



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa
Estatal de San Martín de Porres, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Cueva Moya, Grelly (ORCID: 0000-0003-1899-2004)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi esposo, a mis hijos Jorge, Cristina y Astrid, por su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos profesionales.

Agradecimientos

A Dios, a los docentes y amigos que contribuyeron en el logro de mis metas.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Grelly Cueva Moya, estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020”.

Declaro bajo juramento que:

- ✓ La tesis es de mi autoría
- ✓ He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- ✓ La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 5 de agosto de 2020.


Grelly Cueva Moya
DNI. 07879766

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población y muestra	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Procedimiento	14
2.6 Método de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
3.1. Resultados descriptivos	15
3.2. Resultados inferenciales.	17
IV. Discusión	19
V. Conclusiones	21
VI. Recomendaciones	22
Referencias	23
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	29
Anexo 2: Operacionalización de las variables	31
Anexo 3: Ficha técnica	32
Anexo 4: Instrumentos de Recoleccion de datos	33
Anexo 5: Dictamen de Sustentación	36
Anexo 6: Certificado de validez de los instrumentos	37

Anexo 7: Confiabilidad de las variables	49
Anexo 8: Base de datos de las variables	51
Anexo 9: Constancia de aplicación	55
Anexo 10: Resolución de Proyecto de tesis.	56
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis.	58
Anexo 12: Pantallazo de software Turnitin.	59
Anexo 13: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.	60
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	61

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional y dimensiones	15
Tabla 2. Niveles de la variable resiliencia y dimensiones	16
Tabla 3. Sistema de hipótesis de la investigación	17

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción variable liderazgo transformacional y dimensiones	15
Figura 2. Niveles de percepción variable resiliencia y dimensiones	16

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020.

De enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra empleada fue de 70 docentes, con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad.

Los resultados nos indicaron que el liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia con una correlación moderada (Rho 0,621 y p-valor 0,000)

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, relación, resiliencia, docentes.

Abstract

The research study aimed to determine the relationship between transformational leadership and resilience in teachers of a State Educational Institution of San Martín de Porres, 2020. Quantitative approach, non-experimental correlational, cross-sectional design.

The sample used was 70 teachers, with instruments validated by experts and high reliability. The results indicated that transformational leadership is related to resilience with a moderate correlation (Rho 0.621 and p-value 0.000)

Keywords: Leadership, transformational, relationship, resilience, teachers.

I. Introducción

El mundo globalizado y del conocimiento exige hoy en día que se mida la calidad educativa a través de estándares validados y dentro de ella encontramos al factor docente, el mismo que debe ejercer un liderazgo transformador cambiante y acorde a los retos y avances tecnológicos.

Desarrollar el liderazgo transformacional en el magisterio se ha vuelto un imprescindible en el mundo actual, esto incluye a los docentes de todos los niveles educativos; lograr ello implica realizar grandes transformaciones en cuanto al grado de responsabilidad del quehacer pedagógico en el aula y en el contexto institucional en el que se desenvuelve, así mismo se deberá fortalecer a través del desarrollo de capacidades resilientes para enfrentar y resolver problemas pedagógicos, los retos que tiene que enfrentar con las nuevas tecnologías aplicadas a la educación y los aprendizajes ante los estudiantes. Este tipo de liderazgo es una habilidad que todo docente debe poseer para enfrentar los nuevos cambios educativos que exige la competitiva sociedad moderna (Penalva, Hernández y Guerrero, 2013).

Con respecto a la resiliencia en los docentes se afirmó que es una capacidad que tiene un individuo, así como también los distintos medios para poder superar o recuperarse frente a diversas situaciones problemáticas o que le generen tensión. En investigaciones enfocadas al desempeño docente se evidenció que las mujeres son las que desarrollan más rápido esta capacidad y son las que más fuerzas tienen para recuperarse ante cualquier problema (OIT, 2016). Por otro lado, existen evidencias que las condiciones de salud de los docentes en el Perú no son buenas debido a malestares y enfermedades, relacionadas con la angustia y el estrés, esto debido muchas veces a la sobrecarga laboral e insatisfacción por los salarios y la carencia de un sistema remunerativo acorde a sus expectativas de calidad de vida (Unesco, 2015).

Los docentes de las instituciones educativas de nuestro país presentan problemas de índole económico, laboral y de salud muchos de ellos producto del estrés laboral, imposibilitando así la capacidad de poder sobrellevar los problemas que les conlleve a una solución oportuna, al respecto, las capacidades resilientes se deben desarrollar desde el embarazo para que las personas puedan enfrentar situaciones de crisis y manejarlas a tiempo sin que afecte su desarrollo (OMS, 2016).

En la Institución educativa Isabel Chimpu Ocllo, se observó que la mayoría de los docentes cumple un rol pasivo, no ejercen un liderazgo que permita el diálogo entre pares para mejorar los procesos de enseñanza –aprendizaje. Por otro lado, si se evidencia la presencia de aspectos estresantes como el aumento de responsabilidad, la excesiva carga horaria y la presión para el cumplimiento de metas por parte de los directivos, aumentando los niveles de estrés, ansiedad, depresión o burnout que repercute en su desempeño laboral. A pesar de los problemas descritos la mayoría de los docentes logra sobreponerse a situaciones adversas o problemáticas, cuando desarrollan capacidades resilientes a pesar de que su labor pedagógica no es reconocida y su vocación de servicio le exige ejercer liderazgo transformacional capaz de producir cambios significativos desde su escenario de acción (Aguaded & Almeida, 2016). Considerando la realidad educativa encontrada, se ha planteado el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?

Con el propósito de ahondar en el conocimiento de nuestras variables de estudio, se buscaron antecedentes internacionales entre los cuales tenemos a Bueno y Orozco (2019) quienes en su investigación determinaron la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de trabajadores administrativos para ello realizó una investigación descriptiva-correlacional y se aplicó una encuesta a 385 personas entre colaboradores y personal jerárquico. Finalmente concluyó que entre ambas variables existe una correlación significativa según el cálculo del coeficiente de Pearson. También López (2017) realizó una investigación descriptiva de los diversos estilos y estrategias organizativas, gestión, financiación y de la cultura organizacional, el estudio centró su atención en los enfoques relacionados con la comunicación entre las pequeñas empresas. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con la identidad y la expectativa. Concluyó que es necesario mejorar el liderazgo transformacional fundamental antes de una política o cambios en el sistema.

Por otro lado, Lema (2017) investigó acerca de la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño organizacional a través de una metodología de estudio de casos y el análisis de la información obtenida de la aplicación de una encuesta a los trabajadores, concluyó que el liderazgo organizacional fomenta el estímulo intelectual ya que se convierte en un modelo a seguir. Por su parte Colby (2017) exploró la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional a través de una

investigación descriptiva-correlacional con la aplicación de una encuesta tomada a 390 participantes lo que permitió establecer la relación entre ambas variables por lo que concluyó acerca de la importancia de contar con líderes transformacionales que ayuden a entender que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional deben ser los objetivos a lograr.

Al respecto Rojas (2016) estableció el grado de influencia del liderazgo en la corporación Coomultup para ello realizó una investigación descriptiva-correlacional que le permitió identificar las características más relevantes que debe tener un líder. Aplicó una encuesta a 17 trabajadores entre hombres y mujeres para el recojo de información. En base a los resultados concluyó que el liderazgo transformacional se orienta al carisma, la estimulación y la inspiración, pero en esta empresa se practica este tipo de liderazgo de manera tradicional centrandó su atención en el desempeño de su personal. Asocia el liderazgo transformacional con los presupuestos.

Entre los estudios nacionales referidos a nuestras variables de estudio tenemos a Enríquez (2017) quien estableció que el liderazgo transformacional es diferente de acuerdo a la edad, sexo, procedencia o nivel de instrucción para lo cual realizó un estudio descriptivo-comparativo. Aplicó una encuesta a 50 del nivel primaria. Finalmente concluyó que la mayoría de directores de ambos géneros y que proceden de las zonas rurales o urbanas con una edad menor a 50 años, con estudios superiores concluidos presentan un alto nivel de liderazgo de tipo organizacional. Para Huilca (2015) quien investigó la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente desde la percepción de los estudiantes, a través de un estudio descriptivo-correlacional, no experimental, cuyos resultados lo llevaron a concluir que entre ambas variables se da una correlación positiva y significativa.

Por su parte Yarleque (2018) encontró en su estudio que entre ambas variables se da una relación significativa. La metodología que utilizó fue descriptivo- correlacional, no experimental con la aplicación de un cuestionario para ambos casos tomada a 22 docentes de una I.E. Concluyó que la correlación es moderada en un 0,69 y un nivel de significancia de 0,001. Según Martínez (2015) buscó la relación entre el liderazgo transformacional y la autoestima de los directivos. Realizó una investigación descriptiva-correlacional y utilizó una encuesta tomada a 104 directores del nivel primaria del distrito de Satipo. Los resultados le permitieron concluir que el nivel de significancia y correlación entre ambas variables es significativa en un 95%. Al respecto Luperdi (2018)

realizó una investigación descriptiva-correlacional, no experimental de corte transversal para buscar la relación entre las variables liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Utilizando una encuesta para obtener información al respecto. Dicha encuesta se tomó a 72 docentes. Finalmente concluyó que existe una alta y significativa relación entre ambas variables de 0.65 %.

Con relación al estudio teórico del liderazgo transformacional, esta toma como base los fundamentos y principios del comportamiento organizacional, que considera necesario desarrollar un liderazgo empoderado y transformador en cada uno de los colaboradores de las organizaciones para de esa manera obtener mejores y eficaces resultados, que permitan mejorar la productividad y enfrentar con éxito los cambios constantes propios de las organizaciones. Por su parte (Bass, 1985) autor de la teoría del liderazgo transformacional lo define como una relación en la cual quien lidera busca concientizar a sus seguidores sobre aquello que es importante dejando de lado lo que les interesa y preocupándose por el bienestar común.

Esto los lleva a desarrollar su lado intelectual y estimulando su deseo de trascender, generando cambios en las actitudes e ideales en los integrantes de la organización. Es decir, busca lograr más allá de lo esperado, ello se vincula con la cantidad de esfuerzo que sus integrantes piensan demostrar a fin de lograr el beneficio para todos. Al respecto (Howell y Avolio, 1993) refieren que el liderazgo transformacional tiene una clara visión de lo que ocurrirá a futuro por lo tanto crea una idea innovadora que tiene como misión comunicar y articular valores y creencias que los trabajadores tienen. Lo que se pretende es unificar las responsabilidades para ello es necesario que el líder sea carismático, motivador, estimulador del intelecto. Permitiendo el logro de resultados favorables para la organización.

Mientras que (Pedraja, Rodríguez, y Rodríguez, 2006) lo consideran como una relación en donde mutuamente se estimulan tanto los líderes como los seguidores logrando con ello la transformación y el crecimiento de la moral interior logrando resultados favorables enfatizando el carisma y eficacia del mismo. También se relaciona con la capacidad del líder para poder controlar sus emociones y las de su grupo logrando que se comprometan con lo que hacen y buscando un bien común. Asumiendo retos y desafíos. (Palmer, 2001). Además, hablar de liderazgo transformacional por sí solo no tiene transcendencia, sino es por un clima positivo e innovador (Tafnelin, Armelius, y Westerberg, 2011).

Al respecto nos presenta un líder que no se conforma con lo que tiene por el contrario busca que enfrente nuevos desafíos logrando un cambio visionario y mental de sus trabajadores. Este líder inspira en su grupo nuevos valores, (Vizcaino, Albacete, Barrales, Casado, Escudero y Navarro 2011). En tal sentido también se relacionan con la visión e inspiración que muestran a sus seguidores, los motivan, creando un clima favorable para lograr un cambio en la organización (Manciaux, 2003. Expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz y Weihrich, 2012).

En lo referido a las teorías que sustentan la variable liderazgo transformacional tenemos a) teorías de rasgo de la personalidad relacionado con las características propias de la personalidad como la inteligencia, decisión, confianza en sí mismo, honestidad, etc. que lo distinguen de los demás y a través de los cuales influyen en el comportamiento de las personas (Dellepiane, 2004). b) Teoría del líder carismático, considera que los líderes elegidos lo son porque se observa en ellos ciertas actitudes y comportamientos carismáticos (Warren, 2006). c) Teoría de los tres estilos de liderazgo, el cual hace alusión a tres tipos de liderazgo autocrático y democrático así como liberal (Christensen y Walters, 2007). d) Teoría de las tres necesidades, tales como la necesidad de logro impulsada por la idea de obtener la excelencia basándose en ciertos estándares de logro que le permitan alcanzar el éxito. Deseos de poder, que causen impacto e influencia en los demás y por último la necesidad de afiliación, busca como principal objetivo ser aceptado por los demás afianzando los lazos de amistad (Hoyle, 2004).

En lo que respecta a las características que presenta, mencionaremos las que implican plantearse retos o metas relevantes que involucren al grupo humano en su logro, buscando con ello el desarrollo personal del grupo, entre ellas tenemos: a) Ejercer el liderazgo transformacional, b) Centrar su atención en las personas, c) Proyectarse hacia el futuro, d) Es visionario, e) La calidad entendida como la satisfacción del usuario, f) Influencia en sus colaboradores, g) Relación horizontal, ascendente, h) Cuenta con colaboradores profesionales, i) Ejecuta un liderazgo compartido, j) Crea una cultura creativa e innovadora, k) Trabajo en equipo, representa a la comunidad social, l) Se centra en el crecimiento de los colaboradores, m) Selecciona al personal con criterios profesionales desde la visión organizacional, n) Estimula, motiva al personal (Dellepiane, 2004).

En cuanto a la primera dimensión influencia idealizada, diremos que también es conocida como carisma siendo el nivel más alto del liderazgo transformacional el cual se expresa cuando el líder se convierte en un modelo a seguir o imitar por parte de sus seguidores. Es digno de respeto y confianza por lo mismo busca que satisfacer los intereses de los demás dejando de lado sus propios intereses. (Melillo y Suárez, 2002). En lo que respecta a sus indicadores tenemos: Respeto y confianza: Expectativa que aparece en una comunidad cuyo comportamiento es ordenado, cooperativo y honorable ya que se basan en las normas establecidas y compartidas a todos los miembros que forman parte de ella (Fukuyama, 1996). Digno de imitar: aprender a partir de la observación de otra persona por ello se requiere de un mapeo del comportamiento a imitar para mejorar (Kipp, 2005). Centrado en ética: Es la capacidad de organización autónoma de los valores, así como la elección de los llamados códigos de conducta. Esto es una cualidad propia del ser humano. Desde el aspecto filosófico se considera dos aspectos: el aspecto ético presente en toda cultura o raza y el otro es el aspecto específico presente en el hombre a diferencia de los animales. (Sequeiros, 1992)

En relación a la segunda dimensión motivación inspiracional tiene que ver con el sentimiento que el líder inspira en sus seguidores y al mismo tiempo los inspira y motiva a asumir retos. La comunicación es estrecha entre ambos agentes. La comunicación permita tomar acuerdo para solucionar los problemas. (Gorrochotegui, 1997) Sus indicadores son: Optimista con el futuro: En este caso tiene que ver con la capacidad para ver las cosas con actitud positiva. Percibe favorablemente el mundo y no teme ver el pasado, por el contrario saca algunas enseñanzas que le puedan ayudar en su presente (Avia y Vázquez, 2011) Visionario organizacional: Cuenta con la capacidad de proyectarse hacia el futuro y luego compartiendo su experiencia con los demás. Esto le da sentido y significado a lo que hace. Esta es una cualidad que todo líder debe tener (Sashkin, 2004).

En cuanto a la tercera dimensión estimulación intelectual. En este caso describe a un líder transformacional que alienta a su grupo, que motiva a sus seguidores a esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, el cual puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; permitiendo con ello descubrir nuevos caminos a situaciones antiguas. (Kotliarenco, 2011) Mencionaremos sus indicadores: Crítico con tradicionalismos: Simboliza la esencia de la conducta humana mediante el cual se transmite el pensamiento, ideas,

criterios o principios de tipo intelectual (Bayón, 2000). Creativo e innovador: Llámese a la persona que resuelve situaciones problemáticas, elaborando con regularidad productos o cuestiones nuevas que hacen parecer novedosas inicialmente pero luego son aceptadas como parte del contexto (Gadner, 2011). Accionar novedoso: Un buen líder plantea una serie de posibilidades que permitan que la innovación fluya por lo mismo es función de quien lidera y de la empresa velar porque esto se dé. (Nanus, 2000).

Finalmente, la cuarta dimensión consideración individualizada refiere que los líderes transformacionales centran su atención a las necesidades individuales de sus seguidores actuando como el promotor para superar dichos espectáculos. Además de crear oportunidades dentro de un clima de apoyo. Esta interacción es personalizada. (Kotliarenco y Cáceres ,2011). En lo que respecta a sus indicadores tenemos: Atento a necesidades individuales: Tiene interés por las demás personas y está pendiente de lo que pudieran necesitar. Este aspecto de sensibilidad se expresa mejor escuchando que hablando (Barcena, 2016). Identifica debilidades y fortalezas: Una cualidad del líder es saber escuchar para poder descubrir la causa del problema si esa es su intención de lo contrario solo estará atacando los síntomas y no la enfermedad en sí (Oswald, 2010). Ejerce rol de mentor: Es aquel guía y consejero con cierto grado de experiencia en cuanto al manejo y dirección de la organización. No está involucrado en el día a día del trabajador (Alles, 2007). Respecto a la importancia del liderazgo transformacional se basa en establecer las cualidades y capacidades de un líder, a pesar de la existencia de una organización poco apropiada no significa que la gestión pueda expandirse, siendo su aporte importante para cualquier tipo de organización (Vilar, 2006).

La segunda variable resiliencia termino relacionada con la capacidad de la persona para convertir situaciones adversas en oportunidades para mejorar y alcanzar el éxito. Haciéndolo resistente y adecuándolo a los cambios (Cicchetti, 2003) también es entendido como la capacidad de enfrentar los problemas tratando de sobresalir o adaptarse con resultados positivos a las crisis, traumas y estrés. Además de desarrollar ciertas conductas, pensamientos, habilidades y acciones desarrolladas por cualquier individuo (Henderson, 2003). La resiliencia hace referencia al proceso por el cual una persona logra superar los efectos de situaciones negativas por el contrario las enfrenta con éxito y en el futuro evitará caer en lo mismo (Fergus y Zimmerman, 2005).

Las teorías que explican el proceso de resiliencia tenemos a) la teoría del capital social en donde las interrelaciones entre individuos dentro de un determinado grupo

social beneficia mutuamente a ambos ya que al ingresar o pertenecer a una institución forman parte de un llamado grupo institucional en donde hay intercambio de reglas, amistad, bienes, etc. incrementando así la participación y el comportamiento colectivo lo que ayudará a desarrollar capacidades potencialidades y oportunidades de logro de los objetivos (Bourdieu, 2000). b) Teoría del desarrollo el cual enfatiza la libertad y el ser humano. Nos habla de la libertad individual como principal y primordial objetivo para el desarrollo, ello permite a la persona lograr su bienestar y libertad de calidad con abundancia y sin limitaciones ni diferencias por lo cual nos habla de una sociedad perfecta que involucre todas estas cualidades (Sen, 2004). c) Teoría del riesgo social, considera que el progreso de la sociedad también representa en cierta manera un riesgo, ya que lejos de disminuir la pobreza la incrementa, trayendo con ella nuevos problemas que afrontar por causa de la modernidad (Ulrich, 2006). d) Teoría de la exclusión social, la misma que considera los términos inclusión y exclusión, en donde la integración se da pero no con las mismas condiciones para su desarrollo. Por el contrario, nos habla de la ruptura del individuo con la sociedad desligándose de sus derechos ciudadanos y sin la oportunidad de poder sobresalir (Luhmann, 2003).

En lo referente a los factores que influyen en la resiliencia mencionaremos: a) factores de riesgo, referidos a las circunstancias o probabilidades del individuo para aumentar el peligro, así tenemos la violencia, la baja autoestima, la pobreza, el abandono la falta de apoyo, b) factores protectores, lo conforman los llamados mecanismos de defensa, aquellos con los que cuenta el individuo para hacerle frente a los daños aumentando con ello su capacidad de superación (Hernández, 2002). También mencionaremos los tipos de resiliencia como la individual (Suárez, 2010) que refiere a la capacidad del individuo para sobreponerse a los problemas y aprender de ellos, en contraste a esta tenemos la de tipo familiar en la cual todos los miembros de la familia de manera conjunta enfrentan las dificultades poniendo de manifiesto la unión familiar y el reconocimiento de sus fortalezas (Grotberg, 2006).

En lo relacionado a la primera dimensión confianza en sí mismo tiene que ver con la confianza que se tiene en las capacidades que posee cada uno la cual se debe ir perfeccionando. Sus indicadores son: a) Seguridad personal, se relaciona con el grado de vulnerabilidad de las personas frente a situaciones de amenaza como robos, violencia los cuales afectan su salud emocional. En la medida que experimente seguridad hacia su persona se reflejará en su conducta (OCDE, 2015). b) Determinación de decisiones,

selección de posibles alternativas de un proceso de planificación el cual ha sido estudiado, analizado y aprobado. El gerente debe realizar esta actividad (Sashkin, 2004). c) Fiabilidad, habilidad de las personas para realizar determinadas tareas estandarizadas y de acuerdo a lo requerido (Griful, 2002).

La segunda dimensión ecuanimidad tiene que ver con la perspectiva que se tiene de la propia vida y de las experiencias que se tiene, por lo mismo se debe tomar con mucha tranquilidad y moderación las actitudes frente a los problemas. Sus indicadores son: a) Objetividad, informe real de los hechos sin incluir las opiniones personales o prejuicios (Oswald, 2010). b) Actitud, sistema de larga duración que considera los aspectos positivos y negativos, estados emotivos y tendencias en pro o contra un determinado objeto social (Sánchez, 1994). c) Estabilidad, representado por la actitud despreocupada, alegre, amical e imperturbable incluso en situaciones difíciles. Lo opuesto a esto es la hostilidad, molestia, estrés, presión (Mc Reynolds, 1994).

La tercera dimensión perseverancia ante la adversidad o desaliento impulsado por el deseo de superación y la autodisciplina. Sus indicadores son: a) Persistencia, estado mental que se cultiva, por lo mismo se considera como una habilidad personal que ayudará a suplir la falta de otras, implica ser constante en el logro de algo (Pérez, 2017). b) Logro de metas, la razón para realizar algo basada en ciertos criterios que ayudarán en la toma de decisiones para luego evaluar los resultados (Pérez, 2017). c) Disciplina, se basa en la explicación racional de las consecuencias de nuestros actos, en ella prima el respeto por la dignidad individual (Goñi, 1996).

La cuarta dimensión satisfacción personal que implica comprender el significado de la vida y como se contribuye con ella. Sus indicadores son: a) Optimismo, ayuda a potenciar el bienestar social y de salud de las personas, el cual depende de cómo representen sus argumentos de vida frente a diversas circunstancias que tiene que enfrentar, esto le ayudarán a mejorar su calidad de vida (Seligman, 2004). Finalmente la quinta dimensión sentirse bien sólo con plena libertad de ello y por lo mismo somos únicos e importantes (Anzola, 2004). Siendo sus indicadores: a) Libertad, es aquella que no está sometida a las leyes que prohíban su ejercicio con excepción de aquellas leyes promulgadas para la realización de un fin específico (Hernández, 2000). b) Flexibilidad, es la capacidad de adaptación a las diversas demandas y fluctuaciones del mercado laboral.

En base a ello se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020? En cuanto a los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y la resiliencia en docentes?, ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la resiliencia en docentes?, ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y la resiliencia en docentes?, ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y la resiliencia?, todo ello en docentes de una Institución Educativa Estatal del distrito de San Martín de Porres.

Se justificó en forma teórica porque tanto el liderazgo transformacional como la resiliencia son variables que interactúan entre sí, es por ello que se determinó su relación a través de teorías que permitirán la comprensión en cuanto a sus conceptualizaciones, dimensiones que darán acceso a nuevos conocimientos, que conlleven al docente a conocer las características de un buen líder resiliente ante los problemas que se presente en la institución educativa. La investigación se justifica de manera práctica porque a partir de los resultados investigativos los directivos de la Institución Educativa Isabel Chimpu Oclo podrán realizar reajustes entorno al liderazgo que ejercen los docentes y desarrollar en ellos capacidades resilientes y reducir los problemas que se presenten en la institución. De forma metodológica, en cuanto a los cuestionarios empleados han sido adaptados y evaluados por expertos y podrán ser utilizados en investigaciones parecidas.

Su objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020. En cuanto a los objetivos específicos de la investigación fueron los siguientes: Determinar la relación entre la influencia idealizada y la resiliencia en docentes. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la resiliencia en docentes. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la resiliencia en docentes. Determinar la relación entre la consideración individualizada y la resiliencia en docentes. Todos ellos pertenecientes a una Institución Educativa Estatal del distrito de San Martín de Porres.

La hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas, se tiene a las siguientes: La influencia idealizada se relaciona con la resiliencia en docentes. La motivación inspiracional se relaciona con la resiliencia en docentes. La estimulación intelectual se relaciona con la resiliencia en docentes. La

consideración individualizada se relaciona con la resiliencia en docentes. Todos ellos integrantes de una Institución Educativa Estatal del distrito de San Martín de Porres, 2020. (Ver anexo 01).

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

A través del método de investigación científica que se aplicó en el presente informe, se logró desarrollar una investigación secuencial, ordenada, donde se respetaron las normas y principios de este método al problema detectado en el contexto evaluado. Este procedimiento es característico del método hipotético – deductivo, valiéndose de la hipótesis de trabajo para este fin, Valderrama (2015).

El enfoque cuantitativo de investigación permite la recolección de datos, para demostrar la veracidad de las hipótesis, se sustenta en la medición numérica y la estadística para realizar el análisis respectivo, el propósito es establecer formas de actuar o patrones de comportamiento de las variables y así como validar la vigencia de las teorías expuestas. El estudio realizado es de tipo básica porque buscó incrementar el conocimiento a través de teorías pertinentes, corresponde al diseño no experimental, porque no hay ninguna manipulación de variables, y el nivel es descriptivo-correlacional porque estableció relación entre variables, el corte fue transversal ya que la investigación se llevó a cabo en un tiempo dado (Hernández y Mendoza, 2018).

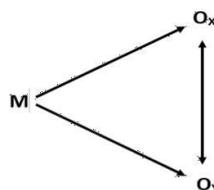
El método utilizado en la investigación es el hipotético – deductivo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2016) sostiene “que dicho método está basado en todas las normas que son lógicas para poder lograr conjeturas y generalizaciones” (p. 203).

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox (V1): Liderazgo transformacional

Oy (V2): Resiliencia



2.2 Operacionalización de variables

La variable liderazgo transformacional se operacionalizó de acuerdo a los autores Bass y Avolio (1994) adaptado por la investigadora y estuvo conformada por cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Contó con 39 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos. La resiliencia empleó el cuestionario de Wagnild y Young (1993) adaptado por la investigadora con cinco dimensiones: Confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien con 25 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

2.3 Población, muestra y muestreo

La población censal estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Estatal Isabel Chimpu Ocllo del distrito de San Martín de Porres.

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

La técnica que se utilizó fue la encuesta para ambas variables a través de instrumentos como cuestionarios empleados para medir la percepción de los trabajadores. Con el propósito de levantar información objetiva, certera y oportuna, se crearon dos instrumentos y a través de la técnica de la encuesta se levantó la información que brindó la muestra, ello permitió analizar la información y ordenarla sistemáticamente, Tamayo y Tamayo (2010).

Considerando las características de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y se diseñaron dos instrumentos tipo cuestionarios de preguntas. El primero midió el Liderazgo Transformacional y consta de 4 dimensiones, 14 indicadores y 29 reactivos, con una escala de alternativas politómica tipo Likert de cinco niveles: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5). El segundo instrumento mide la Resiliencia, presenta 5 dimensiones, 13 indicadores y 25 reactivos, estructuralmente es similar al instrumento anterior, con una escala de respuestas Likert de 5 niveles. Los instrumentos fueron adaptados para el contexto y la realidad educativa encontrada siendo realizado por la bachiller Grelly Cueva Moya, su fin fue evaluar a un universo de estudio de 70 docentes de la Institución Educativa Estatal Chimpu Ocllo del distrito de San Martín de Porres, parara ello se planteó un nivel de confianza: 95.0 %, con un margen de error: 5.0 %, característico para investigaciones educativas. La encuesta,

en cuanto al trabajo de campo se realizó en julio del 2020, la escala de medición fue ordinal y se consideró un tiempo de aplicación de 20 minutos por cada instrumento aproximadamente.

Los cuestionarios referidos fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 4), luego, se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Liderazgo Transformacional) de ,882 y el instrumento 2 (Resiliencia) de ,863 (Anexo 7).

2.5 Procedimiento

Se realizó al petitorio de autorización de la directora del centro educativo, para esto se le explicó la intencionalidad del estudio de investigación y sobre el anonimato de los trabajadores a quienes se les sensibilizó a través del correo electrónico para que nos brinden la información requerida para los fines investigativos, luego se recopilaron los datos que se procesaron en el Excel 19 y se trataron estadísticamente con el uso del Spss 24 para los análisis descriptivos e inferenciales.

2.6 Método de análisis de datos

Se organizaron los datos en tablas y figuras para el análisis descriptivo y luego se empleó el Rho Spearman para establecer las correlaciones debido al carácter ordinal y categórico de las variables.

2.7 Aspectos éticos

El estudio investigativo se basó en clima de respeto y confidencialidad en el momento de enviar los cuestionarios a través de los correos personales de los docentes previo consentimiento de la directora del centro educativo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes liderazgo transformacional y dimensiones

Niveles	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	24	34.3	25	35.7	16	22.9	22	31.4	22	31.4
Regular	26	37.1	31	44.3	33	47.1	36	51.4	26	37.1
Bueno	20	28.6	14	20.0	21	30.0	12	17.1	22	31.4
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Fuente: Base de datos

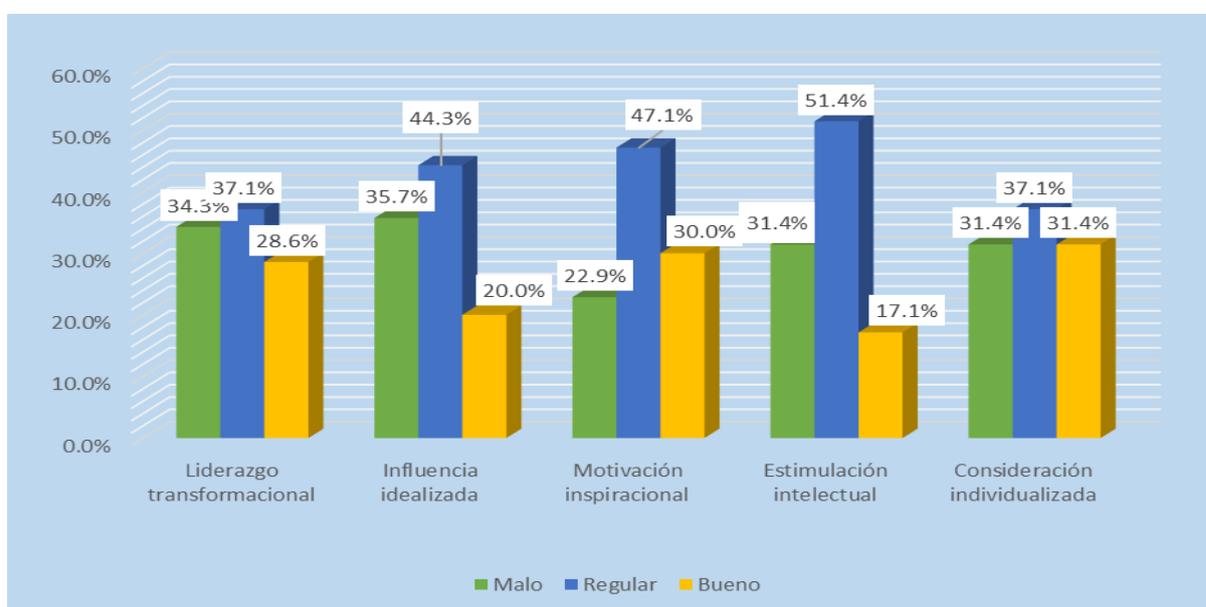


Figura 1. Distribución porcentual de la variable liderazgo transformacional y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional según los docentes el 34.3% lo considera malo, el 37.1% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; con respecto a la dimensión influencia idealizada, el 35.7% lo considera malo, por otro lado, el 44.3% lo considera regular y el 20.0% lo considera bueno; con respecto a la dimensión motivación inspiracional, el 22.9% lo considera malo, por otro lado, el 47.1% lo considera regular y el 30.0% lo considera bueno; con respecto a la dimensión estimulación intelectual, el 31.4% lo considera malo, por otro lado, el

51.4% lo considera regular y el 17.1% lo considera bueno; con respecto a la dimensión consideración individualizada, el 31.4% lo considera malo, por otro lado, el 37.1% lo considera regular y el 31.4% lo considera bueno.

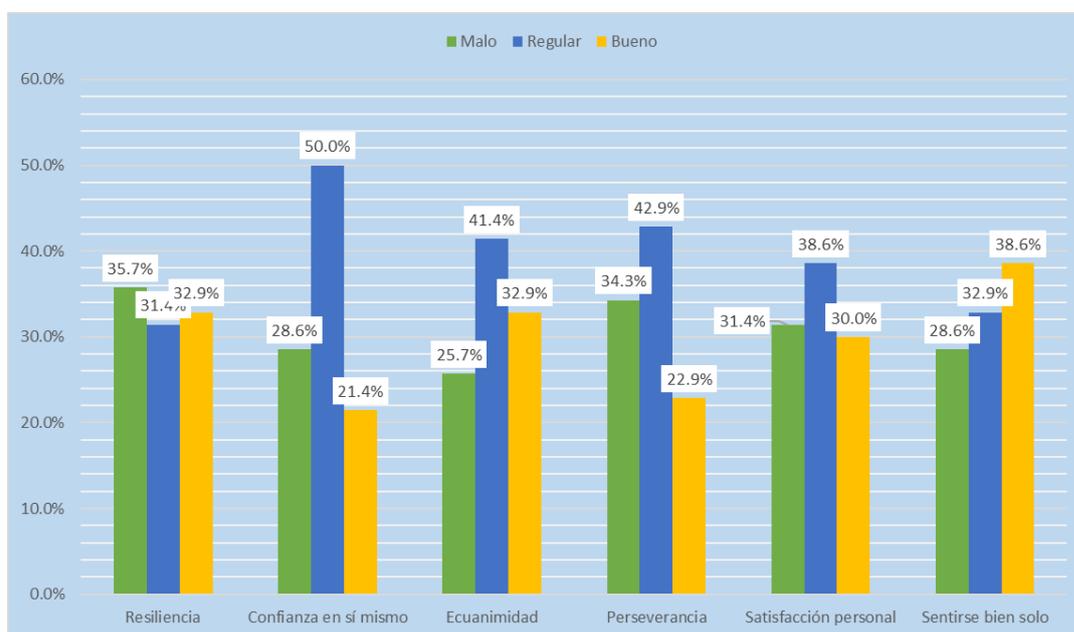
Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes variable resiliencia y dimensiones

Fuente: Base de datos

Niveles	Resiliencia		Confianza en sí mismo		Ecuanimidad		Perseverancia		Satisfacción personal		Sentirse bien solo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	25	35.7	20	28.6	18	25.7	24	34.3	22	31.4	20	28.6
Regular	22	31.4	35	50.0	29	41.4	30	42.9	27	38.6	23	32.9
Bueno	23	32.9	15	21.4	23	32.9	16	22.9	21	30.0	27	38.6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 2. Distribución porcentual de la variable resiliencia



Los resultados descriptivos de la variable resiliencia según los docentes el 35.7% lo considera malo, el 31.4% los considera regular y el 32.9% es considerado como bueno; en la dimensión confianza en sí mismo, el 28.6% lo considera malo, el 50.0% los considera regular y el 21.4% es considerado como bueno; en la dimensión ecuanimidad, el 25.7% lo considera malo, el 41.4% los considera regular y el 32.9% es considerado como bueno; en la dimensión perseverancia, el 34.3% lo considera malo, el 42.9% los considera regular y el 22.9% es considerado como bueno; en la dimensión satisfacción personal, el 31.4% lo considera malo, el 38.6% los considera regular y el 30.0% es considerado como bueno; en la dimensión sentirse bien solo, el 28.6% lo considera malo, el 32.9% los considera regular y el 38.6% es considerado como bueno.

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 3

Coefficiente de correlación y significación entre las variables liderazgo transformacional y resiliencia con sus dimensiones

Hipótesis	VARIABLES*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Liderazgo transformacional *	,621**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-1	Influencia idealizada* resiliencia	,542**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-2	Motivación inspiracional* resiliencia	,620**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Estimulación intelectual* resiliencia	,584**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-4	Consideración individualizada* resiliencia	,550**	,000	70	Moderado

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la matriz de correlaciones que se muestran, se identifican la relación de las variables y dimensiones del estudio, asumiéndose una muestra de 70 encuestados de la

Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo, encontrándose los siguientes resultados. En cuanto a la hipótesis general de la relación entre Liderazgo transformacional y resiliencia se tiene la relación positiva moderada detectada por el coeficiente de Rho de Spearman de (Rho 0,621** y p-valor 0,000). $p_valor < 0.05$; implicando rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor Liderazgo mayor resiliencia.

En referencia a la hipótesis específica 1, la relación entre Influencia Idealizada y la resiliencia se obtiene por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,542** y p-valor 0,000) este resultado implica rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor influencia idealizada mayor resiliencia. En referencia a la hipótesis específica 2, la relación entre la motivación inspiracional y la resiliencia se obtiene por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,620** y p-valor 0,000) este resultado implica rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor motivación inspiracional mayor resiliencia.

En referencia a la hipótesis específica 3, la relación entre estimulación Intelectual y resiliencia se obtiene por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,584** y p-valor 0,000) este resultado implica rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor estimulación intelectual mayor resiliencia. En referencia a la hipótesis específica 4, la relación entre consideración individualizada y resiliencia se obtiene coeficiente de correlación moderado (Rho ,550** y p-valor 0,000) este resultado implica rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor estimulación intelectual mayor resiliencia. Finalmente, la relación entre Liderazgo transformacional y el desarrollo de la resiliencia (Rho 0,621** y p-valor 0,000) $p_valor < 0.05$; permite afirmar una relación positiva moderada, es decir, a mayor liderazgo mayor resiliencia.

De todo este resultado, podemos concluir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y sus dimensiones, además el $p_valor < 0.05$ implica rechazar la hipótesis nula.

IV. Discusión

La hipótesis general de la investigación el liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia nos indicó que el nivel de correlación es positivo moderado (Rho 0,621 y p -valor 0,000); en cuanto a los resultados descriptivos se halló para la variable liderazgo transformacional según los docentes el 34.3% lo considera malo, el 37.1% los considera regular y el 28.6% es considerado como bueno; en cuanto a la variable resiliencia según los docentes el 35.7% lo considera malo, el 31.4% los considera regular y el 32.9% es considerado como bueno. Estos resultados guardan relación con las conclusiones de Enríquez (2017) quien en su estudio sobre el liderazgo que ejercen los directores de escuelas primarias, comprobó que el liderazgo transformacional se ejerce de manera diferenciada según factores relacionados con la edad, el género y la procedencia de la escuela. Al respecto Colby (2017) refiere que no se cuenta con líderes transformacionales que estén dispuestos a romper paradigmas y mejorar la calidad educativa y compromiso de todos. Estas conclusiones se complementan con los resultados hallados en el presente estudio debido a que, en la Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, los directivos y docentes son capacitados contantemente para mejorar sus habilidades y ejercer un liderazgo transformacional, tanto en el manejo organizacional como en el liderazgo transformador que desarrollan en aula diariamente.

Con referencia a la hipótesis específica 1, la influencia idealizada se relaciona con la resiliencia se demostró que el nivel de correlación es positivo moderado con un Rho de Spearman de 0,542 y con un valor de significancia de 0,00; estos resultados fueron diferentes a los hallados por Rojas (2016) quien demostró una alta relación entre las variables, sustentando el ejercicio de este liderazgo en aspectos personales relacionados con en el carisma, la estimulación e inspiración que se imparte en la organización. En concordancia con ello Bueno y Orozco (2019) demostraron la importancia de construir relación positiva al interior de las instituciones, basado en el ejercicio de un buen liderazgo, que promueva un buen clima en la organización. De acuerdo a lo descrito por los autores podemos referir a partir de nuestros resultados que tanto directivos como maestros deben mejorar aspectos relacionados con el buen trato, carisma y empatía, requisitos que deben identificar a todo líder transformador educativo.

En la hipótesis específica 2, la motivación inspiracional se relaciona con la resiliencia, se indicó que el índice de correlación es positivo moderado según el Rho de Spearman es de 0,620 y su significancia es de 0,000; estos resultados son concordantes con los obtenidos por Yarleque (2018) quien halló una alta relación entre variables, esto

debido a que se realizan constantes talleres motivacionales para que los trabajadores se sientan identificados con la institución. Desde una perspectiva teórica Luperdi (2018) señaló que los líderes educativos deben motivar e inspirar constantemente a los docentes para que estos se sientan comprometidos con el cumplimiento de metas. Los aportes expuestos si bien hay similitud con los resultados consideramos que se debe fortalecer el liderazgo transformacional de los directivos y estos sirvan de modelo y motivación para que los docentes se sientan comprometidos con la labor que realizan en la Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres.

En la hipótesis específica 3, la estimulación intelectual se relaciona con la resiliencia a nivel positivo moderado, esto quedó en evidencia por los resultados obtenidos a través del estadístico de correlación de Spearman, cuyo Rho es de 0,584 y la significancia 0,000 estos resultados difieren de los obtenidos por Lema (2017) quien halló una alta relación entre las variables, debido a que el liderazgo ejercido en la institución incentiva al estímulo intelectual y sirve de modelo para los demás trabajadores, por otro lado Martínez (2015) demostró una relación significativa alta con los resultados que obtuvo, debido a la estimulación constante a los trabajadores para que desarrollen su creatividad e innovación ante cualquier situación problemática que enfrenten. Estos resultados difieren de los resultados descriptivos de este estudio, donde se pone evidencia la necesidad de fortalecer la estimulación intelectual de los maestros y no limitarse a compartir información.

En relación a la hipótesis específica 4, la consideración individualizada se relaciona con la resiliencia, los resultados inferenciales demostraron una correlación de tipo positivo moderado, a través del estadístico de Spearman cuyo Rho fue de 0,550 y su significancia de 0,000. Con relación a ello López (2017) demostró la relación significativa entre variables, concluyendo que puesto que el líder debe ser ejemplo ante los demás y demostrar seguridad y convicción, es decir debe ser un modelo a seguir. Para Huilca (2015) muchos líderes no ejercen influencia positiva en sus seguidores, muchos presentan comportamientos autoritarios que perjudican las buenas relaciones con los demás trabajadores. Estos resultados fueron diferentes a los nuestros porque tanto a nivel directivo como a nivel de equipo docente se deben de cultivar el liderazgo a través de cualidades y capacidades gerenciales complementadas con un estilo humanístico funcional.

V. Conclusiones

Primera: Se confirmó la hipótesis general de investigación, donde el liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia con una correlación estadísticamente significativa positiva moderada (Rho 0,621 y p-valor 0,000), entre ambas variables de estudio en docentes de la Institución Educativa Estatal Isabel Chimpu Oollo de San Martín de Porres, de esta manera se cumple el objetivo general de investigación.

Segunda: Se confirmó la hipótesis específica 1, donde la influencia idealizada se relaciona con la resiliencia con una correlación positiva moderada (Rho 0,542 y p-valor 0,000) en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, de esta manera se cumple el objetivo específico de investigación.

Tercera: Se confirmó la hipótesis específica 2, donde la motivación inspiracional se relaciona con la resiliencia, esta correlación es significativa positiva moderada (Rho 0,620 y p-valor 0,000) en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres de esta manera se cumple el objetivo específico de investigación.

Cuarta: Se confirmó la hipótesis específica 3, la estimulación intelectual se relaciona con la resiliencia en un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,584 y p-valor 0,000) en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, de esta manera se cumple el objetivo específico de investigación.

Quinta: Se confirmó la hipótesis específica 4, se concluye que la consideración individualizada se relaciona con la resiliencia con una correlación positiva moderada (Rho 0,550 y p-valor 0,000) en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres de esta manera se cumple el objetivo específico de investigación.

VI. Recomendaciones

Primera: Fortalecer el liderazgo transformacional de los directivos y docentes a través de programas de coaching con el propósito de que se fomente un liderazgo transversal, donde la actitud positiva permita enfrentar las situaciones difíciles que se presenten en la institución educativa estatal Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres.

Segunda: Realizar talleres de formación de líderes que involucren a todos los miembros educativos incluyendo a los estudiantes, para elevar el nivel de resiliencia en la institución educativa estatal de San Martín de Porres.

Tercera: Capacitar y estimular la intelectualidad de los docentes para que estos sean líderes transformadores que formen a otros líderes y sean guías para los alumnos, con el objetivo de que se sientan involucrados y se identifiquen con el desarrollo institucional y comunitario.

Cuarta: Tomar los resultados de esta investigación, como una experiencia exitosa, en función de ello programar jornadas de reflexión donde el análisis y debate sincero permitan desarrollar programas de intervención acerca de los temas tratados.

Referencias

- Argos, J., & Esquerra, M. P. (2014). *Liderazgo y educación*. Santander: Ediciones PubliCan. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=542576>
- Aguaded, M. & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas* 28,167179. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/viewFile/3831/5211>
- Alles, M. (2007). *Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe*. Ediciones Graniza S.A. Uruguay.
- Anzola, M. (2004). Promoción de la Resiliencia como Factor de Protección de Hijos de Madres Adolescentes, Mérida - Venezuela, *Revista Educere*, Año 8, N° 26. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602611.pdf>
- Avia, M., & Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial.
- Bass, B. (1985). *Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional*. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid. España.
- Barcena, B. (2016). *El liderazgo de Francisco. Las claves de un innovador*. Ediciones B. Argentina S.A. https://kupdf.net/download/el-liderazgo-de-francisco-bernardo-barcena_59b4aa4fdc0d60e85cf30a46_pdf
- Bayón, D. (2000). *América Latina en sus artes*. Siglo veintiuno editores S.A. DECV. UNESCO. http://biblioteca.culturaypatrimonio.gob.ec/cgi-bin/koha/opac_search.pl?q=au:Bay%C3%B3n,%20Dami%C3%A1n
- Bourdieu, P. (2000). *La Teoría Del Capital Social: Una Crítica En Perspectiva Latinoamericana*, Universidad de la República Uruguay. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254036>
- Bueno, D. & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. (Tesis para maestría) Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

- Cannice, M., Koontz, H. & Wehrich, H. (2012). *Administración una Perspectiva Global empresarial*. México. 14ª edición.
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>
- Colby, J. (2017). *The Role of Broaden-and-Build Schema and Employee Motivation in the Relationship Between Transformational Leadership and Subordinate Outcomes*. California State University. San Bernardino.
<https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/499/>
- Cicchetti, D. (2003). *Resilience and vulnerability. Adaptation in the context of childhood adversities*. Cambridge, RU: Cambridge University Press.
<https://static1.squarespace.com/static/575ed63a45bf21ca6a0a5cc5/t/576c623759cc68e22a30f45c/1466720850066>
- Christensen, G. & Walters, H. (2007). *El líder en la organización*. Madrid, Paidós Ibérica.
- Dellepiane, L. (2004). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fergus, S. & Zimmerman, M. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26, 399–419.
https://www.researchgate.net/publication/7974748_Fergus_S_Zimmerman_MA_Adolescent_resilience_a_framework_for_understanding_healthy_development_in_the_face_of_risk
- Fukuyama, F. (1996). *Trust: la confianza*. Madrid, España: Atlántida.
- Enríquez, L. (2017) *Liderazgo transformacional en directores de primaria de la provincia de Concepción* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education
- Gadner (2011) *Mentes creativas. Una autonomía de la creatividad*. Grupo Planeta Spain.

- Goñi, A. (1996) *Psicología de la educación sociopersonal*. Editorial Fundamentos Colección Ciencia.
https://books.google.com.pe/books?id=x7wycVReN1cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid: La Muralla. Madrid
- Griful, E. (2002). *Fiabilidad industrial*. Ediciones UPC, Barcelona.
- Grotberg, E. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy*. Barcelona: Gedisa
- Henderson, N. & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. México. Paidós.
- Hernández, A. (2002) *Resiliencia: La estimulación del niño para enfrentar desafíos*, Editorial, Lumen, 2ª ed. Buenos Aires – Argentina.
- Hernández, R. (2000). *Libertad de opinión y educación en el pensamiento político de Simón Rodríguez*. Editorial FHE. Universidad Central de Caracas-Venezuela.
- Hoyle, R. (2004). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Howell J., & Avolio B. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*. 78: 891-902. <https://psycnet.apa.org/record/1994-19634-001>
- Huillca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de maestría) UNMSM, Lima-Perú.
- Kotliarenco, M. & Cáceres, I. (2011), *Estado de Arte en resiliencia*. Organización Panamericana de la Salud - CEANIM.
<https://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Resil6x9.pdf>
- Lema, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro - provincia del Azuay – Ecuador*,

- 2015 – 2016. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.
- López, C. (2017). *Creando una cultura organizativa saludable: liderazgo transformacional, silencio organizacional y pequeñas empresas*. (Tesis de maestría) Universidad Estatal de California, Fresno, EE.UU.
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador*. (Tesis de maestría) Universidad Cayetano Heredia. Lima - Perú.
- Luhmann, N. (2003). *La Teoría de Niklas Luhmann*. Centro de Innovación, Desarrollo e Investigación Educativa (CIDIE) Universidad Autónoma del Estado de México.
- Martínez, E. (2015). *Autoestima y liderazgo transformacional en directores de nivel primaria del distrito de Satipo*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú.
- Manciaux, M. (2003). *La resiliencia: resistir y rehacerse*, Barcelona: Gedisa.
- Mc Reynolds, P. (1994). *Advances in Psychological Assessment*. Plenum press, New York.
- Melillo, A. & Suárez, E. (2002). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Editorial, Paidós p 114. Buenos Aires.
- Nanus, B. (2000). *Leaders Who make a difference*. San Francisco CA.
- OCDE (2015). *¿Cómo va la vida? Medición del bienestar*. Publishing París.
- Organización Internacional de Trabajo (2016). *Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: revisión de la recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)*. (1). Ginebra, Suiza.
- Organización Panamericana de la Salud (2016). *Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes*. Washington. <https://www.psyciencia.com/manual-resiliencia-ninos-adolescentes/>
- Oswald, J. (2010). *Sea un líder. Aprenda a ser un líder dinámico y espiritual en su ministerio*. Editorial Portavoz. USA.

Palmer B, (2001). *“Emotional intelligence and effective leadership”*. Leadership Organizational Development. Pág. 5-10.

<http://www.joci.ecu.edu/index.php/JoCI/article/view/36>

Pedraja, L., Rodríguez, E. & Rodríguez, J. (2006). *Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora*. Interciencia. 31: 577-582

<https://www.redalyc.org/pdf/339/33911905.pdf>

Penalva, A., Hernández, M. & Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 16(2): 77-91. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.16.2.180931>

Pérez, L. (2017). *Todo es posible. Aprende a gestionar tu vida con el coaching y el método Silva de control mental*. Editorial EDAF. Madrid-España.

Poletti, R. & Dobbs, B. (2013). *La Resiliencia, el arte de resurgir a la vida*. Grupo Editorial Lumen.

https://books.google.com.cu/books/about/La_resiliencia.html?id=E4m1PAAACAAJ

Saskin, M. (2004). Transformational leadership approaches: a review and synthesis in. *International Journal of Management Cases*.

<http://www.hec.unil.ch/jantonakis/Antonakis%20IJMC.pdf>

Sánchez, A. (1994). La actitud participativa en salud, entre la teoría y la práctica. Universidad de Murcia. Colección Medicina nº4, Murcia. https://books.google.com.pe/books?id=6neSIOEbX7EC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Sequeiros, L. (1992). *Raíces de la humanidad ¿evolución o creación?*. España: Sal Terrae Editores.

Seligman, M. (2004). *Aprenda optimismo*. Madrid, España: Debolsillo.

Sen, A. (2004). *Desarrollo como Libertad*. Editorial Planeta. p 437

Suarez, E. (2010). *Resiliencia –fenómenos sociales y enfoques complementarios*.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0103-84862009000200014

- Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., Pamplona, Norte de Santander*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Boyacá, Colombia.
- Tafnelin, M. Armelius, C. & Westerberg, L. (2011). *Liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo*. Revista Hispana. Universidad de León Vol.25, #2. <https://www.redalyc.org/pdf/931/93131317008.pdf>
- Vizcaino, G., Albacete, Barrales, V., Casado, A., Escudero, M. & Navarro A. (2011). *Administración de Empresas*. España: Ediciones Pirámide.
- Vilar, L. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Bilbao: Mensajero
- Warren, J. (2006). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura Económica
- Ulrich, B. (2006). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- UNESCO. (2015). *Condiciones de trabajo y salud docente. Chile*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.

Título: Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La influencia idealizada se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p> <p>La consideración individualizada se relaciona con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Influencia Idealizada</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Estimulación Intelectual</p> <p>Consideración Individualizada</p>	<p>Respeto y confianza Sustenta cambios Digno de imitar Centrado en ética</p> <p>Conducta significativa relaxada Optimista con el futuro Visionario organizacional</p> <p>Crítico con tradicionalismos Creativo e innovador Accionar novedoso</p> <p>Atento a necesidades individuales Identifica debilidades y fortalezas Ejerce rol de mentor</p>	<p>1-12</p> <p>13-21</p> <p>22-30</p> <p>31-39</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Malo (39-90)</p> <p>Regular (91-142)</p> <p>Bueno (143-195)</p>

			Variable 2: Resiliencia				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Confianza en sí mismo	Seguridad personal Determinación de decisiones Fiabilidad	6,9,10, 13,17, 18,24	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Malo (25-58)
			Ecuanimidad	Objetividad Actitud Estabilidad	7,8,11, 12	Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (59-92) Bueno (93-125)
			Perseverancia	Persistencia Logro de metas Disciplina	1,2,4,1 4,15,2 0,23		
			Satisfacción personal	Complacencia de vida Optimismo	16,21, 22,25,		
			Sentirse bien solo	Libertad Flexibilidad	3,5,19		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: Estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Estatal Chimpu Oclo del distrito de San Martín de Porres.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para variable liderazgo transformacional, Bass B y Avolio R.(1994) Adaptación Grelly Cueva Moya. Cuestionario para la variable resiliencia de Wagnild y Young (1993) Adaptación Grelly Cueva Moya.	DESCRIPTIVA: <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Gráficos estadísticas - Cálculo de parámetros estadísticos INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman (SPSS v.24): $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$				

Anexo 02: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Influencia Idealizada	Respeto y confianza	1-12	Nunca	(1) Malo (39-90)
	Sustenta cambios		Casi nunca	(2) Regular (91-142)
Motivación Inspiracional	Digno de imitar	13-21	A veces	(3) Bueno (143-195)
	Centrado en ética		Casi siempre	(4)
	Conducta significativa y retadora		Siempre	(5)
Estimulación Intelectual	Optimista con el futuro	22-30		
	Visionario organizacional			
Consideración Individualizada	Crítico con tradicionalismos	31-39		
	Creativo e innovador			
	Accionar novedoso			
	Atento a necesidades individuales			
	Identifica debilidades y fortalezas			
	Ejerce rol de mentor			

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Resiliencia

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos	
Confianza en sí mismo	Seguridad personal	6,9,10,13,	Nunca	(1) Malo (25-58)	
	Determinación de decisiones	17,18,24	Casi nunca	(2) Regular (59-92)	
	Fiabilidad			A veces	(3) Bueno (93-125)
				Casi siempre	(4)
			Siempre	(5)	
Ecuanimidad	Objetividad	7,8,11,12			
	Actitud				
	Estabilidad				
Perseverancia	Persistencia	1,2,4,14,15,			
	Logro de metas	20,23			
	Disciplina				
Satisfacción personal	Complacencia de vida	16,21,22,25			
	Optimismo				
Sentirse bien solo	Libertad	3,5,19			
	Flexibilidad				

Anexo 03: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autores : Bass B y Avolio R. (1994).
Adaptado : Cueva (2020).
Objetivo : Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia.
Administración: Grupal.
Tiempo : 40 minutos.
Escala de medición: Escala politómica.

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de resiliencia.
Autores : Wagnild y Young (1993).
Adaptado : Cueva (2020).
Objetivo : Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia.
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos.
Escala de medición: Escala politómica.

Anexo 04: Instrumentos

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Estimado docente:

Debe marcar con una “x” en el casillero que considere conveniente. Tener presente la valoración mostrada a continuación:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Influencia idealizada						
No	Ítems	1	2	3	4	5
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican a la institución educativa					
2	Inspiro a mis colegas a realizar más de lo que indica el deber.					
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.					
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.					
5	Los grupos de trabajo, trabajan muy unidos.					
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.					
7	Priorizo las necesidades de los demás.					
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.					
9	Explico con respeto las razones que tengo para para mejorar los resultados.					
10	El equipo de maestros emula al líder en su desempeño					
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.					
12	Los resultados obtenidos son el producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.					
Dimensión 2: Motivación inspiracional						
13	Mi conducta crea retos en el personal.					
14	Soy optimista con el futuro					
15	Comunico con optimismo la visión de la organización					
16	Todos los docentes nos involucramos en la realización de sus tareas.					
17	Los docentes se involucran con altos estándares de desempeño					
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.					
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas					
20	Aliento al personal para que realice su trabajo.					
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.					

Dimensión 3: Estimulación intelectual					
22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.				
23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.				
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.				
25	El personal busca nuevas formas de operar y accionar.				
26	Promuevo el pensamiento autónomo en las personas.				
27	Asumo riesgos y solicito ideas a mi personal.				
28	Oriento el trabajo del personal para darles confianza.				
29	El aprendizaje es un valor que se promueve a diario.				
30	Respeto las diferentes formas de actuar del personal.				
Dimensión 4: Consideración individualizada					
31	Atiendo las necesidades individuales de mis estudiantes.				
32	Conozco las debilidades y necesidades de mis estudiantes y compañeros docentes.				
33	Ejercer con empatía el rol de maestro orientador y guía.				
34	Felicito a mis estudiantes y compañeros docentes por sus logros individuales.				
35	El personal posee iniciativa propia al realizar sus tareas.				
36	Delego tareas entre mis estudiantes, como medio de desarrollo.				
37	Considero fundamental la capacitación constante.				
38	Destaco las fortalezas individuales como aporte al grupo.				
39	La comunicación es permanente en todo sentido.				

Anexo 04: Cuestionario de resiliencia

Estimado docente:

Debe marcar con una “x” en el casillero que considere conveniente. Tener presente la valoración mostrada a continuación:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

No	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cuando hago planes los realizo					
2	Generalmente manejo los problemas de una manera a otra					
3	Depende más de mí mismo que de otras personas					
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas					
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo					
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.					
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo					
8	Soy amigo de mí mismo					
9	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.					
10	Soy decidido					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo					
12	Hago las cosas una por una					
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.					
14	Tengo autodisciplina					
15	Me mantengo interesado en las cosas					
16	Por lo general encuentro algo de que reírme					
17	El creer en mí mismo me permite a travesar tiempos difíciles.					
18	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar.					
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras					
20	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera					
21	Mi vida tiene significado					
22	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto					
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida					
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer					
25	Acepto que hay personas a las que no les agrado					

Anexo 05: Dictamen de Sustentación



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL, DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.”

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

CUEVA MOYA GRELLY

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 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, 05 de agosto de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carlos Sixto Vega Vilca".

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca
Asesor de la tesis

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nancy-Elena Cuenca Robles".

Dra. Nancy-Elena Cuenca Robles
Revisor de la tesis

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada.							
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican en la institución educativa.	X		X		X		
2	Inspiro a mis colegas y alumnos a realizar más de lo que indica el deber.	X		X		X		
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.	X		X		X		
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.	X		X		X		
5	Promuevo equipos de trabajo muy unidos.	X		X		X		
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.	X		X		X		
7	Priorizo las necesidades de los demás antes que las mías.	X		X		X		
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.	X		X		X		
9	Explico con respeto las razones que tengo para mejorar los resultados.	X		X		X		
10	El equipo de maestros emulan al líder en su desempeño	X		X		X		
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.	X		X		X		
12	Los resultados obtenidos son el producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional.							
13	Mi conducta crea retos en mis compañeros.	X		X		X		
14	Soy optimista con el futuro	X		X		X		
15	Comunico con optimismo la visión de la organización	X		X		X		
16	Todos los docentes nos involucramos con la realización de las tareas.	X		X		X		
17	El personal se involucra con altos estándares de desempeño.	X		X		X		
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.	X		X		X		
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas institucionales.	X		X		X		
20	Aliento a mis colegas para que realicen su trabajo.	X		X		X		
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual.							
22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.	X		X		X		

23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.	X				X					X	
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.	X				X					X	
25	El personal docente busca nuevas formas de operar y accionar.	X				X					X	
26	Promuevo el pensamiento autónomo en las personas.	X				X					X	
27	Asumo riesgos y solicito ideas a mi personal.	X				X					X	
28	Oriento el trabajo de mis compañeros docentes para darles confianza.	X				X					X	
29	El aprendizaje es un valor que se promueve a diario.	X				X					X	
30	Respeto las diferentes formas de actuar del personal.	X				X					X	
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada.	SI	No									
31	Atiendo las necesidades individuales de mis estudiantes.	X				X					X	
32	Conozco las debilidades y necesidades de mis estudiantes y compañeros docentes.	X				X					X	
33	Ejerczo con empatía el rol de maestro orientador y guía.	X				X					X	
34	Felicito a mis estudiantes y compañeros docentes por sus logros individuales.	X				X					X	
35	El personal docente posee iniciativa propia al realizar sus tareas.	X				X					X	
36	Delego tareas entre mis estudiantes, como medio de desarrollo.	X				X					X	
37	Considero fundamental la capacitación constante.	X				X					X	
38	Destaco las fortalezas individuales como aporte al grupo.	X				X					X	
39	Busco que la comunicación sea permanente en todo sentido.	X				X					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI :09826463

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

16 de junio del 2020

- 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Resiliencia

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Confianza en sí mismo.							
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X		X		X		
2	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	X		X		X		
3	Soy decidido.	X		X		X		
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X		X		X		
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X		X		X		
6	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar	X		X		X		
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X		X		X		
9	Soy amigo de mí mismo.	X		X		X		
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X		X		X		
11	Hago las cosas una por una.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuando hago planes lo realizo.	X		X		X		
13	Generalmente manejo los problemas de una manera u otra.	X		X		X		
14	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X		X		X		
15	Tengo autodisciplina.	X		X		X		
16	Me mantengo interesado en las cosas.	X		X		X		
17	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera.	X		X		X		
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Por lo general encuentro algo de que reírme.	X		X		X		
20	Mi vida tiene significado.	X		X		X		
21	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.	X		X		X		
22	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Sentirse bien solo.	Si	No	Si	No	Si	No	

23	Mis decisiones depende más de mí mismo, que de otras personas.	X		X		X
24	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X		X		X
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Vega Vilca Carlos Sixto DNI :09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

16 de junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada.		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Inspiro a mis colegas y alumnos a realizar más de lo que indica el deber.	✓		✓		✓		
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.	✓		✓		✓		
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.	✓		✓		✓		
5	Promuevo equipos de trabajo muy unidos.	✓		✓		✓		
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.	✓		✓		✓		
7	Priorizo las necesidades de los demás antes que las mías.	✓		✓		✓		
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.	✓		✓		✓		
9	Explico con respeto las razones que tengo para mejorar los resultados.	✓		✓		✓		
10	El equipo de maestros emulan al líder en su desempeño.	✓		✓		✓		
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.	✓		✓		✓		
12	Los resultados obtenidos son producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional.		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi conducta crea retos en mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Soy optimista con el futuro.	✓		✓		✓		
15	Comunico con optimismo la visión de la organización.	✓		✓		✓		
16	Todos los docentes nos involucramos con la realización de las tareas.	✓		✓		✓		
17	El personal docente se involucra con altos estándares de desempeño.	✓		✓		✓		
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.	✓		✓		✓		
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas institucionales.	✓		✓		✓		
20	Aliento a mis colegas para que realicen su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual.		Si	No	Si	No	Si	No	

22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.	✓		✓		✓		
23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.	✓		✓		✓		
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
25	El personal docente busca nuevas formas de operar y accionar.	✓		✓		✓		
26	Promuevo el pensamiento autónomo en las personas.	✓		✓		✓		
27	Asumo riesgos y solicito ideas a mi personal.	✓		✓		✓		
28	Onto el trabajo de mis compañeros docentes para daries confianza.	✓		✓		✓		
29	El aprendizaje es un valor que se promueve a diario.	✓		✓		✓		
30	Respeto las diferentes formas de actuar del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individualizada.		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Atiendo las necesidades individuales de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
32	Conozco las debilidades y necesidades de mis estudiantes y compañeros docentes.	✓		✓		✓		
33	Ejerczo con empatía el rol de maestro orientador y guía.	✓		✓		✓		
34	Felicito a mis estudiantes y compañeros docentes por sus logros individuales.	✓		✓		✓		
35	El personal docente posee iniciativa propia al realizar sus tareas.	✓		✓		✓		
36	Delego tareas entre mis estudiantes, como medio de desarrollo.	✓		✓		✓		
37	Considero fundamental la capacitación constante.	✓		✓		✓		
38	Destaco las fortalezas individuales como aporte al grupo.	✓		✓		✓		
39	Busco que la comunicación sea permanente en todo sentido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [7] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MATA VICTORIO ROSA MAATÁ DNI: 2113511

Especialidad del validador: DOCENTE - PSICÓLOGA/Mg. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

...24 de 07 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

Rosa M. Afata V.
Psic. CRUCIA Educadora

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Resiliencia

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Confianza en sí mismo.							
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	✓		✓		✓		
2	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	✓		✓		✓		
3	Soy decidido.	✓		✓		✓		
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	✓		✓		✓		
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	✓		✓		✓		
6	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar	✓		✓		✓		
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	✓		✓		✓		
9	Soy amigo de mí mismo.	✓		✓		✓		
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	✓		✓		✓		
11	Hago las cosas una por una.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuando hago planes lo realizo.	✓		✓		✓		
13	Generalmente manejo los problemas de una manera u otra.	✓		✓		✓		
14	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	✓		✓		✓		
15	Tengo autodisciplina.	✓		✓		✓		
16	Me mantengo interesado en las cosas.	✓		✓		✓		
17	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera.	✓		✓		✓		
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Por lo general encuentro algo de que reírme.	✓		✓		✓		
20	Mi vida tiene significado.	✓		✓		✓		
21	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.	✓		✓		✓		
22	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Sentirse bien solo.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mis decisiones depende más de mí mismo, que de otras personas.	✓		✓		✓		
24	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	✓		✓		✓		
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MATA VICTORIO ROSA MARIA DNI: 21133111
 Especialidad del validador: DOCENTE-PSICÓLOGA / Mg. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

24 de 07 del 2020



Firma del Experto Informante.

Rosa M. Mata
 Psic. Clínica Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada.								
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican en la institución educativa.	X		X		X		
2	Inspiro a mis colegas y alumnos a realizar más de lo que indica el deber.	X		X		X		
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.	X		X		X		
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.	X		X		X		
5	Promuevo equipos de trabajo muy unidos.	X		X		X		
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.	X		X		X		
7	Priorizo las necesidades de los demás antes que las mías.	X		X		X		
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.	X		X		X		
9	Explico con respeto las razones que tengo para mejorar los resultados.	X		X		X		
10	El equipo de maestros emulan al líder en su desempeño	X		X		X		
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.	X		X		X		
12	Los resultados obtenidos son producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional.								
13	Mi conducta crea retos en mis compañeros.	X		X		X		
14	Soy optimista con el futuro	X		X		X		
15	Comunico con optimismo la visión de la organización	X		X		X		
16	Todos los docentes nos involucramos con la realización de las tareas.	X		X		X		
17	El personal docente se involucra con altos estándares de desempeño.	X		X		X		
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.	X		X		X		
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas institucionales.	X		X		X		
20	Aliento a mis colegas para que realicen su trabajo.	X		X		X		
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual.								
22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.	X		X		X		
23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.	X		X		X		
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.	X		X		X		

25	El personal docente busca nuevas formas de operar y accionar.	X		X		X		
26	Promuevo el pensamiento autónomo en las personas.	X		X		X		
27	Asumo riesgos y solicito ideas a mi personal.	X		X		X		
28	Oriento el trabajo de mis compañeros docentes para darles confianza.	X		X		X		
29	El aprendizaje es un valor que se promueve a diario.	X		X		X		
30	Respeto las diferentes formas de actuar del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individualizada.								
31	Atiendo las necesidades individuales de mis estudiantes.	X		X		X		
32	Conozco las debilidades y necesidades de mis estudiantes y compañeros docentes.	X		X		X		
33	Ejercer con empatía el rol de maestro orientador y guía.	X		X		X		
34	Felicito a mis estudiantes y compañeros docentes por sus logros individuales.	X		X		X		
35	El personal docente posee iniciativa propia al realizar sus tareas.	X		X		X		
36	Delego tareas entre mis estudiantes, como medio de desarrollo.	X		X		X		
37	Considero fundamental la capacitación constante.	X		X		X		
38	Destaco las fortalezas individuales como aporte al grupo.	X		X		X		
39	Busco que la comunicación sea permanente en todo sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

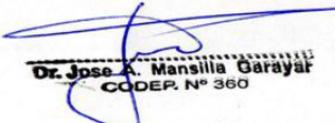
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Lima 24 de Julio del 2020



Dr. Jose A. Mansilla Garayar
 CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Resiliencia

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Confianza en sí mismo.								
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X		X		X		
2	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	X		X		X		
3	Soy decidido.	X		X		X		
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X		X		X		
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X		X		X		
6	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar.	X		X		X		
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad								
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X		X		X		
9	Soy amigo de mí mismo.	X		X		X		
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X		X		X		
11	Hago las cosas una por una.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Perseverancia								
12	Cuando hago planes lo realizo.	X		X		X		
13	Generalmente manejo los problemas de una manera u otra.	X		X		X		
14	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X		X		X		
15	Tengo autodisciplina.	X		X		X		
16	Me mantengo interesado en las cosas.	X		X		X		
17	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera.	X		X		X		
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción personal								
19	Por lo general encuentro algo de que reirme.	X		X		X		
20	Mi vida tiene significado.	X		X		X		
21	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.	X		X		X		
22	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Sentirse bien solo.								
23	Mis decisiones depende más de mí mismo, que de otras personas.	X		X		X		
24	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X		X		X		
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

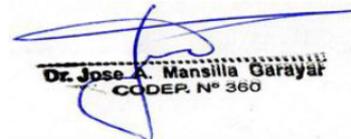
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Lima 24 de Julio del 2020



Dr. Jose A. Mansilla Garayar

 CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada.							
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican en la institución educativa.	/		/		/		
2	Inspiro a mis colegas y alumnos a realizar más de lo que indica el deber.	/		/		/		
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.	/		/		/		
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.	/		/		/		
5	Promuevo equipos de trabajo muy unidos.	/		/		/		
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.	/		/		/		
7	Priorizo las necesidades de los demás antes que las mías.	/		/		/		
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.	/		/		/		
9	Explico con respeto las razones que tengo para mejorar los resultados.	/		/		/		
10	El equipo de maestros emulan al líder en su desempeño	/		/		/		
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.	/		/		/		
12	Los resultados obtenidos son producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi conducta crea retos en mis compañeros.	/		/		/		
14	Soy optimista con el futuro	/		/		/		
15	Comunico con optimismo la visión de la organización	/		/		/		
16	Todos los docentes nos involucramos con la realización de las tareas.	/		/		/		
17	El personal docente se involucra con altos estándares de desempeño.	/		/		/		
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.	/		/		/		
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas institucionales.	/		/		/		
20	Aliento a mis colegas para que realicen su trabajo.	/		/		/		
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual.	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.	/		/		/		
23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.	/		/		/		
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Confianza en sí mismo.							
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	/		/		/		
2	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	/		/		/		
3	Soy decidido.	/		/		/		
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	/		/		/		
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	/		/		/		
6	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar	/		/		/		
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	/		/		/		
9	Soy amigo de mí mismo.	/		/		/		
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	/		/		/		
11	Hago las cosas una por una.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuando hago planes lo realizo.	/		/		/		
13	Generalmente manejo los problemas de una manera u otra.	/		/		/		
14	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	/		/		/		
15	Tengo autodisciplina.	/		/		/		
16	Me mantengo interesado en las cosas.	/		/		/		
17	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera.	/		/		/		
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Por lo general encuentro algo de que reírme.	/		/		/		
20	Mi vida tiene significado.	/		/		/		
21	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.	/		/		/		
22	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: Sentirse bien solo.	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mis decisiones depende más de mí mismo, que de otras personas.	/		/		/		
24	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	/		/		/		
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

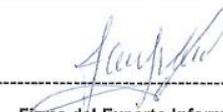
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cervantes Urbano Virginia A DNI: 31679051

Especialidad del validador: Mg. Orientación Educativa

...de...del 20...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada.								
1	Respeto los cambios y decisiones que se aplican en la institución educativa.	X		X		X		
2	Inspiro a mis colegas y alumnos a realizar más de lo que indica el deber.	X		X		X		
3	Fundamento la visión institucional y las acciones que debemos realizar para alcanzarla.	X		X		X		
4	Al comunicar mis decisiones, enfatizo el aspecto ético.	X		X		X		
5	Promuevo equipos de trabajo muy unidos.	X		X		X		
6	El equipo de docentes trabajamos con valores y principios definidos.	X		X		X		
7	Priorizo las necesidades de los demás antes que las mías.	X		X		X		
8	El grupo está contento de trabajar conmigo.	X		X		X		
9	Explico con respeto las razones que tengo para mejorar los resultados.	X		X		X		
10	El equipo de maestros emulan al líder en su desempeño.	X		X		X		
11	Los docentes nos identificamos con la misión institucional.	X		X		X		
12	Los resultados obtenidos son el producto de nuestro esfuerzo y dedicación como maestros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional.								
13	Mi conducta crea retos en mis compañeros.	X		X		X		
14	Soy optimista con el futuro.	X		X		X		
15	Comunico con optimismo la visión de la organización.	X		X		X		
16	Todos los docentes nos involucramos con la realización de las tareas.	X		X		X		
17	El personal se involucra con altos estándares de desempeño.	X		X		X		
18	Enfrento con entusiasmo los problemas a resolver.	X		X		X		
19	Tengo confianza en que alcanzaremos nuestras metas institucionales.	X		X		X		
20	Aliento a mis colegas para que realicen su trabajo.	X		X		X		
21	Me identifico con la institución y mis compañeros docentes lo aprecian.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual.								
22	Busco incrementar la capacidad creativa del personal.	X		X		X		
23	Promuevo nuevas formas de resolver los problemas.	X		X		X		
24	Soy crítico a formas tradicionales en el trabajo.	X		X		X		

25	El personal docente busca nuevas formas de operar y accionar.	X		X		X		
26	Promuevo el pensamiento autónomo en las personas.	X		X		X		
27	Asumo riesgos y solicito ideas a mi personal.	X		X		X		
28	Oriento el trabajo de mis compañeros docentes para darles confianza.	X		X		X		
29	El aprendizaje es un valor que se promueve a diario.	X		X		X		
30	Respeto las diferentes formas de actuar del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individualizada.								
31	Atiendo las necesidades individuales de mis estudiantes.	X		X		X		
32	Conozco las debilidades y necesidades de mis estudiantes y compañeros docentes.	X		X		X		
33	Ejercer con empatía el rol de maestro orientador y guía.	X		X		X		
34	Felicito a mis estudiantes y compañeros docentes por sus logros individuales.	X		X		X		
35	El personal docente posee iniciativa propia al realizar sus tareas.	X		X		X		
36	Delego tareas entre mis estudiantes, como medio de desarrollo.	X		X		X		
37	Considero fundamental la capacitación constante.	X		X		X		
38	Destaco las fortalezas individuales como aporte al grupo.	X		X		X		
39	Busco que la comunicación sea permanente en todo sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

15 de julio del 2020

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

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Catedra Universitaria

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Resiliencia

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Confianza en sí mismo.								
1	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	X		X		X		
2	Siento que puedo manejar varias cosas a la vez.	X		X		X		
3	Soy decidido.	X		X		X		
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X		X		X		
5	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	X		X		X		
6	En una emergencia soy la persona en quien se puede confiar.	X		X		X		
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que tengo que hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	X		X		X		
9	Soy amigo de mí mismo.	X		X		X		
10	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X		X		X		
11	Hago las cosas una por una.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Perseverancia		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuando hago planes lo realizo.	X		X		X		
13	Generalmente manejo los problemas de una manera u otra.	X		X		X		
14	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	X		X		X		
15	Tengo autodisciplina.	X		X		X		
16	Me mantengo interesado en las cosas.	X		X		X		
17	Algunas veces me siento obligado a hacer cosas, aunque no quiera.	X		X		X		
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción personal		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Por lo general encuentro algo de que reirme.	X		X		X		
20	Mi vida tiene significado.	X		X		X		
21	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.	X		X		X		
22	Acepto que hay personas a las que no les agrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Sentirse bien solo.		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mis decisiones depende más de mí mismo, que de otras personas.	X		X		X		

24	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	X		X		X		
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

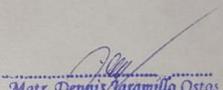
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

15 de julio del 2020

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


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Catedrático Universitario

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 07: Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	39

Anexo 07: Confiabilidad de la variable resiliencia

Resiliencia.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P6	P9	P10	P13	P17	P18	P24	P7	P8	P11	P12	P1	P2	P4	P14	P15	P20	P23	P16	P21	P22	P25	P3	P5	P19
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	1
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	2
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	4
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	1
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	5
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	1
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	5
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	2
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	3
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	25

Anexo 08: Base de datos de la variable liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional																																						
Influencia idealizada												Motivación inspiracional										Estimulación intelectual							Consideración individualizada									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39
1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3
3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5
1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3
1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1
2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4
1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1
3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5
2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4
2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5
1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2
1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3
5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5
4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2
2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1
4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4
4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3
4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5
5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2
4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	2	4	3	1	1
4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	1	1	1	4	5	3	3	1	4	1	4	4
4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	1	4	2	1	3	2	4	5	2	2
2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	5	3	5	2	2	5	1	2	3	3	2	2
2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	2	5	1	3	4
2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	4	4	5	1
4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	5	5	3	1	4	4	5	4	4	3
2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	4	2	3	1
4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	2	4	4	3	5	1	4	5	4	1	1	3	3
1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	3	1	2	1	1
2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	2	2	5	1	5	3	1	5	3	3	5	1
5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	1	1	4	4	2	5	4	5	4	1	4	2

3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	2	1	1	5	4	1	2
1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	5	2
3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	4	2	1	4	5	1	3	5	1	1	5	4	2
5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	1	4	2	3	5	4	4	1	4	3	1	1
2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	4	1	3	2	1	1	4	3	5	5	5	4	5
5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	1	2	2	1	5	3	2	3	4	4	4	2
3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	3	1	5	4	5	5	5	3	1	1	3	4
3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	5	5	3	1	2	1	2
5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	4	1	5	2	4	4	3	1	3	3	2	5	4
4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	5	4	3	3	1	4	2	4	1	1	2	1
1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	4	5	3	1	4	2	5	2	3	3	1	3
4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	2	4	4	1	5	3	2	4	4	2
2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	1	5	3	1	4	1	4	4	1	2	4	1	4
5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	1	2	2	1
2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4	1	4	3	4	5	3	5	4	2	4	4	1	4
5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2	5	2	4	3	2	2	4	1	4	2	1	2	3
5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5	1	4	5	5	2	2	2	3	1	5	2	4	5
2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2	1	4	3	4	2	4	5	2	2	3	2	2	2
2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4	1	4	3	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4
3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5	4	1	2	5	1	5	4	1	4	4	5	3	5
4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1	5	5	3	1	4	3	1	3	2	2	4	2	3
4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4	4	1	5	3	4	1	1	4	5	3	3	3	4
3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4	1	4	4	3	3	1	3	3	4	2	5	2	2
2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	1	1	3	1	4	5	3	1	4	4	2	4
1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1	4	5	1	2	5	5	2	1	2	1	4	1	5
1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2	2	5	3	5	4	5	4	1	2	2	3	1	1
5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	5	5	5
4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2	5	2	4	1	2	1	2	2	5	2	4	5	3
2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	1	4	4	1	4	1	5	2	3	3	3	5	5
1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	1	1	4	5	3	2
5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4	4	2	1	3	4	4	5	4	1	1	4	1	3
4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	2	2	4	3	5	4
3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	5	2	3	4	2	5	3	2	4
1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1	3	4	1	4	4	1	5	1	3	5	1	1	5
2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	2
4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2	5	5	4	2	2	1	4	1	3	4	2	4	1
1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1	2	3	4	4	5	4	3	1	5	5	1	5	3	2	5	3	3	3	4
3	1	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	1	5	2	5	4	3	3	1	2	1	1	3	3	3	

Anexo 08: Base de datos de la variable resiliencia

Resiliencia																								
Confianza en sí mismo						Ecuanimidad					Perseverancia						Satisfacción personal				Sentirse bien solo			
P6	P9	P10	P13	P17	P18	P24	P7	P8	P11	P12	P1	P2	P4	P14	P15	P20	P23	P16	P21	P22	P25	P3	P5	P19
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	1
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4	4
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	2
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	4
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	1
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	4
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	1
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	5
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	1
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	2
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	3
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	3
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	3
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	3
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	1
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	3
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	2
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	1
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	5

3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2	
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	2
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	5
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	5
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	3
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	5
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	1
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	4
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	4
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	3
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	1
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	3
2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	2
4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	5
5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	3
5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	5
4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	5
5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1
3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2
1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	3
4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	1
5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	5
5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	5
1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4	5
2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3	4
4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	3
4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2	3
3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1	4
3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2	4
5	5	5	1	3	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	3	5	5	2	4	4	3	1	4	1
3	3	5	1	4	4	1	4	5	2	5	5	2	3	2	4	3	3	1	2	1	2	4	4	5

Anexo 09: Constancia de aplicación



“Año de la Universalización de la Salud”
Institución Educativa JEC “ISABEL CHIMPU OCLLO”



Código local: 333570

Código modular: 0437285

CONSTANCIA

La directora, Mg. Luz Irene Álvarez Castillo de la I.E. Estatal JEC “Isabel Chimpu Ocllo”,
San Martín de Porres:

Hace constar:

Que se autorizó a la Psicóloga: Grelly Cueva Moya, identificada con DNI 07879766, estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la maestría de Psicología Educativa, aplicar los instrumentos para la tesis: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL, DE SAN MARTIN DE PORRES, 2020, los instrumentos se aplicaron a todos los docentes de la institución educativa, doy fe y certifico el trabajo realizado.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 08 de agosto del 2020.


Luz Alvarez
Mg. Luz I. Alvarez Castill
DIRECTORA (a)
I.E. ISABEL CHIMPU OCLLO

Anexo 10: Resolución de Proyecto

RL N° 1812/2020-UCV-EPG-LN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1812-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de junio de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **VEGA VILCA CARLOS SIXTO** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, 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:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **CUEVA MOYA GRELLY**

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;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.**, presentado por el (la) Bach. **CUEVA MOYA GRELLY**, con Código: **7001263155**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **INNOVACIÓN PEDAGÓGICA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a), Dr(a). **VEGA VILCA CARLOS SIXTO** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.**

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte