

Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública del Perú

Resilience and transformational leadership in teachers of a public university in Peru

✉ **Jesús Filomeno Araujo Castillo**
jaraujoc@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8343-1273>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **Ada Mery Cárdenas Vila**
adacv74@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3172-5541>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **María Luisa Dextre Jauregui**
mdextrej@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-8353-5139>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

✉ **María del Pilar Riojas Oviedo**
mariapia1914@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9308-4349>
Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

| Artículo recibido en mayo 2021 | Arbitrado en junio 2021 | Aceptado en julio 2021 | Publicado en septiembre 2021

RESUMEN

Palabras clave:

Resiliencia;
Liderazgo;
transformacional;
universidad;
estudiantes

El objetivo general de la presente investigación fue saber la existencia de una relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una Universidad pública. El presente estudio se realizó con participantes del departamento académico de ciencias dinámicas de un centro universitario, tomando como muestra 74 participantes de una población de 92; la muestra estuvo integrada por ambos sexos los mismos que oscilan entre los 40 y 74 años de edad. Se desarrolló una investigación de tipo básica de diseño no experimental y de nivel correlacional. Los resultados indicaron que hay una relación directa ($Rho=0,579$) y significativamente ($p<0,000$) entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, concluyéndose con la aceptación de la hipótesis alterna y evidenciándose una relación moderada

ABSTRACT

Keywords:

Resilience;
Leadership;
transformational;
university; students

The general objective of this research is to know the existence of a relationship between resilience and transformational leadership in teachers of a public university. The present study was carried out with participants from the academic department of dynamic sciences of a university center, taking as a sample 74 participants from a population of 92; the sample was made up of both sexes, the same ones ranging between 40 and 74 years of age. A basic type investigation of non-experimental design and correlational level was developed. The results indicated that there is a direct relationship ($Rho = 0.579$) and significantly ($p < 0.000$) between resilience and transformational leadership in teachers of a public university, concluding with the acceptance of the alternative hypothesis and showing a moderate relationship.



INTRODUCCIÓN

Viendo las investigaciones que anteceden al presente trabajo, se pudo observar que diferentes organizaciones estructurales sufren cambios, presentándose estas de manera constante gracias al avance de diferentes ciencias, mencionando entre ellas al arte, la cultura, la economía, la globalización entre otras donde sus dificultades y problemas son la razón para buscar una solución y de esta forma entrar en la competitividad y así poder brindar servicios de calidad a una población exigente que evoluciona día a día; no siendo ajeno a este tipo de avance las organizaciones educativas del nivel superior especialmente en nuestro país. Respecto al medio laboral de los docentes de este nivel, éste se torna muchas veces en ambientes cargados, donde predomina el estrés, la incompreensión, y la fatiga los mismos que con el tiempo se irán acrecentando según el avance del mundo moderno. La educación de nivel superior, se basa fundamentalmente en brindar un excelente trabajo donde el docente debe tomar en cuenta en su desempeño, el trabajo mental, el ejercicio físico, debiendo adaptarse con la intención de mejorar el trabajo como docente (Alcayaga A. 2016) Es por ello la importancia del liderazgo entre profesores cooperativos de las muchas instituciones académicas las cuales se perciben de diferentes formas llegando a lograr la excelencia a través de prácticas apropiadas. Podemos tomar como ejemplo a la notable institución Google siendo considerada una de las mejores. (Fortune, 2017).

De la misma forma el Perú fue reconocido, llegando a obtener un puesto dentro del ranking internacional, esto se debe a la participación del Grupo Intercorp donde un representante manifestó que esto se debe al interés y

esmero de los docentes quienes demostraron ser proactivos respecto a su profesionalismo logrando de esta manera la excelencia, lo que tiene que ver de forma global con los estilos de comunicación especialmente los de liderazgo. (El Comercio, 2017).

Por otro lado, encuestas nacionales a empresas; mostraron en el 2015, que un 37.5% se enfocan en la calidad de servicio; así pues, García docente universitario en una entrevista señaló que los sectores de educación y salud son aquellos que tienen mayor deficiencia en cuanto a la calidad de la atención y los seguros (Gestión, 2014). Según entrevistas personales a docentes de nivel superior respecto a los problemas que deben resolverse en estas organizaciones, indicaron que uno de los principales retos es la solución de errores de la calidad de servicios prestados, por ello estos centros de estudio superior pretenden enfrentar estas debilidades y convertirlas en oportunidades que ayuden a mantener una buena gestión. Como colaborador responsable de la gestión de diversas actividades y procesos dentro de la organización, las crecientes demandas de hoy requieren experiencias y la capacidad de estar bien preparados para desempeñar plenamente las funciones establecidas. Al mismo tiempo, suméjase en el descubrimiento continuo de la efectividad y eficiencia de los modelos de liderazgo. El modelo de liderazgo está dirigido a estudiantes, empleados o directivos y colaboradores que enfrentan conflictos continuos y directos con clientes internos en diversos sectores, incluso el mismo sector. Resultados de desempeño insuficientes y coherencia significativa con las instituciones, además de otras circunstancias propias que envuelven su existencia que pueden perturbar

las relaciones, los empleados o su trabajo. De lo anterior, ¿cómo se correlacionan las variables entre los docentes de educación, tomando en cuenta los docentes de las universidades públicas de Lima que se ven afectados por cambios evolutivos? Desarrollos integrales en las variables de investigación y sus relaciones.

El trabajo internacional previo que respalda nuestro trabajo y se asemeja a realidades problemáticas en la investigación se indica de la siguiente manera: en su enfoque en los estudios de liderazgo transformacional, Cruz (2017) se enfoca en los resultados. Su investigación, su aplicación (ANOVA), la prueba de Harman y la aproximación utilizada son más significativas. Por otro lado, el siguiente resultado $F(2, 35) = 248.76, p < .000$. Además, los resultados son probados y presentan indicadores siempre adecuados. Soporte eficiente para la autonomía de las variables estudiadas. Luego, se puede desprender que la distribución normal no es considerada falla importante en los datos sobre las prácticas de liderazgo transformacional que son consistentes con los resultados limitados. De lo explicado se puede deducir que se centran en el énfasis en el papel importante en el bienestar de quienes pueden ser considerados. Este convenio establece que la práctica del liderazgo transformacional tiene una relación positiva entre satisfacción y felicidad del proceso de E - A, principalmente por parte de los docentes que desarrollan todas las actividades diarias (satisfacción del suscriptor) Se puede concluir que afecta e indica una relación negativa.

Proceso depresivo por el cual maestros y estudiantes pueden ocurrir en un entorno educativo. Asimismo, Rivas de Mora (2012) seleccionó un doctorado en el que 522

estudiantes participaron del estudio "Carácter y resiliencia de estudiantes de medicina" realizado en una universidad estatal de Venezuela. El objetivo de su investigación fue correlacionar los factores de recuperación de los estudiantes de medicina con la fortaleza de su personalidad. Se realizaron estudios de campo, de correlación y transversales.

El tamaño de la muestra incluyó a 522 estudiantes de pregrado de primero a sexto año de investigación médica. Los resultados terminaron de la siguiente manera. La principal fortaleza de los estudiantes universitarios es la esperanza, y seguimos siendo agradecidos, sinceros y trabajando en equipo. Los estudiantes mostraron excelentes puntajes en tolerancia, ingenio y humildad. En el sexto año, ofrece un mayor nivel de modestia y discreción. En términos de resiliencia, los estudiantes jóvenes exhiben altos valores de resiliencia, aceptan los cambios frente a diferentes adversidades de una manera más realista y los estudiantes se inclinan más hacia la espiritualidad y las habilidades personales. Se enfatizó la relación positiva entre la fuerza y la resiliencia general y su rango. Basado en el tipo de salud discutido, la Psicología Positiva, cada sujeto puede reconocerlo además de usarlo en la vida diaria, enfatizando que la mayoría de sus fortalezas y habilidades se desarrollan y extraen conclusiones. No se ha revelado mucho. En sus acciones y hechos.

Como se enfatizó, se realizó una revisión de estudios nacionales previos relacionados con los temas de nuestro estudio: Zúñiga (2017), su investigación "Liderazgo ejecutivo y transformación de la resiliencia", su investigación tiene como objetivo común saber cuál es la relación existente entre el cambio de liderazgo y la resiliencia como miembro de una

determinada cooperativa universitaria. Por lo tanto, la investigación se desarrolló con 162 docentes de diversas regiones administrativas pertenecientes a la universidad. El trabajo se desarrolla y se correlaciona a través de diseños inexpertos de varios géneros y edades desde los 21 a los 62 años. Se concluyó la regresión lineal y la capacidad de recuperación de la gerencia para explicar el liderazgo transformador se estableció en 19%. De manera similar, a pesar de las importantes diferencias relacionadas con la edad en algunos aspectos de la visión del liderazgo transformacional, las variables de resiliencia pueden identificar diferencias significativas en el Factor II. Cuando existe una diferencia significativa en las dimensiones de tiempo y equidad de género e igualdad de edad. Asimismo, Mendoza (2006), en su estudio, halló una conexión representativa entre resiliencia - bienestar y la magnitud de la depresión en adolescentes de 3 a 5 años de I.E nacionales de Ate vitarte. El propósito fue determinar el modelo teórico donde se genera lo propuesto por la psicología. positiva (Seligman, 2000). Los niveles utilizados en la evaluación de variables fueron: Escala de Resiliencia por Wagnild y Young, calcula la resiliencia y cinco dimensiones: satisfacción, soledad, calma y confianza, finalmente ser paciente última dimensión. De la misma forma se utilizó para cuantificar la felicidad, la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Desplazándose en varios aspectos: el sentido positivo, crecimiento personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir. La Escala de Depresión Juvenil de Reynolds (EDAR) está destinada a recopilar información sobre la depresión. La muestra de esta investigación fue conformada por la cantidad de 315 jóvenes de 3° a 5° de secundaria. Hubo evidencia de una relación

inversa significativa entre la felicidad y el nivel de depresión en comparación con una relación inversa significativa y altamente correlacionada entre la depresión y la resiliencia ($r = - 0,494$, $p < 0,01$). ($R = - 0,236$, $p < 0,01$). De lo anterior, se puede inferir que la naturaleza de los síntomas depresivos es mucho menor cuando una persona exhibe un mayor nivel o nivel de bienestar y resiliencia.

El fin de la resiliencia adaptativa en la investigación de las ciencias sociales y describe una gama de personas que enfrentan situaciones difíciles o complicadas donde el grado de riesgo es mayor, pero que desarrollan un desarrollo mentalmente saludable López (2010). En una organización, se entiende que la resiliencia se da después de períodos buenos o malos cuando los empleados alcanzan un nivel de motivación sobre el nivel de equilibrio, Richardson, G. (2002). Se ha demostrado que la resiliencia es un fenómeno humano natural debido a la existencia de métodos o procesos básicos de adaptación humana. Masten (2001), citado por Luthans y Norman (2005), si estos métodos se desarrollan y preservan adecuadamente, incluso frente a serias dificultades y adversidades, a nivel de individuos, familias, grupos y organizaciones. La investigación sobre resiliencia se ha estudiado principalmente en los estados sanitarios, sociales y educativos. Sin embargo, en la actualidad existen muchos estudios en el entorno organizacional que destacan aspectos como el desempeño, el liderazgo y la satisfacción laboral. Carvajal et al, (2013) corresponde al progreso de Luthans en la investigación contextual en psicología positiva. Esto promueve la manifestación de los llamados conductas organizacionales favorables, que resumen la amplificación

de los principios de lo que ocurre con la psicología positiva aplicada a procedimientos y comportamientos organizacionales. Quick et al, (2010). Se documenta una serie de variables y procesos que te sumergen y enfatiza el liderazgo. Es una de las técnicas o procedimientos de campo social más aplicados en las ciencias del comportamiento en la psicología organizacional positiva. Una de las razones importantes del éxito de un sistema político, económico y organizativo se debe al trabajo o la implementación efectiva de Barrow (1977), responsable de este sistema. Asimismo, el liderazgo juega un papel importante en la promoción de la salud organizacional a nivel individual y colectivo Peiró y Rodríguez, (2008). Esta tendencia está impulsando la aparición de diferentes estilos de liderazgo transformacional. Este consenso teórico tiene que ver con, o tiene que ver con, el estilo en el que los facilitadores intentan alentar y mantener un indicador de productividad óptima del facilitador estimulando un comportamiento noble y positivo. Cameron y Plews (2012). Un aspecto del liderazgo transformacional de Rafferty, A y Griffin, M. (2004) es: Primera Dimensión: Visión, es una concepción humana y general de la sociedad que contribuye con los valores como respeto, paz, igualdad, justicia social y comunicación". Segunda Dimensión: comunicación inspirada, es un proceso de envío de información de forma adecuada y, lo que es más importante, es eficiente y justo cuando se trata de quién recibe la información. Tercera Dimensión: Estimulación intelectual, se trata de la promoción y mejora del conocimiento entre los empleados que pertenecen a una institución la cual tienen un fin en común. En otras palabras,

cuanto mayor es el estímulo intelectual, mayor es la conexión con la resiliencia. Cuarta Dimensión: Liderazgo de apoyo, incluido el apoyo desinteresado a los colegas y a quienes los rodean Operamos en un entorno profesional, institucional, familiar y / o social. Quinta Dimensión: Conciencia que incluye el proceso de proporcionar retroalimentación positiva que los líderes transformacionales adoptan para lograr las metas establecidas para apoyar el crecimiento del equipo. Con base en varias teorías, se planteó nuestra pregunta común: ¿cuál es la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional entre las universidades públicas, Lima y los docentes en 2019? Asimismo, como temas específicos, la relación entre satisfacción personal y liderazgo transformador entre docentes de universidades públicas, Lima, ¿la relación entre igualdad y liderazgo transformador entre docentes de universidades públicas en 2019, Lima, 2019? ¿Cuál es la relación entre la soledad y el liderazgo transformador entre los docentes de las universidades públicas, Lima, 2019? ¿Cuál es la relación entre la confianza de los docentes en las universidades públicas y el liderazgo transformacional, Lima, 2019? ¿Y cuál es la relación entre la paciencia y el liderazgo para el cambio entre los docentes de las universidades públicas de Lima en 2019? Nuestro problema de investigación puede caer en la forma teórica ya que proporciona conocimiento a través de diferentes teorías sobre resiliencia apoyadas por las diferentes teorías mencionadas anteriormente: Perilla, L y Gómez, V. (2017). También recuerde que la justificación metodológica se hizo porque la base de los lineamientos metodológicos fue a nivel científico.

MÉTODO

Carrasco (2015) define la investigación de tipo básica, como aquella que no es de aplicación inmediata, asimismo, tiene como finalidad de acrecentar y ahondar antecedentes científicos, y estas puedan permitir analizar y perfeccionar contenidos. Este tipo de investigación es caracterizado por incrementar estudios científicos ya existentes tomando en cuenta sus principios, leyes y teorías.

Hernández, Fernández y Baptista (2018) al referirse al diseño no experimental detallan que las variables no son manipuladas con intención.

Se contó con una población de 92 participantes entre mujeres y varones de un

centro universitario estatal. Para el estudio desarrollado se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos; resiliencia y liderazgo transformacional ambas variables con sus dimensiones, indicadores e ítems. El análisis se realizó utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov de Srmirnov, Se procesó la información recolectada usando el software SPSS 23 usando la estadística descriptiva y la inferencial; asimismo, se utilizó Rho Spearman para correlación de resultados.

RESULTADOS

De los resultados cuantitativos obtenemos:

Tabla 1. Relación de las variables y sus dimensiones

Hipótesis	Variables * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Resiliencia* Liderazgo transformacional	,579**	,000	74	Considerable
Hipótesis específica-1	Satisfacción personal* Liderazgo transformacional	,520*	,000	74	Considerable
Hipótesis específica-2	Ecuanimidad* Liderazgo transformacional	,525**	,000	74	Considerable
Hipótesis específica-3	Sentirse bien solo* Liderazgo transformacional	,514**	,000	74	Considerable
Hipótesis específica-4	Confianza en sí mismo* Liderazgo transformacional	,520**	,000	74	Considerable
Hipótesis específica-5	Perseverancia* Liderazgo transformacional	,536**	,000	74	Considerable

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Comprobamos que existe una conexión positiva entre resiliencia y liderazgo transformacional, obteniendo un valor de 0.579; lo cual nos indica que mientras hay una mejor resiliencia mejor será el nivel de liderazgo transformacional. Del mismo modo se observa que la relación es moderada al obtener un 57.9% entre las variables estudiadas. Su significancia de $p(\text{sig})=0.000$ menor de 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, quedando demostrado la conexión existente entre las variables estudiadas.

Entre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional, se observa la existencia de una relación positiva considerable con un valor de 0.520; lo cual indica que, a mejor satisfacción personal, mejor es el liderazgo transformacional. Comprobándose así, la existencia de una relación moderada con un 52.0% entre las variables estudiadas.

Entre la ecuanimidad y el liderazgo transformacional, se ve la existencia de una conexión positiva considerable con un valor de 0.525; lo cual indica, a mejor ecuanimidad, mejor es el liderazgo transformacional. Comprobándose así, la existencia de una relación moderada con un 52.5% entre las variables estudiadas.

Entre el sentirse bien solo y el liderazgo transformacional, se percibe la existencia de una conexión positiva considerable con un valor de 0.514; lo cual indica que, mientras se sienta bien solo, mejor es el liderazgo transformacional. Comprobándose así, la existencia de una relación moderada con un 51.4% entre las variables estudiadas.

Entre la confianza en sí mismo y el liderazgo transformacional, se observa la existencia de una conexión positiva considerable con un

valor de 0.520; lo cual indica que, mientras más confianza se tenga a sí mismo, mejor es el liderazgo transformacional. Comprobándose así, la existencia de una relación moderada con un 52.0% entre las variables estudiadas.

Entre la perseverancia y el liderazgo transformacional, se aprecia la existencia de una conexión positiva considerable con un valor de 0.536; lo cual indica que, a mejor perseverancia, mejor es el liderazgo transformacional. Comprobándose así, la existencia de una relación moderada con un 53.6% entre las variables estudiadas.

DISCUSIÓN

Según lo investigado se tuvo como resultado que la intercomunicación fue de significancia en la que p sale menos que 0.05 entre resiliencia y liderazgo transformacional, en la que se indica que $r = 0,580$ el mismo que se relaciona con una media positiva. En consecuencia, aumentar y fortalecer la resiliencia está dirigida a obtener una mejoría de manera positiva en la que se es más tolerante, y se puede sobrellevar y enfrentar diferentes obstáculos además de fomentar un óptimo liderazgo que transforma la integridad de cada docente que colabora. En la investigación realizada por Sylvester (2015) es mencionada debido a que indica que el resultado que tiene la resiliencia sobre liderazgo transformacional, el mismo que resultó que si hay relación, pero solo de tipo moderada, que tiene significancia sobre las variables que por medio del análisis correspondiente se identifica que la variable número uno actúa como ponente de lo que es el liderazgo transformacional.

Sobre la hipótesis específica N° 1, en la que se evalúa la satisfacción personal y qué relación tiene con el liderazgo transformacional sobre

los profesores que enseñan dentro de una universidad pública, de la ciudad de Lima en el año 2019, en la evaluación realizada mostró que el Rho de Spearman evidencia que las variables guardan una correlación de tipo moderada y positiva, de igual modo se hace la aceptación de la hipótesis alterna con un $p=0.000$ revelador sobre las variables del presente estudio. En este apartado también se toma en consideración y se menciona a la investigación realizada por Gutiérrez (2003), en la que se determinó la existencia de una interrelación que es directa es por ello que es mencionada.

Por otro lado para la hipótesis específica N° 2, en la que se toca el tema de ecuanimidad y como ella está relacionada con el Liderazgo transformacional de los profesores que imparten sus conocimientos dentro de una universidad pública en la ciudad de Lima en el año 2019, obtuvo un Rho de Spearman el cual tuvo como resultado un 0,415 lo que indica que es moderada y positiva entre ambas variables del presente estudio, de igual manera se acepta la existencia de una hipótesis alterna con un $p=0.000$ de significancia sobre las dos variables de esta hipótesis. En esta etapa se hará mención del estudio realizado por Castro, C (2014) en la que se dice que luego de realizar un estudio sobre el tema se obtuvo como resultado que el 68% hace uso de la ecuanimidad gracias al uso del liderazgo transformacional en trabajadores de las universidades. Por otro lado, también se hace referencia al estudio realizado por De la Piedra en el año 2016, luego de haber realizado un proceso adecuado y un previo análisis obtuvo como resultante mantener una correlación directa entre las variables estudiadas, y ello significa que si existe una relación y características significativas sobre

las variables de esta hipótesis que sería liderazgo transformacional y HHSS.

En tanto sobre la hipótesis específica N°3, la cual considera a las variables de liderazgo transformacional en profesores que enseñan dentro de una universidad pública en Lima en el año 2019, y cómo estas variables están relacionadas, al realizar un Rho de Spearman se obtuvo que hay una conexión de 0,452 la cual es moderada y positiva sobre dichas variables de la presente investigación, de igual forma se hace la aceptación de una hipótesis alterna con un $p=0.000$ de significancia sobre sentirse bien solo y el liderazgo transformacional de los profesores en mención. En esta etapa se hace referencia y se menciona el trabajo realizado por Mendoza, M. y Ortiz, C. en el año 2016. Dicha investigación llegó a la conclusión después de haber procesado toda la información obtenida, quedó demostrado que el liderazgo transformacional está interrelacionado con la capacidad de poder enfrentar los diversos problemas y retos a los que se enfrentan a diario con las características de cada persona la cual no siempre es la adecuada.

Así también para la hipótesis específica N°4, en las que se toman hace el análisis de cómo está relacionado el liderazgo transformacional de los profesores de la universidad pública en la capital, Lima-2019, en el Rho de Spearman se tuvo una conexión de 0.512 moderada positiva de las variables, de igual modo se acepta un $p=0.000$ de significancia entre confianza sobre sí mismo y el liderazgo transformacional de los educadores del nivel universitario de las universidades públicas. Aquí se hace mención de Ovidio (2014), que en su trabajo de investigación en la que señala que, de una muestra compuesta por 265 participantes, el 60% de ellos tiene un grado alto en referencia

a la variable de liderazgo transformacional; de igual forma se menciona que se obtuvo un aumento en el nivel de dimensiones la cual es parte de la variable de esta hipótesis.

Y por último para la hipótesis específica N°5, en la que se indica cual es la conexión existente entre Liderazgo transformacional y la docencia universitaria dentro de una institución pública en Lima-2019. La cual según un Rho de Spearman lanzó como resultado una correlación de 0.590 moderada y positiva sobre las variables del presente estudio, además se acepta una hipótesis alterna con un $p < 0.000$ significativa sobre la satisfacción personal y el liderazgo transformacional de los educadores en mención. Y en concordancia con Rodríguez, José (2013), dentro de una institución las características íntegras están basadas en perseverar y encontrar nuevos conocimientos para el presente y el futuro, la misma que traerá consigo que se asimile la responsabilidad y haciéndola una constante sin importar la existencia de diferentes cambios que se puedan suscitar dentro de la institución.

CONCLUSIONES

Queda confirmado que, la resiliencia y liderazgo transformacional, se relacionan positivamente considerando ($Rho=0.579$); dicho en otras palabras, si hay una buena resiliencia existirá un mejor liderazgo transformacional.

Luego de realizar el análisis para saber cómo se relaciona la resiliencia y dimensiones con la variable liderazgo transformacional, se evidencia la existencia de una conexión de forma directa de mucha significancia por que se obtuvieron valores de: 0,579, 0,520, 0,525, 0,514, 0,520 y 0,536, y por medio de la estadística de Rho de Spearman; se dice que si se tiene una buena resiliencia, satisfacción

personal, ecuanimidad, además de sentirse bien solo y contar con confianza en sí mismo y ser perseverantes será mucho mejor el liderazgo transformacional.

Las variables mencionadas a lo largo de esta investigación deberían de conformar otros trabajos que se encuentren en la misma línea de investigación que son promovidos por diferentes instituciones las cuales financian el estudio.

Todavía se debe de seguir estudiando con diversos grupos en todo el país, haciendo un planteamiento tomando la misma problemática.

REFERENCIAS

- Alcayaga, A. (2016). El Preuniversitario: un ejemplo de educación no formal. El caso del Preuniversitario Pedro de Valdivia. *Revista Enfoques Educativos*, 13(1), pp. 91-102. doi:10.5354/0717-3229.2016.44634
- Barrow, J.C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*
- Cameron, K y Plews, E. (2012). Positive leadership in action: Applications of POS by Jim Mallozi, CEO, prudential real estate and relocation. *Organizational Dynamics*. California
- Castro, C. (2014). Los Factores del Liderazgo Transformacional en la Dirección de Instituciones Educativas Particulares de la Ciudad de Piura. Perú. Tesis de la Universidad de Piura
- Carvajal, J y Delgado, L. (Eds.). (2013). *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*. 1° Ed. Colombia
- Carrasco Díaz S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*; Lima, Perú: San Marcos

- Cruz Ortiz, V. (2017). Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I). <https://elcomercio.pe/economia/negocios/great-place-to-work-2017-analisis-empresas-destacaron-peru-437073-noticia/>
- Fortune 100 Best Companies. (2017). Recuperado de: fortune.com/best-companies/googe/
- <https://gestion.pe/blog/atuservicio/2014/06/quien-es-responsable-de-la-calidad-de-servicio.html/>
- Gutiérrez, M. (2003). Liderazgo Transformacional en el docente universitario. Universidad de Panamá, Panamá
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- López, V. (2010). Educación y resiliencia: alas de la transformación social. Actualidades de Investigativas en Educación
- Luthans, B., Luthans, K. y Norman, S. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leader on the resiliency of employees and organizations, *Journal*
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista de la facultad de Ciencias Económicas Universidad Nueva Granada*
- Ovidio. (2014). Liderazgo Transformacional y resiliencia organizacional en los supermercados que comercializan productos de consumo masivo del Municipio de Maracaibo. (Tesis para obtener grado) Universidad Rafael Venadeta. Maracaibo, Venezuela
- Peiró, J y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. Madrid
- Perilla, L y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol del mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol.33
- Quick, J, Cooper, C, Gibbs, P, Little, L y Nelson, D. (2010). Positive organizational behavior at work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York
- Rafferty, A y Griffin, M. (2004). Dimensiones of Transformacional leadership. Conceptual and empirical extensions. *Revista The Leadership Quarterly*.15, pp. 329 -354
- Richardson, G. (2002). Metateoría de la resiliencia. Estados Unidos. Universidad de Utah.
- Rivas de Mora, S. M. (2012). Fortalezas de carácter y resiliencia en estudiantes de Medicina de la Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela
- Rodríguez, José. (2013). Gerencia Planeación y Estrategia. Editorial Norma. Colombia.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychologist*
- Sylvester, M. (2015). The Impact of Resilience to Change on the Transformational Leadership Behaviors Demonstrated by Frontline Sales Professionals. Capella University, Minneapolis. EE.UU
- Zuñiga Sánchez, S. (2017). Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017