustancial que tiene que ver con el problema, las preguntas directrices, con los objetivos señalados, marco teórico, variables con las recomendaciones y el estado final de las conclusiones.

La presente investigación busca dar a conocer la relación de dos variables inmersas en el comportamiento organizacional, las cuales parten desde diversos aspectos positivos que poseen los seres humanos tales como capacidades y fortalezas. Es por ello, que el presente estudio está basado en el marco teórico de lo que es la psicología positiva, puesto a su objetivo de análisis se concentra en las circunstancias y métodos que favorecen a rendimiento o productividad óptima de las personas, las agrupaciones y las organizaciones desarrollando las magnitudes positivas de la persona Gable y Haidt (2005). La psicología positiva fue impulsada por Martin Seligman a los finales de la década de los noventa a través de una revelación que tuvo con su hija Nikki, y como consecuencia tomó la decisión de embarcarse en el trabajo científico del funcionar de manera óptima del individuo; no obstante la psicología positiva es definida por primera vez por Seligman y Csikszentmihalyi (2000) los cuales lo refieren como una zona de investigación científica de diversas prácticas de naturaleza positiva, la gama de peculiaridades únicas positivas y una número de presentaciones que suman a perfeccionar la condición de vida. Estas características parten a través del enfoque salud integral que relata y hace visible de manera completa al enfoque médico, este enfoque partió de tres importantes hitos, uno de ellos son los aportes de los grandes teóricos humanistas como Carl Rogers en el funcionamiento pleno de las personas, así mismo la investigación de Abraham Maslow acerca de las personas sanas y la definición de autorrealización, por ende los representantes registran el concepto de salud psíquica al de desarrollo de potencialidades del psiquismo Mariñel, Arena y Dondena (2011). Según los estudios de Seligman (2011) sostiene que la psicología positiva se centra en el estudio del bienestar, y que está constituida por cinco elementos: las emociones positivas, los vínculos positivos, el compromiso, el significado y el logro. No obstante, se sabe que nuestra colectividad está en un cambio constante, el cual se ve reflejado en las diversas actividades que realizan las personas, y en mayor énfasis en las acciones relacionadas al ámbito laboral, donde las afectaciones a los elementos estudiados por la psicología positiva impactan de manera negativa en la salud y comodidad de colaboradores. Es así que la psicología positiva se presenta como una necesidad emergente que se centra en las fortalezas del individuo y dentro de sus diversas áreas de aplicación surge la Psicología de organizaciones Positiva (POP) la que se ha conceptualizado asimismo la investigación científica del funcionar inmejorable los sujetos, los grupos y las organizaciones. La denominación saludable como institución conlleva una visión integral, incorporándolas de esta manera mediante diversas disciplinas y especialidades como la certeza y salud ocupacional, el estrés ocupacional, el

brindar promoción de salud en el ambiente laboral, el desarrollo de la organización y la gestión del talento humano, siendo estos dos últimos modelos características para identificar a las organizaciones o empresas saludables Delivery y Shaw (2001). En este sentido las prácticas o aplicaciones de la psicología positiva al campo organizacional tienen un punto de encuentro llamado capital psicológico Delgado (2012). El término capital psicológico se comprende como un estado de desarrollo psicológico positivo de la persona y los componentes que lo caracterizan son el optimismo, autoeficacia, esperanza y la resiliencia según lo refiere Luthans, Youssef y Avolio (2007) se ve reflejado en las diversas actividades que realizan las personas, y en mayor énfasis en las acciones relacionadas al ámbito laboral, donde las afectaciones a los elementos estudiados por la psicología positiva.

Impactan de manera negativa en la certeza, salud y confianza de los colaboradores. La terminación de resiliencia fue adaptada en los estudios de ciencias sociales para describir a los diversos individuos, que a pesar de estar inmersas en posiciones difíciles o complejas de un mayor nivel de riesgo, se desenvuelven o crecen psicológicamente sanas López, M. (2010). “En el medio de las organizaciones, la resiliencia conlleva luego de un episodio favorable o desfavorable en el cual el colaborador alcanza un elevado rango de la motivación que va por encima del equilibrio” Richardson, G. (2002). La Resiliencia ha evidenciado que es un fenómeno natural en las personas, a raíz de la existencia de métodos o procedimientos elementales de adecuación humana. Si estos métodos son adecuadamente desarrollados y conservados ejercerán como factores de protección, inclusive ante considerables infortunios o adversidades, a nivel personal, familiar, grupal y organizacional según Masten, (2001) citada por Luthans, y Norman, (2005). El estudio de la resiliencia se ha estudiado mayormente en estados de la salud, social y educación; sin embargo, actualmente existen un mayor número de investigaciones en el medio organizacional que denota los aspectos como el desempeño, liderazgo, satisfacción en el trabajo, entre otras Carvajal et al, (2013). Así mismo, las investigaciones de la conducta organizacional, ha ido evolucionando de forma equivalente a los avances del estudio del contexto en la psicología del tipo positiva según Luthans, (2002). Esto ha facilitado la manifestación del llamado comportamiento organizacional favorable que concierne una amplificación de principios de lo que vendría a ser psicología del tipo positiva aplicada a los procedimientos o comportamiento organizativos Quick, Gibbs, Cooper, Little y Nelson, (2010). Inmerso en ella, se registraron un número de variables y procedimientos en los que enfatiza el liderazgo. Esto viene hacer una de las técnicas o procedimientos de dominio social que más aplicación ha alcanzado en

las ciencias de la conducta, en la psicología organizacional positivo. Un motivo por el cual es significativo es que el triunfo de cualquier régimen político, económico y organizacional obedece de la labor o ejecución eficaz de los encargados de ese régimen, Barrow (1977).

De igual manera, el liderazgo ejerce el papel trascendental en la fomentación del bien y la salud de carácter organizacional, a nivel personal y grupal (Peiró y Rodríguez, 2008). Esta tendencia ha facilitado el apareamiento de diversos estilos de liderazgo transformacional, cuya concordancia teórica se encuentra asociada o relacionada al estilo en cómo los coordinadores fomentan e intentan el sostener algunos indicadores de productividad optimado en sus partidarios a través de la estimulación de conductas virtuosas , activas enfatizadas al humanismo Cameron y Plews (2012).Las dimensiones del liderazgo transformacional de acuerdo a Rafferty, A y Griffin,M. (2004) son :*Dimensión 1: Visión.*”Es la forma como se tiene un concepto general de una manera humanística en cuanto a la sociedad, brindando valores como el respeto ,la paz ,la igualdad, la justicia social y la comunicación”. *Dimensión 2: Comunicación inspirada*, el cual consiste en el proceso de transmisión de información de manera adecuada y sobre todo el percatarse de quien reciba la información lo haga de una manera efectiva y correcta. *Dimensión 3: Estimulación intelectual* ,el cual se hace referencia al acicate y el impulso del conocimiento entre los colaboradores docentes. Es decir cuánto mayor sea la estimulación intelectual será mayor la relación con la resiliencia. *Dimensión 4: Liderazgo de apoyo*, comprende al proceso de apoyo desinteresado a nuestros compañeros y personas a nuestro alrededor; en el cual nos desenvolvemos en el ámbito, laboral, institucional, familiar y/o social. *Dimensión 5: Reconocimiento*, el cual consiste en el proceso de retroalimentación de forma positiva que realizara el liderazgo transformacional para lograr objetivos propuesto que ayuden al desarrollo grupal. A partir de las diferentes de las distintas teorías se planteó nuestro problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019? y como problemas específicos también señalaremos:¿Cuál es la relación entre satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?, ¿Cuál es la relación entre la ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019? , ¿Cuál es la relación existe entre el sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?,¿Cuál es la relación existe entre la confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019? Y ¿Cuál es la relación existe entre la perseverancia y el

liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019? . Nuestra problemática de estudio se pudo hacer la justificación de la forma teórica ya que nos aportara conocimientos a través de las distintas teorías sobre la resiliencia sustentado en las distintas teorías como lo menciona: Perilla, L y Gómez, V. (2017) .También referiremos que se realizó la justificación metodológica debido a que se realizó la fundamentación de los lineamientos metodológicos a nivel científico. Mencionaremos nuestras dos variables de la investigación y se pudo evidenciar la percepción mediante los cuestionarios de manera confiable en el cual fueron aplicados a los colaboradores en nuestro estudio y podrá servir a futuras investigaciones que traten los temas señalados. Las razones antes mencionadas pudieron conllevar al planteamiento del objetivo general: Determinar la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019 y objetivos específicos como: Determinar la relación entre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,lima,2019.Determinar la relación entre ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019? Determinar la relación entre sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,lima,2019.Determinar la relación confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019? Determinar la relación entre la perseverancia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,lima,2019.

II. -MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo

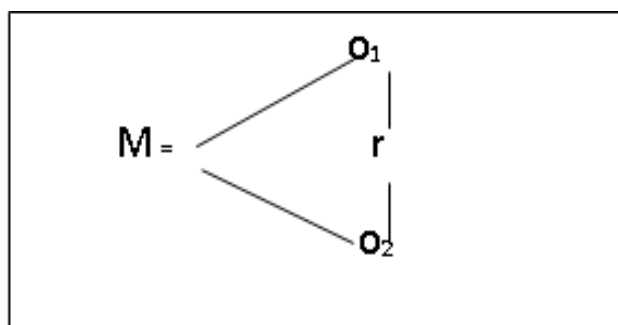
Carrasco (2015) en su trabajo define el tipo de averiguación básico el cual no tiene intención de aplicación inmediata, pues el fin es el profundizar y ampliar la cantidad de los datos científicos, las misma que se puede analizar para así poder mejorar los contenidos. El tipo de investigación básica se caracteriza porque incrementará los conocimientos científicos existente a través de principios, leyes y teorías.

Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2018) define como diseño no experimental a la averiguación el cual se realizó no manipulando intencionalmente las variables. En el cual nos refiere a investigaciones en la que no se hace modificar en forma intencionada las variables de etiología independientes y poder observar su consecuencia en las siguientes variables. Es cuando se efectúa en investigaciones del tipo no experimental es observar o poder medir fenómenos, el investigador prepara de manera premeditada una situación a analizarlas. Cuando se tiene una experiencia el examinador elabora de manera premeditada una simulación a lo que son abocados diferentes casos o sujetos. Se recibe un procedimiento, una posición o un incentivo en ciertas circunstancias, para después poder valorar las consecuencias a la exposición o la aplicación del método o cual posición.

De acuerdo con las características del presente estudio, se optó considerar un diseño no experimental según la clasificación de Salkind (1999) quien señala que estos estudios se caracterizan por su imposibilidad de manipulación de las variables o la asignación aleatoria de los participantes, puesto a que se mide a las variables en su estado natural.

El presente estudio, el proyecto es del modelo no experimental. A continuación se señala la gráfica donde se muestran las variables y su interrelación.



Donde:

M: Población Censal

O1: Variable: Resiliencia

O2: Variable: Liderazgo transformacional

R: Relación

Corte

Hernández (2014) define los estudios Transversal o Transeccional ya que es en un momento dado, en el cual recolectamos información en un determinada etapa, en un momento particular en el cual el motivo fundamental es explicar variables y poder examinar la incidencia y relación en un determinado momento dado .Seria como si se pudiese tomar la foto de alguna situación que se da en un determinado tiempo dado como ejm: evaluar las actitudes y percepciones de personas jóvenes de (18-25) años ,en el cual fueron maltratados psicológicamente en el último mes del tercer ciclo de la universidad. Su esquema es el siguiente.

Enfoque

El enfoque de investigación del presente trabajo es cuantitativo el cual se medirá datos y uso de estadísticas. Ñaupas (2018) en su estudio “ *metodología de la investigación*” define al enfoque de tipo cuantitativo el cual se caracteriza por emplear técnicas y métodos del tipo cuantitativas y así estar relacionado con la medida y el poder usar la observación, magnitudes y medir individualidades del análisis, el tratamiento estadístico, muestreo. Esta perspectiva o enfoque ha sido desarrollado por Emilio Durkheim ,Augusto Comte y Herbert Spencer, representantes del positivismo y luego por el neopositivismo, positivismo lógico, el realismo crítico representado por Alfred Ayer, Ernest Nagel ,Carl.

Nivel Correlacional

Según la literatura y clasificación descrita por los autores Gay y Airasian (2003), el siguiente trabajo de investigación es de nivel correlacional ya que según los autores, estas se definen por poseer como algo fundamental la colección y el aprendizaje de información el cual ayudaran a poder sumar conocimientos de las diferentes teorías ya determinadas.

Método de Investigación

Hipotético Deductivo, en el cual se probó la hipótesis y se dieron las conclusiones.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Resiliencia

Definición conceptual

Se define la resiliencia como capacidad que presentará un individuo para realizar adecuadamente las cosas a pesar de la situación adversa o frustración por la que pueda estar pasando en su vida, superando y superándose para salir fortalecido, siendo capaz de realizar una transformación de sí mismo, Wagnild y Young (1993).

Definición Operacional

Se realizó un cuestionario adaptado mediante la utilización de la escala de Resiliencia Wagnild y Young (ER) (1993), el cual contó con 25 preguntas con escalas de características politómicas de: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre(4), y siempre(5) .

Factores:

Factor I: Competencia Personal (ítems 1-2 -3-4-5 -6-9 -10-13-14-15-17-18- 19- 20-23-24)

Factor II: La aceptación de uno mismo y de la vida (ítems 7-8 -11-16-21-22-25)

Dimensiones:

- 1.-Satisfacción personal: los ítems (1-2-3-4-5-)
- 2.-Ecuanimidad: los ítems (6-7-8-9-10)
- 3.-Sentirse bien solo: los ítems (11-12-13-14-15)
- 4.-Confianza en sí mismo: los ítems (16-17-18-19-20)
- 5.-Perseverancia: los ítems (21-22-23-24-25)

Variable 2: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Bass y Avolio (1994) definió a la variable en definición el cual se da en relación colaborador – estudiante, el cual se caracterizara el poder ser empático, de tal manera que los adeptos; los inspirara, mediante el convencimiento y los desafíos, brindándoles conocimiento y entendimientos

Definición operacional

Se define como la parte operacional de nuestra variable liderazgo transformacional se refiere al estado de medición de la variable por medio de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004) el cual fue adaptado Jesús Dávila Zevallos (2014) validado por prueba piloto.

Dimensiones

- 1.-Visión: los ítems (1-2-3-4-5-)
- 2.-Comunicación inspirada: los ítems (6-7-8-9-10-)
- 3.-Estimulación intelectual: los ítems (11-12-13-14-15)
- 4.-Liderazgo de apoyo: los ítems (16-17-18-19-20)
- 5.-Reconocimiento personal los ítems (21-22-23-24-25)

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Resiliencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y/o Rangos
• Satisfacción personal	- sentirse cómodo	(1 al 5)	nunca (1)	Bajo (25-58)
	- logro de objetivos		casi nunca (2)	medio (59-92)
	- me siento capaz		a veces (3)	alto (93-125)
• Ecuanimidad	- me siento equilibrado	(6 al 10)	casi siempre(4)	
	- tener autodisciplina		siempre (5)	
	- ser imparcial			
• Sentirse bien solo	- tomar las cosas a bien	(11 al 15)		
	- autoestima			
	- autosuficiente			
• Confianza en sí mismo	-seguro en sus labores	(16 al 20)		
	- tener autoestima			
	- poder de decisión			
• Perseverancia	- ser persistente	(21 al 25)		
	- salir airoso de dificultades			
	- firmeza laboral			

Fuente. Wagnild y Young (1993) Adaptado

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y/o Rangos
-Visión	- se a dónde vamos	(1 al 5)	nunca (1)	Bajo (25-58)
	- querer un área mejor		casi nunca (2)	medio (59-92)
	- me proyecto a futuro		a veces (3)	alto (93-125)
-Estimulación intelectual	- Preocupación colectiva	(6 al 10)	casi siempre (4)	
	-elogio a compañeros		siempre (5)	
	- fomento creatividad			
-Comunicación inspirada	- practico empatía	(11 al 15)		
	- comunicación eficaz			
	- mostrar alternativas			
-Liderazgo de apoyo	- ayuda grupal	(16 al 20)		
	- colaboro con el grupo			
	- Reconozco a los colaboradores			
-Reconocimiento personal	- felicito	(21 al 25)		
	- estímulo a los demás			
	-elogio a mis compañeros			

Fuente. Rafferty y Griffin (2004) adaptado

2.3. Población y muestra Población

En el presente estudio de investigación la población de este trabajo está constituida por una población de 92 colaboradores docentes varones como mujeres de una Universidad estatal de Lima, el cual las edades comprendidas están entre 40 y 74 años quienes laboran dentro del departamento de Ciencias Dinámicas, el cual es uno de los departamentos académicos de la facultad de medicina. Hernández (2014), indican que la población es la cantidad de individuos el cual coincidirán con una lista de precisiones o caracteres los cuales se presentará para poder escoger una muestra (p.174). Por otra parte, de acuerdo con Chávez

(2007) comentó población de un trabajo es definido como nuestro universo el cual se realizará la investigación desde el cual pretenderemos generalizar las conclusiones. En su definición de nuestra a la población que estaría conformada por peculiaridades o niveles que permitirían caracterizar y distinguir los individuos uno de otro.

Tabla 3

Distribución de la población

Departamento académico de ciencias dinámicas Facultad de Medicina	Total de docentes
Docentes del departamento de Ciencias Dinámicas	92

Fuente: Base de datos de la Facultad de Medicina

Muestra:

Según lo refiere Vara (2015) la muestra viene a ser el conjunto de casos el cual se toma de una población ,cuya característica es que la selección se realiza mediante un procedimiento racional.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 700

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{92*(1.96^2)*(0.5*0.5)}{(0.05^2)*(92-1)+(1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

$$n = 74$$

En el presente estudio la muestra estuvo conformada por 74 colaboradores docentes del departamento de ciencias dinámicas de la facultad de medicina.

Muestreo

Es de características probabilísticas según lo refiere Vara (2015) debido a que se calculó mediante la fórmula, refiere cual es la probabilidad de obtener las muestras que sean posibles a partir de un universo o una población. Señalaremos que el tipo de muestreo que se realizó fue el aleatorio simple.

Criterio de selección

Criterio de inclusión

Todos los docentes del departamento de ciencias dinámicas de la facultad de medicina de una universidad pública.

Criterio de exclusión

Docentes que no pertenecen al departamento de ciencias dinámicas de la facultad de medicina de una universidad pública.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ,validez y confiabilidad

Técnica

Al referirnos en cuanto a la técnica a emplear fue la encuesta según lo referido por Soto (2015) el cual lo definió como el conjunto de recolección de la información que se basa en el fenómeno del cual refiere el trabajo de investigación. (p.71)

Instrumento

En el presente trabajo los instrumentos que fueron empleados fueron los cuestionarios sobre resiliencia y liderazgo transformacional con sus respectivas dimensiones, sus respectivos

indicadores y los ítems.

2.4.1 Instrumento 1: Escala de Resiliencia Wagnild y Young (ER)

Ficha Técnica

Autores: Gail M. Wagnild y Heather M. Young

Año: 1993

Año de revisión piloto: 2019

Objetivo: El poder establecer el grado de resiliencia de los colaboradores de una universidad estatal.

Materiales: Manual y hoja del protocolo

Administración: colectiva o individual

Aplicación: colaboradores adultos. La escala el cual fue aplicada se dio en forma individual o colectiva y el tiempo el cual se aplicó fue de 10 a 20 minutos.

Áreas: El diseño de esta prueba tiene 2 factores, lo cuales reflejan y muestra la definición de resiliencia. Estos componentes tomaron en importancia las principales peculiaridades de lo que es la resiliencia: ecuanimidad, perseverancia, la satisfacción personal, el sentirse bien solo y por último la confianza en sí mismo.

Base Teórica: Se revisó la teoría de Wagnild y Young (1993) de la resiliencia el cual se teoriza por ser la capacidad de tolerar, hacer frente a la presión, hacer frente a los distintos obstáculos y pesar de ello buscar la solución de la manera más correcta y alturada de hacer las cosas, cuando las situaciones laborales ,familiares y personales de nuestra vida diaria actual parecen estar en menoscabándonos. Los siguientes factores van a representar las características de la Resiliencia:

Ecuanimidad: Este factor de la resiliencia da a conocer un clima equilibrado de nuestra vida, nuestras experiencias o costumbres, conducir las situaciones de manera moderada y apaciguando las actitudes que se nos presentan y hacer frente a las distintas formas de adversidades.

Perseverancia: Este factor nos hace referencia a la persistencia ante las adversidades, el tener la voluntad y la acción de seguir uno mismo el camino adecuado en nuestras vidas de manera constante.

Confianza en sí mismo: El factor nos hace referencia a como los usuarios tienen la confianza en su persona, teniendo de igual forma la capacidad de poder identificar sus debilidades.

Satisfacción Personal: Este factor nos hace referencia el sentimiento de tranquilidad y paz interior de los colaboradores en nuestra vida diaria

Sentirse bien solo: Se refiere a la significación de la no dependencia ante otras personas y el cual seamos individuos de trascendente importancia en nosotros mismos y sentirnos únicos.

Calificación e Interpretación

Los siguientes ítems numerados en la siguiente escala del formato Likert de 5 puntos donde; 1, es el mayor estado del desacuerdo; 5, significaría el mayor estado de acuerdo, los cuales los altos puntajes en el instrumento serán nuestros indicadores de una mayor resiliencia. Los usuarios indicarán el consentimiento con el ítem, y a todos los que son examinados tendrán valores que fluctuara entre 25 a 125 el cual los mayores puntajes serán indicadores que los colaboradores posee un mayor grado de resiliencia.

Aspectos psicométricos

Validez: En cuanto a la denominación al respecto Vara (2015) refiere validez al grado de veracidad y rango que el instrumento medirá con precisión las variables que se investigaran. Exactamente se halló la validez simultánea con valores similares al de otros valores de acomodación tales como lo moral ($r= 0.28$), la satisfacción de la vida ($r=0.30$) y desánimo ($r= -0.37$). Los niveles de correlaciones variaron desde 0.67 a 0.84 ($p < 0.01$) el cual nos sugiere que la variable resiliencia es duradera en el periodo.

Tabla 4:

Distribución de los jueces evaluadores

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Francis Esmeralda Ibarguen Cueva	sí	sí	sí	Aplicable
Gaby Jessica Nieto Fernández	sí	sí	sí	Aplicable
María Luisa Dextre Jauregui	sí	sí	sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad: Realizamos la prueba piloto a 20 colaboradores docentes a quienes se aplicó

los instrumentos y se realizó el debido procesamiento de la información el cual se utilizó Alfa de Cronbach por tener instrumentos en el cual se utilizaron escalas de tipo politómicas (de características Ordinales).Según lo referido por Wagnild y Young encontraron que la consistencia de la escala utilizada , mediante el alpha de Cronbach, que se encontró un valor de 0.94 para todo el instrumento y de 0.91 para el primer factor de la competencia personal y mostró 0.81 para el siguiente factor de la aceptarse de sí mismo y de nuestra situación actual y nuestra vida.

Adaptación Piloto para la presente investigación Coeficiente de validez de la prueba según V de Aiken

El siguiente coeficiente varía entre los siguientes medidas entre 0 y 1, y al tiempo que sea mayor la medida señalada el ítem poseerá un nivel mayor de la validez del contenido. Así como lo señaló Escurra (1988), el modelo que se utilizó para poder referir la validez de la información es el siguiente:

$$V = \frac{S}{N(C - 1)}$$

El cual la letra S, es igual a la totalización (valores asignados por cada uno de los jueces), N viene a ser el número de jueces y la letra C, nos viene a constituir la cifra de valores del registro, en este trabajo dos (desacuerdo y acuerdo). Escurra (1988) nos menciona para que el ítem sea considerado certero, con un nivel significativo de 0,05, será el importante tener la conformidad de 4 expertos como mínimo (en la particularidad que se cuente con 5 jueces).

Coeficiente de validez según la Prueba Binomial

El poder tener la lectura de las conclusiones de la siguiente prueba binomial, se establecerá la Ha y el Ho:

Ha: La dimensión de jueces es distinto de 0.5, por consiguiente, si existe concordancia de los jueces y nuestra prueba será válida.

Ho: La proporción de jueces es de 0.50, por consiguiente, la prueba realizada no tendrá validez del contenido.

Confiabilidad por Consistencia Interna

Nunnally y Bernstein (1995) en su estudio señalaron que la solidez interna se describen aproximaciones de la confiabilidad que están situados en la relación promedio que existe en medio de los reactivos al interior de la prueba. Se poseen múltiples métodos para poder dimensionar esta clase de coeficiente, siendo los más utilizados: Alfa de Cronbach

Método de Alfa de Cronbach

El método alfa de Cronbach es una prueba de consistencia interna, el cual se basa en la media de las correlaciones entre los distintos ítems. Podrá tomar los siguientes valores entre 0 y 1, donde: 0 significa que la confiabilidad es casi nula y 1 representa un nivel de confiabilidad alto, teniendo como el punto de corte 0.70, Hernández(2014).

Tabla 5

La Prueba de Confiabilidad mediante la demostración del Alfa de Cronbach para la escala de la Resiliencia.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.896	25

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se puede apreciar de la tabla 5 tomando en consideración la prueba del alfa de Cronbach que el nivel de la confiabilidad será de 0.896;el cual quiere mencionar que poseerá un alto nivel en la consistencia interna.

Tabla 6

La Confiabilidad mediante la demostración del Alfa de Cronbach para la escala de la Liderazgo transformacional.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.819	25

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se puede apreciar de la tabla 6 tomando en consideración la prueba del alfa de Cronbach que el nivel de la confiabilidad será de 0.819; el cual quiere mencionar que poseerá un buen nivel en la consistencia interna.

2.5. Procedimiento

Se realizó interpretación de información mediante los cuestionarios de resiliencia y liderazgo transformacional (INSTRUMENTOS) el cual se procedió mediante los siguientes pasos:

Se realizó la entrega de solicitud por mesa de partes dirigido a la Directora del departamento académico de la facultad de medicina de San Marcos, con los datos respectivos y la entrega del documento de presentación el cual fue emitido por Post Grado.

A continuación se realizó el examen piloto de manera formal ya que los instrumentos son válidos por tenerse pruebas estandarizadas, luego del cual realizamos la entrega de cuestionarios de estudio

2.6. Método de Análisis de Datos

El siguiente trabajo es de características cuantitativas, ya que la información que se recolecto se representara de manera gráfica a través de un sistema estadístico (SPSS) el cual se realizó la lectura del resultado obtenido. Este método se basa en la medición a través de los análisis de la información el cual concluirá en los resultados .Se realizó el presente trabajo con una población censal al cual estuvieron dirigidos los sendos instrumentos y se realizó la evaluación de 74 colaboradores docentes (mujeres y varones) en una universidad estatal luego del cual se ingresó la información en las bases del sistema estadístico. También mencionaremos que se realizó la adecuación de ambas escalas en colaboradores educadores del sector educativo universitario, el cual se muestra a continuación:

- a) Para que se tenga la validez de las pruebas se utilizaron pruebas estándares y se contó con la validez de manera formal con el calificado de 3 jueces considerados expertos, el cual realizaron la evaluación de los 25 ítems de la variable Resiliencia. De la misma manera se realizó la evaluación de 25 ítems de la segunda variable utilizada: liderazgo transformacional en el cual se corrobora la validez, para poder continuar con el estudio.
- b) Se realizó las variaciones gramaticales de los ítems de las 2 escalas, se realizó la modificación de los instrumentos para una mejor comprensión durante la lectura y el llenado por parte de los colaboradores.
- c) Se realizó la utilización del programa SPSS, el cual se ingresaron los datos respectivos.
- d) Se utilizó el Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de las pruebas.
- e) Para la realización de la hipótesis se pudo aplicar el coeficiente Rho de Spearman, cuyo propósito es la determinación de la relación que existe entre las 2 variables cuyo nivel de confianza de confianza del 95%.

La fórmula que se utilizo es la siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los niveles de correlación son:

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Alta correlación

De 0.80 a 1.00 Muy alta correlación

(Bisquerra, 1987, p. 189)

2.7.El Aspecto Ético

En cuanto a la deliberación ética del trabajo de investigación se considera como pilares fundamentales el aspecto del compromiso y el elevado índice de responsabilidad en el desenvolvimiento y desarrollo del trabajo de tesis, el cual se eludió falsedades y /o los plagios; se respeta la importancia de los trabajos intelectuales de los distintos autores,

realizando el respectivo citado de cada párrafo o datos empleados .La suma y recolección de la información se hizo con el previo consentimiento de colaboradores docentes de un departamento académico y conto con la información previa de la cantidad de ítems y su tiempo aproximado para la realización de las pruebas.

III. Resultados

3.1 .Descripción de resultados

En el presente estudio realizado se consideró la interrelación de las dos variables previo al procesamiento y la tabulación de la información que se recolecto, teniendo en consideración las 2 variables respectivas como la resiliencia y la segunda el liderazgo transformacional, en el cual se efectuó las estadísticas para los contenidos paramétricos con la R de Pearson; entretanto para las dimensiones de las variables utilizamos la estadística de características no paramétricas mediante la Rho de Spearman. Se aplicaron los instrumentos en la población Censal identificada de 74 colaboradores de una universidad estatal en estudio, de la misma manera los resultados obtenidos muestran una respuesta al objetivo general y a los objetivos específicos que el siguiente estudio mostrara; se detalla la siguiente información gráfica.

Tabla 7

Nivel de la resiliencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,8
Medio	26	35,1
Alto	43	58,1
Total	74	100,0

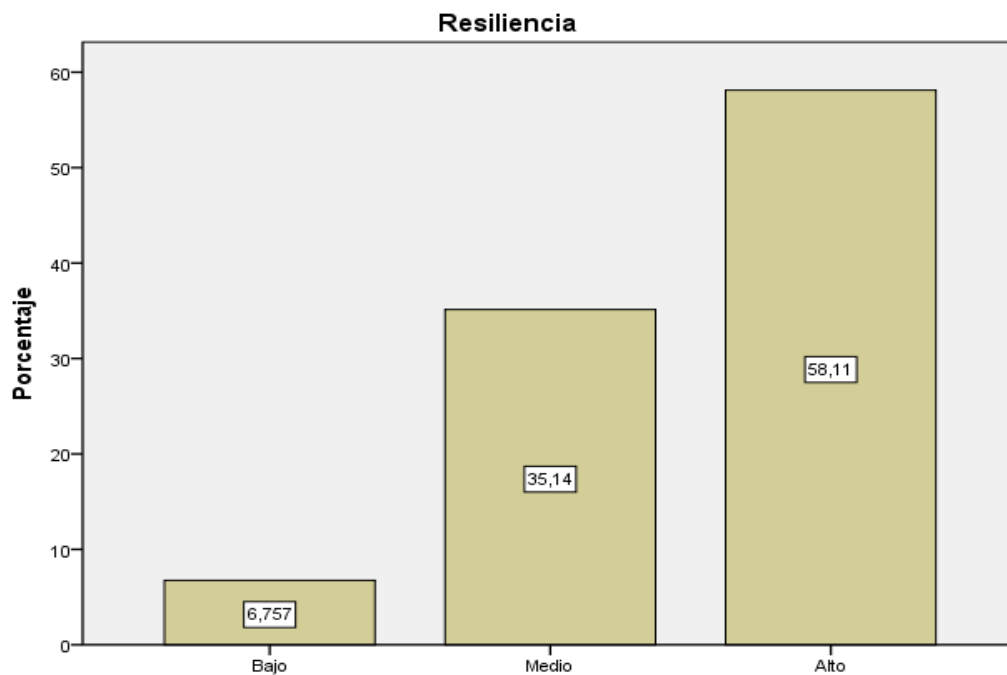


Figura 1. Nivel de Resiliencia

La tabla 7 y Figura 1, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,8% presentan un nivel bajo de resiliencia; 26 de los docentes que representan el 35,1% presentan un nivel medio de resiliencia y 43 de los docentes que representan el 58,11% de resiliencia.

Tabla 8

Nivel de liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,8
Medio	49	66,2
Alto	20	27,0
Total	74	100,0

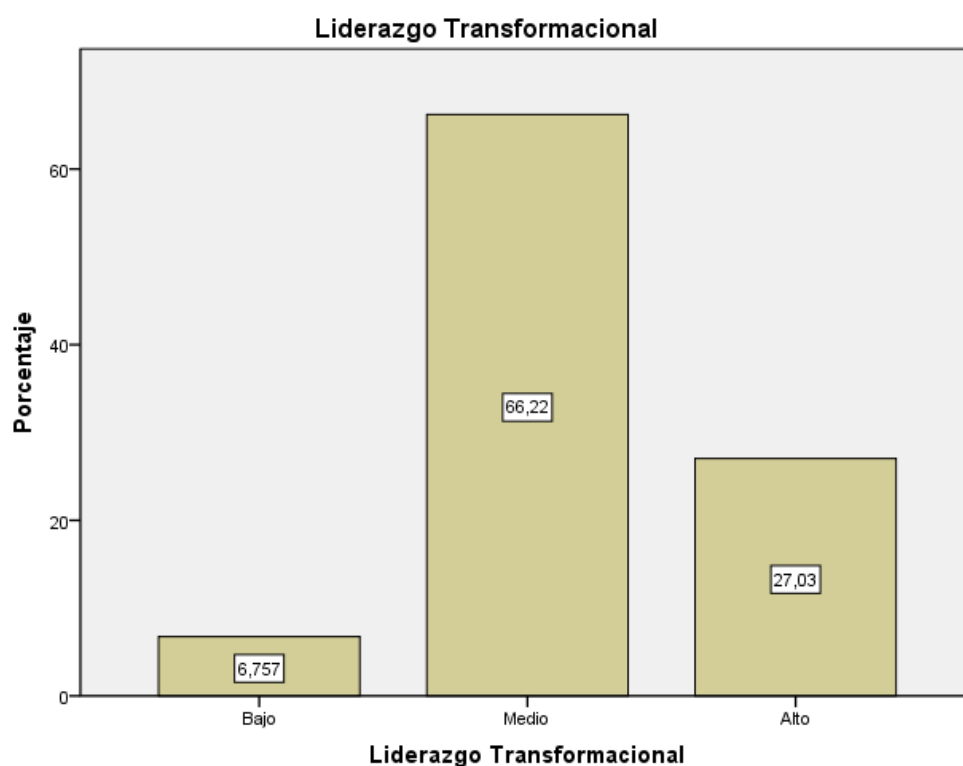


Figura 2. Nivel de Liderazgo transformacional

La tabla 8 y Figura 2, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,75% presentan un nivel bajo de liderazgo transformacional; 49 de los docentes que representan el 66,22% presentan un nivel medio de liderazgo transformacional

y 20 de los docentes que representan el 27,03% presentan un nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla 9

Nivel de satisfacción personal

		Liderazgo Transformacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Satisfacción personal	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	6,8%	,0%	,0%	6,8%
	Medio	Recuento	0	39	9	48
		% del total	,0%	52,7%	12,2%	64,9%
	Alto	Recuento	0	10	11	21
		% del total	,0%	13,5%	14,9%	28,4%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

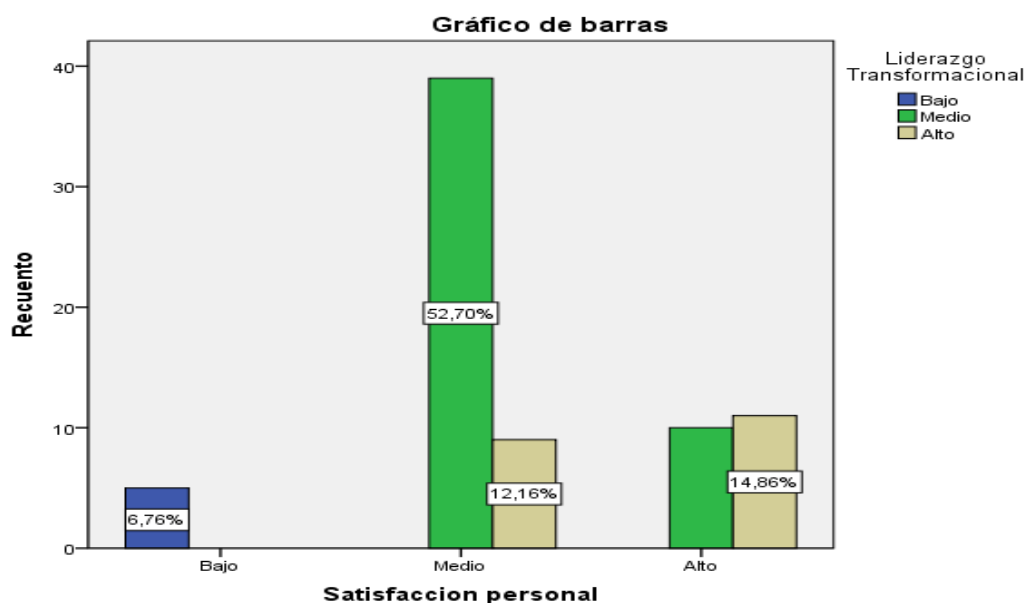


Figura 3. Nivel de satisfacción personal

La tabla 9 y Figura 3, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,76% presentan un nivel bajo de satisfacción personal; 48 de los docentes que representan el 64,9% presentan un nivel medio de satisfacción personal y 21 de los docentes que representan el 28,4% presentan un nivel alto de satisfacción personal.

Tabla 10

Nivel de ecuanimidad y liderazgo transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Ecuanimidad	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	,0%	6,8%	,0%	6,8%
	Medio	Recuento	3	40	4	47
		% del total	4,1%	54,1%	5,4%	63,5%
	Alto	Recuento	2	4	16	22
		% del total	2,7%	5,4%	21,6%	29,7%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

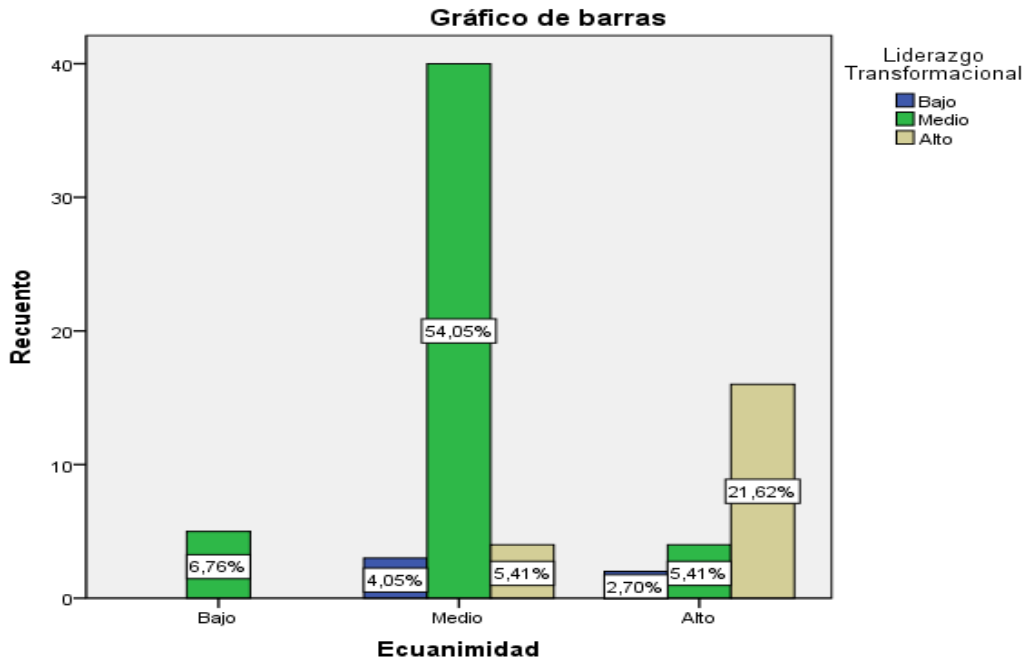


Figura 4. Nivel de ecuanimidad

La tabla 10 y Figura 4, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,76% presentan un nivel bajo de ecuanimidad; 47 de los docentes que representan el 63,5% presentan un nivel medio de ecuanimidad y 22 de los docentes que representan el 29,7% presentan un nivel alto de ecuanimidad.

Tabla 11

Nivel de sentirse bien solo y liderazgo transformacional

			Liderazgo Transformacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Sentirse bien solo	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	,0%	6,8%	,0%	6,8%
	Medio	Recuento	4	40	6	50
		% del total	5,4%	54,1%	8,1%	67,6%
	Alto	Recuento	1	4	14	19
		% del total	1,4%	5,4%	18,9%	25,7%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

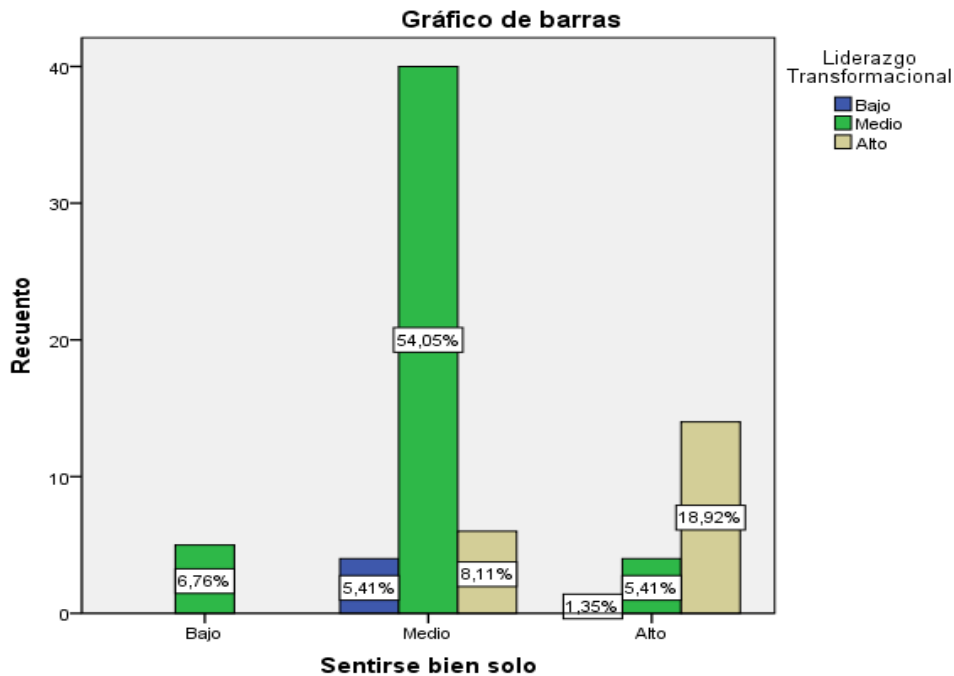


Figura 5. Nivel de sentirse bien solo

La tabla 11 y Figura 5, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,8% presentan un nivel bajo de sentirse bien solo; 50 de los docentes que representan el 67,6% presentan un nivel medio de sentirse bien solo y 19 de los docentes que representan el 25,7% presentan un nivel alto de sentirse bien solo.

Tabla 12

Nivel de confianza en sí mismo y liderazgo transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Confianza en sí mismo	Bajo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	,0%	6,8%	,0%	6,8%
	Medio	Recuento	5	37	6	48
		% del total	6,8%	50,0%	8,1%	64,9%
	Alto	Recuento	0	7	14	21
		% del total	,0%	9,5%	18,9%	28,4%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

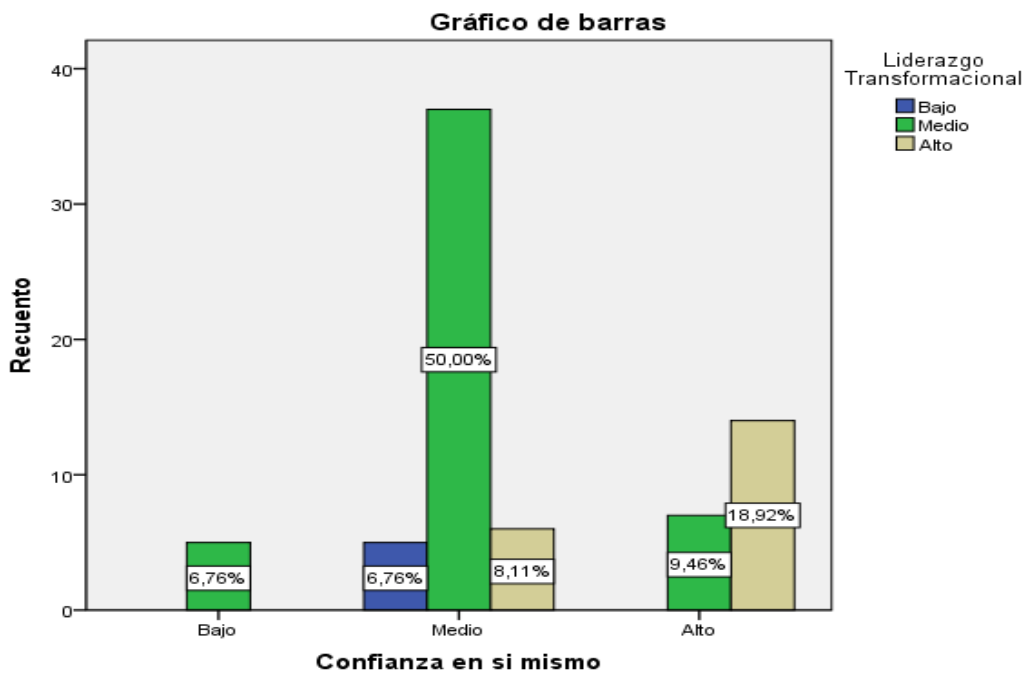


Figura 6: Nivel de confianza en sí mismo

La tabla 12 y Figura 6 se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,76 % presentan un nivel bajo de confianza en sí mismo; 48 de los docentes que representan el 64,9% presentan un nivel medio de confianza en sí mismo y 21 de los docentes que representan el 28,4 % presentan un nivel alto de confianza en sí mismo.

Tabla 13

Nivel de perseverancia y liderazgo transformacional

			Liderazgo Transformacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Perseverancia	Bajo	Recuento	0	4	1	5
		% del total	,0%	5,4%	1,4%	6,8%
	Medio	Recuento	5	43	6	54
		% del total	6,8%	58,1%	8,1%	73,0%
	Alto	Recuento	0	2	13	15
		% del total	,0%	2,7%	17,6%	20,3%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

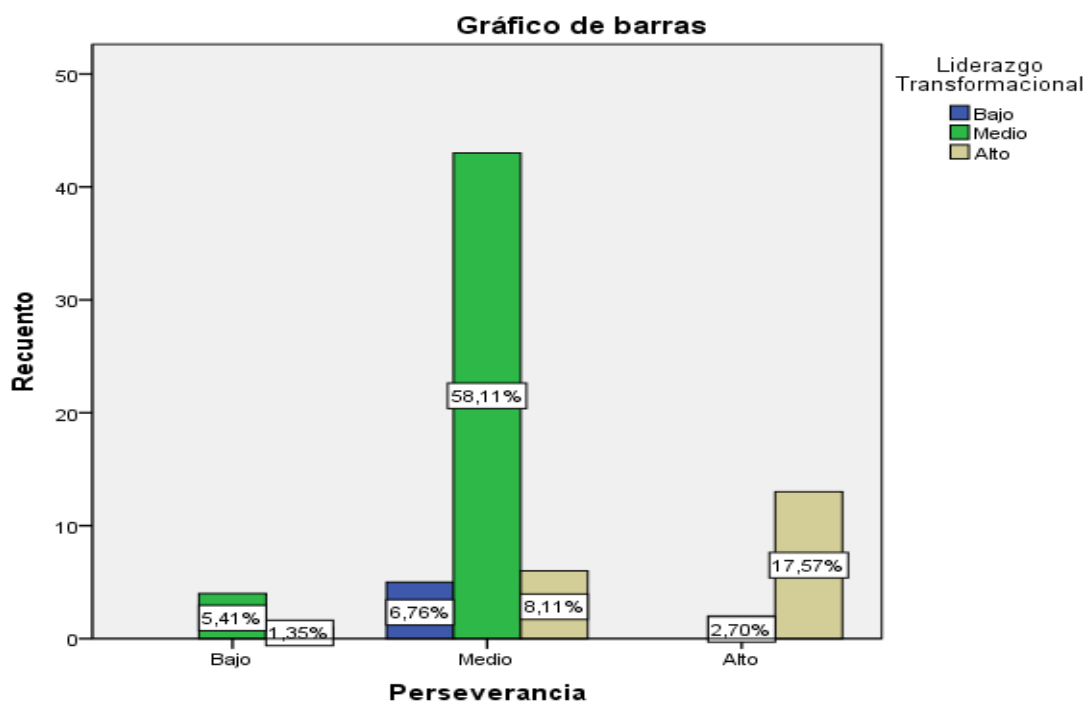


Figura 7. Nivel de perseverancia

La tabla 13 y Figura 7 se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,8 % presentan un nivel bajo de perseverancia; 54 de los docentes que representan el 73,0 % presentan un nivel medio de perseverancia y 15 de los docentes que representan el 20,3 % presentan un nivel alto de perseverancia.

Tabla 14

Nivel de Resiliencia y liderazgo transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Resiliencia	Bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	6,8%	,0%	,0%	6,8%
	Medio	Recuento	0	25	1	26
		% del total	,0%	33,8%	1,4%	35,1%
	Alto	Recuento	0	24	19	43
		% del total	,0%	32,4%	25,7%	58,1%
Total	Recuento	5	49	20	74	
	% del total	6,8%	66,2%	27,0%	100,0%	

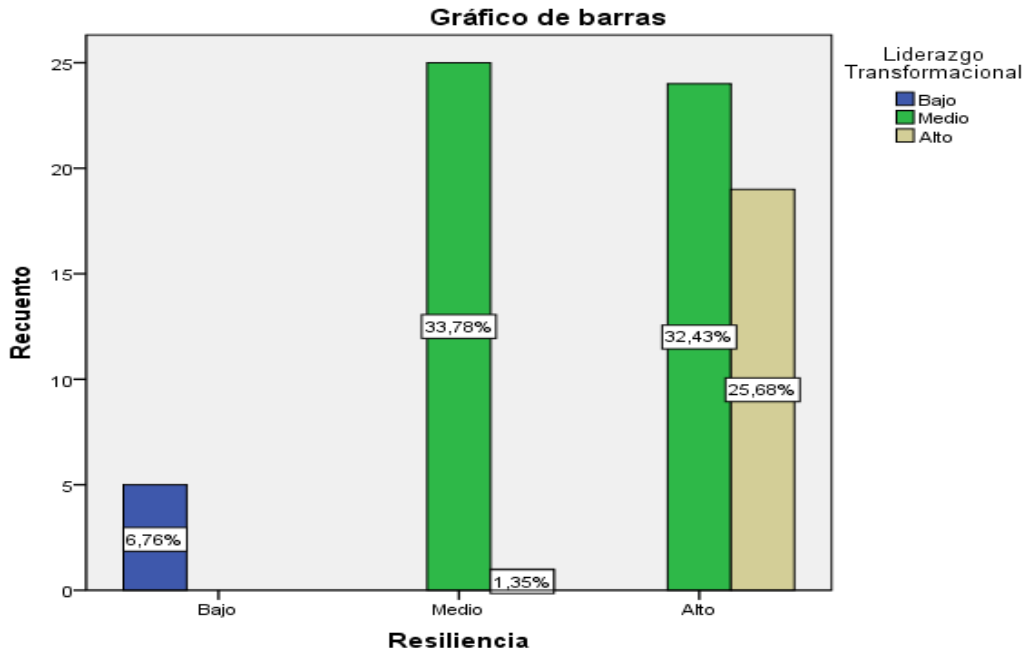


Figura 8. Nivel de resiliencia y liderazgo transformacional

La tabla 14 y Figura 8, se evidencia que, del total de 74 docentes encuestados del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública, 5 de los docentes que representan el 6,8 % presentan un nivel bajo de resiliencia; 26 de los docentes que representan el 35,1 % presentan un nivel medio de resiliencia y 43 de los docentes que representan el 58,1 % presentan un nivel alto de resiliencia

3.2 Resultados correlacionales

3.2.1. Resiliencia y Liderazgo transformacional

Hipótesis General

Hipótesis de Investigación

Existe una relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Hipótesis Estadística

Ho. La resiliencia no se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019.

Hi. La resiliencia se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019.

Nivel de Significancia

Se definirá como nivel de significancia teórica $\alpha=0,05$,el cual corresponderá al nivel de confiabilidad del 95%

Función de prueba

En el trabajo de tesis la prueba de la hipótesis fue realizada por medio del coeficiente correlación de Spearman, ya que la primera y segunda variable no presenta la característica de normalidad en los datos.

Cálculos

Tablas siguientes:

Tabla 15

Correlación Resiliencia y Liderazgo transformacional

			Resiliencia	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	,579"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,579"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

En la tabla 15, el grado de correlación entre las variables según el Rho de Spearman muestra una correlación de 0,579 moderada positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019.

3.2.2. La Satisfacción personal y el Liderazgo transformacional

Hipótesis específico 1

Ho. La satisfacción personal no se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019

Hi. La satisfacción personal se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019

Tabla 16

Correlación satisfacción personal y Liderazgo transformacional

			Satisfacción personal	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Satisfacción personal	Coefficiente de correlación	1,000	,520"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,520"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

En la tabla 16, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja un correlación de 0, 520 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre la satisfacción personal y el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019.

3.2.3. La ecuanimidad y el Liderazgo transformacional

Hipótesis específico 2

Ho. La ecuanimidad no se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019

Hi. La ecuanimidad se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019

Tabla 17

Correlación ecuanimidad y Liderazgo transformacional

			Ecuanimidad	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Ecuanimidad	Coefficiente de correlación	1,000	,525"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,525"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

En la tabla 16, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja un correlación de 0, 525 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre la ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019.

3.2.4. El sentirse bien solo y el Liderazgo transformacional

Hipótesis específica 3

Ho. El sentirse bien solo no se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Hi. El sentirse bien solo se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Tabla 18

Correlación sentirse bien solo y Liderazgo transformacional

				Sentirse bien solo	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Sentirse bien solo	Coeficiente de correlación	1,000	,514"	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	74	74	
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,514"	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	74	74	

En la tabla 17, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja un correlación de 0, 514 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019.

3.2.5. Confianza en sí mismo y el Liderazgo transformacional

Hipótesis específica 4

Ho. La confianza en sí mismo no se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Hi. La confianza en sí mismo se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Tabla 19

Correlación confianza en sí mismo y Liderazgo transformacional

			Confianza en sí mismo	Liderazgo Transformacio nal
Rho de Spearman	Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	1,000	,520"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,520"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

En la tabla 18, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja un correlación de 0,520 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019.

3.2.6. Perseverancia y el Liderazgo transformacional

Hipótesis específica 5

Ho. La perseverancia no se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Hi. La perseverancia se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

Tabla 20

Correlación perseverancia y Liderazgo transformacional

Correlaciones				
			Perseverancia	Liderazgo Transformacio nal
Rho de Spearman	Perseverancia	Coefficiente de correlación	1,000	,536"
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,536"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	74	74

En la tabla 19, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja una correlación de 0, 536 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre perseverancia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la discusión se puede mencionar que en el presente estudio se obtuvieron resultados en el cual se encontró la interrelación significativa p menor de 0.05 entre la resiliencia y el liderazgo transformacional, señalando el valor de $r = 0,580$ el cual equivale a la relación media positiva. Por consiguiente, el incremento de la resiliencia el cual se orienta a mejoras positivas incrementara la forma para tolerar, soportar los diversos obstáculos y desarrollar un mejor liderazgo transformacional en la integralidad de los colaboradores docentes. También se mencionara en el estudio de Sylvester(2015), que señala el efecto de la resiliencia en la variable liderazgo transformacional, el cual se obtuvo los resultados en que existe la relación del tipo moderada, significativa entre las variables y que mediante el análisis se determina que la primera variable será anunciadora de lo que es el liderazgo transformacional.

En cuanto a la hipótesis específica 1, La satisfacción personal se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019, según Rho de Spearman arroja una correlación de moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptara la hipótesis alterna con un $p < 0.000$ significativa entre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima 2019. También mencionaremos que según Gutiérrez (2014) pudo determinar que gracias al estudio se encontró una interrelación de manera directa de poder mencionar.

En cuanto a la hipótesis específica 2, La ecuanimidad se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019, según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,415 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptara la hipótesis alterna con un $p < 0.000$ significativa entre la ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima 2019. También mencionaremos que según Castro, C. (2014) pudo determinar que gracias al estudio se encontró el 68% ejerce ecuanimidad debido al liderazgo transformacional en colaboradores universitarios. También se puede referir según lo refiere De la Piedra (2016) pudo sostener que la información final concluyente después del análisis y el procesamiento de la información indico que existe una interrelación de manera directa, esto significaría una relación de características significativas entre el liderazgo transformacional y las habilidades sociales.

En cuanto a la hipótesis específica 3, el sentirse bien solo se relaciona con el

Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019,según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,452 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptara la hipótesis alterna con un $p=0.000$ significativa entre el sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima 2019.Tambien se referirá Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006).concluyeron que los datos finales obtenidos demostraron que el liderazgo transformacional y la capacidad de poder enfrentar posibles problemas o retos ,se interrelacionan con las características de la personalidad de nuestros jóvenes que no siempre es óptima.

En cuanto a la hipótesis específica 4, confianza en sí mismo se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019,según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,512 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptara la hipótesis alterna con un $p=0.000$ significativa entre confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima 2019.Asi mismo Ovidio(2014) quien señala que presento una muestra con 265 colaboradores, se obtuvo que más del 60% de los individuos presentan un alto nivel en cuanto a la variable liderazgo transformacional ;también mencionaremos la obtención un incremento de los niveles de las dimensiones que constituyen a nuestra variable.

En cuanto a la hipótesis específica 5, La Perseverancia se relaciona con el Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019,según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,590 moderada y positiva entre las variables de estudio, asimismo se aceptara la hipótesis alterna con un $p=0.000$ significativa entre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima 2019.De acuerdo con lo referido por Rodríguez (2012),una institución de características integras se basa en la perseverancia y búsqueda de los conocimientos durante el presente y el futuro, el cual va a generar una asimilación de lo que es nuestra responsabilidad constante a pesar de cambios frecuentes en nuestra institución.

V. Conclusiones

Se puede concluir según los resultados obtenidos las siguientes conclusiones:

- Primero: Se puede concluir que la resiliencia se relaciona directa ($Rho=0,579$) y significativamente ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.
- Segundo: Se concluyó que la dimensión satisfacción personal se relaciona directa ($Rho=0,520$) y significativamente ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.
- Tercero: Se concluyó que la dimensión ecuanimidad se relaciona de manera directa ($Rho=0,514$) y significativamente ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional de docentes de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.
- Cuarto: Se concluyó que la dimensión sentirse bien solo se relaciona de manera directa ($Rho=0,514$) y significativamente ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional de docentes de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.
- Quinto: Se concluyó que la dimensión confianza en sí mismo se relaciona de manera directa ($Rho=0,520$) y significativamente ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional en docente de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.
- Sexto: Se concluyó que la dimensión perseverancia se relacionan de manera directa ($Rho=0,530$) y significativa ($p=0.000$) con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima 2019, se aceptará la hipótesis alterna y la relación es moderada.

VI. Recomendaciones

Primero: Es importante el poder implementar proyectos de resiliencia en el departamento de dinámicas, puesto que permitirá a los colaboradores docentes un incremento del liderazgo transformacional que podrá permitir una mejora en el desenvolvimiento emprendedor en sus actividades diarias.

Segundo: A los encargados y autoridades del departamento de ciencias dinámicas de una universidad pública realizar actividades de liderazgo que de esa manera contribuyan al mejor desarrollo de las actividades de los colaboradores docentes con el fin de que puedan adquirir un mejor perfil y visión de lo que es la resiliencia.

Tercero: A los encargados y autoridades del departamento de dinámicas de una universidad pública capacitar a los integrantes de la institución en liderazgo de apoyo y que esta pueda contribuir a la capacidad de la planificación.

Cuarto: A los encargados y autoridades del departamento de dinámicas de una universidad pública la realización de talleres de integración de colaboradores docentes con la finalidad de mejorar la confianza en sí mismos.

VII. Referencias

- Avey, J., Patera, J. y West, B. (2006). *The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism*, Journal of Leadership and Organizational Studies.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de derecho. Departamento de ciencia política y relaciones internacionales. Madrid.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Metodología y resultados de una investigación empírica. Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). *Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust*. The Leadership Quarterly, 24, 270–283
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M, & Martínez, I. M. (2013). *Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal*. Revista Psicología Social, 28, 183–196.
- Cameron, K y Lavine, L (2006). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. New York.
- Cameron, K y Plews, E. (2012). Positive leadership in action: Applications of POS by Jim Mallozi, CEO, prudential real estate and relocation. Organizational Dynamics. California.
- Castro, C. (2014). *Los Factores del Liderazgo Transformacional en la Dirección de Instituciones Educativas Particulares de la Ciudad de Piura*. Perú. Tesis de la Universidad de Piura.
- Carvajal, J y Delgado, L. (Eds.). (2013). *Psicología organizacional*. Perspectivas y avances. 1º Ed. Colombia.
- Casullo, M. (2000). *Psicología salugénica o positiva, Algunas reflexiones*. Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director con el Clima Organizacional en las Instituciones del Distrito de los Olivos*. (Tesis inédita de maestría de Educación). Universidad Mayor de San Marcos. Perú.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2006). *Talento Humano*. Interamericana Prentice Hall. México. Clarke, D. (2013). *Resiliencia. Guía Práctica para Reemprender el vuelo en las Organizaciones*. España.
- Delery, J. y Shaw, J. (2001). *The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension*. En G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*. Greenwich, CT: Elsevier.
- Donaldson, S.I., & Dollwet, M. (2013). *Taming de waves and wild horses of positive organizational psychology*. In A.B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology*. (pp. 1–22). Bingley, UK: Emerald
- D'Ovidio. (2014). *Liderazgo Transformacional y resiliencia organizacional en los supermercados que comercializan productos de consumo masivo del Municipio de Maracaibo*. (Tesis para obtener grado) Universidad Rafael Venadeta. Maracaibo, Venezuela.
- El liderazgo de las personas mayores en la sociedad. (17 de marzo de 2015). Editorial Balance Sociosanitario. Recuperado de: http://www.balancesociosanitario.com/El-liderazgo-de-las-personas-mayores-en-la-sociedad_a3431.html
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el Criterio de Jueces. *Revista de Psicología*, VI 1y 2, 103 – 111. PUCP.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformacional*. Lima. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Flores, P y Farfan, M. (2015). *Líderes Resilientes y Management del Emporio Comercial de Gamarra*. Perú.
- Fortune 100 Best Companies. (2017). Recuperado de: fortune.com/best-companies/google/
- Gable, S y Haidt, J. (2005). *What is positive psychology. Review of General Psychology*. University of California, Los Angeles.

- García, V., Romerosa, M. y Lloréns, F. (2007). *Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. Universidad de Granada. España.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003). *Educational research. Competencies for analysis and application* (7 Ed.). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Great Place To Work (2017). Las mejores Empresas para trabajar en Perú. Recuperado de: <http://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-peru/las-mejores-empresas/-de-mas-de-1000-colaboradores>.
- González, N., López, A y Valdez, J. (2013). *Resiliencia: diferencias entre edad en hombres y mujeres mexicanos*. Acta de investigación psicológica. Vol. 3, (1), pp.941 – 955. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S200747191370944X/1-s2.0-S200747191370944X-main.pdf?_tid=c71bfe4a-c9a3-11e7-9a35-00000aacb35f&acdnat=1510709271_7b7e696490a28810436a27e11deafbf1
- Gorrochotegui, A. (2010). Como asumir el liderazgo de un centro educativo. Una guía práctica. Venezuela.
- Guajardo y Villalta (2008). *Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años*. Universidad Católica de Manle. Chile.
- Gutiérrez, M. (2003). *Liderazgo Transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá, Panamá.
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. (10ª. Ed.) México: Thomsom
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Hochwalder, J y Brucefors, A. (2005). Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. Colombia.
- Horta, M y Puentes. N. (2012). *Liderazgo y Resiliencia Organizacional en las crisis financiera Global del 2008 – 2009* (Tesis inédita de grado para Negocios Internacionales). Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

- Informe del Mercado de Trabajo y Derecho Laboral Annual (2016). Programa especializado en derechos del trabajo. Ministerio Público Fiscal. República de Argentina.
- Johansen,B. (2014). *Leaders Make the Future. Ten New Leadership Skills for an Uncertain World.*
- Kalbermatter, M.,Goyeneche,S y Heredia,R. (2006). *Resiliencia. Se nace, se hace y se rehace.* Talleres de resiliencia y valores para niños y adolescentes. Córdoba, España.
- Kottiareno,M, Cáceres,I y I,Fontecilla,M. (1997). *Estado del arte en resiliencia.* Organización Panamericana de la Salud. OMS.
- León, P. (2013). *Resiliencia Organizacional: Una aproximación.* (Tesis inédita de grado para Administración de Empresas). Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.
- López, V. (2010). *Educación y resiliencia: alas de la transformación social.* Actualidades de Investigativas en Educación.
- Luthans, F. (2002). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths.* Academy of Management Executive. New York.
- Luthans, F., Youssef, C y Avolio, B. (2007). *Psychological capital.* Oxford University Press. New York.
- Lopez, S. (2007). *Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo.* Alienta. España.
- Lussier,R y Achua,C. (2010). *Liderazgo: Teoría y Educación y desarrollo de habilidades.* España.
- Luthans, B., Luthans, K. y Norman, S. (2005). *The proposed contagion effect of hopeful leader on the resiliency of employees and organizations,* Journal.
- Martínez, J. (2014). *Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución pública.* (Tesis inédita de maestría de Educación). Universidad Católica del Perú. Perú.
- Mariñelarena – Dondena, L & Gancedo, M. (2011). *La Psicología Positiva: su primera década de desarrollo.* Diálogos. Revista Científica de Psicología, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud.
- Mc. Guigan, F. (1996). *Psicología Experimental.* México. Editorial Mc. Graw Hill Hispanoamericana.

- Medina, P. (2004). *El líder y su competencia en la contención de la ansiedad grupal, intangible capital*. Barcelona, España.
- Melillo, A y Suárez, E. (2002). *Resiliencia: Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires. Paidós.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista de la facultad de Ciencias Económicas Universidad Nueva Granada.
- Mendoza, I., Escobar, G. y García, B. (2012). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Universidad Autónoma de Baja California. México.
- Molenaar, D. (2010). *The Influence of Transformational Leadership Training on Team Resilience*. (Tesis inédita de maestría en Psicología Organizacional). University of Twente, Enschede, EE.UU.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao*. (Tesis inédita de maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Noguera, J. (2016). *La visión territorial y sostenible del desarrollo local. Una perspectiva multidisciplinar*. Valencia, España.
- Noguera, J, Pitarch, D. y Esparicia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. España.
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Temas de Ciencia y Tecnología, 12(36), 25-29.
[http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/GuadalupeNoriega- Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFIL20140425_0008.pdf](http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/GuadalupeNoriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFIL20140425_0008.pdf)
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. McGraw Hill. Tercera Edición. Traducción: Jorge Alberto Velásquez Arellano. Rev. Técnica: Marquina Terán Guillen. México.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. 5° Ed. Madrid, España.

- Palomar, J y Gómez, N. (2010). *Desarrollo de una escala de medición de la resiliencia con mexicanos. Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*. México.
- Parraga, A. y Bartolo, A. (2014). *Liderazgo Transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red 18 – Ate*. (Tesis inédita de maestría de Educación). Universidad César Vallejo. Perú.
- Peiró, J y Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Papeles del psicólogo. Madrid.
- Perilla, L y Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol del mediador de la confianza en el líder*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol.33
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
- Poletti, R. & Dobbs, B. (2005). *La Resiliencia*. Argentina.
- Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy. (14 de enero del 2015), *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/empleo-management/que-busca-mercado-laboral-trabajadores-hoy-2120404>
- Quick, J, Cooper, C, Gibbs, P, Little, L y Nelson, D. (2010). *Positive organizational behavior at work. International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York.
- Rachumi, J. (2014). *Resiliencia y Compromiso Laboral en operadores de una empresa de Servicios de Banca en el Centro de Lima*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Universidad de Valencia, España.
- Rafferty, A y Griffin, M. (2004). Dimensiones of Transformacional leadership. Conceptual and empirical extensions. *Revista The Leadership Quarterly*. 15, pp. 329 -354.
- Real Academia Española (2001). *Resiliencia*. Diccionario de la Lengua española. Recuperado de: lema.rae.es/?val=resiliencia

- Resultados de la Primera Encuesta Nacional de Empresas 2015. (25 de noviembre del 2016). Mercado y Regiones. Recuperado de: <http://mercadosyregiones.com/2016/11/resultados-de-la-primera-encuesta-nacional-de-empresas-2015/>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México. Rodríguez, M. (2012). *Hacia la empresa íntegra*. Madrid: Budok. Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice-Hall
- Seligman, M. (2011). *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well – being*. New York.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*.
- Schneoider, B. (2007). *Resiliencia: Cómo construir empresas exitosas en contextos de inestabilidad*. Bogotá, Colombia.
- Sparks, K., Faragher, B y Cooper, C. (2001). Wellbeing and Occupational Health in the 21st Century Work Place. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. New York.
- Sylvester, M. (2015). *The Impact of Resilience to Change on the Transformational Leadership Behaviors Demonstrated by Frontline Sales Professionals*. Capella University, Minneapolis. EE.UU.
- Sosik, J y Godshalk, M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study. Boston, Massachusetts.
- Talavera, B; Lueño, L; García, J y López, M. (2014). La resiliencia en las empresas <http://www.puntoseguridad.com/2012/11/La-resiliencia-en-las-empresas-de-que-estamos-hablando>
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. México.
- Trabajo en equipo y liderazgo (2016). Nova Southeastern University. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/novaliderazgo/caso-google>

- Toledo, C; Quintana, C y Napa y Terzano, J (2016). Estilos de Liderazgo de las mujeres emprendedoras de Lima Metropolitana. (Tesis inédita de maestría de Educación) Universidad Católica del Perú. Perú.
- Tomkiewicz,S. (2003).*El buen uso de la resiliencia: cuando la resiliencia sustituye a la fatalidad*. Barcelona, España.
- Un análisis de las empresas que destacaron en Perú. (24 de junio del 2017). El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/negocios/great-place-to-work-2017-analisis-empresas-destacaron-peru-437073>
- Utria,L.,Amar,J.,Martínez,M.,Colmenares,G y Crespo,F.(2015). Resiliencia en mujeres víctimas del desplazamiento forzado. Colombia.
- Valderrama, S.(2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima-Perú.
- Valenzuela. (2016) *Unesco y Universidad preparan proyecto de emprendimiento para América Latina*. Revista de Ciencias Empresariales. Volumen 7N°1,P.14.Universidad de Concepción. Chile
- Vanistendael, S. y Lecompte, J.(2000). *Le bonheur est toujours possible*. Paris.
- Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo .Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>
- Véliz,F. (2014). *Resiliencia Organizacional. El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida de las empresas al siglo XXI*. Chile
- Wagnild, G. y Young (1993). Development and Psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165 – 178. Walumbwa, F y Hartnell, C. (2011). *Understanding transformational leadership- employee performance links: The role of relational identification and self- efficacy*. Arizona State University. USA.
- Wasden, S. (2014). A Correlational Study on Transformational Leadership and Resilience in Higher Education Leadership. (Tesis inédita de doctorado en Educación. University of Idaho. EE.UU.

- Weber, M. (1985). *Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva*. (Trad. J.M. Echevarria. Reimp. 2008) Fondo de Cultura Económica. México.
- Yulk,G. y Van Fleet,D. (1998). *Theory and Research on Leadership in Organizations*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. New York.

Anexos

TÍTULO: RESILIENCIA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA,2019.						
AUTOR:JESÚS FILOMENO ARAUJO CASTILLO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la resiliencia y liderazgo transformacional en una universidad pública, Lima,2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>-¿Cuál es la relación entre satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p> <p>-¿Cual es la relación existe entre sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p> <p>-Cuál es la relación que existe entre la confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima,2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,lima,2019.</p> <p>-Determinar la relación entre ecuanimidad y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p> <p>Determinar la relación entre sentirse bien solo y el liderazgo transformacional en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La resiliencia se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019</p> <p>Hipotesis especificas</p> <p>La satisfacción personal se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p> <p>-La ecuanimidad se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p> <p>El sentirse bien solo se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p> <p>La confianza en sí mismo se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p> <p>La perseverancia en sí mismo se relaciona con el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p>	Variable 1: RESILIENCIA			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Satisfacción personal	Sentirse cómodo Logro de objetivos Me siento capaz	1 al 5	Bajo (25 – 58)
			Ecuanimidad	Me siento equilibrado Tener autodisciplina Ser imparcial	6 al 10	Medio (59– 92)
			Sentirse bien solo	Tomar las cosas a bien Autoestima Autosuficiente	11 al 15	Alto (93 – 125)
			Confianza en si mismo	Seguro en sus labores Tener autoestima Poder de decisión	16 al 20	
Perseverancia	Ser persistente Salir airoso de dificultades Firmeza laboral	21 al 15				

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la perseverancia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública,Lima,2019?</p>	<p>docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p>				
	<p>Determinar la relación entre confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p>				
	<p>Determinar la relación entre la perseverancia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019?</p>				
	Variable 2: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Visión	Se a donde vamos Querer un área mejor Me proyecto a futuro		1 al 5
		Estimulación intelectual	Preocupación colectiva Elogio a compañeros Fomento creatividad		6 al 10
		Comunicación inspirada	Practico empatía Comunicación eficaz Mostrar alternativas		11 al 15
		Liderazgo de apoyo	Ayuda grupal Colaboro con el grupo Reconozco a los colaboradores		16 al 20
		Reconocimiento personal	Felicito a mis compañeros Estímulo a los demás Elogio a mis compañeros		21 al 25
					Bajo (25 – 58) Medio (59– 92) Alto (93 – 125)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental, Transversal Descriptivo, Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 92 colaboradores docentes de una universidad pública ,Lima ,2019</p> <p>MUESTRA La muestra está constituida por 74 docentes de una universidad pública ,Lima,2019.</p>	<p>Variable 1 Resiliencia</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuesta</p> <p>Autor: Wagnil y Young Año: 2003 Adaptado por, Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Tablas de contingencias</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>			

Cuestionario sobre la Resiliencia
Indicaciones:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítems		1	2	3	4	5
	Satisfacción personal						
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo						
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo						
3	Me siento muy capaz						
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas						
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)						
	Ecuanimidad						
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida						
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia						
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)						
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez						
10	Soy decidido (a)						
	Sentirse bien solo						
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo						
12	Tomo las cosas día por día						
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad						
14	Tengo auto disciplina						
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas						

	Confianza en sí mismo						
16	Por lo general encuentro de qué reírme						
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima						
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia						
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista						
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo						
	Perseverancia						
21	Mi vida tiene un sentido						
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada						
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles						
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer						
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado						

Indicaciones:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	Ítems		1	2	3	4	5
	Visión						
1	Tengo una idea clara hacia dónde vamos como organización						
2	Tengo una idea clara de cómo quiero que sea mi área en cinco años						
3	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales						
4	Digo cosas que hacen sentir a mis compañeros orgullosos de ser parte de esta organización						
5	Digo cosas positivas acerca del área de trabajo						
	Comunicación inspirada						
6	Animó a la gente a ver situaciones llenas de oportunidades						
7	Desafío a mis compañeros a pensar en nuevas alternativas o propuestas						
8	Practico la empatía y la tolerancia a errores						
9	Reflexionar de manera positiva sobre el crecimiento grupal						
10	Ayudo a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo						
	Estimulación intelectual						
11	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar						
12	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros						
13	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos						
14	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio						
15	Reconozco la mejora en calidad del trabajo de mis compañeros						

	Liderazgo de apoyo						
16	Ayudo a mis compañeros cuando lo requieren						
17	Colaboro frecuentemente con el desarrollo grupal						
18	Reconozco los avances de mis compañeros						
19	Retroalimentación a mis colegas con los nuevos conocimientos						
20	Contribuyo a las oportunidades de crecimiento de mis colegas						
	Reconocimiento personal						
21	Felicita y reconoce el logro de sus compañeros						
22	Elogia grupalmente los logros obtenidos de mis compañeros						
23	Estimulo el cumplimiento de las metas de la organización						
24	Mantiene comunicación efectiva con sus compañeros						
25	Inspira confianza a sus compañeros						

Anexo 3: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE RESILIENCIA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN PERSONAL								
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	✓		✓		✓		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo	✓		✓		✓		
3	Me siento muy capaz	✓		✓		✓		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas	✓		✓		✓		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)	✓		✓		✓		
ECUANIMIDAD								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	✓		✓		✓		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia	✓		✓		✓		
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	✓		✓		✓		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
10	Soy decidido (a)	✓		✓		✓		
SENTIRSE BIEN SOLO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo	✓		✓		✓		
12	Tomo las cosas día por día	✓		✓		✓		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	✓		✓		✓		
14	Tengo auto disciplina	✓		✓		✓		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas	✓		✓		✓		
CONFIANZA EN SI MISMO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Por lo general encuentro de qué reírme	✓		✓		✓		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima	✓		✓		✓		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	✓		✓		✓		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista	✓		✓		✓		
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo	✓		✓		✓		

PERSEVERANCIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Mi vida tiene un sentido	✓		✓		✓	
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	✓		✓		✓	
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	✓		✓		✓	
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	✓		✓		✓	
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

...15 de 06 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Ibarquien Cuevas Francis

DNI:

09637865

Especialidad del evaluador:

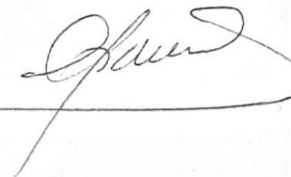
Doc Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	/ items VISION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
2	Tengo una idea clara de cómo quiero que sea mi área en cinco años	✓		✓		✓		
3	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales	✓		✓		✓		
4	Digo cosas que hacen sentir a mis compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	✓		✓		✓		
5	Digo cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN INSPIRADA							
6	Animó a la gente a ver situaciones llenas de oportunidades	✓		✓		✓		
7	Desafío a mis compañeros a pensar en nuevas alternativas o propuestas	✓		✓		✓		
8	Practico la empatía y la tolerancia a errores	✓		✓		✓		
9	Reflexionar de manera positiva sobre el crecimiento grupal	✓		✓		✓		
10	Ayudo a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		✓		✓		
12	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos	✓		✓		✓		
14	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		✓		✓		
15	Reconozco la mejora en calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO DE APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Ayudo a mis compañeros cuando lo requieren	✓		✓		✓		
17	Colaboro frecuentemente con el desarrollo grupal	✓		✓		✓		
18	Reconozco los avances de mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Retroalimentación a mis colegas con los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		

20	Contribuyo a las oportunidades de crecimiento de mis colegas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Si	No	Si	No	Si	No
RECONOCIMIENTO PERSONAL							
21	Felicita y reconoce el logro de sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Elogia grupalmente los logros obtenidos de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Estimulo el cumplimiento de las metas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Mantiene comunicación efectiva con sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Inspira confianza a sus compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibañez Cuervo Francis

15 de 06 del 2015

DNI: 05633765

Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VISION							
1	Tengo una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
2	Tengo una idea clara de cómo quiero que sea mi área en cinco años	✓		✓		✓		
3	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales	✓		✓		✓		
4	Digo cosas que hacen sentir a mis compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	✓		✓		✓		
5	Digo cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN INSPIRADA					✓		
6	Animó a la gente a ver situaciones llenas de oportunidades	✓		✓		✓		
7	Desafío a mis compañeros a pensar en nuevas alternativas o propuestas	✓		✓		✓		
8	Practico la empatía y la tolerancia a errores	✓		✓		✓		
9	Reflexionar de manera positiva sobre el crecimiento grupal	✓		✓		✓		
10	Ayudo a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		✓		✓		
12	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos	✓		✓		✓		
14	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		✓		✓		
15	Reconozco la mejora en calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO DE APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Ayudo a mis compañeros cuando lo requieren	✓		✓		✓		
17	Colaboro frecuentemente con el desarrollo grupal	✓		✓		✓		
18	Reconozco los avances de mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Retroalimentación a mis colegas con los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		

20	Contribuyo a las oportunidades de crecimiento de mis colegas	✓					
		Si	No	Si	No	Si	No
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	✓		✓		✓	
21	Felicita y reconoce el logro de sus compañeros	✓		✓		✓	
22	Elogia grupalmente los logros obtenidos de mis compañeros	✓		✓		✓	
23	Estimulo el cumplimiento de las metas de la organización	✓		✓		✓	
24	Mantiene comunicación efectiva con sus compañeros	✓		✓		✓	
25	Inspira confianza a sus compañeros	✓		✓		✓	

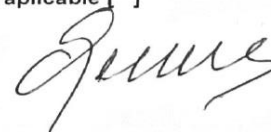
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nieto Fernandez Gaby Jessica

DNI: 08146730

Especialidad del evaluador: MAGISTER DOCENCIA UNIVERSITARIA



22 de JUNIO del 2019

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE RESILIENCIA

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN PERSONAL								
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	✓		✓		✓		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo	✓		✓		✓		
3	Me siento muy capaz	✓		✓		✓		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas	✓		✓		✓		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)	✓		✓		✓		
ECUANIMIDAD								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	✓		✓		✓		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia	✓		✓		✓		
8	Soy amigo(a) de mi mismo(a)	✓		✓		✓		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
10	Soy decidido (a)	✓		✓		✓		
SENTIRSE BIEN SOLO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Rara vez me pregunto de qué se trata algo	✓		✓		✓		
12	Tomo las cosas día por día	✓		✓		✓		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	✓		✓		✓		
14	Tengo auto disciplina	✓		✓		✓		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas	✓		✓		✓		
CONFIANZA EN SI MISMO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Por lo general encuentro de qué reirme	✓		✓		✓		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima	✓		✓		✓		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	✓		✓		✓		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista	✓		✓		✓		
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo	✓		✓		✓		

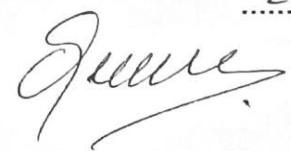
	PERSEVERANCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Mi vida tiene un sentido	✓		✓		✓		
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	✓		✓		✓		
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	✓		✓		✓		
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	✓		✓		✓		
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

.....22 de Junio del 2019.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nieto Fernandez Gaby Jessica



DNI: 08146730

Especialidad del evaluador: MAGISTER DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VISION							
1	Tengo una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
2	Tengo una idea clara de cómo quiero que sea mi área en cinco años	✓		✓		✓		
3	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales	✓		✓		✓		
4	Digo cosas que hacen sentir a mis compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	✓		✓		✓		
5	Digo cosas positivas acerca del área de trabajo	✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN INSPIRADA					✓		
6	Animó a la gente a ver situaciones llenas de oportunidades	✓		✓		✓		
7	Desafío a mis compañeros a pensar en nuevas alternativas o propuestas	✓		✓		✓		
8	Practico la empatía y la tolerancia a errores	✓		✓		✓		
9	Reflexionar de manera positiva sobre el crecimiento grupal	✓		✓		✓		
10	Ayudo a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	✓		✓		✓		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	✓		✓		✓		
12	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos	✓		✓		✓		
14	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	✓		✓		✓		
15	Reconozco la mejora en calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO DE APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Ayudo a mis compañeros cuando lo requieren	✓		✓		✓		
17	Colaboro frecuentemente con el desarrollo grupal	✓		✓		✓		
18	Reconozco los avances de mis compañeros	✓		✓		✓		
19	Retroalimentación a mis colegas con los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		

20	Contribuyo a las oportunidades de crecimiento de mis colegas	✓					
		Si	No	Si	No	Si	No
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	✓		✓		✓	
21	Felicita y reconoce el logro de sus compañeros	✓		✓		✓	
22	Elogia grupalmente los logros obtenidos de mis compañeros	✓		✓		✓	
23	Estimulo el cumplimiento de las metas de la organización	✓		✓		✓	
24	Mantiene comunicación efectiva con sus compañeros	✓		✓		✓	
25	Inspira confianza a sus compañeros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: DEXTERE LAUREGU MARA LUISA

22 JUNIO 19
.....de.....del 20.....

DNI: 42693476

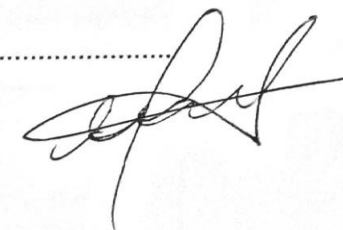
Especialidad del evaluador: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE RESILIENCIA

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SATISFACCIÓN PERSONAL								
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	✓		✓		✓		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo	✓		✓		✓		
3	Me siento muy capaz	✓		✓		✓		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas	✓		✓		✓		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)	✓		✓		✓		
ECUANIMIDAD								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	✓		✓		✓		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia	✓		✓		✓		
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	✓		✓		✓		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
10	Soy decidido (a)	✓		✓		✓		
SENTIRSE BIEN SOLO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo	✓		✓		✓		
12	Tomo las cosas día por día	✓		✓		✓		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	✓		✓		✓		
14	Tengo auto disciplina	✓		✓		✓		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas	✓		✓		✓		
CONFIANZA EN SI MISMO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Por lo general encuentro de qué reírme	✓		✓		✓		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima	✓		✓		✓		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	✓		✓		✓		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista	✓		✓		✓		
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo	✓		✓		✓		

	PERSEVERANCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Mi vida tiene un sentido	✓		✓		✓		
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	✓		✓		✓		
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	✓		✓		✓		
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	✓		✓		✓		
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

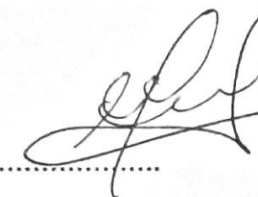
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

22 Junio 19
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:DEXTRE SAUROGGUI MARIA LUISA.....

DNI:.....42693476.....

Especialidad del evaluador:.....MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.....



¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI 09637865	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de Diploma:22/02/1995	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI 09637865	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de Diploma:09/11/1994	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI 09637865	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: MEDICION, EVALUACION Y ACREDITA Fecha de Diploma:31/05/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA DNI 09637865	GRADO ACADEMICO DE DOCTOR DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de Diploma:17/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DEXTRE JAUREGUI, MARIA LUISA DNI 42693476	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de Diploma:26/10/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
DEXTRE JAUREGUI, MARIA LUISA DNI 42693476	LICENCIADA EN NUTRICION Fecha de Diploma:19/08/2008	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DEXTRE JAUREGUI, MARIA LUISA DNI 42693476	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de Diploma:27/08/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
DEXTRE JAUREGUI, MARIA LUISA DNI 42693476	BACHILLER EN NUTRICION Fecha de Diploma:23/06/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NIETO FERNANDEZ, GABY JESSICA DNI 08146730	ABOGADO Fecha de Diploma:30/12/1997	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
NIETO FERNANDEZ, GABY JESSICA DNI 08146730	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de Diploma:25/10/16	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
NIETO FERNANDEZ, GABY JESSICA DNI 08146730	ABOGADA Fecha de Diploma:30/12/1997	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
NIETO FERNANDEZ, GABY JESSICA DNI 08146730	BACHILLER EN DERECHO Fecha de Diploma:21/04/1997	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
NIETO FERNANDEZ, GABY JESSICA DNI 08146730	MAGISTER EN GESTION PUBLICA - Fecha de Diploma:05/09/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: Confiabilidad

Variable 1

Dimension Resiliencia - niveles.sav (Conjunto_de_datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P
1	2	1	4	3	5	2	5	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4
2	5	5	2	1	5	3	5	5	3	5	3	2	5	3	5	5	5	4
3	5	5	3	4	5	3	4	5	2	5	4	3	5	2	5	5	4	
4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	1	4	5	4	
5	5	5	2	4	5	1	4	1	5	5	4	1	5	1	5	5	4	
6	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	4	
7	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	1	4	5	4	
8	5	5	2	4	5	2	5	5	4	4	5	2	5	1	4	5	5	
9	5	4	1	3	5	2	5	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	
10	4	5	4	3	4	4	5	5	1	4	5	1	5	1	4	4	5	
11	4	4	2	3	4	1	5	5	4	5	5	1	4	2	4	5	5	
12	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	4	
13	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	1	5	1	4	5	4	
14	5	5	3	3	4	1	4	4	4	5	4	2	5	1	1	5	4	
15	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	2	4	5	4	
16	4	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	1	4	1	4	4	4	
17	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	1	4	4	4	
18	5	5	3	3	5	2	5	5	3	4	5	1	5	1	4	4	4	
19	5	4	3	2	4	4	4	5	3	3	5	1	5	2	4	5	4	
20	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	1	5	1	3	5	3	
21	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	1	4	1	4	5	3	
22	4	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	1	4	2	5	5	3	
23	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	5	2	3	5	3	
24	3	5	3	3	5	2	5	5	4	5	5	2	4	1	4	5	3	
25	2	5	2	3	5	2	5	5	4	5	5	2	5	1	1	5	4	
26	4	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	3	
27	5	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	1	5	2	4	5	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Variable 2

Dimensión Liderazgo Transformacional.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P
1	3	5	3	5	1	5	5	4	3	5	3	3	2	3	1	4	4	4
2	3	5	3	5	1	5	5	4	3	5	2	3	3	3	2	4	4	4
3	3	5	3	5	1	5	5	4	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5
4	3	5	3	5	1	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5
6	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	2	4	3	2	2	4	4	4
7	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5
8	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	4	4
9	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5
10	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4
11	3	5	2	5	1	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5
12	3	5	3	5	1	5	5	4	5	4	2	4	2	3	3	4	4	4
13	3	4	3	5	1	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4
14	1	4	3	4	1	5	4	4	5	4	2	5	3	2	2	5	4	4
15	3	4	2	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	2	2	5	4	4
16	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	5	3	1	3	5	5	5
17	2	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3	5	5	5
18	1	4	3	5	3	5	5	4	5	4	2	4	3	1	3	4	5	5
19	1	5	3	3	1	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4
20	1	4	3	5	1	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	4	4	4
21	3	5	2	4	1	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4
22	4	4	2	5	1	5	4	5	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4
23	4	5	1	5	1	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5
24	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	4	5	5
25	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5
26	3	5	3	5	5	5	4	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4
27	3	5	3	5	1	5	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4
28	3	5	3	5	1	5	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1950 - 2019- UCV- EPG - LN

Los Olivos, 23 de julio de 2019

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA** de la Experiencia Curricular **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”** del programa de **MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** del grupo LIMA 1, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

RESILIENCIA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **ARAUJO CASTILLO, JESUS FILOMENO**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.*

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado”.*

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.*

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.*

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

Anexo 5: Pantallazo turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows a document with several sections highlighted in red, indicating matches. The highlighted text includes:

- ESCUELA DE POSGRADO
- PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCENCIA UNIVERSITARIA
- PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
- DOCENCIA UNIVERSITARIA
- Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019.
- AUTOR: Jesús Filomeno Araujo Castillo (ORCID:0000-0002-8343-1273)
- ASESORA: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

The right sidebar, titled "Resumen de coincidencias", shows a total match percentage of 22%. It lists five sources with their respective match percentages:

Rank	Source	Match Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1%
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1%
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1%

The bottom status bar indicates "Página: 1 de 47", "Número de palabras: 11627", and "Text-only Report | High Resolution Activado". The Windows taskbar at the bottom shows the time as 02:46 p.m. on 11/12/2019.

Anexo 6: Dictamen final



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“RESILIENCIA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

ARAÚJO CASTILLO JESÚS FILOMEÑO


Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 3 de Agosto del 2019


Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva
Asesor de la tesis


Dr. Félix Fernando Goñi Cruz
Revisor de la tesis

Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública ,Lima,2019”** del estudiante **Jesús Filomeno Araujo Castillo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 3 de Agosto del 2019

Firma

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI:09637865

Anexo 8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
ARAUJO CASTILLO, JESÚS FILOMENO

D.N.I. : 40060910

Domicilio : TALARA 683 DPTO. 401 - JESÚS MARIA

Teléfono : Fijo : 780-8681 Móvil : 991-917305

E-mail : jesac24359@gmail.com

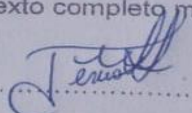
2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
 Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado
Grado : MAESTRO
Mención: DOCENCIA UNIVERSITARIA

3. DATOS DE LA TESIS
Autor (es) Apellidos y Nombres:
ARAUJO CASTILLO, JESÚS FILOMENO

Título de la tesis:
RESILIENCIA y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:
A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : 02 DE DICIEMBRE DEL 2019

Anexo 9 : Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JESÚS FILOMENO ARAUJO CASTILLO

INFORME TITULADO:

RESILIENCIA y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, LIMA, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA:

15 de AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR MAYORIA



[Firma manuscrita]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN