

Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú

Transformational leadership and resilience in teachers of an Educational Institution in Peru

✎ **Grelly Cueva Moya**
gcuevamoya10@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1899-2004>
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

✎ **Fanny Charo Mosqueira Hilares**
mosqueirahilares@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6867-5667>
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

✎ **Gissela del Pilar Aldana Bravo**
galdanab@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2050-0363>
Universidad César Vallejo, Lima, Perú

✎ **Juan Simón Rodríguez**
jsimonrodriguez@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0952-6960>
Universidad Nacional Federico Villarreal

| Artículo recibido en febrero 2022 | Arbitrado en marzo 2022 | Aceptado en abril 2022 | Publicado en mayo 2022

RESUMEN

Palabras clave:

Liderazgo; transformacional; relación; resiliencia; docentes.

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, 2020. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra empleada fue de 70 docentes, con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados nos indicaron que el liderazgo transformacional se relaciona con la resiliencia con una correlación moderada (Rho 0,621 y p-valor 0,000)

ABSTRACT

Keywords:

Leadership; transformational; relationship; resilience; teachers.

The research study aimed to determine the relationship between transformational leadership and resilience in teachers of a State Educational Institution of San Martín de Porres, 2020. Quantitative approach, non-experimental correlational, cross-sectional design. The sample used was 70 teachers, with instruments validated by experts and high reliability. The results indicated that transformational leadership is related to resilience with a moderate correlation (Rho 0.621 and p-value 0.000)



INTRODUCCIÓN

El contexto mundial educativo necesita docentes empoderados, con liderazgo que los lleve a asumir los retos, exigencias del sistema educativo actual.

El magisterio requiere docentes con liderazgo transformacional que les permita ser los gestores de grandes cambios en la tarea pedagógica tanto a nivel de aula como en su contexto institucional, que los lleve a fortalecer sus capacidades resilientes para afrontar y solucionar situaciones dentro del ámbito pedagógico y personal; así como el asumir retos para mejorar su labor educativa. Según Penalva, Hernández y Guerrero (2013), todo profesor debe ejercer este tipo de liderazgo para estar habilitado a enfrentar, ajustarse a los cambios educativos que exige la sociedad moderna.

Se afirmó que la resiliencia en los docentes es la capacidad y medios que tiene un individuo para recuperarse ante los problemas y superar situaciones que le generan presión o estados anímicos de tensión. Investigaciones realizadas sobre el desempeño docente y resiliencia, mostraron, que son las mujeres las que se reponen con mayor destreza ante los problemas, es decir desarrollan más rápido esta capacidad (OIT, 2016). Por otro lado, hay evidencia que la angustia y el estrés que padecen los docentes peruanos, disminuyen sus condiciones de salud y su expectativa para obtener una vida de calidad, si le sumamos la brecha salarial que enfrenten ante otras profesiones. (Unesco, 2015).

En nuestro país, específicamente en las

instituciones educativas los profesores tienen una serie de dificultades que van desde los de índole económico hasta el de salud, producto del estrés originado por el trabajo que desarrolla, imposibilitándole la capacidad de encontrar soluciones oportunas, capacidades resilientes, sobre todo la gestión acertada y resolutiva ante situaciones de crisis que afecten su desempeño. (OMS, 2016).

En la Institución educativa Isabel Chimpu Ocllo, se identificó a muchos docentes que tienen un rol pasivo, carecen de liderazgo que les facilite el trabajo entre pares y a mejora de la enseñanza –aprendizaje. Sin embargo, sí se observa aspectos que son desencadenantes de enfermedades como la ansiedad y la depresión. La carga horaria excesiva, el incremento de responsabilidades para el logro de metas con sus estudiantes y las propuestas por los directivos, son situaciones de estrés que repercuten en la salud mental y física de los docentes.

A pesar de los estados identificados, más de la mitad de los docentes se repone de estas situaciones desencadenantes de estrés, siempre y cuando lleguen a desarrollar capacidades resilientes aunque su labor no sea reconocida, su vocación de servicio lo lleva a ejercer un liderazgo transformacional desde el escenario de acción en el que se encuentra (Aguaded & Almeida, 2016).

Referentes teóricos

Con la finalidad de profundizar en el entendimiento entre las determinantes de análisis, se indagaron informes extranjeros, donde entre los más destacados encontramos a Bueno y Orozco (2019), los cuales dentro del estudio resolvieron la conexión entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de empleados burocráticos, lo cual efectuó un estudio descriptivo-correlacional y se adaptó un sondeo a 385 personas entre colaboradores y equipo jerárquico.

En conclusión, se dedujo que, entre las variables mencionadas con anterioridad, existe una correlación significativa, esto a raíz de la medición del coeficiente de Pearson. Además, López (2017), efectuó un análisis descriptivo de diferentes formas y planificaciones organizativas, administrativas, financieras y de cultura organizacional, el análisis se basó en los enfoques conectados con el contacto entre las compañías pequeñas. Las conclusiones verificaron lo siguiente: el liderazgo transformacional se conecta a la igualdad y la expectativa. Se finalizó que es preciso perfeccionar el liderazgo transformacional fundamental por anticipado de una diplomacia o variación en el procedimiento.

A continuación, Lema (2017), realizó una investigación basada en la conexión de las determinantes liderazgo transformacional y desempeño organizacional mediante una metódica de investigación de sucesos y la indagación de la pesquisa alcanzada de la formulación de un sondeo para empleados,

el cual nos brindó como resultado que el liderazgo organizacional promueve la incitación intelectual, debido a que, se transforma en un patrón a imitar. Por otro lado, Colby (2017), indagó la conexión en el liderazgo transformacional y transaccional mediante un estudio descriptivo-correlacional con la formulación de un sondeo realizado a 390 personas lo que consistió instaurar la conexión entre las determinantes, por lo que se permitió concluir sobre la relevancia de referir con líderes transformacionales que cooperen a captar que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son metas que se deben alcanzar.

Entre las investigaciones locales relacionados a nuestras determinantes de análisis, encontramos a Enríquez (2017), el cual implantó lo siguiente: el liderazgo transformacional es divergente con relación a la edad, sexo, procedencia o grado académico, lo cual hizo una investigación descriptiva-comparativa. Adjudicó un sondeo a 50 personas del nivel primaria. En conclusión, obtuvo que gran parte de los directivos de los dos géneros y que son de lugares rústicas o urbanas, edad inferior a 50 años, con grados académicos superiores terminados, mostraron un nivel elevado de liderazgo de tipo organizacional. Por su parte, Huillca (2015), estudio la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño educador desde la apreciación del alumnado, mediante un análisis descriptivo-correlacional, no experimental, los cuales arrojaron que las consecuencias lo indujeron a deducir que entre las determinantes sí existe

una correlación positiva y significativa.

En conexión al análisis teórico del liderazgo transformacional, se tiene como sustento las bases y principios del comportamiento organizacional, el cual toma en consideración necesaria el estimular un liderazgo empoderado y transformador para cada colaborador de empresas para que así se obtengan resultados mayores y eficaces, los cuales accedan a perfeccionar la productividad y afrontar con prestigio las transformaciones propias de las empresas. Por otro lado, Bass (1985), pionero en el estudio de la teoría de liderazgo transformacional, lo determina como una conexión en la cual quien lidera procura establecer la concientización a sus seguidores sobre aquello que es predominante, aislando sus intereses y preocupándose por el bienestar de todos.

En cuanto a las dimensiones tenemos: la primera dimensión influencia idealizada, el cual es conocida por un término común: personalidad, siendo este el grado más elevado del liderazgo transformacional, el cual se manifiesta cuando el jefe se vuelve en un patrón a continuar por parte de sus partidarios. Esto debido a que es considerado una persona de respeto y confianza; ya que, se le considera una persona que se encamina a satisfacer los intereses comunes dejando aislado los intereses propios. (Melillo y Suárez, 2002). Los indicadores más relevantes encontramos: Respeto y confianza: Posibilidad que se muestra en una sociedad con una conducta ordenada, cooperativa y honorable; debido a que, se centran en reglas establecidas

y repartidas a todos los integrantes que la conforman (Fukuyama, 1996). Digno de seguir: Estudiar a partir de un análisis de otro miembro, para lo cual, se necesita de un rastreo de la conducta a seguir para perfeccionar (Kipp, 2005). Basado en ética: Es la suficiencia de compañía independiente de virtudes, así como la decisión de los conocidos reglamentos de comportamiento. Todo lo mencionado son características del ser humano. Desde el punto de vista filosófico, se pueden considerar dos direcciones: El ético, el cual está latente en toda cultura o raza; y el específico, el cual está latente en el ser humano y no en los animales. (Sequeiros, 1992).

En conexión con la segunda extensión: motivación inspiracional, esta posee una conexión con la emoción que el líder proyecta en sus partidarios y así mismo, motiva a aceptar desafíos. La comunicación es reducida entre los agentes y, además, debe permitir a tomar acción para afrontar problemas venideros. (Gorrochotegui, 1997). Sus indicadores son: Complacido con el futuro: En este indicador una persona tiene la suficiencia para tener una actitud positiva en cualquier ámbito, inclusive en las adversidades. Observa de manera optimista el mundo y no se rehúsa a analizar su pasado, todo lo contrario, saca sus propias conclusiones que puedan servir a su actualidad (Avia y Vázquez, 2011). Visionario organizacional: Considera la suficiencia de planificarse hacia el futuro para después analizar y compartir sus experiencias con su entorno. Todo ello, le da una finalidad y sentido a lo que realiza. Esta es una calidad que todo

líder debe lograr (Sashkin, 2004).

Respecto a la dimensión de tercer orden estimulación intelectual, caracterizado por el guía transformacional que motiva y promueve a sus seguidores a esforzarse, desarrollar el intelecto, genera el cambio y creatividad reflexionando sobre su trabajo de tipo individual y grupal, permitiendo con ello caminos novedosos a eventos pasados. (Kotliarenco, 2011). Los hitos son: No tradicional, en contra de lo convencional: Es la representación de la síntesis de la conducta humana graficado a nivel del intelecto través del pensamiento, ideas, criterios o normas (Bayón, 2000). Innovación y creativo: Es el individuo en pro de solución de eventos cuestionadores, creando situaciones novedosas que son aceptadas en el contexto (Gadner, 2011). Accionar novedoso: El líder plantea acciones donde fluya la innovación. (Nanus, 2000).

Recordemos la consideración individualizada o cuarta dimensión caracterizada por guías transformacionales dirigen su atención a las prioridades individuales de sus partidarios y se expresa como el promotor en pro de superar esas situaciones, así mismo incentiva retos oportunos dentro de un clima de apoyo de tipo individualizada. (Kotliarenco y Cáceres, 2011). Los indicadores son: Alerta a prioridades personales: Con atracción por los demás y al tanto de lo solicitado. La sensibilidad se refuerza más escuchando que expresando (Barcena, 2016). Reconoce fortaleza y debilidades: Un atributo del guía es poder prestar atención, para ingresar en la esencia del problema, para combatir la

enfermedad y no solo los síntomas. (Oswald, 2010). Representa papel de mentor: Es guía y consejero basado en experiencia y verificación y dirigiendo al mando la compañía. La institución no interfiere con el diario quehacer del empleado. (Alles, 2007). La distinción del liderazgo transformacional se fundamenta en implantar los atributos y competencia del líder, donde pueda existir una empresa poco apropiada, no siendo significativa para que gestión pueda crecer, en diferentes estilos de estructuras empresariales (Vilar, 2006).

La segunda variable resiliencia se asocia a la aptitud del ser humano cambiar situaciones negativas en oportunidades para mejorar y alcanzar logros. Siendo fuerte y flexible a las alteraciones (Cicchetti, 2003), se manifiesta por la competencia de dar cara a los problemas, tratando de emerger o adecuarse con productos favorables frente a los quiebres, choques emocionales y tensiones. Igualmente, la destreza en el crecimiento, actuación racionalmente y cognitivamente habilidades expresados en trabajos ejecutadas por el ser individual (Henderson, 2003). La resiliencia menciona a la gestión donde una persona logra superar las consecuencias a eventos negativos dando la contraria los encara óptimamente y posteriormente aprende a no tropezar en eventos conocidos (Fergus y Zimmerman, 2005).

Si hablamos de la dimensión confianza, en sí mismo es la primera y está relacionada con la seguridad que se tiene en las competencias y capacidades individuales en pro de mejoras. Los atributos son: a) Seguridad personal, se refiere

al grado de quiebre del individuo expuesto a eventos peligrosos o de riesgo de su vida, como hurto, violencia, los cuales afectan su salud emocional. A mayor seguridad individual es mayor su manifestación comportamental (OCDE, 2015). b) Resolución en la toma de decisiones, Se evalúa diversas alternativas pasando por tiempos de planificación, requiriendo un análisis exhaustivo y con conocimiento y visto bueno del organizador. (Sashkin, 2004). c) Fiabilidad, es la destreza innata de los individuos para concretar ciertas actividades según el estándar en pro de lo planificado (Griful, 2002).

La dimensión segunda denominada ecuanimidad asociado a proyecciones que se tiene de la existencia misma, de los aprendizajes, es cierto que se debe tomar con calma y mesura las actitudes que dan cara a los conflictos. Sus atributos son: a) Objetividad, evaluación imparcial de los hechos excluyendo subjetividades (Oswald, 2010). b) Actitud, forma continua de enfrentar la vida, considera criterios favorables y desfavorables, formas con carga emocional y proyecciones positivas y negativas de una situación social en particular (Sánchez, 1994). c) Estabilidad, manifestado por la actitud libre de preocupación, jovial, empático e inmovible frente a eventos poco favorables. El antónimo es la agresividad mal humor, con tensión y coacción (Mc Reynolds, 1994).

La tercera dimensión perseverancia frente lo negativo o desgano motivado por el anhelo de progreso y autocontrol. Siendo sus atributos son: a) Persistencia, forma psíquica

producto del aprendizaje y evoluciona como una destreza habilidad del individuo en pro y encajando a la falta de otras, implica ser incansable e insistente en la búsqueda de cualquier meta (Pérez, 2017). b) Consecución de metas, es la esencia de efectuar un trabajo analizando criterios para tomar decisiones correctas y evaluar que se logró (Pérez, 2017). c) Disciplina, su cimiento en la capacidad lógica de lo que pasará después de nuestras acciones, se prioriza el valor del respeto por el ser humano con ética (Goñi, 1996).

La cuarta dimensión satisfacción personal que incluye entender el sentido y la existencia en el presente y forma de participar en su realidad. Sus indicadores son: a) Optimismo, ayuda a promover los estados saludables y el favorecer el confort grupal del ser humano, el cual está ligado a como se simbolizan sus razonamientos de formas de existir a diversos eventos, que tiene que desafiar, en pro de la mejora de la naturaleza humana. (Seligman, 2004). Por último, la quinta dimensión sentirse bien individualmente, tenemos toda la independencia con pleno poder de decisión y por lo mismo somos particulares e irrepetibles (Anzola, 2004). Sus atributos: a) libertad, persona no regulada por leyes civiles ni militares que denieguen su actuación, no forma parte las legislaciones dadas para los fines comunitarios y determinados (Hernández, 2000). b) Flexibilidad, es la capacidad de adecuarnos a diferentes pedidos y eventos del emporio profesional.

MÉTODO

Se utilizó el enfoque cuantitativo pues recogió datos que muestran la veracidad de las hipótesis, sustentadas en la medición numérica y estadística, de tipo básico.

La población censal fue conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Estatal Isabel Chimpu Ocllo del distrito de San Martín de Porres. Se utilizó la técnica de la encuesta para las dos variables. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la estadística descriptiva y la inferencial, finalmente el Rho Spearman.

RESULTADOS

En la matriz de correlaciones que se indican, se reconoce la conexión de las variables y dimensiones del análisis, aceptándose la población de 70 encuestados de la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo, encontrando las siguientes conclusiones. Respecto a la hipótesis general entre la conexión entre Liderazgo transformacional y resiliencia se tiene que la conexión positiva moderada descubierta por el coeficiente de Rho de Spearman de (Rho 0,621** y p-valor 0,000). $p_valor < 0.05$; involucrando declinar la hipótesis nula, o sea, a mayor Liderazgo mayor resiliencia.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la conexión entre Influencia Idealizada y la resiliencia se adquiere por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,542** y p-valor 0,000) esta conclusión supone declinar la hipótesis nula, en otros términos, a mayor influencia idealizada mayor resiliencia. En

cuanto a la hipótesis específica 2, la conexión entre la motivación inspiracional y la resiliencia se adquiere por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,620** y p-valor 0,000) esta conclusión supone declinar la hipótesis nula, en otros términos, a mayor motivación inspiracional mayor resiliencia.

En cuanto a la hipótesis específica 3, la conexión entre estimulación Intelectual y resiliencia se adquiere por coeficiente de correlación moderado (Rho 0,584 ** y p-valor 0,000) esta conclusión supone dimitir la hipótesis nula, en otros términos, a mayor estimulación intelectual mayor resiliencia. En referencia a la hipótesis específica 4, la conexión entre consideración individualizada y resiliencia se adquiere coeficiente de correlación moderado (Rho ,550** y p-valor 0,000) esta conclusión supone dimitir la hipótesis nula, en otros términos, a mayor estimulación intelectual mayor resiliencia. Finalmente, la conexión entre Liderazgo transformacional y el desarrollo de la resiliencia (Rho 0,621** y p-valor 0,000) $p_valor < 0.05$; aprueba una relación positiva moderada, en otros términos, a mayor liderazgo mayor resiliencia.

De todas estas conclusiones, es factible afirmar que existe una correlación positiva moderada entre las variables de análisis y sus dimensiones, por lo que, el $p_valor < 0.05$ implica dimitir la hipótesis nula.

Tabla 1. Relación de las variables y sus dimensiones con los modelos y competentes capaces de romper

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

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

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

DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional y la resiliencia está vinculado en un valor de concordancia positivo moderado (Rho 0,621 y p-valor 0,000); acerca de los efectos representativos se ubicó que la variable liderazgo transformacional de acuerdo a los pedagogos el 34.3% opina que es negativo, el 37.1% los juzgan regular y el 28.6% estima como exacto; con respecto a la variable resiliencia el 35.7% es desfavorable, el 31.4% la estima regular y el 32.9% exacto. Estos efectos están de acorde con el desenlace de Enríquez (2017) sostiene en su investigación referente a la condición ejercidos por directivos de instituciones educativa primarias, reconoció que la gestión transformacional se lleva a cabo de forma distinguida por causas asociadas al grupo etario, el género y el origen de la institución educativa. Colby (2017), sostiene que se adolece de líderes educacionales

modelos y aumentar jerarquías educadoras que estimule a la comunidad educativa. Estos efectos encontramos en la investigación llevada a cabo en la Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, donde la comunidad educativa busca la preparación permanentemente a fin de encontrar la excelencia a través de la formación continua.

La influencia idealizada y la resiliencia está vinculada con un Rho de Spearman positivo medido de 0,542 y con una estimación trascendental de 0,00; esta consecuencia fueron diversos a los encontrados por Rojas (2016), el que manifestó una prominente conexión dentro de las variables, afirmando la función de este liderazgo desde el punto de vista individual vinculados a la cualidad, la incitación y entusiasmo ofrecidos en la institución. En correlación por consiguiente Bueno y Orozco

(2019), expresaron la envergadura de formar una conexión efectiva intrínseca dentro de las instituciones, probado en función de una buena conducción, que fomente un espacio armonioso y articulado. Conforme puntualizaron los investigadores logramos citar partiendo de nuestros productos que los miembros de la comunidad educativa están en capacidad de enriquecer figuras vinculados con nuestro compromiso, personalidad y empatía, condiciones indispensables que debe distinguir a todo líder transformador educativo.

La motivación inspiracional y la resiliencia están íntimamente vinculadas, con un Rho de Spearman positivo medido de 0,620 y su trascendencia es de 0,000; los efectos muestran coherencia a los hallados por Yarleque (2018), el encontró elevada vinculación entre variables, porque se efectúan incesantes acompañamientos de soporte socioemocional a los integrantes de la comunidad educativa para que se sientan armonizados con la institución. Desde una posición contemplativa Luperdi (2018), mencionó, el rol de los líderes educativos es incentivar e infundir frecuentemente al personal docente para que asuman un compromiso para el cumplimiento de sus objetivos. En la contribución exhibida existe una igualdad de resultados sopesamos en robustecer el liderazgo transformacional de los directivos y sean ejemplo de guía, aliento y estímulo para que la comunidad educativa se integren en la tarea desarrollar en la Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres.

La estimulación intelectual y la resiliencia están vinculados con un Rho es de 0,584 positivo medido y su relevancia de 0,000, los productos posponen a los alcanzados por Lema (2017), ubicándolo en alta coherencia entre las variables, por el liderazgo aplicado en la comunidad educativa, por su parte Martínez (2015), evidenció conexión expresiva alta por los logros alcanzados, por la promoción permanente del docente a fin de potenciar creatividad e imaginación ante cualquier complicación que enfrenten. Estas conclusiones posponen los productos representativos de esta investigación, ubicándose con autenticidad la obligación de tonificar la incentivación intelectual de los docentes y no demarcar en distribuir conocimientos.

La consideración individualizada y la resiliencia están vinculados con un Rho Spearman de tipo positivo medido de 0,550 y su relevancia de 0,000. Con correspondencia a lo manifestado López (2017), deduce que un líder es un prototipo a seguir de los demás y evidenciar certeza, estabilidad y firmeza. Para Huillca (2015), existen líderes no profesan predominio positivo a sus adeptos, demasiados exhiben conductas autoritarias que influyen las relaciones armónicas con los integrantes de la comunidad. Estas conclusiones fueron diversos a nuestra comunidad educativa, a nivel directivo como a nivel del grupo de maestros deben estrechar el liderazgo mediante la excelencia y competencias gerenciales adicionadas con un método humanístico funcional.

CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional y la resiliencia está vinculada con una concordancia positiva medida (Rho 0,621 y p-valor 0,000), entre ambas variables de investigación en profesores de la Institución Educativa Estatal Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, en consecuencia, se cumple el propósito general de investigación.

La influencia idealizada y la resiliencia está vinculada con una concordancia positiva medida (Rho 0,542 y p-valor 0,000) en profesores de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, en consecuencia, se cumple el propósito específico de investigación.

La motivación inspiracional y la resiliencia está vinculada, con una concordancia positiva medida (Rho 0,620 y p-valor 0,000) en profesores de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres en consecuencia se cumple el propósito específico de investigación.

La estimulación intelectual y la resiliencia se vincula con un nivel de concordancia positiva medida (Rho 0,584 y p-valor 0,000) en profesores de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres, en consecuencia, se cumple el propósito específico de investigación.

La consideración individualizada y la resiliencia se vincula con una concordancia positiva medida (Rho 0,550 y p-valor 0,000) en profesores de una Institución Educativa Estatal de San Martín de Porres en consecuencia se cumple el propósito específico de investigación.

REFERENCIAS

- Aguaded, M. & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas* 28,167179. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/viewFile/3831/5211>
- Alles, M. (2007). *Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe*. Ediciones Graniza S.A. Uruguay
- Anzola, M. (2004). *Promoción de la Resiliencia como Factor de Protección de Hijos de Madres Adolescentes*, Mérida - Venezuela, *Revista Educere*, Año 8, N° 26. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602611.pdf>
- Avia, M., & Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial
- Bass, B. (1985). *Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional*. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid. España
- Barcena, B. (2016). *El liderazgo de Francisco. Las claves de un innovador*. Ediciones B. Argentina S.A. https://kupdf.net/download/el-liderazgo-de-francisco-bernardo-barcelona_59b4aa4fdc0d60e85cf30a46_pdf
- Bayón, D. (2000). *América Latina en sus artes*. Siglo veintiuno editores S.A. DECV. UNESCO. http://biblioteca.culturaypatrimonio.gob.ec/cgi-bin/koha/opac_search.pl?q=au:Bay%C3%B3n,%20Dami%C3%A1n
- Bourdieu, P. (2000). *La Teoría Del Capital Social: Una Crítica En Perspectiva Latinoamericana*, Universidad de la

- República Uruguay. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254036>
- Bueno, D. & Orozco, L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. (Tesis para maestría) Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia
- Colby, J. (2017). The Role of Broaden-and-Build Schema and Employee Motivation in the Relationship Between Transformational Leadership and Subordinate Outcomes. California State University. San Bernardino. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/499/>
- Cicchetti, D. (2003). Resilience and vulnerability. Adaptation in the context of childhood adversities. Cambridge, RU: Cambridge University Press. <https://static1.squarespace.com/static/575ed63a45bf21ca6a0a5cc5/t/576c623759cc68e22a30f45c/1466720850066>
- Dellepiane, L. (2004). Liderazgo. México: Fondo de Cultura Económica
- Enríquez, L. (2017) Liderazgo transformacional en directores de primaria de la provincia de Concepción (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú
- Goñi, A. (1996) Psicología de la educación sociopersonal. Editorial Fundamentos Colección Ciencia. <https://books.google.com.pe/>