



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de Instituciones  
Educativas de Lima Este, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Pardo Bautista, Maria Natividad (ORCID: 0000-0002-4015-2370)

**ASESOR:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

**DEDICATORIA:**

A mi familia, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para lograr cumplir mis anhelos.

**AGRADECIMIENTO:**

A todos los docentes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo que contribuyeron como mediadores en mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
4.1 Juicio de expertos	16
4.2 Prueba de confiabilidad	17
4.3 Estadística descriptiva	18
4.4 Estadística inferencial	22
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	29
VII. Recomendaciones	30
Referencias	32

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultado de validez del cuestionario de la variable resiliencia	16
Tabla 2: Resultado de validez del cuestionario de la variable liderazgo transformacional	16
Tabla 3: Niveles de confiabilidad	17
Tabla 4: Confiabilidad de la variable: Resiliencia y sus dimensiones	17
Tabla 5: Confiabilidad de la variable: Liderazgo Transformacional con sus 4 dimensiones	18
Tabla 6: Resiliencia	18
Tabla 7: Satisfacción personal	18
Tabla 8: Ecuanimidad	19
Tabla 9: Sentirse bien solo	19
Tabla 10: Confianza en sí mismo	19
Tabla 11: Perseverancia	20
Tabla 12: Liderazgo transformacional	20
Tabla 13: Influencia idealizada	20
Tabla 14: Motivación inspiracional	21
Tabla 15: Estimulación intelectual	21
Tabla 16: Consideración individual	21
Tabla 17: Variable resiliencia y la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones	22
Tabla 18: Hipótesis general	23
Tabla 19: Hipótesis específica 1	23
Tabla 20: Hipótesis específica 2	24
Tabla 21: Hipótesis específica 3	24
Tabla 22: Hipótesis específica 4	25

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2021. El estudio se llevó a cabo en una población de 50 docentes. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, alcance correlacional, método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Para la obtención de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, el primero fue el cuestionario adaptado por Araujo (2019) de la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el segundo cuestionario fue adaptado por Ramos (2019) del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass (1985); ambos cuestionarios contenían 25 ítems y tenían escalas politómicas. El resultado de la investigación fue que existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor = 0,000$ ;  $r_s=0,504$ ).

**Palabras clave:** *Resiliencia, liderazgo transformacional, docentes.*

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between resilience and transformational leadership in teachers of educational institutions in Lima Este, 2021. The study was carried out in a population of 50 teachers. The research was of a basic type, non-experimental design, correlational scope, hypothetical-deductive method, quantitative and cross-sectional approach. To obtain data, the survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument, the first was the questionnaire adapted by Araujo (2019) from the Wagnild and Young (1993) resilience scale and the second questionnaire was adapted by Ramos (2019) from Bass's (1985) multifactorial leadership questionnaire; both questionnaires contained 25 items and had polytomous scales. The result of the research was that there is a significant relationship between resilience and transformational leadership in teachers of Educational Institutions in East Lima, 2021. ( $\alpha=0.05$ ;  $p\_value = 0.000$ ;  $r_s=0.504$ ).

**Keywords:** *Resilience, transformational leadership, teachers.*

## I. INTRODUCCIÓN

A comienzos del año 2020, la educación en el mundo se vio afectada por la enfermedad del COVID – 19. Para la (Organización de las Naciones Unidas [ONU],2020) esta enfermedad ocasionó que más de 200 países de todo el mundo decidieran, cerrar las escuelas. Esta decisión fue tomada con el fin de salvaguardar a los estudiantes, docentes, personal administrativo y directivo.

Ante esta situación el Perú no estuvo ajeno y el presidente en turno decretó el estado de emergencia. Deza (2020) especificó: Que el MINEDU es el encargado de garantizar y asegurar la continuidad de la enseñanza durante el periodo de emergencia. Es por esta razón que se creó la estrategia “Aprendo en Casa” la cual iba a permitir que por diferentes medios se impartiera las experiencias de aprendizaje relacionadas con el currículo y se continuara con la enseñanza.

Frente a esta realidad las Instituciones Educativas de Lima Este tuvieron que modificar aquello que habían planificado para una enseñanza presencial. Según la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020) era necesario modificar el cronograma escolar, adaptar el currículo e impartir la enseñanza en escenarios no presenciales. Por tanto, este escenario requería que docentes y directivos se adaptaran rápidamente a los requerimientos que necesitaba nuestro país para proseguir con la enseñanza aprendizaje en entornos virtuales. Pero como hacerlo, si los docentes tenían que enfrentarse a diversos problemas, como el desconocimiento de impartir clases virtuales mediante plataformas, tener dispositivos y el servicio de internet adecuados, crear recursos o estrategias que puedan utilizar en entornos virtuales, brindar apoyo socioemocional, familiares enfermos, muerte de seres queridos, entre otros; causando en ellos sentimientos y emociones que les impedían superar en corto tiempo estas adversidades; hubiera sido posible si en esos momentos el directivo hubiera actuado como un líder transformador ya que ellos motivan, orientan, desarrollan la autoestima, brindan seguridad, se establece lazos de confianza y empatía. En cambio, la mayoría estuvo bajo el cargo de un director cuya misión era que sus docentes continúen enseñando con el fin de no perjudicar a los estudiantes; la manera de como ellos debían superar tantas adversidades quedaba en un segundo plano. Lo único que trajo consigo esta manera de actuar es que los



docentes no tengan un buen desempeño laboral ya que no contaron con aquel soporte primordial que ayude a su equipo de trabajo a fortalecer y desarrollar la resiliencia.

A partir de las consideraciones expuestas se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021? y como problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?, 2. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?, 3. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021? y 4. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?

El presente trabajo se realizó teniendo en cuenta las siguientes justificaciones: Justificación teórica, en estos últimos años los docentes del sector de Lima Este se han enfrentado a situaciones difíciles como la enseñanza a través de entornos virtuales a consecuencia del COVID - 19. Para Aguadad y Almeida (2016) el estrés y las depresiones en los docentes ocasionaron que la resiliencia disminuya. Para ello, debieron contar con un gran apoyo para superar estas adversidades. Según Martínez (2014) los efectos positivos que ocasiona tener un líder transformacional es que los docentes se sienten más influenciados, motivados y estimulados. Todos estos efectos hubieran permitido que los docentes superaran las adversidades a través de conductas y pensamientos resilientes. Justificación práctica, mediante estos resultados se dio a conocer como el liderazgo transformacional por parte de los directivos influye de manera significativa en la resiliencia de los docentes. Justificación metodológica, a través de la técnica e instrumentos que se aplicaron en docentes de instituciones educativas de Lima Este se pudo demostrar como la resiliencia se ve influenciada por el liderazgo transformacional por parte de los directivos y como justificación social como el buen desempeño de los docentes tiende a ser deficiente si la resiliencia no es desarrollada o fortalecida por parte del personal directivo perjudicando a los estudiantes y al progreso de nuestro país.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2021. Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 2. Determinar la relación entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 3. Determinar la relación entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 4. Determinar la relación entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 2. Existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 3. Existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. 4. Existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones internacionales tenemos: Cruz (2020) realizó un estudio documental con el propósito de analizar la influencia que ejerce el liderazgo transformacional del director de escuelas sobre los docentes. Se determinó que el líder transformador impacta favorablemente en los docentes tanto en el aspecto emocional y psicológico influyendo de manera positiva en la labor del docente.

Román et al. (2020) a través de su estudio quisieron evaluar la situación de los docentes de Iberoamérica, teniendo en cuenta su personalidad y como ellos lograron superar los obstáculos que trajo consigo el COVID-19. Fue de diseño observacional, correlacional, descriptivo y de corte transversal. La población estuvo formada por 2272 docentes, de los cuales se dividió en 2 grupos. Los de la baja resiliencia conformada por 1201 y los de alta resiliencia constituida por 1071. Para ello, se empleó la escala de Connor-Davinson. La encuesta que se aplicó fue a través de un cuestionario cuyo resultado fue que existió relación positiva y significativa entre la “Alta Resiliencia” de los docentes y las adversidades que tuvo que enfrentar en tiempos de pandemia.

Sierra et al. (2019) realizaron un estudio para analizar de qué manera se relaciona la resiliencia con los aspectos personales, sociales y profesionales en la labor docente. Este estudio se realizó teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo. Para ello, se aplicó 2 instrumentos a la población que estuvo conformada por profesores con horario completo. El resultado fue que la mayoría de docentes tenía bajos niveles de resiliencia influyendo de manera negativa en su desempeño laboral.

Para Polo y Agudelo (2018) mediante este estudio quisieron demostrar si existe relación entre liderazgo y los niveles de resiliencia por parte de los colaboradores de una universidad. Con respecto al diseño fue no experimental y con nivel correlacional. El estudio se realizó en una población de 335 directivos y en una muestra de 180 trabajadores al cual se le aplicó dos cuestionarios. El primero fue el MLQ-5X que se utilizó para medir el liderazgo transformacional, con 45 ítems y el segundo que se utilizó para medir la resiliencia el cual contenía 25 ítems. Se concluyó que no existió relación significativa entre el comportamiento de líder directivo y los niveles de resiliencia en los trabajadores.

Ramírez (2018) su investigación tuvo como finalidad describir el liderazgo resiliente teniendo en cuenta la competencia del talento. Su diseño fue descriptivo, no experimental y con enfoque cuantitativo. Se utilizó un cuestionario con 15 ítems. Este se aplicó a una muestra de 38 personas que formaron parte del personal administrativo. Los datos fueron analizados e interpretados mediante el análisis descriptivo. Se determinó como ni satisfactoria - ni insatisfactoria, debido a los resultados obtenidos como la media aritmética con 2,28%, la moda con 2,00, la varianza con 0,81, la desviación típica con 0,88 y mediante un coeficiente de variación del 38%.

Entre las investigaciones nacionales tenemos: Araujo et al. (2021) mediante esta investigación quisieron demostrar que relación existió entre la resiliencia y el liderazgo transformacional de los docentes en una universidad de nuestro país. Con respecto al tipo y diseño de investigación fue básica, correlacional y no experimental. El estudio se realizó en una población de 92 participantes a través de instrumentos como cuestionarios. Para analizar los resultados utilizaron la prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov, El proceso de la información fue a través del SPSS 23 obteniendo los resultados de manera descriptiva e inferencial. Cuyo resultado fue que existió relación directa ( $r_s=0,579$ ) y significativamente ( $p<0,000$ ) entre ambas variables.

Quispe (2021) determinó mediante su estudio que existió relación entre el liderazgo directivo y la resiliencia por parte de los docentes. El cual se realizó teniendo en cuenta el diseño no experimental, correlacional y método hipotético deductivo. Como técnica se aplicó la encuesta y como instrumentos cuestionarios. Estos fueron aplicados en una población de 75 docentes. Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Se determinó que el liderazgo directivo tiene un nivel considerable de correlación ( $r_s=0,647$  y  $p\_valor=0,000$ ) con la resiliencia.

Cueva (2020) realizó un trabajo de investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y resiliencia en profesores de instituciones estatales de San Martín de Porres. De tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y con enfoque cuantitativo. Los instrumentos que utilizó para aplicar las encuestas fueron los cuestionarios. Este fue aplicado en

una muestra de 70 docentes, cuyo resultado fue que existió una relación moderada entre el liderazgo transformacional y la resiliencia en un ( $r_s=0,621$  y  $p\_valor=0,000$ ).

Araujo (2019) estableció que existe relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional. El estudio que se realizó fue de tipo básica, no experimental, cuantitativo, correlacional e hipotético deductivo. Se aplicó el cuestionario de resiliencia y el de liderazgo transformacional ambos contenían 25 ítems, los cuales fueron desarrollados en una población de 92 docentes universitarios de Lima. Se infirió que existe relación directa ( $r_s=0,579$ ) y significativa ( $p<0,000$ ) entre la resiliencia y el liderazgo transformacional.

Zuñiga (2017) propuso en su estudio determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia del personal administrativo de una universidad del Perú. Este trabajo tuvo como método el hipotético deductivo, tipo básico, no experimental y correlacional. Utilizó dos cuestionarios que se aplicaron en una muestra de 162 trabajadores entre las edades de 21 a 62 años. Se concluyó que existió relación directa y significativa ( $r_s=0,434$ ;  $p>0,05$ ) entre las variables.

Para profundizar más sobre el tema se tuvo en cuenta las siguientes teorías que sustentan las 2 variables: La primera es resiliencia: Para Wagnild y Young (1993) es la capacidad que tiene una persona para superar adversidades. Según (Rirkin y Hoopman, 1991, como se citó por Henderson y Milstein, 2003) es: “La capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y de desarrollar competencia social, académica y vocacional pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy” (p. 26). A su vez Acevedo y Mondragón (2005) aseguran que la resiliencia es una cualidad que puede ser desarrollada, fortalecida y aprendida en un lapso de tiempo. Para Raffo y Rammsy (2000) la persona para superar una adversidad necesita de ciertas cualidades que le permitan reaccionar y recuperarse de manera exitosa en un corto tiempo.

Los pilares bajo el cual se sustenta el concepto de resiliencia son: Introspección: Para Wolin y Wolin (2000) es aquella capacidad que le permite al docente conocerse y autodefinirse. A partir de este conocimiento, será capaz de anticipar formas de actuar frente a una determinada circunstancia; logrando así, superar de manera exitosa las vicisitudes presentadas. Independencia: Para Fontanes y Urdanteta (2009) es necesario que el docente sea empático, pero, debe

saber establecer límites entre los sucesos que puedan afectar su estado emocional y físico; con el fin de que no afecte su buen desempeño. Capacidad de relacionarse: Para que una institución educativa tenga un buen clima laboral y todos los integrantes tengan entusiasmo de realizar bien su trabajo es necesario que todos los docentes establezcan lazos de afecto, empatía, sentimiento de pertenencia e intercambio de conocimientos. Iniciativa: Para que el docente ponga en práctica su iniciativa debe sentir confianza de decir lo que siente y piensa al personal directivo o a sus compañeros de trabajo; a partir de ello, podrá trazarse metas, conforme lo logre. Estas metas demandarán más exigencia por parte de él. Humor: Logra que la realización de las actividades se realice con agrado y motiva al personal a ser creativo; siempre busca el lado positivo de las cosas. Creatividad: Si el docente está rodeado y expuesto en un ambiente donde prevalezca la armonía y sienta que su opinión cuenta; este clima va a permitir que los docentes sean creativos. Moralidad: Los docentes deben tener y poner en práctica los valores morales con el fin de que nuestra sociedad mejore y logre proyectar una buena imagen de sí. Autoestima consistente: Se da cuando uno tiene una opinión positiva de sí mismo, ocasionando que nuestra resiliencia se fortalezca. La autoestima origina que tengamos confianza en uno mismo, voluntad para alcanzar nuestras metas, no perder la esperanza frente a una adversidad y lo mejor de todo nos convierte en personas valiosas.

Según Henderson y Milstein (2003) existen 6 pasos para desarrollar la resiliencia en docentes. Los cuales son: Enriquecer los vínculos: Se da, al momento de interactuar a través del trabajo en equipo; ya que les da la oportunidad a los docentes y al personal directivo de relacionarse y establecer vínculos afectivos; estableciéndose así, un clima de confianza y que los docentes no tengan temor de poner en práctica sus potencialidades; si no que ellos tengan un mejor desempeño y desarrollen la sensación de pertenencia. Establecer límites claros y firmes: A través, de un consenso se debe determinar los límites y normas. Estos deben ser respetados y cumplidos por todos los colaboradores de la Institución, pero éstas normas o límites no deben impedir que el docente tenga libertad de poner en práctica sus potencialidades y su creatividad en beneficio de brindar una mejor enseñanza a sus estudiantes. Aprendizaje de habilidades para la vida: Frente a los constantes cambios tecnológicos requiere que los docentes se capaciten de

manera constante; mediante talleres, charlas o capacitaciones. Para ello, se debe tener en cuenta que el docente necesita de tiempo y de que se establezca convenios que le permitan alcanzar sus objetivos. También se requiere que ellos, sepan gestionar sus emociones con el fin de que puedan ayudar a sus estudiantes y a sus familias a superar adversidades que impidan que el estudiante pueda desarrollar sus competencias; además, de saber manejar el estrés. Brindar afecto y apoyo: El docente debe sentir que es indispensable, que el esfuerzo que él ha realizado en beneficio de sus estudiantes es reconocido por parte del personal directivo. Si se da esta acción, el docente estará motivado y se trazará nuevas metas. En caso contrario sentirá que está realizando mal su trabajo, o que no debe esforzarse ya que su trabajo no es valorado y generará en él desgano. Establecer y transmitir expectativas elevadas: Los docentes deben sentir que tienen libertad en poner en práctica sus potencialidades y que estas son reconocidas por el personal directivo; en caso contrario, lo que va a originar en los docentes es que no confíen en sus capacidades y tengan temor de poner en práctica lo que saben. Brindar oportunidades de participación significativa: Se debe involucrar a los colaboradores al momento de resolver un problema o para realizar actividades. Propiciando de esta manera que pongan en práctica sus potencialidades y que su opinión es importante y tomada en cuenta.

Para poder medir la resiliencia es necesario desarrollar ciertos factores: Los cuales son 2. Competencia Personal: Para Saracho (2005) es aquella que te permite desempeñarte con éxito en las acciones y funciones que realizas; además, te da la capacidad para alcanzar tus metas y objetivos y permite que las demás personas que se relacionan contigo formen una percepción de ti; logrando así, distinguirse de las demás personas. Wagnild y Young (1993) consideran que para desarrollar la resiliencia es necesario tener perseverancia, autoconfianza, decisión, invencibilidad, poderío, independencia e ingenio. Aceptación de uno mismo y de la vida: Según Llano (2010) Para aceptarnos primero es necesario tomar conciencia de nuestro yo. Frente a una situación inesperada muchas veces no sabemos cómo actuar y genera en nosotros miedo, incertidumbre e inestabilidad emocional que ocasiona desconocimiento de nuestro yo y esto dificulta que nos aceptemos; es por esta razón, que debemos encontrar un equilibrio frente a una dificultad. Para

Wagnild y Young (1993) ésta se relaciona con la forma de adaptarnos, adecuarnos y tener una nueva perspectiva en la vida.

Características de resiliencia. Para Wagnild y Young (1993) son 5: Ecuanimidad: Se da cuando estamos en un estado estable en nuestra vida; originando, que tengamos la capacidad de resolver una situación problemática de manera exitosa. Ya que en ese momento estamos centrados en un objetivo y todo nuestro esfuerzo se centra en resolver aquella dificultad. Perseverancia: Se da cuando una persona no se da por vencida. Se mantiene firme en su objetivo a pesar de las dificultades que se le presenta. Para no rendirse es necesario desarrollar la autodisciplina. Confianza en sí mismo: Es cuando una persona cree en sus capacidades y reconoce sus debilidades. Confía y se proyecta en los logros que puede alcanzar a pesar de sus fracasos trata de ver el lado positivo y se motiva a seguir adelante sin perder la confianza en sí mismo. Satisfacción personal: Está conforme con lo que ha logrado; las metas y objetivos que ha alcanzado; con la valoración que se tiene de uno mismo y cuan valiosa e importante es para los demás. Sentirse bien solo: Disfruta del tiempo sin la compañía de los demás; durante este lapso de tiempo realiza un análisis de su yo interior que le permite fortalecerse y enfrentar mejor los obstáculos.

La segunda variable es liderazgo transformacional: Para Ramos (2019) un líder transformador es aquella persona que es capaz de convencer, motivar, orientar, comprender y generar compromiso y cambio en sus colaboradores; además, Bass y Avolio (1994) lo definen como aquella persona que logra que los colaboradores den lo mejor de cada uno. Brindándole un clima laboral favorable y la oportunidad de desarrollarse potencialmente en las actividades que realiza. Para Esquirol et al. (2018) el líder transformador es aquella persona que logra cambiar el entorno mediante la motivación.

Bass (1985) propone dimensiones que ayudan al personal directivo a que sus colaboradores le ayuden a alcanzar los objetivos propuestos por la institución. Influencia idealizada: El directivo se convierte en un modelo ideal que todos los colaboradores quieren imitar, por su buen trato, la confianza que él brinda, el respeto que se ha ganado a través de la práctica de valores éticos y morales. Motivación inspiracional: Es la capacidad del director para motivar a sus docentes con el fin de alcanzar objetivos superiores. También logra que ellos se exijan cada



vez más. Mediante una comunicación asertiva y reconociendo sus logros y potencialidades. De esta manera fortalece su autoestima y logra que confíen más en ellos mismos. Estimulación intelectual: El director brinda la oportunidad a los docentes para demostrar sus potencialidades. Les da la libertad de proponer soluciones frente a los problemas que se le presenta a la organización y si esta solución es viable le da la oportunidad para que la lleve a cabo. Consideración Individual: Se da cuando el director escucha de manera activa, se comunica de manera asertiva, cuida, considera y se pone en el lugar del docente y le brinda oportunidades para que logren poner en práctica sus potencialidades.

Según Mendoza y Ortiz (2006) la eficacia de un líder transformacional es vista mediante 4 aspectos: La satisfacción que sienten los colaboradores cuando satisfacen sus necesidades laborales. Cuando el director conoce las necesidades que tienen sus colaboradores. Cuando los docentes se identifican con la Institución dando siempre lo mejor de sí y cuando el líder proyecta un buen desempeño.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, puesto que los resultados obtenidos se dieron de manera cuantificable a partir del análisis estadístico, de las encuestas y cuestionarios. Para llegar a ello, se tuvo que realizar el siguiente procedimiento: Primero se partió de una idea, segundo se formuló un problema, tercero se revisó todo lo relacionado con la literatura del tema para sustentar la idea a través de teorías, cuarto se delimitó a quiénes podía ayudar el estudio, quinto se propuso ideas de solución y se determinó las variables, sexto se desarrolló la investigación, séptimo se determinó la muestra, octavo se aplicó los instrumentos, noveno se analizó los datos y décimo se dio a conocer los resultados del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Esta investigación fue de tipo básica; ya que se llevó a cabo para dar a conocer nuevos conocimientos que a su vez permitirá dar solución a un problema, mediante la comprobación de hipótesis y el análisis de los resultados obtenidos de los cuestionarios va a permitir que esta investigación sirva como base para futuras investigaciones (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2015).

El método hipotético – deductivo fue el que se utilizó porque las hipótesis fueron formuladas a partir de deducciones. Dando así, posibles soluciones a un problema, para ello tuvieron que ser puestas a prueba para comprobar su falsedad o verificación (Rodríguez y Pérez, 2017).

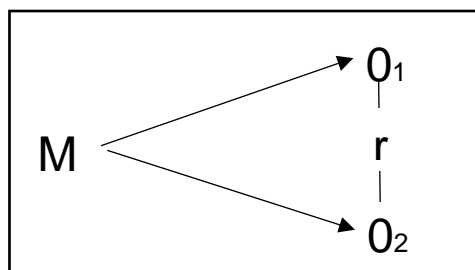
El alcance de la investigación fue correlacional, porque se estableció que los estudios correlacionales tienen una relación entre dos variables a través de un patrón en una población. Para llegar a ello, se tuvo que evaluar cada variable en la misma población, después se cuantificó, analizó y se estableció relaciones entre ellas (Hernández et al., 2014).

El diseño que se empleó para el estudio fue no experimental. Debido a que se observó en su contexto natural el fenómeno, para después analizar la relación que existió entre las variables y poder determinar cómo sucedieron y cuáles son sus efectos (Toro y Parra, 2006).

Se realizó el análisis de corte transversal, también se le conoce como análisis puntual por el análisis que se realizó de la información obtenida de la población en un tiempo determinado (Heinemann, 2016).

### Figura 1

*Esquema del Diseño Correlacional*



Dónde:

M = Docentes

O<sub>1</sub> = Resiliencia

O<sub>2</sub> = Liderazgo transformacional

r = Relación entre variables

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Resiliencia**

Wagnild y Young (1993) la definen como aquella capacidad que tiene una persona para superar adversidades, logrando así adaptarse a los cambios que se le presenta en la vida de manera exitosa.

#### **Definición operacional**

Se utilizó el cuestionario que fue adaptado por Araujo (2019) sobre la escala de resiliencia creada por Wagnild y Young (1993). El cual estaba dividido en 5 dimensiones. Las cuales eran: Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien, confianza en sí mismo y perseverancia. Cada una de ellas contenía cinco ítems, en total 25 ítems y con una escala de medición ordinal.

#### **Variable 2: Liderazgo transformacional**

Para Bass (1985) es aquel individuo que logra motivar a sus colaboradores ocasionando que den lo mejor de sí; produciendo un cambio positivo en la organización.

#### **Definición operacional**

Se utilizó el cuestionario adaptado por Ramos (2019) sobre el cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass (1985) el cual contenía 25 ítems. Este estaba

dividido en 4 dimensiones los cuales eran: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Este instrumento fue medido a través de una escala de medición ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### ***Población***

Para Ñaupas et al. (2014) es una agrupación de individuos con características comunes que se ha seleccionado para realizar el estudio.

La población estuvo integrada por cincuenta docentes pertenecientes a Instituciones Educativas de Lima Este.

#### ***Muestra***

López (2004) la considera como aquel grupo significativo de nuestra población que la representa. Con el fin de generalizar los resultados.

Para el presente estudio se consideró como muestra censal a cincuenta docentes de instituciones educativas del sector de Lima Este.

**Criterios de inclusión.** Docentes que en su momento laboraron en instituciones educativas de dicho sector y docentes que deseaban formar parte de la población.

**Criterios de exclusión.** Docentes que no laboraron en las instituciones educativas de Lima Este donde se llevó a cabo la investigación y docentes que no deseaban formar parte de la población.

**Unidad de análisis.** En la mayoría de los casos es la muestra mediante la cual se obtienen los datos. Para ello se debe determinar qué o quiénes serán el objeto de estudio teniendo en cuenta el problema, los alcances, las hipótesis y el diseño (Azcona et al., 2013).

La unidad de análisis estuvo conformada por docentes que formaron parte de la muestra.

#### ***Muestreo***

El muestreo no probabilístico se da cuando se toma en cuenta las características y el contexto en que se lleva a cabo el estudio (Hernández y Carpio, 2019). Para el estudio se consideró el muestreo no probabilístico, debido a que se estaba considerando a toda la población.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnicas***

Se emplearon como técnicas las encuestas. La define como una forma de obtener información de un grupo que forma parte de la población mediante la toma de instrumentos como el cuestionario. Con el fin de generalizar los resultados para el total de la población (Martín, 2007).

#### ***Instrumentos***

El instrumento que se utilizó para medir las 2 variables fueron los cuestionarios. Según López et al. (2019) es considerado como un grupo de preguntas que nos va a permitir medir una o más variables.

#### ***Validez***

Los instrumentos que se emplearon fueron validados por tres expertos. Ya que la validez del instrumento se da cuando este ha sido revisado y aprobado por expertos en la materia que se quiere estudiar; con el fin de que cada ítem permita medir lo que se propone en cada variable (Hurtado y Toro, 2007).

### **3.5 Procedimientos**

Para poder aplicar los 2 instrumentos se tuvo que pedir autorización al personal directivo mediante la carta de presentación emitida por nuestra casa de estudio a las instituciones educativas de Lima Este donde se realizó el estudio. Después, se procedió a compartir el link de los cuestionarios creados en la aplicación de Google denominado Formularios a los docentes a través del grupo de WhatsApp. Las respuestas de los encuestados fueron almacenadas en una hoja de cálculo creada por la misma aplicación de Formularios. A continuación, se analizó los resultados de manera estadística, descriptiva e inferencial mediante el programa IBM-SPSS versión 26.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La validación de los dos instrumentos estuvo a cargo de tres expertos los cuales emitieron su juicio y determinaron que los cuestionarios son aplicables porque cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad después, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de instituciones educativas de Lima Este con el fin de comprobar la confiabilidad de los cuestionarios mediante la prueba de confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach, ya que es un instrumento que sirve para medir todos los ítems en una sola aplicación y de acuerdo a ello se calcula el

coeficiente (Silva y Brain, 2006). Este tipo de prueba se aplicó porque los 2 instrumentos son medidos mediante la escala de Likert. Esta escala contiene varias alternativas que tiene el encuestado para poder indicar su respuesta. (Malhotra, 2004). Esta prueba piloto se llevó a cabo mediante la aplicación virtual de cuestionarios que fueron creados a través de Formularios Google debido a que la mayoría de docentes impartía sus clases de esta manera a consecuencia de la enfermedad del COVID - 19. El análisis estadístico de los niveles de confiabilidad de las variables con sus respectivas dimensiones se realizó a través del programa IBM-SPSS versión 26. Para González (2009) es un software que es utilizado para realizar el análisis a los resultados obtenidos en las investigaciones; además, esta información fue representada mediante tablas.

En el presente trabajo se realizó la estadística descriptiva, ya que nos permite a través de la estadística resumir la información obtenida por los encuestados de manera clara mediante tablas o figuras (Rendón et al., 2016). Por tal razón, los datos fueron procesados y resumidos a través de tablas mediante el cual se obtuvo el primer análisis de los resultados.

Para la estadística inferencial se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, por tener como muestra censal a 50 docentes, determinándose que no todos los datos presentaban una distribución normal. Por tal motivo, la contrastación de las hipótesis se realizó con la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Al momento que se citó y se hizo las referencias se respetaron los derechos del autor mediante el cumplimiento de las normas propuestas en la Guía Norma Apa séptima edición. Para poder aplicar los instrumentos de medición se solicitó la autorización a los directores de las instituciones educativas de Lima Este donde se llevó a cabo el estudio. Los datos obtenidos por parte de la muestra censal fueron analizados estadísticamente sin realizar ninguna modificación ya que esto alteraría la veracidad de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Juicio de expertos

**Tabla 1**

*Resultado de validez del cuestionario de la variable resiliencia*

Juez Validador	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Dr. Garay Flores, Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	Cumple	Cumple	Cumple	

En la tabla 1 se observó que los tres jueces validadores emitieron su juicio con respecto al instrumento que midió la variable resiliencia, el cual fue que es aplicable porque cumplió con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

**Tabla 2**

*Resultado de validez del cuestionario de la variable liderazgo transformacional*

Juez Validador	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Dr. Garay Flores, Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	Cumple	Cumple	Cumple	

En la tabla 2 se pudo apreciar que los tres expertos emitieron su juicio con respecto al instrumento que midió la variable liderazgo transformacional, el cual fue que es aplicable porque a través de sus 25 ítems se pudo recolectar la información suficiente que permitió realizar la investigación ya que cumplió con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

## 4.2 Prueba de confiabilidad

**Tabla 3**

*Niveles de confiabilidad*

Rango	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Santos, G. (2017).

**Tabla 4**

*Confiabilidad de la variable: Resiliencia y sus dimensiones*

Encuesta	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Resiliencia	25	20	0,94	Muy alta
Satisfacción personal	5	20	0,72	Alta
Ecuanimidad	5	20	0,74	Alta
Sentirse bien solo	5	20	0,66	Alta
Confianza en sí mismo	5	20	0,65	Alta
Perseverancia	5	20	0,82	Muy alta

En la tabla 4 se apreció que tanto la variable resiliencia con la dimensión perseverancia tuvieron un nivel de confiabilidad muy alto, en cambio las demás dimensiones presentaron un alto nivel de confiabilidad.



**Tabla 5***Confiabilidad de la variable: Liderazgo transformacional con sus 4 dimensiones*

Encuesta	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Liderazgo transformacional	25	20	0,99	Muy alta
Influencia idealizada	4	20	0,98	Muy alta
Motivación inspiracional	11	20	0,98	Muy alta
Estimulación intelectual	3	20	0,95	Muy alta
Consideración individual	7	20	0,98	Muy alta

A partir de los resultados que se observó en la tabla 5, el nivel de confiabilidad que tuvo el cuestionario de liderazgo transformacional es muy alto.

#### 4.3 Estadística descriptiva

Se presenta las tablas de los niveles de las variables y dimensiones.

**Tabla 6***Resiliencia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	30%
Alto	35	70%
Total	50	100%

En la tabla 6 se observó que el 70% de los docentes se encontraba en un nivel alto de resiliencia y el 30% en un nivel medio.

**Tabla 7***Satisfacción personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	30%
Alto	35	70%
Total	50	100%

En la tabla 7 se consideró que el 70% de docentes tuvo un alto nivel de satisfacción personal y que solo el 30% tuvo un nivel medio.

**Tabla 8***Ecuanimidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	31%
Alto	34	69%
Total	50	100%

Mediante la tabla 8 se pudo observar, que el 69% de docentes presentó un alto nivel de ecuanimidad, mientras que el 31% presentó solo un nivel medio.

**Tabla 9***Sentirse bien solo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	27	54%
Alto	22	44%
Total	50	100%

En la tabla 9, el 54% de docentes consideró en un nivel medio que es necesario sentirse bien solo, el 44% en un nivel alto y el 2% en un nivel bajo.

**Tabla 10***Confianza en sí mismo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	19	38%
Alto	30	60%
Total	50	100%

En la tabla 10 se demostró que el 60% de docentes presentó un alto nivel de confianza en sí mismo, el 38% un nivel medio y el 2% un nivel bajo.

**Tabla 11***Perseverancia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	30%
Alto	35	70%
Total	50	100%

Con respecto al nivel de perseverancia se observó en la tabla 11, que el 70% de docentes tuvo un nivel alto y el 30% un nivel bajo.

**Tabla 12***Liderazgo transformacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	18	36%
Alto	29	58%
Total	50	100%

En la tabla 12, el 58% de los docentes consideró que el liderazgo del director se encontró en un nivel alto, el 36% en un nivel medio y el 6% en un nivel bajo.

**Tabla 13***Influencia idealizada*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12%
Medio	15	30%
Alto	29	58%
Total	50	100%

A partir de la tabla 13 se dedujo que el 58% de docentes consideró que la influencia idealizada ejercida por el director se encontró en un nivel alto, el 30% en un nivel medio y el 12% en un nivel bajo.

**Tabla 14***Motivación inspiracional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	19	38%
Alto	28	56%
Total	50	100%

En la tabla 14 se apreció que el 56% de los docentes consideró que la motivación inspiracional que ofreció el director estuvo en un nivel alto, el 38% en un nivel medio y el 6% en un nivel bajo.

**Tabla 15***Estimulación intelectual*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12%
Medio	29	58%
Alto	15	30%
Total	50	100%

Mediante la tabla 15 se interpretó que el 58% de los docentes consideró que la estimulación intelectual que brindó el director estuvo en un nivel medio, el 30% en un nivel alto y el 12% en un nivel bajo.

**Tabla 16***Consideración individual*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10%
Medio	17	34%
Alto	28	56%
Total	50	100%

En la tabla 16 se observó que el 56% de los docentes consideró que la consideración individual por parte director hacia los docentes se encontró en un nivel alto, el 34% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

#### 4.4 Estadística inferencial

##### ***Prueba de normalidad***

**Tabla 17**

*Variable resiliencia y la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Resiliencia	0,94	50	0,013
V2: Liderazgo transformacional	0,95	50	0,021
D1: Influencia idealizada	0,93	50	0,004
D2: Motivación inspiracional	0,93	50	0,008
D3: Estimulación intelectual	0,95	50	0,025
D4: Consideración individual	0,95	50	0,022

En la tabla 17 se pudo apreciar que se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por haber tenido una muestra de 50 docentes, con respecto al valor de significancia todos son menores a 0,05 por lo tanto, se determinó que no tienen distribución normal. Es por esta razón, que para contrastar las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

##### ***Contrastación de hipótesis***

###### ➤ **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional.

Si se ha establecido que el nivel de significancia es  $\alpha=0,05$

Si Sig. (bilateral) $<0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva.

**Tabla 18***Hipótesis general*

		Liderazgo transformacional	
		Coef. de correlación	0,504
Rho de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

**Conclusión:** Si la Sig. (bilateral)=0,000 y siendo esta menor a 0,05 se determina que existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional.

➤ **Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada.

Si se ha establecido que el nivel de significancia es  $\alpha=0,05$

Si Sig. (bilateral)<0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva.

**Tabla 19***Hipótesis específica 1*

		Influencia idealizada	
		Coef. de correlación	0,466
Rho de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)	0,001
		N	50

**Conclusión:** Si la Sig. (bilateral)=0,001 y siendo esta menor a 0,05 se determina que existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada.

**Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional.

Si se ha establecido que el nivel de significancia es  $\alpha=0,05$

Si Sig. (bilateral)<0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva.

**Tabla 20***Contrastación: Hipótesis específica 2*

		Motivación inspiracional	
		Coef. de correlación	0,477
Rho de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

**Conclusión:** Siendo la Sig. (bilateral)=0,000 menor a 0,05 se determina que existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional.

**Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual.

Si se ha establecido que el nivel de significancia es  $\alpha=0,05$

Si Sig. (bilateral)<0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva.

**Tabla 21***Contrastación: Hipótesis específica 3*

		Estimulación intelectual	
		Coef. de correlación	0,482
Rho de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

**Conclusión:** Si la Sig. (bilateral)=0,000 y siendo esta menor a 0,05 se determina que existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual.

**Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual.

Si se ha establecido que el nivel de significancia es  $\alpha=0,05$

Si Sig. (bilateral)<0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva.

**Tabla 22***Contrastación: Hipótesis específica 4*

		Consideración individual	
		Coef. de correlación	0,484
Rho de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

**Conclusión:** Si la Sig. (bilateral)=0,000 y siendo esta menor a 0,05 se determina que existe relación significativa entre la resiliencia y consideración individual.



## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, se determinó la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021; se observó que existió una correlación positiva media ( $r_s=0,504$ ) y  $p\_valor=0,000<0,05$ ; a partir de este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna la cual fue que existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional. Estos resultados coinciden con los estudios realizados por: Araujo et al. (2021) con respecto a que existe una relación positiva entre ambas variables por tener un  $p\_valor= 0,579$  lo cual les indicó que mientras hay una mejor resiliencia mejor será el nivel de liderazgo transformacional y por tener una significancia de  $p(sig)=0,000$  se estableció que la relación es moderada entre ambas variables. Para Cueva (2020) existió una relación positiva moderada por tener ( $r_s=0,621$  y  $p\_valor=0,000$ ); además se concluyó en su estudio que a mayor liderazgo mayor resiliencia. En ambas investigaciones se rechazó la hipótesis nula. Al analizar estos resultados se confirmó que si los docentes tienen desarrollado la capacidad de resiliencia se les será más fácil y rápido adaptarse a los cambios que requiere la educación siempre y cuando el liderazgo transformacional ejercido por el director influya de manera significativa en ellos y les ayude a superar las incertidumbres y adversidades que se les presenta en su profesión.

En cuanto al primer objetivo específico, se logró determinar la relación entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021; por tener una correlación positiva media ( $r_s=0,466$ ) y  $p\_valor=0,001<0,05$ ; a partir de este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se conservó la hipótesis alterna la cual fue que existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada. Este resultado concuerda con la investigación de Cueva (2020) en la cual existió una correlación positiva media ( $r_s=0,542$ ) y  $p\_valor=0,000$  dando a entender que a mayor influencia idealizada mayor resiliencia; en cambio para Quispe (2021) guardó una correlación positiva débil de  $r_s= 0,229$  y  $p=0,048<0,05$ ; en ambos casos se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido Villa (2020) mencionó que el comportamiento por parte del personal directivo influye en la manera de actuar de los docentes, es por esta razón que el

director debe ganarse el respeto, admiración, confianza, ser un ejemplo a seguir, motivar y convertirlos en aliados para lograr y alcanzar los objetivos de la institución.

Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021; por tener una correlación positiva media ( $r_s=0,477$ ) y  $p\_valor=0,000<0,05$ ; a partir de este resultado se rechazó la hipótesis nula y se conservó la hipótesis alterna, la cual fue que existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por la autora Cueva (2020) existió una correlación positiva media ( $r_s=0,620$  y  $p\_valor=0,000$ ); explicando, que a mayor motivación inspiracional mayor resiliencia. Para Auris (2018) existió una correlación de ( $r_s=0,033$  y como valor de significancia al Tau-C de Kendall= $0,074$ ) evidenciando que existió relación significativa entre ambas variables. En ambos estudios se rechazó la hipótesis nula. Esto demuestra que la manera de actuar del director motiva a los colaboradores de su escuela a enfrentar nuevos desafíos. Esta motivación se da a partir de la confianza que se establece entre el director y los docentes, la satisfacción que ellos sienten al momento de realizar su labor y las ganas de siempre dar lo mejor. Un profesor motivado da grandes beneficios para la institución ya que ellos son creativos y resuelven problemas con mucha eficacia.

Con respecto al tercer objetivo específico se logró determinar la relación entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021; por tener una correlación positiva media ( $r_s=0,482$ ) y  $p\_valor=0,000<0,05$ ; ante este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna la cual fue que existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual. Estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Cueva (2020) ya que en su investigación existió una correlación positiva media ( $r_s=0,584$  y  $p\_valor=0,000$ ) en la que especificó que a mayor estimulación intelectual mayor resiliencia. Para Quipe (2021) en su investigación también existió una correlación positiva media  $r_s=0,566$  y  $p=0,000$ , en ambos casos se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido Villa (2020) recomienda que la estimulación intelectual puede ser fomentada por el director cuando crea un ambiente propicio para que sus colaboradores sean creativos, cuando reconoce y permite que pongan en práctica sus capacidades y potencialidades proponiendo estrategias innovadoras que le

permiten alcanzar el éxito mediante la resolución de problemas que se da en la organización.

Referente al cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021; por tener una correlación positiva media ( $r_s=0,484$ ) y  $p\_valor$   $0,000 < 0,05$ , ante este resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, la cual fue que existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual. Estos resultados coinciden con el estudio que realizó Cueva (2020) en la cual se determinó que existió una correlación positiva media ( $r_s=0,550$  y  $p\_valor$   $0,000$ ). Es decir, a mayor consideración individual mayor resiliencia. Para Medina et al. (2015) el líder transformador debe brindar una atención diferenciada a cada uno de sus docentes con el fin de lograr brindar una retroalimentación y asesoramiento para lograr el objetivo de la institución.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor=0,000$ ;  $r_s=0,504$ ).

**Segundo:** Existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor=0,001$ ;  $r_s=0,466$ ).

**Tercero:** Existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor=0,000$ ;  $r_s=0,477$ ).

**Cuarto:** Existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor=0,000$ ;  $r_s=0,482$ ).

**Quinto:** Existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021. ( $\alpha=0,05$ ;  $p\_valor=0,000$ ;  $r_s=0,484$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al personal directivo de las instituciones educativas donde se llevó a cabo el estudio se les recomienda participar en conferencias, charlas o programas sobre liderazgo transformacional con el fin de que puedan desarrollar las cualidades que requiere un buen líder y ayuden a su equipo de trabajo a superar diversas incertidumbres o adversidades que le impidan alcanzar juntos los objetivos de la institución.

**Segundo:** Se sugiere al personal directivo donde se realizó la investigación motivar a los docentes para que ellos participen de las actividades organizadas por la institución educativa. Para lograr este fin, pueden delegarles responsabilidades y darles libertad para que propongan alternativas de solución frente a una situación y si su propuesta es viable brindarles la oportunidad para que la pongan en práctica. De esta manera desarrollarán sus potencialidades, su autoestima y se sentirán identificados con la institución.

**Tercero:** A partir de los hallazgos donde se realizó el estudio se recomienda al personal directivo fomentar en sus docentes la creatividad con el fin de que ellos busquen nuevas formas de resolver un problema, esta acción es beneficiosa tanto a nivel laboral como personal ya que los prepara a resolver adversidades de manera ingeniosa.

**Cuarto:** Establecer una buena comunicación entre el personal directivo y los profesores de las instituciones educativas donde se llevó a cabo el estudio ya que les permitirá establecer vínculos de confianza, donde ellos no tengan temor de compartir lo que piensan y sienten de esta manera se logrará superar varias incertidumbres o adversidades tanto de manera grupal como individual.

**Quinto:** A los docentes de las escuelas donde se realizó la investigación se les sugiere participar de manera activa en programas que les permitan desarrollar la capacidad de resiliencia y de esta manera superar adversidades e incertidumbres presentes en nuestra vida diaria. Así podrán transferir este aprendizaje a sus

estudiantes y lograr que ellos también aprendan a ver esas incertidumbres o adversidades como oportunidades de crecer de manera personal.

## REFERENCIAS

- Acevedo, V. y Mondragón, H. (2005). Resiliencia y escuela. *Pensamiento Psicológico*, 1(5), pp.21-35.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80100503>
- Aguadad, M. y Almeida, N.A. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias Pedagógicas*, (28), pp. 167-180. Recuperado de:  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671840/TP\\_28\\_13.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671840/TP_28_13.pdf?sequence=1)
- Araujo, J., Cárdenas, A., Dextre, M. y Riojas, M. (2021). Resilience and transformational leadership in teachers of a public university in Peru. *WARISATA Revista de Educación*, 3 (9), pp.206 - 215.  
<https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/737/1947>
- Araujo, J. (2019). *Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo - Institucional.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39983>
- Auris, G. (2018). *Relación entre motivación para el logro y resiliencia en estudiantes del nivel secundaria de la institución educativa república bolivariana de Venezuela Ayacucho 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología]. Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Azcona, M., Manzini, F. y Dorati, J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. *IV Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata*, 1(1) 67 – 76.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=\\_z3\\_BOVYKIC&oi=fnd&p](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYKIC&oi=fnd&p)

g=PP11&dq=Bass,+B.+(1994)+Improving+Organizational+Effectiveness+Through+Transformational.+Leadership.&ots=aTtV19CpMM&sig=fuCY9kq\_i5Ac4fuXJ4PSCeSBcuQ#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%20(1994)%20Improving%20Organizational%20Effectiveness%20Through%20Transformational.%20Leadership.&f=false

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). Informe COVID 19 CEPAL – UNESCO: La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, Y. (2020). El líder transformacional y su influencia en el docente. [https://www.researchgate.net/profile/Yarisol-Cruz/publication/341803356\\_El\\_lider\\_transformacional\\_y\\_su\\_influencia\\_en\\_el\\_docente/links/5ed53e8292851c9c5e72176d/El-lider-transformacional-y-su-influencia-en-el-docente.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Yarisol-Cruz/publication/341803356_El_lider_transformacional_y_su_influencia_en_el_docente/links/5ed53e8292851c9c5e72176d/El-lider-transformacional-y-su-influencia-en-el-docente.pdf)
- Cueva, G. (2020). *Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo - Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54205>
- Deza, R. (2020). La educación frente a la emergencia sanitaria: Brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad. (27). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020-DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf>
- Esquirol, R., José, A., Flavia, V. y Arlenis, M. (2018). Transformational leadership in university education. University Polytechnic Territorial of the West of the Sucre state. *Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 210–224.
- Fontaines, T. y Urdaneta, G. (2009). Aptitud resiliente de los docentes en ambientes Universitarios. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 10(1), 163 – 180. <https://www.redalyc.org/pdf/1701/170118870009.pdf>



- González, J. (2009). *Manual Básico SPSS*. Universidad de Talca. [https://www.fibao.es/media/uploads/manual\\_basico\\_spss\\_universidad\\_de\\_talca.pdf](https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf)
- Heinemann, K. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Paidotribo. <https://books.google.com.pe/books?id=Pqa1DwAAQBAJ&pg=PT272&dq=corte+transversal+en+una+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC3I6dp6XzAhW1FrkGHTVIC5AQ6AF6BAgLEAl#v=onepage&q=corte%20transversal%20en%20una%20investigacion&f=false>
- Henderson, N. y Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Paidós.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019, febrero). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA*. 2(1): 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw HILL Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Education.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Los libros de El Nacional. <https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA98&dq=que+es+la++validez+en+una+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjyzoa8np71AhVBIbkGHYKjAdcQ6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=que%20es%20a%20%20validez%20en%20una%20investigacion&f=false>
- Llano, A. (2010). *La aceptación de sí mismo y la autoafirmación*. San Pablo. [https://books.google.com.pe/books?id=VZMOY6Wep\\_0C&printsec=frontcover&dq=aceptaci%C3%B3n+de+uno+mismo+y+de+la+vida&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=aceptaci%C3%B3n%20de%20uno%20mismo%20y%20de%20la%20vida&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VZMOY6Wep_0C&printsec=frontcover&dq=aceptaci%C3%B3n+de+uno+mismo+y+de+la+vida&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=aceptaci%C3%B3n%20de%20uno%20mismo%20y%20de%20la%20vida&f=false)
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*. 9(8), pp.69 – 74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Cubana de medicina militar*, 48 (2), 9.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*. Pearson Educación. <https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&pg=PA258&dq=que+es+escala+de+likert&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS67Cz3MrzAhUXLbkGHZs9BNQQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=que%20es%20escala%20de%20likert&f=false>
- Martín, C. (2007). Metodología de investigación en estudios de usuarios. *Revista General de Información y Documentación*, 17(2), pp. 129-149. <file:///C:/Users/MAR%C3%8DA/Downloads/10253Texto%20del%20art%C3%ADculo-10334-1-10-20110601.PDF>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, XXIII (44), pp.7-28. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2926/EI%20liderazgo%20transformacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20p%C3%ABblica.pdf?sequence=1>
- Medina, L., Puentes, A. y Castañeda, M. (2015). *Liderazgo y resiliencia. una revisión de la literatura*. [Tesis para optar el grado de Administración de Empresas]. Universidad del Rosario.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV (1), pp. 118 – 134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=LzKbDwAAQBAJ&pg=PT260&dq=que+es+una+poblaci%C3%B3n+en+una+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixw-TKmp71AhUwq5UCHZJhCEkQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20es%20una%20poblaci%C3%B3n%20en%20una%20investigacion&f=false>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Informe de políticas: La educación*

durante la COVID-19 y después de ella, Editorial ONU, [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_education\\_during\\_covid-19\\_and\\_beyond\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf)

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015). *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, <https://www.fecyt.es/es/publicacion/manual-de-frascati-2015>
- Polo, J. y Agudelo, G. (2018). *Relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en una universidad privada en Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad de Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20218/JuanPolo-GermanAgudelo2019.pdf?sequence=7>
- Quispe, J. (2021). *Liderazgo directivo y resiliencia de los docentes de la Institución Educativa N.º 3058 Virgen de Fátima, Carabayllo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo – Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63159>
- Raffo, A. y Rammsy, C. (2000). La resiliencia. *Revista latinoamericana de psicología*, 1 – 5. <http://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-AE%20Resiliencia.pdf>
- Ramírez, R., Lay, N., Avendaño, I. y Herrera, B. (2018). Resilient leadership as a power ingenerating human talent competition. *Ciencias humanas y sociales*, 34 (86), pp. 826 - 854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338194>
- Ramos, F. (2019). *Liderazgo transformacional del director y convivencia escolar en la Institución Educativa N° 1128 San Luis, UGEL 07, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo - Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38850>
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Revista alergia México. *Estadística descriptiva*, 63(4), pp. 397-407. [https://www.bibguru.com/es/g/cita-apa-articulo-de-revista-cientifica/#:~:text=Autor%2Fa\(s\)%20del%20art%C3%ADculo.,N%C3%BAmero%20de%20emisi%C3%B3n\)%2C%20P%C3%A1ginas.](https://www.bibguru.com/es/g/cita-apa-articulo-de-revista-cientifica/#:~:text=Autor%2Fa(s)%20del%20art%C3%ADculo.,N%C3%BAmero%20de%20emisi%C3%B3n)%2C%20P%C3%A1ginas.)

- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Escuela de Administración de Negocios, 82(2017), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordhei, D., Calle, L., Poenitz, V., Correa, K., Torres, S., Barceló, E., Conejo, M., Allegri, R., y Ponnet, V. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19 Resiliencia docente en COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1 (1), 76-87. DOI: <https://doi.org/10.1344/joned.v1i1.31727>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), pp. 105 – 114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* [Tesis para obtener el título en Lic. En Matemáticas Aplicadas]. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. RiL. <https://books.google.com.pe/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA192&dq=Competencias+personales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW6lzE5cXzAhUTHLkGHbKyDloQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Competencias%20personales&f=false>
- Sierra, T., Sevilla, D. y Martín, M. (2019). The university professor, a resilient being: a look at professors' work in the current educational environment. *Diálogos sobre educación Temas actuales en investigación educativa*, 10(19), 1 – 20. DOI: <https://doi.org/10.32870/dse.vi19.539>
- Silva, M. y Brain, M. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Universidad Nacional Autónoma de México. [https://books.google.com.pe/books?id=q0EzLNie4kYC&pg=PA66&dq=que+es+Alfa+de+Cronbach&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjhmYfg\\_anzAhWQI7kGHSiDDK4Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=que%20es%20Alfa%20de%20Cronbach&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=q0EzLNie4kYC&pg=PA66&dq=que+es+Alfa+de+Cronbach&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjhmYfg_anzAhWQI7kGHSiDDK4Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=que%20es%20Alfa%20de%20Cronbach&f=false)
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Universidad EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=4Y->

PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiG0ruFjaTzAhVIJrkGHfaqDb8Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false

- Villa, A. (2020). Resilient leadership relevant to a changing society. *Foro Educativo*, 1(34), pp.77-103.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7517000.pdf>
- Wagnild, G. y Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), pp.165-178.
- Wolin, S. y Wollin, S. (2000). *The resilient self: how survivors of troubled families rise above adversity*. Villard Books.
- Zuñiga, S. (2017). *Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo – Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11363>

# **ANEXOS**

## **Anexo 1: Matriz de operacionalización**

### Matriz de operacionalización

#### Variable 1: Resiliencia

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición
Resiliencia	"Se atribuye a las personas que, frente a una adversidad abrumadora, son capaces de adaptarse y restablecer el equilibrio en sus vidas y evitar los efectos potencialmente perjudiciales" (Wagnild y Young, 1993, p.167).	La variable Resiliencia se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Satisfacción personal	Sentirse cómodo	4	Ordinal El cuestionario está compuesto por 25 ítems de opción múltiple:  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
				Logro de objetivos	1,2	
				Me siento capaz	3,5	
			Ecuanimidad	Me siento equilibrado	6,7,8	
				Tener autodisciplina	9	
			Sentirse bien solo	Ser imparcial	10	
				Tomar las cosas a bien	12,15	
				Autoestima	13	
			Confianza en sí mismo	Autosuficiente	11,14	
				Seguro en sus labores	18	
Tener autoestima	16,17					
Perseverancia	Poder de decisión	19,20				
	Ser persistente	21, 24				
	Salir airoso de dificultades	23				
			Firmeza laboral	22,25		

Fuente: Wagnild y Young (1993). Adaptado por: Araujo (2019).



## Matriz de operacionalización

### Variable 2: Liderazgo Transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	"Es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad" (Bass, 1985, p.20).	La variable Liderazgo Transformacional se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Influencia idealizada	Entusiasmo	1 – 2	Ordinal El cuestionario está compuesto por 25 ítems de opción múltiple:  Nunca (1)  Casi nunca (2)  Algunas veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)
				Credibilidad	3 – 4	
			Motivación Inspiracional	Implicación	5 – 9	
				Animación al cambio	10 – 15	
			Estimulación intelectual	Potencialización de esfuerzo mayor	16 – 18	
Consideración individual	Trato personal	19 – 22				
	Apoyo	23 - 25				

Fuente: Bass (1985). Adaptado por: Ramos (2019).

## **Anexo 2: Matriz de consistencia**

## Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO: Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021</b>						
<b>AUTORA: Br. María Natividad Pardo Bautista</b>						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Resiliencia.			
¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?	Determinar la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	Existe relación significativa entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos  Bajo (25 – 58)  Medio (59– 92)  Alto (93 – 125)
			Satisfacción personal	Sentirse cómodo	4	
				Logro de objetivos	1, 2	
				Me siento capaz	3, 5	
			Ecuanimidad	Me siento equilibrado	6, 7, 8	
				Tener autodisciplina	9	
				Ser imparcial	10	
			Sentirse bien solo	Tomar las cosas a bien	12, 15	
				Autoestima	13	
				Autosuficiente	11, 14	
			Confianza en sí mismo	Seguro en sus labores	18	
				Tener autoestima	16, 17	
				Poder de decisión	19, 20	
Perseverancia	Ser persistente	21, 24				
	Salir airoso de dificultades	23				
			Firmeza laboral	22, 25		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Liderazgo transformacional.			
1. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?	1. Determinar la relación entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	1. Existe relación significativa entre la resiliencia y la influencia idealizada en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos  Bajo (25 – 58)  Medio (59– 92)
			Influencia idealizada	Entusiasmo	1, 2	
				Credibilidad	3, 4	
			Motivación Inspiracional	Implicación	5 - 9	

2. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?	2. Determinar la relación entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	2. Existe relación significativa entre la resiliencia y la motivación inspiracional en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.		Animación al cambio	10 - 15	Alto (93 – 125)
			Estimulación intelectual	Potenciación de esfuerzo mayor	16 - 18	
			Consideración individual	Trato personal	19 - 22	
				Apoyo	23 - 25	
3. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?	3. Determinar la relación entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	3. Existe relación significativa entre la resiliencia y la estimulación intelectual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.				
4. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021?	4. Determinar la relación entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.	4. Existe relación significativa entre la resiliencia y la consideración individual en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2021.				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>ALCANCE: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético – deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>CORTE: Transversal</p>	<p>Población: 50 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 50 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Resiliencia</b></p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de escala de resiliencia</p> <p>Autor: Wagnild y Young</p> <p>Año: 1993</p> <p>Adaptado: Araujo</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Formulario Google</p> <p>Forma de Administración: Virtual</p> <p><b>Variable 2: Liderazgo Transformacional</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario multifactorial de liderazgo</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas de frecuencia.</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk</li> <li>• Contrastación de hipótesis: Rho de Spearman</li> </ul>

		Autor: Bass Año: 1985 Adaptado: Ramos Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Formulario Google Forma de Administración: Virtual	
--	--	---	--

## **Anexo 3: Cuestionarios**

## Cuestionario sobre Resiliencia

Estimado docente:

Agradezco su colaboración, el objetivo de este instrumento es conocer su nivel de resiliencia.

### Indicaciones:

Lea de manera atenta cada ítem.

Marque por cada ítem la opción que mejor se ajuste a su parecer.

Dimen- siones	Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
Satisfacción personal	1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo					
	2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo					
	3	Me siento muy capaz					
	4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas					
	5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)					
Ecuanimidad	6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida					
	7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia					
	8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)					
	9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez					
	10	Soy decidido (a)					
Sentirse bien solo	11	Rara vez me pregunto de que se trata algo					
	12	Tomo las cosas día por día					
	13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad					
	14	Tengo autodisciplina					
	15	Me mantengo interesado(a) en las cosas					
Confianza en sí mismo	16	Por lo general encuentro de qué reírme					
	17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima					
	18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia					
	19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista					
	20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo					



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

## Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

Estimado docente:

Agradezco su colaboración, el objetivo de este instrumento es conocer cómo influye el liderazgo transformacional por parte del director(a) sobre su resiliencia.

### Indicaciones:

Lea de manera atenta cada ítem.

Marque por cada ítem la opción.

Dimensiones	Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
Influencia Idealizada	1	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa					
	2	El director suele ser una persona cercana al docente					
	3	El director logra la confianza a través de su credibilidad					
	4	El director desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso					
Motivación Inspiracional	5	El director motiva a cumplir con los valores institucionales					
	6	El director anima a lograr los objetivos de la Institución Educativa					
	7	El director motiva a realizar las actividades relevantes de la Institución Educativa					
	8	El director conduce las reuniones de manera entusiasta					
	9	El director tiene sentido de identidad con la Institución Educativa					
	10	El director anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas					
	11	El director anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.					
	12	El director intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento					
	13	El director estimula al docente a desarrollar nuevas formas de enseñanza					
	14	El director facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas					
	15	El director anima al docente a ser crítico					

Estimulación Intelectual	16	El director motiva a hacer más de lo que aún se pensaba hacer					
	17	El director anima a proponer ideas y a ser creativo					
	18	El director estimula al docente a desarrollar ideas innovadoras					
Consideración Individual	19	El director presta atención personalizada					
	20	El director concede atención personal en situaciones problemáticas					
	21	El director se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas					
	22	El director consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan					
	23	El director ayuda a los docentes recién llegados					
	24	El director apoya a las acciones e ideas de los demás					
	25	El director conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesores.					

## **Anexo 4: Certificados de validez de expertos**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción personal</b>							
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	X		X		X		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo	X		X		X		
3	Me siento muy capaz	X		X		X		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas	X		X		X		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	X		X		X		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia	X		X		X		
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	X		X		X		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
10	Soy decidido (a)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo	X		X		X		
12	Tomo las cosas día por día	X		X		X		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	X		X		X		
14	Tengo autodisciplina	X		X		X		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Por lo general encuentro de qué reírme	X		X		X		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima	X		X		X		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	X		X		X		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista	X		X		X		

20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Perseverancia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Mi vida tiene un sentido	X		X		X		
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	X		X		X		
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	X		X		X		
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	X		X		X		
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado	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.: Garay Flores, Germán Vicente      **DNI: 10790283**

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica

**21 de octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa	X		X		X		
2	El director suele ser una persona cercana al docente	X		X		X		
3	El director logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		
4	El director desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El director motiva a cumplir con los valores institucionales	X		X		X		
6	El director anima a lograr los objetivos de la Institución Educativa	X		X		X		
7	El director motiva a realizar las actividades relevantes de la Institución Educativa	X		X		X		
8	El director conduce las reuniones de manera entusiasta	X		X		X		
9	El director tiene sentido de identidad con la Institución Educativa	X		X		X		
10	El director anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
11	El director anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.	X		X		X		
12	El director intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X		X		X		
13	El director estimula al docente a desarrollar nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
14	El director facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X		X		X		
15	El director anima al docente a ser crítico	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El director motiva a hacer más de lo que aún se pensaba hacer	X		X		X		
17	El director anima a proponer ideas y a ser creativo	X		X		X		
18	El director estimula al docente a desarrollar ideas innovadoras	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>19</b>	El director presta atención personalizada	X		X		X		
<b>20</b>	El director concede atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
<b>21</b>	El director se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X		X		X		
<b>22</b>	El director consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X		X		X		
<b>23</b>	El director ayuda a los docentes recién llegados	X		X		X		
<b>24</b>	El director apoya a las acciones e ideas de los demás	X		X		X		
<b>25</b>	El director conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesores.	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.: Garay Flores, Germán Vicente      **DNI: 10790283**

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica

**21 de octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción personal</b>							
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo.	X		X		X		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo.	X		X		X		
3	Me siento muy capaz.	X		X		X		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas.	X		X		X		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a).	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida.	X		X		X		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia.	X		X		X		
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	X		X		X		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez.	X		X		X		
10	Soy decidido (a).	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo.	X		X		X		
12	Tomo las cosas día por día.	X		X		X		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad.	X		X		X		
14	Tengo autodisciplina.	X		X		X		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Por lo general encuentro de qué reírme.	X		X		X		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima.	X		X		X		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia.	X		X		X		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		

20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Perseverancia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Mi vida tiene un sentido.	X		X		X		
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada.	X		X		X		
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles.	X		X		X		
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado.	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: Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar      DNI: 18110381

Especialidad del validado: Metodología de la investigación científica

26 de octubre del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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




**UCV**  
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dra. Silvia Alza Salvatierra  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada</b>							
1	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa.	X		X		X		
2	El director suele ser una persona cercana al docente.	X		X		X		
3	El director logra la confianza a través de su credibilidad.	X		X		X		
4	El director desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El director motiva a cumplir con los valores institucionales.	X		X		X		
6	El director anima a lograr los objetivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	El director motiva a realizar las actividades relevantes de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	El director conduce las reuniones de manera entusiasta.	X		X		X		
9	El director tiene sentido de identidad con la Institución Educativa.	X		X		X		
10	El director anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.	X		X		X		
11	El director anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.	X		X		X		
12	El director intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	X		X		X		
13	El director estimula al docente a desarrollar nuevas formas de enseñanza.	X		X		X		
14	El director facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.	X		X		X		
15	El director anima al docente a ser crítico.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El director motiva a hacer más de lo que aún se pensaba hacer.	X		X		X		
17	El director anima a proponer ideas y a ser creativo.	X		X		X		
18	El director estimula al docente a desarrollar ideas innovadoras.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	El director presta atención personalizada.	X		X		X		
20	El director concede atención personal en situaciones problemáticas.	X		X		X		

21	El director se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.	X		X		X		
22	El director consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.	X		X		X		
23	El director ayuda a los docentes recién llegados.	X		X		X		
24	El director apoya a las acciones e ideas de los demás.	X		X		X		
25	El director conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesores.	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: Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar

DNI: 18110381

Especialidad del validado: Metodología de la investigación científica

26 de octubre del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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




**UCV**  
 ESCUELA DE POSTGRADO

*Dra. Silvia Alza Salvatierra*  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo.	X		X		X		
2	Por lo general consigo lo que deseo de uno u otro modo.	X		X		X		
3	Me siento muy capaz.	X		X		X		
4	Para mí, es importante mantenerme interesado (a) en las cosas.	X		X		X		
5	En caso de que sea necesario, puedo estar solo(a).	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Ecuanimidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida.	X		X		X		
7	Tomo las cosas sin darles mucha importancia.	X		X		X		
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	X		X		X		
9	Me siento capaz de hacer varias cosas a la vez.	X		X		X		
10	Soy decidido (a).	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo.	X		X		X		
12	Tomo las cosas día por día.	X		X		X		
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad.	X		X		X		
14	Tengo autodisciplina.	X		X		X		
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Por lo general encuentro de qué reírme.	X		X		X		
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo debido a mi autoestima.	X		X		X		
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia.	X		X		X		
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		

20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Perseverancia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Mi vida tiene un sentido.	X		X		X		
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada.	X		X		X		
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles.	X		X		X		
24	Tengo energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
25	Acepto en que existan personas a las que no les agrado.	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. Ochoa Tataje, Freddy Antonio      DNI: 07015123

Especialidad del validado: Metodología de la investigación científica

28 de octubre del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.

Ochoa Tataje, Freddy Antonio

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada</b>							
1	El director promueve el entusiasmo por la tarea educativa.	x		x		x		
2	El director suele ser una persona cercana al docente.	x		x		x		
3	El director logra la confianza a través de su credibilidad.	x		x		x		
4	El director desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El director motiva a cumplir con los valores institucionales.	x		x		x		
6	El director anima a lograr los objetivos de la Institución Educativa.	x		x		x		
7	El director motiva a realizar las actividades relevantes de la Institución Educativa.	x		x		x		
8	El director conduce las reuniones de manera entusiasta.	x		x		x		
9	El director tiene sentido de identidad con la Institución Educativa.	x		x		x		
10	El director anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.	x		x		x		
11	El director anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.	x		x		x		
12	El director intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sinfundamento.	x		x		x		
13	El director estimula al docente a desarrollar nuevas formas de enseñanza.	x		x		x		
14	El director facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.	x		x		x		
15	El director anima al docente a ser crítico.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El director motiva a hacer más de lo que aún se pensaba hacer.	x		x		x		
17	El director anima a proponer ideas y a ser creativo.	x		x		x		
18	El director estimula al docente a desarrollar ideas innovadoras.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración Individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	El director presta atención personalizada.	x		x		x		

20	El director concede atención personal en situaciones problemáticas.	x		x		x	
21	El director se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.	x		x		x	
22	El director consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.	x		x		x	
23	El director ayuda a los docentes recién llegados.	x		x		x	
24	El director apoya a las acciones e ideas de los demás.	x		x		x	
25	El director conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesores.	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. Ochoa Tataje, Freddy Antonio      DNI: 07015123

Especialidad del validado: Metodología de la investigación científica

28 de octubre del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.

Ochoa Tataje, Freddy Antonio



## **Anexo 4: Prueba piloto**

**PRUEBA PILOTO  
VARIABLE 1: RESILIENCIA**

D.	Satisfacción personal					Ecuanimidad					Sentirse bien solo					Confianza en sí mismo					Perseverancia				
s/i	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3
6	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
8	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	3
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
10	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	2	4	5	5
11	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
13	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	3	5	2	4	2	5	3	4	5	2
14	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
15	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
16	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4
17	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5
18	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	2	1	5	5	5	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4
19	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4
20	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5

