



Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



Tesis

**“Engagement y resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas
Emblemáticas de Cusco, 2023”**

Línea de Investigación: Enfoque
cuantitativo, alcance correlacional y diseño
no experimental.

Presentado por:

Bach. Clara Isabel Romero Zuñiga

Código ORCID: 0009-0002-2328-1733

Tesis para optar al título profesional de:

Psicóloga

Asesora:

Mg. Ps. Karola Espejo Abarca

Código ORCID: 0000-0002-3004-9919

Cusco-Perú

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Clara Isabel Romero Zúñiga
Número de documento de identidad	70938208
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0002-2328-1733
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Karola Espejo Abarca
Número de documento de identidad	45634597
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-3004-9919
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Guido Américo Torres Castillo
Número de documento de identidad	24484917
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Vanessa Rozas Calderon
Número de documento de identidad	70031934
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Rocío Liney Pezúa Vásquez
Número de documento de identidad	40110608
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Garet Del Castillo Estrada
Número de documento de identidad	41884386
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental.



Dedicatoria

A mi madre, que sola ha sabido formarme en valores, perseverancia y buenos sentimientos. A ella que hasta el día de hoy me brindó su apoyo incondicional por sobre todas las cosas.

A ti, mujer guerrera, te dedico este logro que juntas lo conseguimos.

Te amo mamá.

Clara Isabel Romero Zuñiga



Agradecimientos

A Dios, por otorgarme la existencia, la fortaleza y la guía para marchar firmemente.

A mi madre, por siempre apoyarme, demostrarme afecto a través del dialogo, abrazos y recomendaciones en los días malos, por sus caricias a mi corazón en momentos de tribulación, por sus sonrisas de satisfacción y motivación en este largo camino.

A mis hermanos, por ser incondicionales en vida y ser un apoyo visible.

A mi novio, por significar una gran motivación en este periodo de mi vida.

Los amo infinitamente a todos ustedes

Clara Isabel Romero Zuñiga



Resumen

El presente estudio tuvo por finalidad determinar la relación entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. La metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño no experimental. La conformación de la población se dio por 516 docentes de tres I.E. Emblemáticas de Cusco, siendo la muestra de 221 docentes. Como instrumentos se utilizaron la Utrecht Work *Engagement* Scale – UWES y la Escala de Resiliencia Docente (ER-D). Los resultados evidenciaron que, para un 43.9% de docentes el nivel de *engagement* fue medio, mientras que para un 52% de docentes el nivel de resiliencia fue medio. Se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes, con un valor p de 0.000 y un valor de Rho de Spearman de 0.370**, entendiéndose que, ante un mayor compromiso de los docentes con sus actividades laborales se espera un incremento de la resiliencia de ellos.

Palabras clave: *Engagement*, resiliencia, docentes, instituciones educativas emblemáticas.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between engagement and resilience of teachers of the Emblematic Educational Institutions of Cusco, 2023. The methodology was of a basic type, quantitative approach, correlational scope, non-experimental design. The population consisted of 516 teachers from three I.E. Emblematic of Cusco, being the sample of 221 teachers. The Utrecht Work Engagement Scale - UWES and the Teacher Resilience Scale (ER-D) were used as instruments. The results showed that for 43.9% of teachers the level of engagement was medium, while for 52% of teachers the level of resilience was medium. It was concluded that there is a positive and significant relationship between teacher engagement and resilience of teachers, with a p value of 0.000 and Rho of Spearman value of 0.370**, understanding that, given a greater commitment of teachers to their work activities, an increase in their resilience is expected.

Keywords: Engagement, resilience, teachers, emblematic educational institutions.



TESIS POST SUSTENTACIÓN

por Clara Isabel Romero Zuñiga

Fecha de entrega: 25-sep-2023 08:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2177013430

Nombre del archivo: Tesis_-_Clara_Isabel_Romero_Z_iga.pdf (1.95M)

Total de palabras: 26181

Total de caracteres: 147708





Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



Tesis

**“Engagement y resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas
Emblemáticas de Cusco, 2023”**

Línea de Investigación: Enfoque
cuantitativo, alcance correlacional y diseño
no experimental.

Presentado por:

Bach. Clara Isabel Romero Zuñiga

Código ORCID: 0009-0002-2328-1733

Tesis para optar al título profesional de:

Psicóloga

Asesora:

Mg. Ps. Karola Espejo Abarca

Código ORCID: 0000-0002-3004-9919



Cusco-Perú

2023



INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

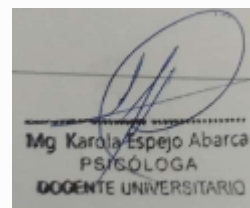


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Clara Isabel Romero Zuñiga
Título del ejercicio: TESIS CLARA ROMERO PRE DICTAMEN
Título de la entrega: TESIS POST SUSTENTACIÓN
Nombre del archivo: Tesis_-_Clara_Isabel_Romero_Z_iga.pdf
Tamaño del archivo: 1.95M
Total páginas: 123
Total de palabras: 26,181
Total de caracteres: 147,708
Fecha de entrega: 25-sept.-2023 08:39p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2177013430





Jurado de Tesis

Mtra. Ps. Vanessa Rozas Calderón

Dictaminante

Dr. Ps. Guido Américo Torres Castillo

Dictaminante

Replicante

Dra. Rocío Liney Pezúa Vásquez

Replicante

Mg. Ps. Gareth Del Castillo Estrada

Asesora

Mg. Ps. Karola Espejo Abarca



Índice

1. Capítulo I: Introducción	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación de problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación	6
1.3.1. Conveniencia.....	6
1.3.2. Relevancia social.....	6
1.3.3. Implicaciones prácticas	7
1.3.4. Valor teórico.....	7
1.3.5. Utilidad metodológica.....	7
1.4. Objetivos de investigación.....	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
1.5. Delimitación del estudio	9
1.5.1. Delimitación espacial	9
1.5.2. Delimitación temporal.....	9
1.6. Aspectos éticos.....	9
2. Capítulo II: Marco teórico	11
2.1. Antecedentes del Estudio.....	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.1.3. Antecedentes locales	16
2.2. Bases Teóricas	17



2.2.1.	<i>Engagement</i>	17
2.2.2.	Resiliencia	25
2.2.3.	La relación entre <i>engagement</i> y resiliencia	34
2.2.4.	Gestión educativa	35
2.3.	Hipótesis	37
2.3.1.	Hipótesis General	37
2.3.2.	Hipótesis Específicas.....	38
2.4.	Variables	39
2.4.1.	Identificación de variables	39
2.4.2.	Operacionalización de variables.....	40
2.5.	Definición de términos.....	42
2.5.1.	<i>Engagement</i>	42
2.5.2.	Vigor.....	42
2.5.3.	Dedicación.....	42
2.5.4.	Absorción	42
2.5.5.	Participación.....	42
2.5.6.	Resiliencia	43
3.	Capítulo III: Método	44
3.1.	Enfoque del estudio.....	44
3.2.	Alcance del estudio	44
3.3.	Diseño de investigación	44
3.4.	Población.....	45
3.5.	Muestra	46
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1.	Escala de <i>Engagement</i> Laboral de Utrecht (UWES)	53
3.6.2.	Escala de Resiliencia Docente (ER-D).....	54



3.7. Plan de Análisis de datos	56
4. Capítulo IV: Resultados	58
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos.....	58
4.2. Resultados respecto al objetivo general	74
5. Capítulo V: Discusión.....	76
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes	76
5.2. Limitaciones de estudio	79
5.3. Comparación crítica de la literatura existente.....	79
5.4. Implicancias del estudio.....	83
Conclusiones.....	85
Recomendaciones	86
Referencias bibliográficas.....	88
Apéndices.....	98
Apéndice 1. Matriz de consistencia	99
Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos	101
Apéndice 3. Consentimiento informado	106
Apéndice 4. Prueba de normalidad	107
Apéndice 5. Prueba de fiabilidad de los instrumentos	109
Apéndice 6. Autorización de aplicación de los instrumentos	111



Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable engagement.....	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable resiliencia	41
Tabla 3. Distribución de la población de estudio por I.E.....	46
Tabla 4. Distribución de la muestra de estudio por I.E.....	47
Tabla 5. Distribución de la muestra de estudio según edad por I.E.....	48
Tabla 6. Distribución de la muestra de estudio según sexo por I.E.	48
Tabla 7. Distribución de la muestra de estudio según posee alguna discapacidad por I.E.	49
Tabla 8. Distribución de la muestra de estudio según título profesional por I.E.	49
Tabla 9. Distribución de la muestra de estudio según grado académico por I.E.	50
Tabla 10. Distribución de la muestra de estudio según nivel en que enseña por I.E.	50
Tabla 11. Distribución de la muestra de estudio según turno en el que enseña por I.E.....	51
Tabla 12. Distribución de la muestra de estudio según tiempo de servicio por I.E.	51
Tabla 13. Distribución de la muestra de estudio según situación laboral por I.E.	52
Tabla 14. Distribución de la muestra de estudio según condición económica por I.E.	52
Tabla 15. Nivel de engagement de los docentes de las instituciones.....	59
Tabla 16. Nivel de vigor de los docentes de las instituciones.....	60
Tabla 17. Nivel de dedicación de los docentes de las instituciones.....	61
Tabla 18. Nivel de absorción de los docentes de las instituciones	62
Tabla 19. Nivel de resiliencia de los docentes de las instituciones.....	63
Tabla 20. Nivel de participación significativa de los docentes de las instituciones	65
Tabla 21. Nivel de conducta prosocial de los docentes de las instituciones.....	66
Tabla 22. Nivel de autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones	67
Tabla 23. Nivel de percepción de apoyo de los docentes de las instituciones.....	69
Tabla 24. Relación entre engagement y participación significativa de los docentes de las instituciones	70
Tabla 25. Relación entre engagement y conducta prosocial de los docentes de las instituciones.....	71
Tabla 26. Relación entre engagement y autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones	73
Tabla 27. Relación entre engagement y percepción de apoyo de los docentes de las instituciones	74
Tabla 28. Relación entre engagement y resiliencia de los docentes de las instituciones.....	75



Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	45
Figura 2. Nivel de engagement de los docentes de las instituciones	59
Figura 3. Nivel de vigor de los docentes de las instituciones	60
Figura 4. Nivel de dedicación de los docentes de las instituciones	61
Figura 5. Nivel de absorción de los docentes de las instituciones.....	62
Figura 6. Nivel de resiliencia de los docentes de las instituciones	64
Figura 7. Nivel de participación significativa de los docentes de las instituciones.....	65
Figura 8. Nivel de conducta prosocial de los docentes de las instituciones	66
Figura 9. Nivel de autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones.....	68
Figura 10. Nivel de percepción de apoyo de los docentes de las instituciones	69



Capítulo I:

Introducción

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día, el trabajo realizado por los docentes es de suma relevancia en la política educativa a nivel nacional. Se espera que la preparación de los profesores sea excelente, con el propósito de que puedan cumplir eficazmente con sus responsabilidades profesionales, lo cual es indispensable para mejorar la calidad de su servicio. Además, los docentes participan en un proceso de aprendizaje organizacional, tanto a nivel individual como en grupos dentro de sus instituciones educativas, lo que fortalece sus habilidades y capacidades a nivel cognitivo.

El *engagement* de los docentes es una característica importante en el bienestar y rendimiento de estos, teniendo un impacto en el compromiso de los alumnos, significando un motor que lleva al éxito académico de los estudiantes. El proceso de motivación está representado por el *engagement*, que refiere a un estado mental positivo, siendo satisfactorio y estando vinculado con las actividades laborales, teniendo como cualidades al vigor, la dedicación y la absorción. Docentes comprometidos cuentan con altos niveles de energía y resistencia mental cuando se encuentran en sus labores matutinas del trabajo, implicados en lo que realizan y le dan un sentido, su tiempo en su área laboral tiene una duración rápida porque enfocan toda su concentración en sus acciones aquí, quedando absortos (Corso de Zúñiga et al., 2020).

El *engagement* se manifiesta cuando el trabajo y los recursos personales satisfacen las demandas laborales, y estos recursos contribuyen a fortalecer los rasgos optimistas, como la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia. Es importante destacar que la resiliencia desempeña un papel fundamental, ya que tiene un impacto significativo en la estimulación del *engagement* de los trabajadores (Oluwaseyi, 2021). La resiliencia se define como un recurso individual que capacita



a los docentes para responder de manera efectiva, demostrando un afrontamiento adaptativo frente a los desafíos y conflictos en su entorno laboral (Skinner et al., 2014 como se citó en Salmela et al., 2019).

Las personas resilientes son aquellas que, incluso cuando se enfrentan a actividades académicas abrumadoras, mantienen su compromiso y perseverancia (Romano et al., 2021). Existen recursos laborales que brindan apoyo para abordar las demandas laborales. Entre estos recursos, se encuentran los recursos personales, que se refieren al estado psicológico individual y pueden incluir la autoeficacia y la resiliencia. Estos recursos desempeñan un papel fundamental en la percepción del impacto y el control en un contexto laboral específico. Además de ser una fuente de apoyo para los empleados en cuestiones laborales, también tienen una importancia individual significativa, ya que son un componente clave para lograr el *engagement* laboral (Adrianzen et al., 2021).

Los docentes se enfrentan a diversas cargas laborales que constituyen un grupo de exigencias (Ordóñez y Saltos 2018), a nivel cognitivo, social, psíquico y físico. En el caso de los profesores, las actividades diarias incluyen tareas como las labores académicas realizadas fuera del horario de clases, la enseñanza en el aula con los alumnos y las responsabilidades administrativas y burocráticas. En este sentido, el nuevo modelo educativo busca fomentar una mayor interacción entre los docentes y los alumnos. Sin embargo, González et al. (2015) señalan que la interacción diaria entre las personas puede llevar a signos de fatiga tanto a nivel psicológico como físico.

Por lo tanto, las demandas laborales de los profesores, que incluyen tareas administrativas, académicas y de innovación pedagógica, a menudo reducen el tiempo disponible para el descanso y la planificación de sus actividades educativas. Esta situación puede poner en riesgo la calidad del servicio educativo que ofrecen (Ordóñez y Saltos, 2018). Para Piñuel (como se citó en Unda et



al., 2016) el exceso de carga laboral en el profesorado puede dar lugar a la aparición de signos de estrés, que se manifiestan a través de señales como ansiedad, dificultades en la concentración, agotamiento, falta de sueño, entre otros.

Ante esta situación, es crucial que los docentes cultiven el *engagement* y la resiliencia en su vida laboral como una forma de mantenerse motivados y buscar soluciones efectivas a los conflictos que puedan surgir. Según Gifford y Young (2021) dado que el *engagement* es un estado psicológico que experimentan los empleados al desempeñar sus funciones en el entorno laboral, los docentes se encuentran inmersos en sus actividades laborales, cargados de energía y entusiasmo por lo que hacen. En el contexto educativo, esta dinámica reviste gran importancia, ya que permite que los docentes desempeñen su labor con mayor eficacia, dado que se encuentran comprometidos con su trabajo y, por ende, se esfuerzan por ofrecer un desempeño de calidad en la enseñanza.

A nivel nacional, las cifras sobre resiliencia en docentes de Lima Metropolitana del estudio de Segura (2021) sorprenden y reflejan la relevancia de esta capacidad en docentes, pues un 46% constató contar con un nivel de resiliencia alto, lo cual permite que el docente tolere conflictos y logre superarlos. En relación al *engagement*, un estudio realizado por Mudarra (2019) revela que los docentes reportan un nivel medio de *engagement* del 46.2%. Estos resultados indican que existe margen para mejorar su compromiso, lo que podría beneficiar tanto a la institución educativa como a los estudiantes.

A nivel local, sobre el *engagement*, se tiene un estudio realizado por Aymachoque (2022), en Quispicanchis, donde se midió el compromiso de los docentes, teniendo un nivel regular del 56%, siendo una cifra que es posible de mejorar, ofreciéndose espacios para que se genere el *engagement* del docente. Adicionalmente, en una investigación realizada por Torres y Chávez (2021), donde se tomó también en consideración a otras ciudades además de Cusco, se evidenció



que el nivel de resiliencia de los docentes era realmente preocupante, contando con un 71.29% para el nivel bajo y un 28.71% para el nivel alto.

En el Cusco, existen Instituciones Educativas Públicas que tienen una gran trayectoria brindando una educación a niños y jóvenes durante varios años. Entre las Instituciones Educativas Emblemáticas se tiene a la I.E. Clorinda Matto de Turner, Inca Garcilaso de la Vega y el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias. Pero, en el transcurso de los años, estos docentes han podido experimentar algunas situaciones que han podido afectar su engagement y su resiliencia en su puesto laboral.

Los docentes en dichas I.E. Emblemáticas imparten sus materias a una considerable cantidad de alumnos de manera diaria y continua, y eso podría traducirse en una carga laboral significativa donde podrían experimentar agotamiento y la disminución de su compromiso, pero es ahí donde la resiliencia se convierte en algo crucial para poder lidiar con esa problemática. Otra circunstancia que podrían experimentar los docentes es la falta de implementación de recursos educativos, como materiales adecuados, tecnología, infraestructura óptima, entre otros, que podrían llevar a un desgaste emocional por la falta de aprovisionamiento de dichos materiales, donde un buen nivel de resiliencia podría ayudarles a encontrar soluciones a pesar de las limitaciones manteniendo un buen *engagement* con la institución.

Por otro lado, la valoración de su trabajo es importante, pues por el contrario podría disminuir su nivel de engagement, pero si cuenta con una buena resiliencia podría permitirles mantener su motivación a pesar de la falta de reconocimiento externo. Por ejemplo, en los países en vías de desarrollo, los docentes a menudo se ven enfrentados a la tarea de enseñar a más de 40 estudiantes, a menudo careciendo de recursos adecuados y formación continua para desempeñar sus responsabilidades. A esto se suma que, ésta es una de las profesiones peor remuneradas y a



diferencia de esto, en los países desarrollados, los modelos pedagógicos y filosóficos de las instituciones educativas no se basan en un enfoque neoliberal, sino en uno centrado en el desarrollo humano. A esto se añade el impacto positivo de las mejoras tecnológicas, que facilitan un acceso más amplio a la información en un mundo globalizado (Osorio & Borja, 2020).

Además, los docentes son modelos a seguir para sus estudiantes y, como tales, deben ser los primeros en inculcarles habilidades para desarrollar la resiliencia y el *engagement*. Es esencial que demuestren comportamientos y actitudes que permitan a los alumnos enfrentar desafíos y adversidades, así como mantener un compromiso con sus responsabilidades en todas las circunstancias de la vida. Por ello, un alto nivel de *engagement*, por parte de los docentes, puede traducirse en la toma de iniciativas en la institución educativa, un mayor esfuerzo y una actitud positiva, lo que beneficia tanto a los profesores como a los alumnos.

Por tal motivo, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco. A partir de ello, poder evaluar la situación en que se encuentran los docentes que brindan su servicio en dichas instituciones públicas.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?



- ¿Cuál es el nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la percepción de apoyo los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

El estudio resultó conveniente ya que tenía como objetivo comprender la relación entre el *engagement* y la resiliencia en docentes, con el fin de evaluar su situación actual en centros educativos emblemáticos y determinar si estaban proporcionando una experiencia adecuada para los estudiantes a su cargo. Además, estas variables eran novedosas en la comunidad de investigación, ya que había pocos estudios realizados actualmente, lo que contribuyó al enriquecimiento del conocimiento sobre estos temas.

1.3.2. Relevancia social

El estudio tuvo una relevancia significativa a nivel social, ya que puede beneficiar tanto a los docentes como a los estudiantes al promover una educación de calidad. Es esencial que los docentes estén comprometidos con su trabajo y sean capaces de adaptarse a las diversas situaciones que pueden surgir a lo largo del período escolar. Además, fue importante obtener una comprensión



de la situación de los docentes en relación con sus responsabilidades diarias en las instituciones educativas, ya que estas tareas forman parte de su rutina y pueden enfrentar desafíos que afecten su desempeño. Además, este estudio contribuyó a sentar las bases para posibles mejoras en la gestión del talento humano por parte del Ministerio de Educación, con el objetivo de fortalecer el cuerpo docente en las escuelas públicas a lo largo del tiempo.

1.3.3. Implicaciones prácticas

El estudio fue de gran importancia a nivel práctico, ya que los resultados y recomendaciones proporcionados servirán como base para la creación de mecanismos estratégicos por parte de las instituciones educativas. Estas estrategias tienen como objetivo mejorar el desempeño de los docentes en la comunidad escolar y promover su bienestar personal. Al identificar la relación entre el compromiso y la resiliencia, se pueden diseñar soluciones específicas que fomenten una mayor satisfacción laboral, una mayor conexión con los estudiantes y una mejor capacidad para enfrentar situaciones desafiantes.

1.3.4. Valor teórico

El presente estudio ha proporcionado un mayor entendimiento de la relación existente entre el *engagement* y la resiliencia, ofreciendo datos actualizados sobre esta relación en docentes de Instituciones Educativas Emblemáticas en la ciudad del Cusco. A través de un análisis estadístico riguroso y una discusión adecuada, se buscó contribuir al conocimiento al respecto, respaldando la información teórica y comparando los resultados con investigaciones similares.

1.3.5. Utilidad metodológica

Mediante el uso de instrumentos estandarizados, como el UWES para medir la variable de *engagement* y la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) para medir la variable de resiliencia, el objetivo fue cuantificar los datos recolectados y, a partir de datos cuantificables, evaluar la relación



entre las variables de estudio. Estos métodos permitieron llevar a cabo las pruebas de hipótesis planteadas de manera adecuada. Además, los métodos utilizados para medir el compromiso y la resiliencia de los docentes podrían adaptarse y aplicarse en diversos contextos de investigación.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- Identificar el nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- Determinar la relación entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- Determinar la relación entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- Determinar la relación entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- Determinar la relación entre el *engagement* y la percepción de apoyo los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.



1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la I.E. Clorinda Matto de Turner y la I.E. Inca Garcilaso de la Vega ubicados en la Av. de la Cultura s/n y el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias ubicado en la Plaza San Francisco s/n. Todos los colegios se encuentran en el distrito y provincia del Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal

La presente investigación fue realizada en el año 2023.

1.6. Aspectos éticos

De acuerdo con el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en caso de realizarse una investigación con personas, se debe tener el consentimiento informado de la población a la que se investigará; siendo el caso de personas incapaces, se debe poseer el asentimiento de un representante legal, conforme el art. 24.

Es esencial considerar que, en el proceso de este estudio, la salud psicológica tanto de los investigadores como de los participantes se encuentra por encima de la propia investigación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 25. Por lo tanto, la prioridad de esta investigación fue preservar la salud psicológica de los docentes encuestados, incluso si ello implicaba un riesgo para el desarrollo del estudio en sí. Además, se garantizó la protección de la identidad de todos los involucrados en el estudio, sin revelar sus datos personales y empleando la información recopilada exclusivamente con fines académicos.

La ejecución de este estudio se llevó a cabo en estricto cumplimiento de los tres principios éticos en la investigación en seres humanos. En primer lugar, se respetó el principio de autonomía, garantizando que las personas o voluntarios para la investigación tuvieran el derecho de decidir de



manera libre e informada si deseaban participar. Por esta razón, se obtuvo el consentimiento informado de cada docente participante. En segundo lugar, se aplicó el principio de beneficencia, promoviendo el bienestar de los participantes y asumiendo la responsabilidad de cuidar su bienestar durante el estudio. Por último, se atendió al principio de justicia, asegurando que los beneficios de la investigación se dirigieran principalmente a los sujetos que participaron en ella (Martín, 2013).



Capítulo II:

Marco teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Robles y Tellez (2020), realizaron una tesis titulada “Relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias – Meta” publicada en la Universidad Santo Tomás. Esta investigación tuvo como objetivo especificar si existe o no una relación entre el síndrome de Burnout y resiliencia en el profesorado de I.E. del sector público en el departamento de Meta, Colombia. La metodología fue cuantitativa, de diseño transaccional correlacional y consideraron una población y muestra estuvieron conformadas por 119 profesores de 20 a 60 años de 3 instituciones. Los resultados evidenciaron que se encontraron relaciones significativas entre las variables; para resiliencia, un 60.5% de los participantes resultaron tener un nivel alto de resiliencia, un 39.5% un nivel medio, y ninguno resultó tener un nivel bajo, entendiendo que los profesores tenían la capacidad de enfrentar los conflictos y resolverlos, concluyendo que “no se obtuvo una relación significativa entre las puntuaciones globales de resiliencia y las del síndrome de burnout en los encuestados.”

Salcedo y Deroncele (2021), realizaron un artículo sobre “*Engagement* y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador” publicado en la Revista Maestro y Sociedad. Este estudio tuvo como finalidad realizar una evaluación sobre los niveles de *engagement* y estrés de rol, así como verificar su relación dentro de una comunidad de docentes en el plano universitario. La metodología usada fue de enfoque mixto, tipo aplicada, transversal, con alcance descriptivo y la totalidad de la comunidad de docentes universitarios fue la población,



teniendo como muestra a 66 docentes de una universidad pública. Los resultados evidenciaron que los niveles de *engagement* en su mayoría eran altos, con un 90.9%, un 9.1% medio y no contando con un nivel bajo. Además, la relación entre las variables resultó ser una relación significativa negativa, concluyendo que “efectivamente existe una relación significativa e inversa o negativa entre *engagement* y estrés de rol, donde se entiende que, si uno sube, la otra baja, siendo analizado con la prueba de los coeficientes del modelo de regresión logística.”

Cachón et al. (2018) realizaron un artículo científico sobre las “Propiedades psicométricas de la *Utrecht Work Engagement Scale* en estudiantes de educación” publicada en la Revista Suma Psicológica. El estudio tuvo por finalidad aplicar la escala UWES-S a estudiantes de educación, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas y personales respecto a su obligación para con los estudios. El cuestionario UWES-S pretendió medir la situación motivacional del estudiante, tomando en cuenta tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación, también el método se fundamentó en la aplicación instrumental y empírica del UWES-S, contando con 17 ítems. Los estudiantes de educación nivel pregrado fueron la población, así como del máster de profesorado; la muestra estuvo compuesta por 373 educandos. Los resultados evidenciaron que las 17 variables presentan una buena distribución, con el valor aceptable por encima de 0.500, concluyendo que “se dieron diferencias significativas referentes a la situación geográfica y el sexo, se tiene que las féminas sienten un mayor compromiso con sus estudios, dentro de este grupo también entrarían los estudiantes que son del sur de España y los latinoamericanos, en comparación con aquellos que viven en el norte.”

Gallego, et al. (2019) realizaron una tesis sobre la “Relación entre calidad de vida laboral y *engagement* en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia” publicado en la Universidad de Manizales. La investigación tuvo como fin determinar la relación entre



calidad de vida laboral y *engagement* en docentes de universidades del sector privado del municipio de Armenia, Colombia. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, de comparación y los docentes de universidades privadas fueron la unidad de estudio y la muestra fue de 41 docentes. Los resultados evidenciaron que el nivel de *engagement* de los docentes fue calificado por la mayoría como alto, y un mínimo como promedio; respecto a la dimensión vigor, cuentan con un 78% superior al promedio, la dimensión dedicación cuenta con un 90% superior al promedio y la dimensión absorción tuvo un 73% de docentes con un nivel por encima del promedio, concluyendo que, respecto a la relación de las dimensiones que refleja ser positiva, ya que la mayoría de las dimensiones resultaron tener un nivel alto de satisfacción, exceptuando a la dimensión “Administración del tiempo libre”, por ende, se entiende que hay evidencia de un compromiso significativo de los docentes referente a las labores que realizan.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bardales (2019) realizó una tesis sobre “Resiliencia y *Engagement* en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura” publicada en la Universidad César Vallejo. El estudio tuvo por finalidad establecer la relación entre resiliencia y *engagement* en el profesorado que compone un programa de educación en zonas rurales. La metodología fue de diseño no experimental, tipo descriptivo, transversal, correlacional. 107 docentes de la zona rural fueron la muestra. Los resultados evidenciaron que no existe asociación entre las variables, considerándose ambas variables como independientes; además, el nivel de *engagement* fue alto con un 15%, promedio con un 44.9%, promedio alto con un 35.5%, y promedio bajo con un 4.7%.; el nivel de resiliencia resultó ser alto con un 26.2%, bajo con un 18.7% y promedio con un 55.1%, concluyendo que no hay relación entre las dos variables y el valor gamma fue de 0.216 y se obtuvo



un nivel de significación de 0.135, por lo tanto, se evidencia que no existe relación significativa entre ambas variables.

Mudarra (2019) realizó una tesis titulada “*Engagement* y aprendizaje organizacional del docente en instituciones educativas públicas” publicada en la Universidad Nacional de Educación. El estudio pretendió establecer la relación entre el *engagement* y el aprendizaje organizacional de docentes de tres instituciones públicas. La metodología fue de enfoque cuantitativo, transversal – no experimental, tipo descriptivo – correlacional. 170 docentes conforman la población. La muestra resultó ser de 119 docentes. Los resultados evidenciaron que los niveles de *engagement* en los docentes fueron altos, siendo un 13.4%, medios con un 46.2% y bajos con un 40.4%, concluyendo que existe asociación directa moderada significativa entre las variables en docentes de tres instituciones en Lima Metropolitana en el año 2017.

Segura (2021) realizó una tesis titulada “Resiliencia y rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana en contexto de pandemia Covid-19, 2021” publicada en la Universidad Peruana Los Andes. Esta investigación tuvo por fin establecer la relación entre resiliencia y rasgos de personalidad en docentes de I.E. El método utilizado fue el científico, con un tipo básico, nivel relacional, diseño correlacional – no experimental transversal. 84 docentes de tres instituciones educativas de Ventanilla y Lima fueron la muestra. Los resultados evidenciaron que el 46% de docentes cuentan con un nivel alto de resiliencia y un 93.8% tiene un rango medio de personalidad y concluyó que sí existe relación directa entre las variables en la profesora, siendo p valor menor a 0,05.

Tacca y Tacca (2019) realizaron un artículo científico titulado “Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos” publicado en la Revista de Investigación Psicológica. El estudio pretendió entender la relación entre el síndrome de Burnout y la resiliencia del profesorado



nacional, la metodología tuvo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional y transeccional. Además, los profesores de educación secundaria de nueve instituciones educativas de Lima fueron considerados como población, donde la muestra fue compuesta por 183 docentes de 39 años como edad promedio. Los resultados evidenciaron que el nivel de resiliencia en docentes se califica como alto con un 32%, medio con un 56% y bajo con un 12%, y se concluyó que “la resiliencia será mayor en el profesorado que tiene más de 40 años, y en aquellos docentes que cuentan con al menos un hijo”.

Medina, et al. (2020) realizó un artículo científico titulado “Resiliencia y *engagement* en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID 19” publicado en la Revista de Inova Educación. El estudio tuvo por finalidad establecer una asociación entre los niveles de la resiliencia y el *engagement* de estudiantes universitarios. La metodología fue hipotética deductiva, diseño correlacional transversal, de tipo descriptivo y 70 estudiantes de 18 a 20 años aproximadamente que estaban en el tercer, cuarto y quinto semestre del 2021 fueron la muestra. Como resultados se tiene que, el nivel de resiliencia en el estudiantado fue del 74.29% como alto, 24.29% como regular y 1.43% como bajo; el nivel de *engagement* se calificó como alto con un 75.71%, regular con un 22.86% y bajo con un 1.43%. Además, existe una relación positiva considerable entre la resiliencia y *engagement* de estos estudiantes, con un nivel de significancia del 0.01, concluyendo que se obtuvo que las variables tuvieron una correlación significativa al nivel de 0,01 (bilateral), asimismo la dimensión vigor obtuvo 0.647, teniendo una alta correlación significativa.

Laureano, et al. (2020) realizó una tesis titulada “Validación de la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana” publicada en la Universidad San Ignacio de Loyola. Esta investigación tuvo como objetivo realizar una validación, así como determinar la confiabilidad de este instrumento en el



profesorado de universidades privadas en Lima. La metodología usada fue de diseño no experimental, tipo cuantitativo, los profesores de pregrado de diferentes universidades privadas en Lima fueron la población, y la muestra fue de 100 docentes. Los resultados arribaron en la validez y confiabilidad de este instrumento, considerándose como altamente confiable; además, las tres dimensiones vigor, dedicación y absorción obtuvieron un 59% de variabilidad total del UWES concluyendo que “Los resultados evidenciaron efectivamente la validez de la UWES. Por otra parte, en relación con la confiabilidad de la UWES, se hizo uso del método de consistencia interna (coeficientes alfa y omega), obteniendo niveles aceptables de fiabilidad”.

2.1.3. Antecedentes locales

De la Torre (2019) realizó una tesis sobre “*Engagement* en el personal administrativo de una entidad prestadora de servicios de saneamiento, Cusco 2019” publicado en la Universidad Andina del Cusco. El estudio tuvo como finalidad conocer el nivel de *engagement* en el personal administrativo en la empresa. Asimismo, la investigación fue no experimental y transversal, de tipo descriptivo, se utilizó el instrumento UWES-17 de Shaufeli y Bakker y la población fueron los colaboradores de la empresa y con una muestra de 104. Los resultados indicaron que gran parte de los encuestados tienen un nivel alto de *engagement*, en la dimensión de vigor, dedicación y absorción se encontraron niveles altos, específicamente entre alto y muy alto, concluyendo que “no se hallaron diferencias significativas según sexo o puesto laboral en los niveles de *engagement*.”

Arias (2019) realizó una tesis sobre “Satisfacción laboral y compromiso en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán de Cusco, 2018” publicada en la Universidad San Antonio Abad del Cusco. La finalidad del estudio fue determinar la relación entre las variables de estudio respecto a los trabajadores. El estudio fue cuantitativo, no



experimental y los instrumentos usados fueron el cuestionario SL-SPC y la escala UWES considerando una población de 128 personas. Los resultados indicaron que se halló una correlación positiva con un valor de 0.63 y un valor $p=0.000<0.05$, concluyendo que “el 70% tuvo un nivel regular de satisfacción laboral, el 39% tuvo un nivel alto de *engagement* y un 39% de nivel medio.”

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Engagement*

El *engagement* es un estado mental en el que una persona que realiza una actividad laboral está totalmente inmersa en ella, sintiéndose llena de entusiasmo y energía por el trabajo (Bakker, A, 2017). Al estar auténticamente implicados, los colaboradores aumentan su presencia personal (compromiso físico, cognitivo y emocional), lo que conduce a un rendimiento activo y pleno. Esta conceptualización original subraya que los trabajadores comprometidos se esfuerzan mucho en su trabajo porque se identifican mucho con él. En la literatura académica, el *engagement* se define y mide con mayor frecuencia como un estado mental positivo y pleno relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker, 2017).

Mientras que los impulsores específicos del *engagement* varían en función del tipo de trabajo, del sector ocupacional y de la organización, el estudio de Bakker (2017), muestra que el *engagement* alcanza su punto máximo cuando los empleados se enfrentan a acontecimientos positivos y a exigencias laborales diarias interesantes, especialmente cuando tienen acceso simultáneo a suficientes recursos laborales. Así, las tareas laborales complejas, los clientes exigentes y la gran presión de tiempo pueden actuar como desafíos cuando los colaboradores reciben suficiente apoyo social de sus colegas, tienen libertad de decisión y pueden utilizar una variedad de sus habilidades mientras trabajan.



A lo largo de los años, se ha definido los recursos laborales como los aspecto físicos, sociales, psicológicos y organizativos del trabajo que son funcionales para lograr los objetivos laborales. Debido a su potencial de motivación, los recursos laborales satisfacen las necesidades psicológicas y ayudan a los empleados a hacer frente a las exigencias del trabajo y a cumplir los objetivos laborales.

Bakker (2017) agrega que el *engagement* es un factor intermedio en un proceso casual en el que las demandas del trabajo y los recursos son los predictores, y el rendimiento del trabajo/organización es el resultado. Para atraer y retener colaboradores altamente calificados, comprometidos y productivos, las organizaciones deben crear entornos laborales que se alineen de manera efectiva con las expectativas de los empleados en relación a sus roles y su entorno de trabajo.

Conforme a lo señalado por Gifford y Young (2021), el *engagement* se refiere a un estado psicológico experimentado por los empleados mientras realizan sus funciones en su lugar de trabajo. Se caracteriza por ser la antítesis del agotamiento cuando se menciona en un contexto negativo. Además, se compone de tres dimensiones principales: vigor, dedicación al trabajo y absorción en la actividad laboral, según el modelo de trabajo de Utrecht.

Asimismo, acorde a Kašpárková et al. (2018), el *engagement* refleja un apoyo para que las personas puedan lograr un mejor desempeño laboral. No solamente eso, el *engagement* vuelve a los trabajadores agentes activos, con un mayor sentimiento de competencia y proyección de mayores metas en su centro de trabajo. Emociones positivas y una actitud de diversión son otros efectos que produce el compromiso del personal en la organización. Asimismo, su sentido de soporte hacia sus compañeros y una mejora en su estado de salud hacen que el trabajador cuente



con un mayor compromiso hacia la institución en la que labora, haciéndose competente y atractivo en el mercado laboral.

2.2.1.1. Efectos del *engagement* en los trabajadores

Según Storey et al. (2009), en el centro laboral, cuando los trabajadores experimentan el *engagement*, es posible percibir efectos positivos del mismo. Dentro de estos efectos se encuentra un incremento en la participación de los trabajadores respecto a los programas que realizan las organizaciones, además de demostrar lealtad, ser susceptibles a un cambio y retención.

Además, se encuentra que hay una disminución del estrés y conflicto de roles, y un incremento de contar con una sensación de control referente al contexto en el que realiza sus actividades laborales, confianza sobre el futuro de la institución, así como en uno mismo, ganas de aprender y deseo de permanecer en la institución, existiendo una disminución en la rotación personal. La motivación, mejora continua, trabajo en equipo y el sentirse identificado con la institución son algunas de las cosas que también genera que exista *engagement* en los trabajadores de una determinada organización (Storey et al., 2009).

2.2.1.2. Maneras en las que se logra el *engagement* en trabajadores

De acuerdo con Storey et al. (2009) la forma en la que se genera *engagement* en los empleados es a través de siete estrategias, que serán explicadas a continuación:

2.2.1.2.1. Visión

Tener una visión a futuro de lo que se desea para la institución no es la única garantía que una organización debe proporcionar para crear *engagement* en sus empleados. También es crucial fomentar la unidad en el equipo, involucrando sus corazones y generando un sentido de orgullo por formar parte de una entidad con metas claras y compartidas. Los trabajadores deben de considerar estos lineamientos con los que ellos se comprometen personalmente para que cree una



especie de identificación, y un posterior vínculo entre institución – empleado. Esta visión tiene características como la claridad, que juega un rol respecto a la guía para un determinado equipo de trabajo, que les haga entender ¿qué tratan de lograr como equipo? Otra característica es la línea de visión, que no es otra cosa que convertir la visión que se tiene de la institución en algo que se vea en acciones y haga que los empleados generen resultados positivos. Asimismo, es importante enfocarse en el futuro, ya que, si se involucra el futuro, los empleados pueden trabajar en equipo para lograr ese resultado esperado. Por último, la emotividad y cognición, debido a que, las visiones no solamente plantean algo, sino generan sentimientos y emociones, especialmente la pasión (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.2. Oportunidad

Detalla la posibilidad de otorgar a los trabajadores el aprendizaje y una vía para crecer por medio de la participación en las actividades laborales. Esta involucra la participación directa, donde se involucran individualmente los trabajadores y la participación indirecta que se da por medio de los órganos de representación del personal, como un sindicato, por ejemplo (Storey et al., 2009).

Así, se garantiza que los empleados participen y sean parte de las decisiones que se den dentro de la organización, brindándoles más oportunidades de involucramiento laboral, y, por lo tanto, sintiéndose parte de la organización. No solamente ello, sino que, con el ofrecimiento de estas oportunidades, los trabajadores tienen más ganas de aprender y tener un crecimiento pleno en su centro laboral (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.3. Impacto

El impacto surge desde el momento en que los trabajadores conciben que su comportamiento y actitud dado dentro de las labores que desempeñan en su centro de trabajo



podría reflejarse en su cliente. Por lo tanto, entienden que, sus acciones marcan una diferencia, siendo importante que cuiden su actuar porque ellos ofrecen un valor a sus clientes, conllevando a que hay una involucración emocional por parte de ellos, y, por lo tanto, se entreguen más al trabajo (Storey et al., 2009).

El empoderamiento de los trabajadores, por tanto, es importante, ya que aportará una mayor seguridad al personal al momento decidir sobre un asunto que tenga alguna repercusión en sus clientes, siendo relevante su constante capacitación en instrucción (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.4. Recompensas e incentivos

El *engagement* en los trabajadores puede incrementar con el aumento de beneficios financieros que se le otorgue por la realización de sus actividades laborales. Esto no es una novedad, pues se puede observar que, al menos la remuneración importante bastante al personal al momento de postular a un puesto laboral o permanecer en uno. Ello puede servir para lograr una sensibilización de los trabajadores. Es importante, por tanto, que se pueda estructurar un sistema de incentivos que conserve el compromiso del personal respecto a la actividad que realizan, con estándares definidos (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.5. Comunidad

La comunidad enfatiza el trabajo en equipo, lo cual, al momento que el trabajador se siente parte de una red de personas, tiende a dar un mayor esfuerzo para lograr concretar las metas determinadas. Además, cabe resaltar que la red social que ejerce presión en el trabajador, haciendo que este muestre un mayor interés, ya que no quiere defraudar a sus colegas (Storey et al., 2009). Adicionalmente, la comunidad tiene un vínculo con el liderazgo. El trabajador está subordinado a un jefe, y este superior debe inspirar respeto y admiración hacia el empleado. Por lo tanto, el rol que desempeñen los superiores en el contexto laboral donde se trabaja será un factor importante



para enriquecer el *engagement* en el personal, ya que los superiores significarán un gran apoyo no solo para beneficio de la institución, sino también del trabajador, al ser un soporte para lograr alcanzar sus metas individuales (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.6. Comunicación

El sistema de comunicación dentro de una organización es un factor relevante al momento de generar *engagement* en los trabajadores. Cuando un empleado está al tanto de lo que sucede en la institución y comprende los acontecimientos, es más probable que se sienta comprometido con su trabajo. Esto crea un sentido de pertenencia, ya que el empleado se identifica plenamente con los objetivos de la organización. Es esencial destacar que la comprensión adecuada es fundamental para facilitar la comunicación entre los empleados y la institución. Cuando la comprensión es deficiente, puede llevar a la ineficiencia y la falta de motivación entre los empleados (Storey et al., 2009).

Además, incluir al personal en este sistema de comunicación hará que su involucramiento crezca más, ya que a algunos empleados les encanta formar parte de esta de red, con el fin de transmitirla a los demás, siendo una evidente forma de lograr que el *engagement* crezca en el personal (Storey et al., 2009).

2.2.1.2.7. Emprendimiento o flexibilidad

La flexibilidad en el entorno de trabajo hace referencia a la tolerancia de los superiores respecto a los trabajadores referente a la vestimenta y lugar de trabajo, espacio de oficina, beneficios, entre otros que le brinden opciones que le han sentir cómodo en el centro de trabajo. Al tomar una decisión, el trabajador cree tener un sentimiento de propiedad, por lo tanto, es más fácil que pueda incrementar su *engagement* (Storey et al., 2009).



Con ello, los superiores toman una posición abierta a la participación de los trabajadores, invitándolos a que compartan nuevas maneras de poder alcanzar los objetivos de la institución. Es decir, gracias a la flexibilidad, hay un enfoque mayor a los resultados que al propio acto en sí (Storey et al., 2009).

2.2.1.3. Vigor

Bakker (2017) manifiesta que el vigor se refiere a los altos niveles de energía y resistencia mental que se dan mientras se trabaja y la capacidad de invertir un esfuerzo considerable en el propio trabajo. De acuerdo con lo desarrollado por Saputra y Ariyanto (2021), el vigor contempla a la interrelación de un grupo de estados afectivos que permanecen en el personal, cuya relación con sus sentimientos se basa en fuerza física, energía emocional y actividad cognitiva. El vigor del personal implica tener resiliencia mental, así como un incremento de energía que permita realizar una inversión real en el centro de trabajo, contando igualmente con un nivel fuerte de persistencia, ya sea en situaciones positivas como negativas.

El vigor tiene que ver con la voluntad y la capacidad de hacer un esfuerzo en el trabajo, concretamente hablando, se refiere a la resiliencia en el trabajo, entorno a la energía, esfuerzo y perseverancia del trabajador, ya sea en situaciones fáciles de llevar, así como en aquellas que demuestren dificultades. Asimismo, cuando un trabajador cuenta con vigor, ello es sinónimo de un alto porcentaje de entusiasmo y energía al trabajar, incluyendo la resistencia que refleja en el centro de trabajo (Storey et al., 2009).

2.2.1.4. Dedicación

Bakker (2017) anuncia que la dedicación indica que uno está muy implicado en su trabajo y experimenta una sensación de sentido, entusiasmo e inspiración. La dedicación en el trabajo refleja la estabilidad emocional del empleado y su actitud positiva hacia sus tareas, con el objetivo



de alcanzar metas establecidas. Además, puede revelar el comportamiento del personal en términos de disciplina, que se basa en el cumplimiento de las normas, así como la resiliencia en la ejecución de sus funciones laborales, incluyendo la capacidad de ser proactivo al enfrentar problemas y buscar soluciones (Saputra & Ariyanto, 2021).

Conforme a lo señalado por Gómez et al. (2019), la dedicación refleja el sentido de entusiasmo, desafío e inspiración en el trabajo. Concretamente tiene que ver con el involucramiento del trabajador respecto a las actividades laborales que realiza, experimentando orgullo, entusiasmo, desafío e inspiración en su centro de trabajo. Para reforzar lo señalado anteriormente se tiene lo desarrollado por Zepeda et al. (2016), que manifiesta que el hecho que el trabajador se involucre en su entorno de trabajo hace que se cree en él un sentimiento de pertenencia, lo cual hace que se sienta identificado con la organización en la que trabaja, llevándolo a tener un mayor interés por las actividades que realiza, sintiéndose satisfecho y con ello, elevando la productividad del área en la que trabaja.

2.2.1.5. Absorción

Bakker (2017) dice que la absorción se refiere a estar totalmente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, por lo que el tiempo pasa rápidamente. La absorción está referida al nivel de concentración del personal al momento de realizar el trabajo ya que enfoca todos sus sentidos a este, perdiendo la noción del tiempo. Adicionalmente, si se tiene un incremento en la absorción dentro del centro de trabajo, ello dará como resultado un mejor rendimiento, debido a que la absorción refiere a esa actitud de estar concentrado, así como poner la seriedad posible para el avance de sus tareas (Saputra & Ariyanto, 2021).

Conforme a lo señalado por Gómez et al. (2019), la absorción queda concebida como el estar inmerso en las actividades laborales, además de disfrutar de lo que se hace, sin estar pendiente



del tiempo, pues se trabaja sin tener sentido del tiempo, dejándose llevar por lo que se está haciendo. Este estado hace que el trabajador no se distraiga, ya que su objetivo es evidente, costándole abandonar la actividad que está realizando debido a su alta concentración.

2.2.2. Resiliencia

La resiliencia hace referencia a la superación de personas respecto a adversidades graves y continuas, teniendo como dicha el logro de sus metas a pesar de encontrarse en esta situación y obteniendo mejores resultados que aquellas que hayan experimentado la misma situación. La resiliencia en los docentes adquiere una relevancia especial, ya que desempeñan sus actividades laborales en instituciones educativas donde forman a individuos. Por lo tanto, es crucial que cuenten con características personales y elementos contextuales que los ayuden a enfrentar desafíos, lo que a su vez contribuye a su satisfacción profesional y bienestar (Boon, 2021).

Adicionalmente, la resiliencia permite alcanzar las condiciones psicológicas del compromiso laboral de Kahn, que incluyen la importancia, seguridad y disponibilidad. En primer lugar, los individuos pueden desarrollar recursos personales y mantener autoevaluaciones positivas, que engloban la autoestima, el sentido de control interno, la estabilidad emocional y la eficacia generalizada. En otras palabras, una autoestima más alta puede ayudar a abordar los problemas que afectan a la organización. En segundo lugar, las personas resilientes tienden a percibir las circunstancias estresantes como menos amenazantes. Por último, son capaces de ejercer control sobre su entorno, lo que contribuye a su compromiso laboral. Todo lo mencionado hace que, además de tener la resiliencia como cualidad dentro de su centro de trabajo, los resilientes se sientan comprometidos con ello, desarrollando el *engagement* (Kašpárková et al., 2018).

En este contexto, se plantea la necesidad de examinar la figura del profesor con habilidades resilientes, dado que el docente en el aula sigue siendo un participante insustituible en el proceso



educativo. Aunque las condiciones materiales y laborales adecuadas mejoran su desempeño, el logro en la enseñanza de los estudiantes depende en última instancia de sus capacidades, formación, cualidades y juicio. Por lo tanto, el objetivo es cambiar características arraigadas en el magisterio, como la falta de prácticas, la carencia de juicio, la incapacidad para asumir responsabilidades por los bajos resultados de aprendizaje, la resistencia al uso de materiales educativos y las tensiones en la relación con los padres, entre otros aspectos (Guerra, 2013).

A pesar del aumento del presupuesto educativo en los últimos años y la mejora de las condiciones laborales, se evidencia que la inversión económica no conduce automáticamente a la satisfacción profesional y social deseada en la enseñanza. Sin abordar otros factores, persistirán deficiencias como la falta de compromiso, pertenencia, solidaridad y convivencia. En esta línea, surge la necesidad de continuar investigando y creando programas que fomenten y refuercen las cualidades resilientes de los docentes y las comunidades educativas. Los docentes tienen la oportunidad de encontrar nuevos motivos para el crecimiento personal y profesional en su propio entorno educativo. El problema es complejo, especialmente en un magisterio en crisis. Por lo tanto, se destaca la importancia de revalorizar la profesión docente al promover capacidades resilientes que faciliten una actitud sólida hacia los procesos de evaluación y certificación. Este enfoque que busca elevar el estatus del docente desde perspectivas académicas y profesionales demanda individuos capaces de enfrentar con éxito los desafíos presentes en la educación peruana (Guerra, 2013).

Guerra (2013) aborda la situación de desarme en la que se encuentran numerosos niños y adolescentes, y cómo la escuela se convierte en su esperanza única para transformar su situación de vulnerabilidad en una de resiliencia. La discusión sobre la conducta resiliente en los entornos educativos adquiere importancia en este contexto. Se menciona que investigadores como



Henderson y Milstein (2003), como se citó en Guerra (2023), señalan que es poco realista esperar que los estudiantes sean resilientes si sus profesores no lo son. Sugiere que la construcción de una educación de calidad y la reivindicación de la figura del docente son procesos interconectados que comparten un elemento crucial: la resiliencia. La idea central es que tanto la creación de un entorno educativo de calidad como la valorización de la profesión docente depende en gran medida de la capacidad de enfrentar desafíos y adversidades, tanto por parte de los educadores como de los estudiantes.

2.2.2.1. Clasificación de la resiliencia

Conforme señala Meneghel et al. (2013), la resiliencia constituye el fortalecimiento de la capacidad de adaptabilidad a un contexto en concreto, la cual se clasifica en resiliencia individual, colectiva y organizacional.

2.2.2.1.1. Resiliencia individual

Este tipo de resiliencia la experimenta la persona en concreto, individualmente, al tener que enfrentarse a sus distintas actividades día a día, en distintas áreas de su vida, ya sea laboral, espiritual, social, académica, etc. Hace referencia a las aptitudes de una persona a nivel individual respecto a los conflictos que se pueda presentar en su rutina (Meneghel, 2013).

Al contar con este tipo de características, la persona puede hacer frente a cualquier complicación que tenga en frente, siendo bastante relevante ello en el área laboral, una de las áreas en la que invierte más tiempo de su vida la persona, fortaleciendo su estabilidad emocional frente a estímulos estresantes que el trabajo pueda ocasionar (Meneghel, 2013).

2.2.2.1.2. Resiliencia colectiva

Este tipo de resiliencia hace referencia a un proceso que pasa una agrupación de personas en general para contar con relevantes aptitudes que le sirvan como soporte frente a situaciones



conflictivas, tales como retrasos en las actividades o su fracaso. La resiliencia colectiva sirve como remedio para la recuperación de un grupo de personas ante acontecimientos negativos, siendo una capacidad efectiva para sobrellevar estas amenazas (Meneghel, 2013).

Cabe resaltar que dependerá del grado de vulnerabilidad que tengan dichos grupos para saber que tanto les afectará y así ellos puedan actuar frente a ello. Conforme señala Alianza para la paz (2019), hay 3 categorías de este tipo de resiliencia:

- Capacidad de absorción. Siendo su objetivo la sobrevivencia, ante una postura indiferente, donde se acepta aquello que se vive.
- Capacidad de adaptación. Donde se da un cambio respecto a la conducta del grupo, para que haya una especie de adecuación frente al conflicto en sí.
- Capacidad de transformación. Con la modificación de las causas del evento conflictivo, el grupo lo sobrelleva mediante la confianza y la participación en equipo.

2.2.2.1.3. Resiliencia organizacional

Este tipo de resiliencia es el producto de un proceso realizado por la institución con el fin de hacer sostenibles sus recursos. La resiliencia organizacional se percibe como la preparación e inversión para una final adaptabilidad, recuperación y resistencia frente a conflictos dentro de la organización, que no solo la institución pueda hacer frente a eso, sino también pueda llevar a la organización a un mejor camino a futuro. (Meneghel, 2013)

De acuerdo con Greszta (2020), la resiliencia organizacional se basará en tres pilares dentro de la institución:

- Resiliencia financiera. Tiene como fin la preparación óptima de la institución frente a eventos conflictivos que puedan perjudicar los activos, liquidez e ingresos.



- Resiliencia operativa. Tiene como objetivo la asimilación del producto desarrollado por los trabajadores, oferta y demanda, servicios tecnológicos, entre otros.
- Resiliencia de reputación. Tiene como finalidad la recepción de la institución respecto a comentarios que vienen fuera de la organización, teniendo como respaldo la fiabilidad y confianza de todas y todos.

2.2.2.2. Importancia de la resiliencia

Señala Ortunio y Guevara (2016), que la resiliencia es un factor relevante en la vida de cualquier persona pues le otorga la capacidad de hacer resistencia frente a situaciones que traen un conflicto de por medio. De ahí radica precisamente su importancia, ya que brinda un soporte ante obstáculos, por ende, es relevante para una institución, que su personal tenga esta facultad, que eleve al trabajador a trascender, a pesar de ver solo oscuridad en su camino.

Además, cabe precisar que la resiliencia, al ser una característica perteneciente a la personalidad que se puede tener, así como no hacerlo, la cual te brinda, frente al contexto conflictivo, una réplica positiva. Por lo tanto, se podrá verificar que efectivamente se cuenta con resiliencia cuando se esté viviendo situaciones con adversidad (Ortunio & Guevara, 2016).

2.2.2.3. Participación significativa

Conforme a lo señalado por Albañil (2015), la participación consiste en un valor que tiene como fin el involucramiento del trabajador en su centro de trabajo, significando tener un espacio social donde pueda expresar su pensamiento, apreciación sobre algo en concreto. La participación está involucrada en cualquier democracia, por lo tanto, es indispensable que se garantice en la institución, y que sea de su interés su mejora constante.

El hecho que se brinde una participación significativa en la organización implica una generación de oportunidades para los docentes en forma concreta, para que ellos aprendan y



refuercen sus conocimientos, teniendo que sus superiores jerárquicos otorgarles mayores responsabilidades para que se cumpla con su activa participación (Segura, 2021).

Guerra (2013) indica que, cómo convertirse en individuos destacados y de apoyo para otros implica diversas acciones, como involucrarse en actividades cooperativas, influir en la formulación y cambio de políticas y reglas, sentirse valorados en su rol y apreciar la responsabilidad aumentada en la toma de decisiones escolares. Esto implica dedicar tiempo y adquirir habilidades para participar de manera efectiva y estar al tanto de los logros de la escuela.

Se destaca que la colaboración entre profesores, además de mejorar la calidad de la enseñanza, también genera una sensación gratificante de seguridad tanto en el docente como en la escuela. Esto crea un modelo de relaciones humanas en el que las personas pueden entenderse y respaldarse condicionalmente, superando las diferencias. El docente, en este contexto, se encarga de crear espacios significativos que fomenten la interacción sin restricciones, comprendiendo la necesidad de lugares donde pueda desarrollar su protagonismo y sentido de pertenencia (Guerra, 2013).

De acuerdo con Mosheti (2013), la participación del docente conlleva no solamente en guiar al estudiantado en su proceso académico, sino también en velar por las decisiones respecto a la operación del presupuesto escolar y asuntos propios del colegio. Se evidenció que un gran porcentaje de profesores no tomaba mucho interés por asuntos internos del colegio. Eso sí, se sienten motivados por conseguir el éxito de sus estudiantes a través de su desarrollo profesional.

2.2.2.4. Conducta prosocial

Tal como lo desarrolla Girón (2019), la conducta prosocial es considerada como aquella conducta tomada por una persona de manera voluntaria para ayudar a otra u otras sin la necesidad de recibir algo a cambio, ofreciendo su ayuda y tiempo, que no cuenta necesariamente con



altruismo como fin. La conducta prosocial en docentes es un componente relevante para la resiliencia de este, debido a que los hace ser personas activas, con facilidad de adaptación y flexibilidad. Además, cuentan con respuestas más positivas comparadas con otras personas, mejorando su comunicación ya que la hace más fluida, así como sentir empatía y contar con conductas prosociales (López, 2012).

El desarrollo de una conducta prosocial en la vida adulta es verdaderamente importante debido a que ayuda a mejorar la convivencia entre seres humanos, generando un incremento en el bienestar personal y social. Tener esta conducta apoya la mejora de la autoestima de otras personas y, a su vez, la de la persona que aplica este apoyo, por lo tanto, beneficia a ambas partes. Además, es una competencia valorada en el ámbito laboral, sobre todo en aquellos puestos donde se tiene una interacción directa con otras personas, como el educacional (Auné et al., 2014).

Guerra (2013) menciona la noción de conducta prosocial, que implica acciones sociales positivas con o sin motivación altruista. Se enfatiza que esta conducta positiva no causa daño ni es agresión. A su vez, se define la motivación altruista como el deseo de favorecer a otros sin esperar beneficios personales. Sin embargo, simplemente preocuparse por el bienestar de los demás o elegirlos como beneficiarios de la educación no es suficiente. Se destaca la importancia de que se sientan queridos, elegidos y respetados. Esta dimensión mide si los docentes buscan oportunidades para interactuar con otros, si brindan y reciben ayuda de sus colegas, si experimentan un sentido de pertenencia a través de mensajes de aprecio y apoyo, y si demuestran confianza en su propio potencial y en el de los demás.

2.2.2.5. Autoestima y aprendizaje

La autoestima significa un bien básico para la existencia de un individuo. En educación, el docente que cuenta con una autoestima fortalecida reflejará ello en la enseñanza que otorgue a los



educandos, mas, al contrario, si su autoestima está empobrecida, simplemente esto será transmitido a los estudiantes, no pudiendo contar con aspecto positivos de la autoestima, como el estar seguro de sí, contar autoconfianza y motivación, así como mantenerse concentrado ante el aprendizaje de algo, detalles relevantes que forman parte del proceso de aprendizaje en las instituciones educativas (Segarra, 2015).

Conforma a lo señalado por Segura (2021), la autoestima de docentes resilientes cuenta con niveles altos, que le permiten obtener conocimientos, así como autorrealizarse. Por otro lado, la motivación es una incentivador para el incremento de la autoestima del docente, donde, al cumplir con sus actividades laborales se siente seguro de sí.

Guerra (2013) aborda la relación entre la autoestima y el proceso de aprendizaje en el contexto docente. Se menciona que, en este factor, los profesores demuestran una autoestima alta, la cual es fomentada por las oportunidades de aprendizaje que tienen. Se establece que la autoestima actúa como un vínculo crucial entre sentirse amado y tener la capacidad de amar, ya que la habilidad de querer y ayudar a otros se basa en la convicción de que cada ser humano merece eso, comenzando por uno mismo. Se destaca que la autoestima y el aprendizaje de competencias personales, especialmente aquellas relacionadas con la interacción con los demás, contribuirá a construir la resiliencia. En el ámbito educativo, se menciona que estos factores pueden ser fortalecidos mediante una valoración positiva del propio desempeño profesional y al dedicar tiempo adecuado al proceso de aprendizaje.

La autoestima en docentes es parte importante para su desempeño como tal, que conforta su crecimiento en la relación docente – estudiante, teniendo una constante interacción durante varios días a la semana. Por lo tanto, la idea que tenga el docente de sí mismo afectará o beneficiará su desempeño como educador. Es importante tener en cuenta que, un profesor no solamente



estructura el contenido de matemáticas, comunicación, educación física o cualquier otra materia, sino también es parte importante de la formación de la autoestima del estudiante (Mbuva, 2017).

2.2.2.6. Percepción de apoyo

Si los docentes perciben el apoyo de sus superiores e iguales, lograrán tener al día sus actividades laborales y sentirse motivados al respecto, más al contrario si no existiría esta percepción, el ambiente laboral se sentiría pesado, descontentando al docente, y consecuentemente bajando su rendimiento laboral (Segura, 2021).

Conforme a lo señalado por Ayodeji et al. (2016), la relación que tenga el docente con sus superiores sí afectaría la efectividad de su trabajo en centro laboral, así como la moral del docente. De modo que, el profesor tendrá un mejor desempeño laboral si la relación con sus superiores es abierta en confianza, en cambio sí existe una relación tajante con ellos, existirá ineficiencia respecto a las labores que realiza, así como falta de confianza y errores. Por ende, los superiores, como los directores de escuelas, deben de ser líderes que trabajen en torno a la democracia, siendo fundamental para ellos apoyar a los docentes cuando existan situaciones de angustia y necesidad.

Complementando a lo mencionado, Guerra (2013) indica que esta dimensión se refiere a la evaluación de si el docente percibe que la comunidad respalda las actividades educativas y si siente un apoyo genuino por parte de las autoridades en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. El propósito fundamental de este reconocimiento y apoyo es fomentar que los docentes desarrollen una percepción realista de sus propias capacidades y potencialidades. Se subraya la importancia de que los docentes internalicen la responsabilidad de los aspectos positivos de su labor. Esto implica una revalorización de la enseñanza pública, el respaldo a proyectos de innovación educativa y el reconocimiento y recompensa de la excelencia en la docencia.



2.2.3. La relación entre *engagement* y resiliencia

La relación entre ambas variables es evidente. De acuerdo con Oluwaseyi (2021), sobre la teoría planteada por Schaufeli y Bakker, el *engagement* se ve reflejado como un trabajo positivo y satisfactorio, contando con las características del vigor, dedicación y absorción. Precisamente en la primera característica se observa la resiliencia en el trabajo, ya que alude al nivel de energía y a la capacidad para confrontar los problemas y sobrellevarlos. Por lo tanto, se entiende que no son variables individuales, sino que tienen un vínculo firme. El *engagement* se da cuando el trabajo y los recursos personales satisfacen las demandas laborales, y estos recursos ayudan a mejorar los rasgos optimistas a través de la autoeficacia, optimismo y resiliencia, haciendo énfasis en esta última impactando para estimular el *engagement* de los trabajadores.

Adicionalmente, el *engagement* y la resiliencia tienen una relación positiva, en son que el *engagement* constituye un concepto más positivo, contando con un aspecto positivo de bienestar. Que exista una participación de resiliencia hace que se dé un aspecto positivo del crecimiento del *engagement*, debido a que la energía y el entusiasmo se ve reflejado en las actividades laborales de los empleados (González E. , 2012).

La resiliencia aumenta el *engagement* dentro del centro de trabajo, y ello, a su vez, contribuye a la mejora del desempeño laboral. De acuerdo con lo desarrollado por Kašpárkova et al. (2018), al tener trabajadores resilientes, ellos se comprometen con las actividades laborales a pesar de circunstancias de adversidad. Además, considera a la resiliencia como un antecedente del *engagement* en el trabajo, ya que el *engagement* será considerado como el resultado de la resiliencia de los empleados.



2.2.4. Gestión educativa

La gestión educativa es caracterizada por una visión amplia referente a las posibilidades en la realidad sobre una organización para alcanzar un objetivo determinado o dar solución a alguna situación. Por lo tanto, es un conjunto de acciones integradas entre sí para lograr una meta en un plazo determinado, siendo una acción primordial de la administración y el eslabón intermedio entre las finalidades que se quiere cumplir y la planificación (Torres, 2015).

Además, se logra consolidar la gestión educativa a través de dispositivos de dirección, cambio, participación, organización, integración y una evaluación de retroalimentación constante. El desarrollo se basa en la implementación de mejoras y la realización de acciones en el contexto educativo, donde se identifican necesidades específicas. Este contexto se ve como una oportunidad para la planificación, ya que requiere atención y permite que se gestionen dentro de un período de tiempo definido. En este proceso, se visualizan metas para lograr el desarrollo de todos los involucrados en la institución (Rico, 2016).

2.2.4.1. Docentes del nivel escolar

Los educadores tienen un vínculo con el conocimiento de forma directa, siendo una profesión cuya función de educar debe ser desarrollada como una competencia técnica. El que se brinde una educación de calidad dependerá de aquello que ofrezcan los profesionales de la educación. La orientación de la formación y la construcción de la educación del alumnado es una competencia general cuya relevancia repercute en los inicios de la vida académica de sus estudiantes (Tourriñan, 2019). El nivel secundario se refiere al nivel educativo que precede al universitario y tiene una gran relevancia, ya que constituye la última etapa de formación obligatoria para los estudiantes. En esta etapa, los estudiantes toman decisiones sobre si desean continuar su educación en un nivel superior o no. Además, el nivel de conocimiento desarrollado en la



educación secundaria es más avanzado en comparación con la educación primaria. Por lo tanto, el desempeño de los profesores desempeña un papel crucial en el logro del aprendizaje de los estudiantes en este nivel.

El papel del docente en la educación de los estudiantes es de suma relevancia, ya que, a través de su experiencia profesional, traza el camino hacia el logro del aprendizaje. Lo hace mediante la utilización de materiales didácticos y métodos efectivos. El desarrollo individual y, en última instancia, el progreso de la sociedad depende en gran medida de la calidad de la educación que se recibe. Por lo tanto, contar con un líder en el proceso educativo, como lo es el profesor, resulta fundamental para adquirir conocimientos y habilidades (Murati, 2015).

Adicionalmente, se puede mencionar que el profesor tiene como papel principal la educación. La formación de los estudiantes que realiza el docente debe de estar inmerso de amabilidad, cortesía y atención al aprendizaje de ellos. No es posible que se admitan prejuicios, inseguridad o algo negativo que perjudique la formación de los estudiantes, y ello debe de ser asegurado por el profesor, ya que es su responsabilidad contar con la paciencia, profesionalismo y habilidad para detectar alguna dificultad que se presente durante este proceso (Murati, 2015).

2.2.4.2. Práctica docente

Constituye un grupo de relaciones, interacciones y actividades que configuran el contexto laboral en ciertas circunstancias, sean socio históricas e institucionales siendo importante para todos (Achilli, 2008). Por otro lado, el docente mediante sus actividades profesionales se considera como uno de los agentes más significativos para concretar un plan a nivel educativo correspondiente a los tiempos (Ramírez, 2009).

De acuerdo con Vergara (2016) las características de esta práctica educativa incluyen su capacidad para variar constantemente, estar arraigada en un contexto específico y ser compuesta,



ya que su comprensión requiere tener en cuenta el espacio y el tiempo. En este enfoque, el docente no se limita a enseñar aspectos teórico-prácticos de manera rígida, sino que actúa como mediador, desempeñando un papel activo en el desarrollo y la expansión del conocimiento. Además, esta práctica abarca los componentes de la educación a nivel institucional, estableciendo un vínculo que permite llevar a cabo la acción educativa. Se caracteriza por contar con una estructura que abarca tanto contextos como procesos, involucrando a los agentes educativos y persiguiendo metas educativas concretas.

Igualmente, Villalpando (2020) menciona que la práctica docente es una capacidad que tiene el docente para enseñar e intervenir frente a la realidad, que pueden conformar todo tipo de asunto, como decidir sobre algo en concreto, cómo actuar frente a conflictos éticos, por poner algunos ejemplos. En otras palabras, no solamente el docente se basará en aquello escrito en libros o malla curricular, sino que, todo lo aprendido debe ser contextualizado a la realidad que se vive en cada contexto social, para que, aquello que se aprende pueda ser aplicado en situaciones genuinas y cotidianas.

Los docentes como actores educativos tienen el rol de otorgar conocimiento válido para ser aplicado en el contexto real que perciben los estudiantes, siendo una característica subjetiva justamente de este papel que desempeñan. La conexión de lo aprendido con la realidad, por lo tanto, encaminará a los educandos a una educación sin incertidumbre, obteniendo instrumentos que le sean útiles para su vida adulta, posteriormente (Villalpando et al., 2020).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

- HG₁: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.



- HG₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- HE₁: El nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, es medio.
- HE₀: El nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, no es medio.
- HE₂: El nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco es medio.
- HE₀: El nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco no es medio.
- HE₃: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₄: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.



- HE₅: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₆: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la percepción de apoyo de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la percepción de apoyo de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de variables

Variable: *Engagement*

“El *engagement* es un estado mental en el que una persona que realiza una actividad laboral está totalmente inmersa en ella, sintiéndose llena de entusiasmo y energía por el trabajo” (Bakker, A, 2017).

Variable: Resiliencia

“La resiliencia 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” (Guerra, 2013).



2.4.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala
<i>Engagement</i>	“El <i>engagement</i> es un estado mental en el que una persona que realiza una actividad laboral está totalmente inmersa en ella, sintiéndose llena de entusiasmo y energía por el trabajo” (Bakker, A, 2017).	La variable <i>engagement</i> significa un estado psicológico donde se ubica el vigor, la dedicación y la absorción. Se mide mediante la aplicación de la <i>Utrecht Work Engagement Scale – UWES</i> a docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas.	Vigor	- Niveles de energía	Escala de Likert 0 – 6	Ordinal 0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Bastantes veces 5. Casi siempre 6. siempre
				- Resistencia mental		
				- Deseo de esforzarse		
				- Persistencia en el trabajo		
			Dedicación	- Significación		
				- Entusiasmo		
				- Inspiración		
				- Orgullo		
			Absorción	- Reto por el trabajo		
				- Inmersión		
- Felicidad						
				- Situación del trabajo		



Tabla 2.

Operacionalización de la variable resiliencia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala
Resiliencia	“La resiliencia 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” (Guerra, 2013).	Para resiliencia se consideran cuatro constructos como participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo. Para su medición se hace uso de la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) aplicado a docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas.	Participación significativa	<ul style="list-style-type: none"> • Interviene en la elaboración y modificación de las políticas y las reglas. • Se siente valorado en el desempeño de su rol. • Participa en actividades colectivas. • Valora el aumento de responsabilidad del establecimiento educativo como medio de asegurar la intervención del docente en la adopción de decisiones. • Dedicar el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para participar con eficacia. • Está al tanto de lo que sucede y forma parte en los éxitos de la institución educativa. 	Escala de Likert 1 – 5	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Conducta prosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Busca oportunidades de interactuar con otros. • Presta ayuda y la recibe de otros educadores. • Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo. • Demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás. 		
			Autoestima y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene una elevada autoestima que es promovida por oportunidades de aprendizaje. 		
			Percepción de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores. • Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus experiencias laborales. 		



2.5. Definición de términos

2.5.1. Engagement

El *engagement* es un estado mental en el que una persona que realiza una actividad laboral está totalmente inmersa en ella, sintiéndose llena de entusiasmo y energía por el trabajo (Bakker, A, 2017).

2.5.2. Vigor

“El vigor engloba una serie de estados afectivos que persisten en el individuo, y su relación con sus emociones se basa en la fuerza física, la energía emocional y la actividad cognitiva” (Saputra & Ariyanto, 2021).

2.5.3. Dedicación

“La dedicación refleja la estabilidad emocional del empleado, así como una actitud positiva que este desarrolle frente al trabajo, con la finalidad de la concreción de objetivos establecidos” (Saputra & Ariyanto, 2021).

2.5.4. Absorción

“La absorción está referida al nivel de concentración del personal al momento de realizar el trabajo, ya que enfoca todos sus sentidos a este, perdiendo la noción del tiempo” (Saputra & Ariyanto, 2021).

2.5.5. Participación

“La participación consiste en un valor que tiene como fin el involucramiento del trabajador en su centro de trabajo, significando tener un espacio social donde pueda expresar su pensamiento, apreciación sobre algo en concreto” (Albañil, 2015).



2.5.6. Resiliencia

“La resiliencia 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” (Guerra, 2013).



Capítulo III:

Método

3.1. Enfoque del estudio

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifiesta que, el enfoque cuantitativo establece que “los datos tienen la característica de ser numéricos, siendo su recolección fundamentada con la medición” (p. 6). Por ello, en la presente investigación se utilizaron instrumentos estandarizados aceptados por la comunidad científica para medir los resultados en términos cuantitativos.

3.2. Alcance del estudio

La presente investigación fue de alcance correlacional. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las investigaciones correlacionales son consideradas como “investigaciones cuya finalidad es la asociación de variables, siendo comprobada a través de la estadística” (p. 109). Por ende, en el presente estudio se pretendió analizar el grado de asociación real y lógica entre la variable *engagement* y resiliencia.

3.3. Diseño de investigación

En el presente estudio, el diseño de la investigación fue no experimental. Acorde a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “las investigaciones no experimentales son aquellas donde no se da una manipulación directa de las variables, pues se observan a estas en el contexto en el que se desarrollan” (p. 175). Las variables *engagement* y resiliencia no pretendieron ser manipuladas deliberadamente por el investigador, por ello se escogió este diseño de investigación. Su representación se da a continuación:

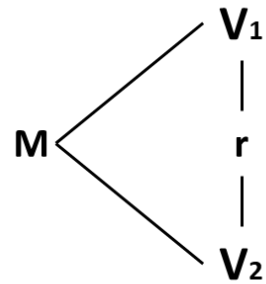


Figura 1. *Diseño de investigación*

Donde:

M: Muestra de docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas.

V1: *Engagement*

r: Relación entre las variables

V2: Resiliencia

3.4. Población

La conformación de la población se dio con 516 docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco. Se consideró la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner, la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega y el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias.

A continuación, se distribuye de la siguiente manera:



Tabla 3.

Distribución de la población de estudio por I.E.

Institución Educativa	Nivel primario	Nivel secundario	Total	%
I.E. Clorinda Matto de Turner	40	120	160	31%
I.E. Inca Garcilaso de la Vega	80	160	240	47%
Glorioso Colegio Nacional de Ciencias	30	86	116	22%
Total	150	366	516	100%

3.5. Muestra

La muestra estuvo compuesta por los docentes de primaria y secundaria de la I.E. antes mencionadas y se determinó mediante un muestreo probabilístico, pues brindó, a todos los individuos a investigar la misma oportunidad de ser seleccionados. Se consideró la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 516}{0.05^2 * (516 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 221$$

Donde:

Z: Grado de confiabilidad	=	1.96
e: Precisión. Error máximo admisible	=	0.05
p: Probabilidad de éxito, esperada	=	0.5
q: Probabilidad de fracaso	=	0.5
N: Tamaño de la población	=	516
n: Tamaño de muestra	=	221



A partir de la muestra hallada, se distribuyó de la siguiente forma para obtener datos significativos de cada institución educativa.

Tabla 4.

Distribución de la muestra de estudio por I.E.

Institución Educativa	Cantidad	%
I.E. Clorinda Matto de Turner	68	31%
I.E. Inca Garcilaso de la Vega	103	47%
Glorioso Colegio Nacional de Ciencias	50	22%
Total	221	100%

A partir de los resultados de la encuesta, se obtuvieron datos sociodemográficos respecto a los docentes encuestado pertenecientes a la muestra de estudio.

Los docentes, en relación con la edad, indicaron que en el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias un 34% tiene de 50 a 56 años mientras que un 6% es menor de 35 años; en la I.E. Clorinda Matto de Turner, un 35.3% tiene de 36 a 42 años, mientras que 10.3% tiene de 50 a 56 años; finalmente, en la I.E. Inca Garcilaso de la Vega, un 31.1.% tiene de 50 a 56 años, mientras que un 6.8% es menor de 35 años.



Tabla 5.

Distribución de la muestra de estudio según edad por I.E.

Edad	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Menores de 35 años	3	6.0%	12	17.6%	7	6.8%	22	10.0%
De 36 a 42 años	6	12.0%	24	35.3%	14	13.6%	44	19.9%
De 43 a 49 años	16	32.0%	17	25.0%	32	31.1%	65	29.4%
de 50 a 56 años	17	34.0%	7	10.3%	32	31.1%	56	25.3%
Mas de 57 años	8	16.0%	8	11.8%	18	17.5%	34	15.4%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Referente al sexo, en la primera I.E. un 60% es femenino, mientras que un 40% es masculino; en la segunda I.E., un 66.2% es femenino, mientras que un 33.8% es masculino; por último, en la tercera, un 64.1% es masculino, mientras que un 35.9% es femenino.

Tabla 6.

Distribución de la muestra de estudio según sexo por I.E.

Sexo	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Femenino	30	60.0%	45	66.2%	37	35.9%	112	51%
Masculino	20	40.0%	23	33.8%	66	64.1%	109	49%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100%

Sobre si poseen alguna discapacidad, de la primera I.E. se tiene que un 94% no tiene alguna discapacidad, mientras que un 6% sí la posee; en la segunda I.E., el 100% no cuenta con alguna discapacidad; por último, en la tercera I.E. un 97.1% no tiene alguna discapacidad, mientras que un 2.9% sí cuenta con alguna.



Tabla 7.

Distribución de la muestra de estudio según posee alguna discapacidad por I.E.

Posee alguna discapacidad	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No	47	94.0%	68	100.0%	100	97.1%	215	97.3%
Sí	3	6.0%	0	0.0%	3	2.9%	6	2.7%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Respecto a si cuentan con un título profesional, en la primera I.E. un 80% tiene un título profesional universitario, mientras que un 20% no lo tiene; en la segunda I.E., un 66.2% lo tiene, mientras que un 33.8% no lo tiene; por último, en la tercera I.E., un 91.3% sí lo tiene, mientras que un 8.7% no lo tiene.

Tabla 8.

Distribución de la muestra de estudio según título profesional por I.E.

Título profesional	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No universitario	10	20.0%	23	33.8%	9	8.7%	42	19.0%
Universitario	40	80.0%	45	66.2%	94	91.3%	179	81.0%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Referente al grado académico se observó que, en el primer colegio, un 50% tiene titulación mientras que un 2% tiene doctorado; en la segunda I.E., un 77.9% tiene titulación, mientras que un 1.5% tiene bachillerato; finalmente, en la tercera I.E. un 57.3% tiene maestría, mientras que un 1% tiene doctorado.



Tabla 9.

Distribución de la muestra de estudio según grado académico por I.E.

Grado académico	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bachillerato	0	0.0%	1	1.5%	2	1.9%	3	1.4%
Doctorado	1	2.0%	0	0.0%	1	1.0%	2	0.9%
Maestría	24	48.0%	14	20.6%	59	57.3%	97	43.9%
Titulación	25	50.0%	53	77.9%	41	39.8%	119	53.8%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Sobre el nivel en el que enseña se tuvo que, en la primera I.E. un 66% enseña en secundaria, mientras que un 34% en primaria; en la segunda I.E., un 72.1% enseña en secundaria, mientras que un 27.9% en primaria; finalizando, en la tercera I.E., un 93.2% enseña en secundaria mientras que un 6.8% en primaria.

Tabla 10.

Distribución de la muestra de estudio según nivel en que enseña por I.E.

Nivel en el que enseña	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Primaria	17	34.0%	19	27.9%	7	6.8%	43	19.5%
Secundaria	33	66.0%	49	72.1%	96	93.2%	178	80.5%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Referente al turno en el que enseña se observó que, en la primera I.E. un 96% enseña en el turno mañana, mientras que un 4% en el turno tarde; en la segunda I.E., un 63.2% enseña en el turno tarde, mientras que un 36.8% en el turno mañana. Por último, en la tercera I.E. un 41.7% enseña en la tarde, mientras que un 26.2% en el turno mañana.



Tabla 11.

Distribución de la muestra de estudio según turno en el que enseña por I.E.

Turno en el que enseña	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mañana	48	96.0%	25	36.8%	27	26.2%	100	45.2%
Noche	0	0.0%	0	0.0%	33	32.0%	33	14.9%
Tarde	2	4.0%	43	63.2%	43	41.7%	88	39.8%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Respecto al tiempo de servicio, del total de encuestados se observó que, en la primera I.E., un 36% viene trabajando de 6 a 15 años, mientras que un 2% menos de 5 años; en la segunda I.E., un 38.2% viene trabajando menos de 5 años, mientras que un 1.5% más de 36 años; finalmente, en la tercera I.E., un 40.8% trabaja de 6 a 15 años, mientras que un 8.7% menos de 5 años.

Tabla 12.

Distribución de la muestra de estudio según tiempo de servicio por I.E.

Tiempo de servicio	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Menos de 5 años	1	2.0%	26	38.2%	9	8.7%	36	16.3%
De 6 a 15 años	18	36.0%	23	33.8%	42	40.8%	83	37.6%
De 16 a 25 años	15	30.0%	15	22.1%	29	28.2%	59	26.7%
De 26 a 35 años	14	28.0%	3	4.4%	23	22.3%	40	18.1%
Más de 36 años	2	4.0%	1	1.5%	0	0.0%	3	1.4%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%



Referente a la situación laboral, en la primera I.E. un 62% es nombrado, mientras que un 38% no lo es; en la segunda I.E., un 52.9% es contratado, mientras que un 47.1% es nombrado; por último, en la tercera I.E., un 59.2% es nombrado, mientras que un 40.8% no lo es.

Tabla 13.

Distribución de la muestra de estudio según situación laboral por I.E.

Situación laboral	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Contratado	19	38.0%	36	52.9%	42	40.8%	97	43.9%
Nombrado	31	62.0%	32	47.1%	61	59.2%	124	56.1%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%

Sobre la condición económica, en la primera I.E. un 88% la califica como regular, mientras que un 12% indica que es buena; en la segunda I.E., un 92.6% la considera como regular, mientras que un 7.4% indica que es buena; finalmente, un 81.6% la califica como regular, mientras que un 18.4% indica que es buena.

Tabla 14.

Distribución de la muestra de estudio según condición económica por I.E.

Condición económica	Glorioso Colegio Nacional de Ciencias		I.E. Clorinda Matto de Turner		I.E. Inca Garcilaso de la Vega		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Buena	6	12.0%	5	7.4%	19	18.4%	30	13.6%
Regular	44	88.0%	63	92.6%	84	81.6%	191	86.4%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	50	100.0%	68	100.0%	103	100.0%	221	100.0%



3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, la cual se aplicó a los docentes de la Instituciones Educativas Emblemáticas del Cusco, usando los siguientes instrumentos:

3.6.1. Escala de *Engagement* Laboral de Utrecht (UWES)

3.6.1.1. Ficha técnica

- **Nombre:** Escala de *Engagement* Laboral de Utrecht
- **Nombre original:** *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*
- **Autores:** Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2004)
- **Procedencia:** “*Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University”
- **Adaptación Española:** De la Cruz, Resendiz, Romero y Domínguez (2017)
- **Adaptación peruana:** Segundo Manuel Mudarra Villacorta (2019), aplicado a una muestra de docentes en Lima.
- **Ámbito de aplicación:** Mayores de 18 años
- **Duración:** 6 a 10 min. Aprox.
- **Forma de aplicación:** Colectiva e individual
- **Número de Ítems:** 17 ítems en total

Descripción de la prueba: Este instrumento se utiliza para medir el grado de compromiso del trabajador en su centro laboral. En base a sus 17 ítems mide el *engagement*, fragmentándolos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, que cuentan con los indicadores de niveles de energía, resistencia mental, deseo de esforzarse y persistencia en el trabajo para la primera



dimensión; significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo para la segunda dimensión; inmersión, felicidad y situación del trabajo para la tercera dimensión.

3.6.1.2. Validez

Para obtener garantías sobre el instrumento se consideraron las validaciones de Mudarra (2019), quien realizó la validez del instrumento, contando con una muestra de 119 docentes que conforman tres I.E. a nivel público en Lima. Laureano et al. (2020) realizó la validación mediante un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, en un total de 100 docentes de 13 universidades privadas en el distrito.

3.6.1.1. Confiabilidad

Laureano et al., (2020) indica una confiabilidad a través del coeficiente alfa y omega, teniendo como resultado niveles aceptables de fiabilidad, siendo válido su aplicación en docentes. Mundarra (2019), se aplicó la prueba v de Aiken, cuyo resultado obtenido implicó la calificación de válido para el instrumento sobre el *engagement*, teniendo un 0.8 para los ítems señalados.

Para esta investigación se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach, que según Torres (2021) es una medida estadística utilizada para evaluar la fiabilidad o consistencia interna de un conjunto de preguntas o ítems que componen un cuestionario o escala de medición. En el presente estudio, se empleó esta herramienta para determinar la confiabilidad del instrumento, dando como resultado un coeficiente de 0,812 representando que el cuestionario era fiable con sus 17 ítems, mediante una prueba piloto de 20 docentes.

3.6.2. Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

3.6.2.1. Ficha Técnica

- **Nombre:** Escala de Resiliencia Docente (ER-D)
- **Autor:** José Luis Guerra Latorre (2010)



- **Procedencia:** “Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente”
- **Ámbito de aplicación:** Docentes
- **Duración:** 20 min. aprox.
- **Forma de aplicación:** Colectiva e individual
- **Número de Ítems:** 69 ítems en total

Descripción de la prueba: Cuenta con cuatro dimensiones, conformadas por la participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo, que permiten medir la resiliencia específicamente de docentes de Educación Básica Regular, así como se recopila las características sociodemográficas de los encuestados.

3.6.2.2. Validez

Se consideró la validez del constructor, por ello, desde el punto de vista de Guerra (2013), la validez del instrumento fue constatada en una muestra de 710 docentes en diferentes centros educativos en el Callao mediante la validación de 10 profesionales con una vinculación en el tema de resiliencia y especialista de metodología de investigación, además de ocho psicólogos y dos educadores. Se les consultó sobre el grado de adecuación de los ítems en torno al tema y se eliminaron aquellos ítems en que tres o más jueces tuviesen observaciones o reparos. Mediante el coeficiente de Aiken se determinó un coeficiente muy alto en sus ítems.

3.6.2.3. Confiabilidad

Guerra (2013) señala que, para la confiabilidad, se utilizó Alfa de Cronbach, que obtuvo como resultado un 0.957, identificando a los instrumentos de Escala de Resiliencia Docente como uno altamente confiable.

Por último, en el estudio realizado por Segura (2021), se contó con un total de 84 docentes para la aplicación del instrumento en dos instituciones educativas de Lima. Para la confiabilidad



se utilizó alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó 0.91, entrando en la categoría de excelente confiabilidad, y, por lo tanto, verificándose la alta confiabilidad del instrumento.

Para el presente estudio se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach, siendo aquella herramienta estadística que se emplea para evaluar la fiabilidad de un conjunto de ítems o preguntas en una encuesta o cuestionario (Torres, 2021). Justamente se empleó esta herramienta para determinar la confiabilidad del instrumento, dando como resultado un coeficiente de 0,901 representando que el cuestionario era fiable con sus 69 ítems, mediante una prueba piloto de 20 docentes.

3.7. Plan de Análisis de datos

Se optó por el uso de los programas estadísticos SPSS y MS Excel para llevar a cabo la descripción de resultados. SPSS fue seleccionado debido a su capacidad robusta para realizar análisis de datos y generar tablas de frecuencias y porcentajes de manera altamente precisa y eficiente. Por otro lado, MS Excel se utilizó para complementar el proceso, ya que es una herramienta ampliamente conocida por su versatilidad en la organización y presentación de datos en formato de hoja de cálculo. Esta combinación de programas permitió una presentación exhaustiva y comprensible de los resultados, facilitando el análisis de las hipótesis específicas y la hipótesis general del estudio.

Además, se empleó la prueba de Rho de Spearman para explorar las relaciones entre las variables de interés. Esta elección se basó en la prueba normalidad de los datos, como se evidenció en el Apéndice 4, donde se demostró que la distribución de los datos no seguía una distribución normal. La prueba de Rho de Spearman no solo determinó la significancia estadística de las relaciones entre variables, sino que también cuantificó la intensidad y la dirección de estas



relaciones, permitiendo así corroborar las hipótesis específicas y la hipótesis general del estudio de manera más precisa.



Capítulo IV:

Resultados

En el siguiente capítulo se describen los resultados de la investigación, con la finalidad de responder a los objetivos planteados. En primer lugar, se desarrollan los objetivos específicos y seguidamente al objetivo general.

4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

Se presenta la primera hipótesis específica:

- HE_1 : El nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, es medio.
- HE_0 : El nivel de *engagement* de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, no es medio.

A partir de ello, respecto al primer objetivo específico se tiene que, del total de encuestados, un 43.9% califica el nivel de *engagement* como medio, un 33.5% como bajo y un 22.6% como alto. Por lo que, se acepta la hipótesis alterna.

Se observa que la mayoría de los docentes de las I.E.E. se encuentran en la categoría de nivel medio de *engagement*, seguido por aquellos con nivel bajo y alto de *engagement*. Estos docentes presentan un nivel intermedio de conexión emocional, motivación y compromiso en su trabajo.



Tabla 15.

Nivel de engagement de los docentes de las instituciones

<i>Engagement</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	74	33.5%
Medio	97	43.9%
Alto	50	22.6%
Total	221	100.0%

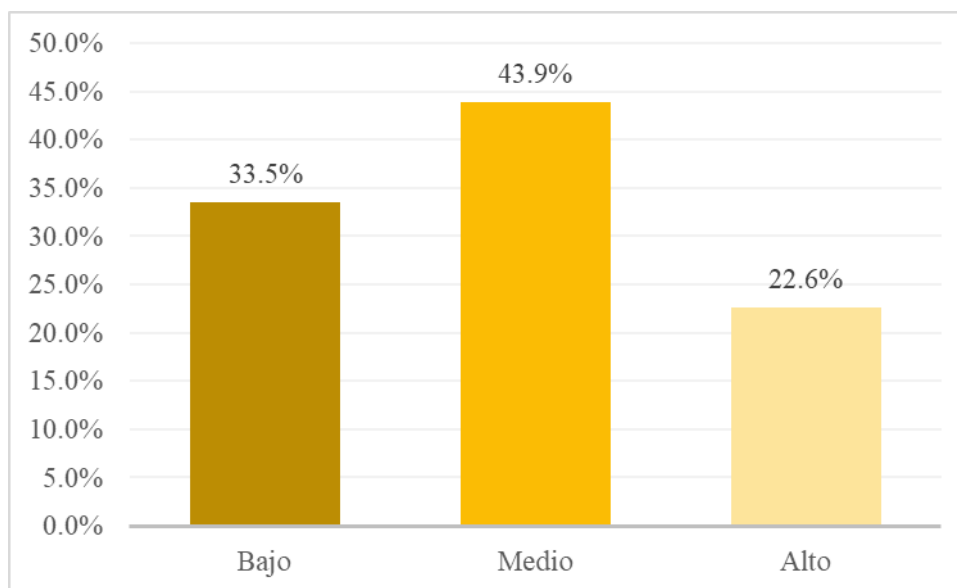


Figura 2. *Nivel de engagement de los docentes de las instituciones*

Referente al nivel de vigor de los docentes se observa que, del total de encuestados, un 41.6% lo califica como medio, un 35.7% como bajo y un 22.6% como alto.

Se ve que generalmente los docentes de las instituciones se encuentran en la categoría de nivel medio de vigor, seguido por aquellos con nivel bajo y alto de vigor. Estos resultados proporcionan información sobre la energía, esfuerzo y perseverancia de los docentes en su trabajo, lo cual está relacionado con su capacidad de enfrentar situaciones laborales y mantener un alto nivel de resiliencia. Se entiende que el nivel de vigor de los docentes está relacionado con la



interrelación de estados afectivos que permanecen en ellos, implicando una fuerza física, energía emocional y actividad cognitiva. El vigor está asociado con la resiliencia mental, la capacidad de invertir en el trabajo y la persistencia, tanto en situaciones favorables como desfavorables.

Tabla 16.

Nivel de vigor de los docentes de las instituciones

Vigor	<i>f</i>	%
Bajo	79	35.7%
Medio	92	41.6%
Alto	50	22.6%
Total	221	100.0%

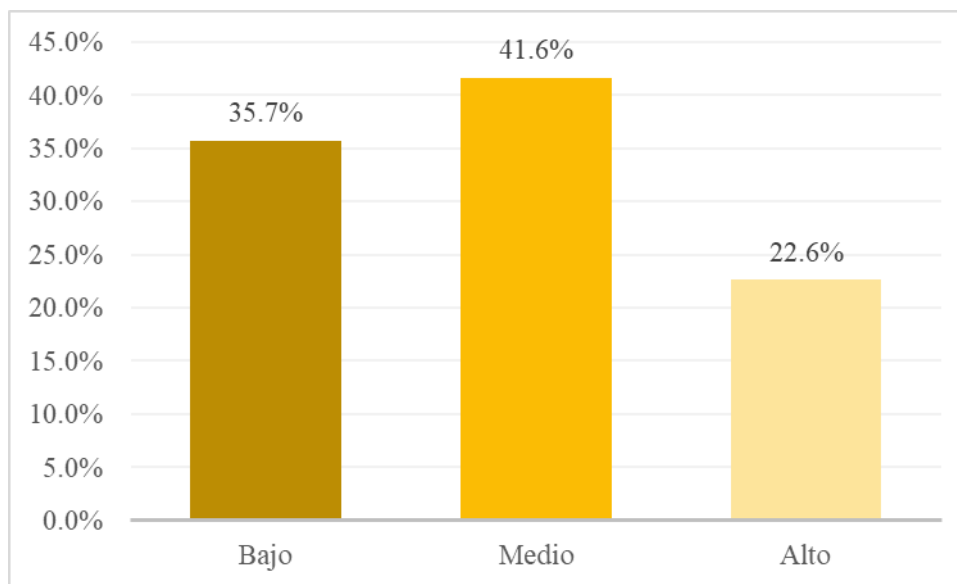


Figura 3. *Nivel de vigor de los docentes de las instituciones*

Respecto al nivel de dedicación de los docentes se tiene que, del total de encuestados, un 54.3% lo considera como medio, un 36.2% como alto y un 9.5% como bajo.

Se entiende que, gran parte de los docentes de las instituciones se encuentran en la categoría de nivel medio de dedicación, seguido por aquellos con nivel alto y bajo de dedicación. Estos resultados reflejan el grado de estabilidad emocional, actitud positiva y compromiso de los



docentes hacia su trabajo. La dedicación está relacionada con el sentido de entusiasmo, desafío, inspiración y la capacidad de involucrarse en las actividades laborales, lo cual puede tener un impacto en la productividad y satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 17

Nivel de dedicación de los docentes de las instituciones

Dedicación	<i>f</i>	%
Bajo	21	9.5%
Medio	120	54.3%
Alto	80	36.2%
Total	221	100.0%

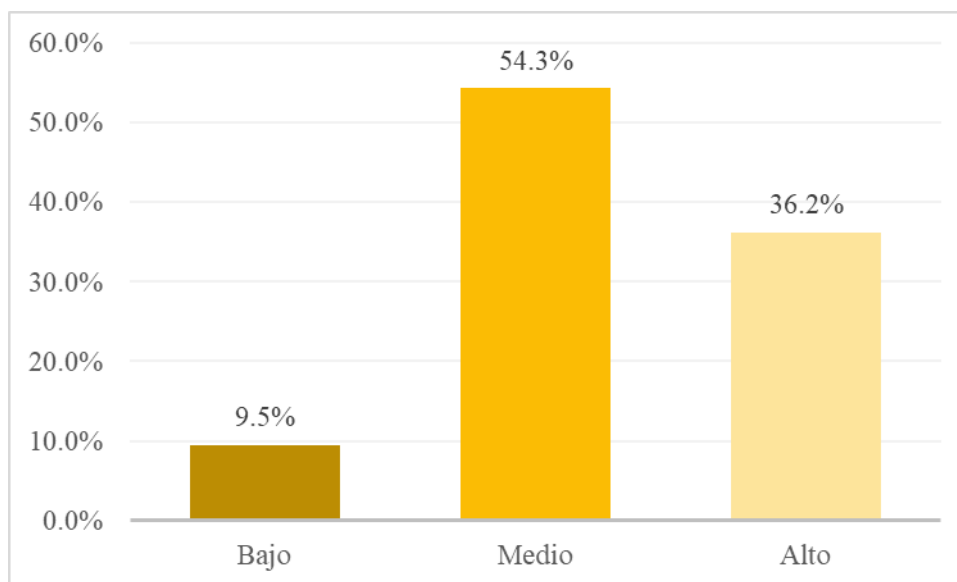


Figura 4. *Nivel de dedicación de los docentes de las instituciones*

Sobre el nivel de absorción de los docentes se observa que, del total de encuestados, un 42.5% lo considera como medio, un 33% como bajo y un 24.4% como alto.

Se ve que, generalmente, los docentes de las instituciones se encuentran en la categoría de nivel medio de absorción, seguido por aquellos con nivel alto y bajo de absorción. Estos resultados reflejan el grado de concentración y disfrute que los docentes experimentan en su trabajo. La



absorción está relacionada con la capacidad de estar inmerso en las actividades laborales, perder la noción del tiempo y mantener una alta concentración, lo que puede influir en el rendimiento y la calidad del trabajo realizado por los docentes. Estos docentes muestran un nivel intermedio de inmersión en sus actividades laborales y la capacidad de disfrutar de lo que hacen. Pueden mantenerse concentrados en sus tareas y perder la noción del tiempo mientras trabajan. Sin embargo, pueden experimentar algunas distracciones ocasionales.

Tabla 18.

Nivel de absorción de los docentes de las instituciones

Absorción	<i>f</i>	%
Bajo	73	33.0%
Medio	94	42.5%
Alto	54	24.4%
Total	221	100.0%

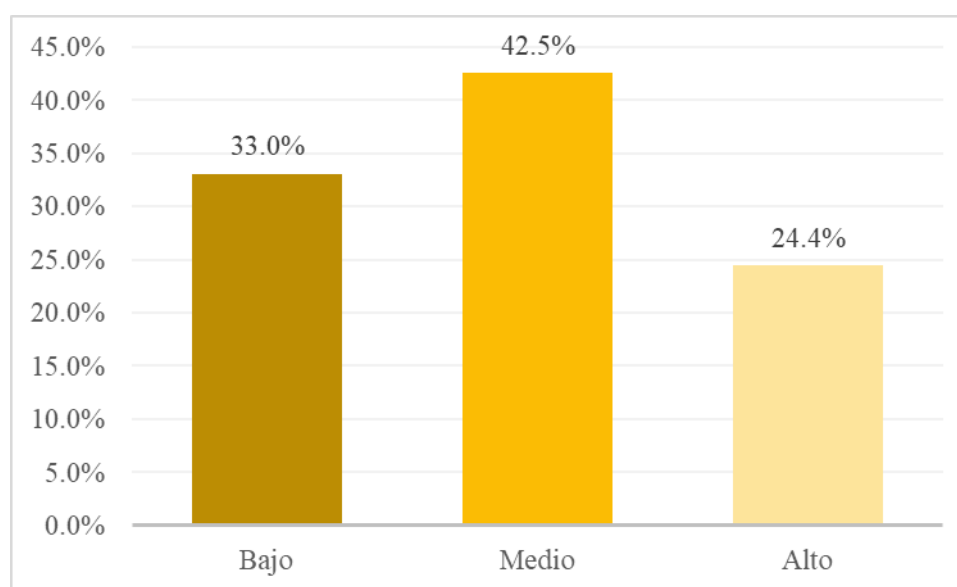


Figura 5. *Nivel de absorción de los docentes de las instituciones*



Se presenta la segunda hipótesis específica:

- HE₂: El nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco es medio.
- HE₀: El nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco no es medio.

A partir de ello, referente al segundo objetivo específico se observa que, del total de encuestados, un 52% tiene un nivel de resiliencia medio, un 24.9% lo considera bajo y un 23.1% como alto. Por lo que, se acepta la hipótesis alterna.

Se observa que, generalmente los docentes se encuentran en la categoría de nivel medio de resiliencia, seguido por aquellos con nivel alto y bajo de resiliencia. Estos resultados reflejan la capacidad de los docentes para enfrentarse a los conflictos y recuperarse de las dificultades en el entorno laboral. La resiliencia es una cualidad importante que puede influir en la forma en que los docentes enfrentan y superan las adversidades, lo que a su vez puede tener un impacto en su bienestar y desempeño en el trabajo.

Estos docentes muestran un nivel intermedio de capacidad para enfrentarse a conflictos y recuperarse de las dificultades. Pueden tener habilidades y recursos para adaptarse y manejar el estrés, pero es posible que necesiten apoyo adicional en ciertas situaciones.

Tabla 19.

Nivel de resiliencia de los docentes de las instituciones

Resiliencia	<i>f</i>	%
Bajo	55	24.9%
Medio	115	52.0%
Alto	51	23.1%
Total	221	100.0%

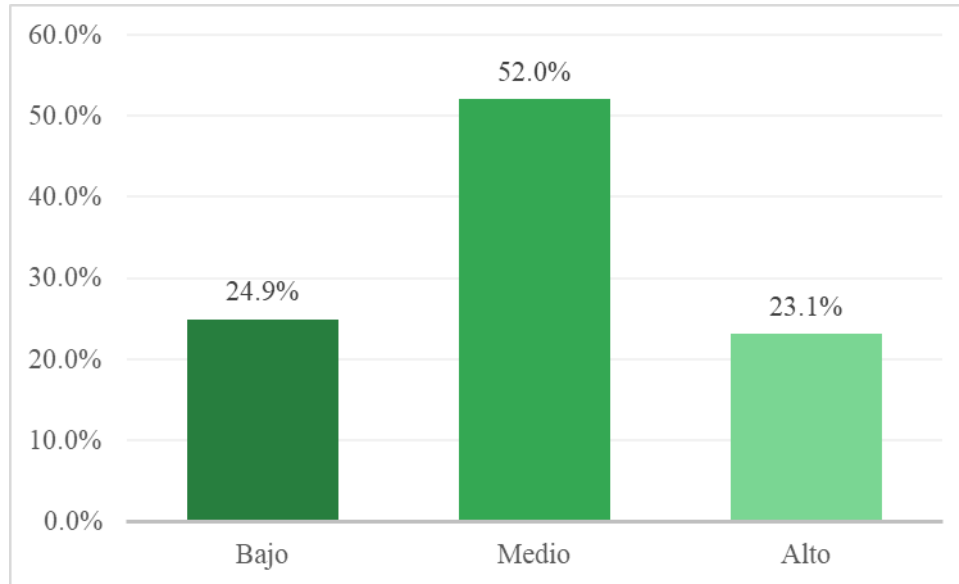


Figura 6. Nivel de resiliencia de los docentes de las instituciones

Respecto al nivel de participación significativa de los docentes se tiene que, del total de encuestados, un 47.1% lo califica como medio, un 33.5% como bajo y un 19.5% como alto.

Se ve que, generalmente los docentes se encuentran en la categoría de nivel medio de participación significativa, seguido por aquellos con nivel bajo y alto de participación significativa. Estos resultados reflejan el grado de involucramiento y compromiso de los docentes en su centro de trabajo. La participación significativa implica la oportunidad de dialogar lo que piensa y contribuir a decidir referente a asuntos, lo cual puede tener un impacto en su sentido de pertenencia, satisfacción laboral y desarrollo profesional.

Los docentes muestran un nivel intermedio de involucramiento y participación en su centro de trabajo. Pueden tener cierto grado de interés en asuntos internos de la institución, pero es posible que no estén plenamente comprometidos en el desarrollo y la toma de decisiones de la organización.



Tabla 20.

Nivel de participación significativa de los docentes de las instituciones

Participación significativa	f	%
Bajo	74	33.5%
Medio	104	47.1%
Alto	43	19.5%
Total	221	100.0%

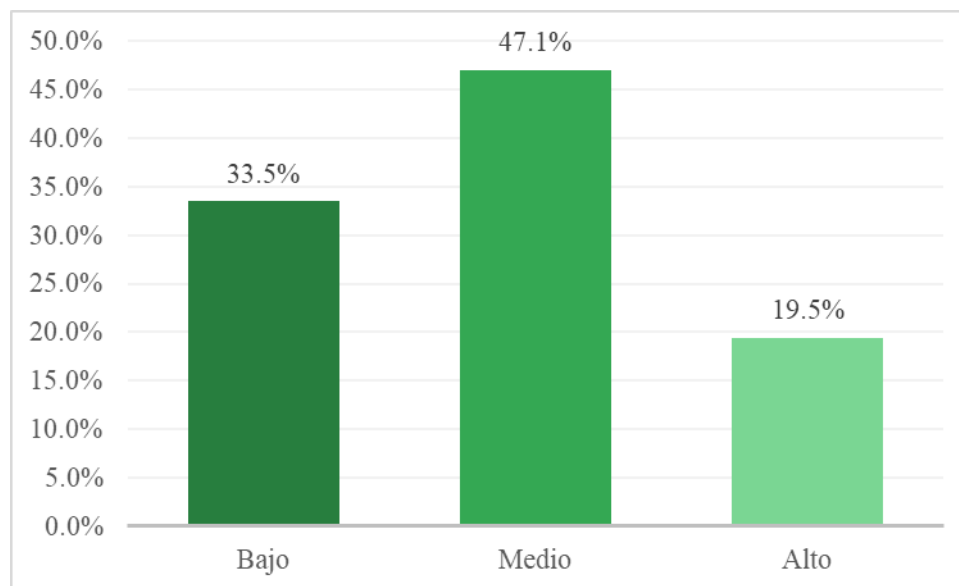


Figura 7. *Nivel de participación significativa de los docentes de las instituciones*

Sobre el nivel de conducta prosocial de los docentes se observa que, del total de encuestados, un 54.3% lo considera como medio, un 24.9% como bajo y un 20.8% como alto.

Se ve que una gran parte de docentes se encuentran en la categoría de nivel medio de conducta prosocial, seguido por aquellos con nivel bajo y alto de conducta prosocial. Estos resultados reflejan el grado de disposición y capacidad de los docentes para ayudar y brindar apoyo a otros de manera voluntaria. La conducta prosocial en los docentes contribuye a la mejora de la convivencia, la comunicación y la empatía, y puede ser un factor relevante para su resiliencia y su



bienestar personal y social. Además, la conducta prosocial es valorada en el ámbito laboral, especialmente en profesiones que involucran interacciones humanas, como la educación. Estos docentes muestran una disposición moderada para ayudar a otros y realizar acciones prosociales de manera voluntaria. Pueden ofrecer ayuda y apoyo en determinadas circunstancias, pero su nivel de conducta prosocial puede variar dependiendo del contexto y las situaciones en las que se encuentren.

Tabla 21.

Nivel de conducta prosocial de los docentes de las instituciones

Conducta prosocial	<i>f</i>	%
Bajo	55	24.9%
Medio	120	54.3%
Alto	46	20.8%
Total	221	100.0%

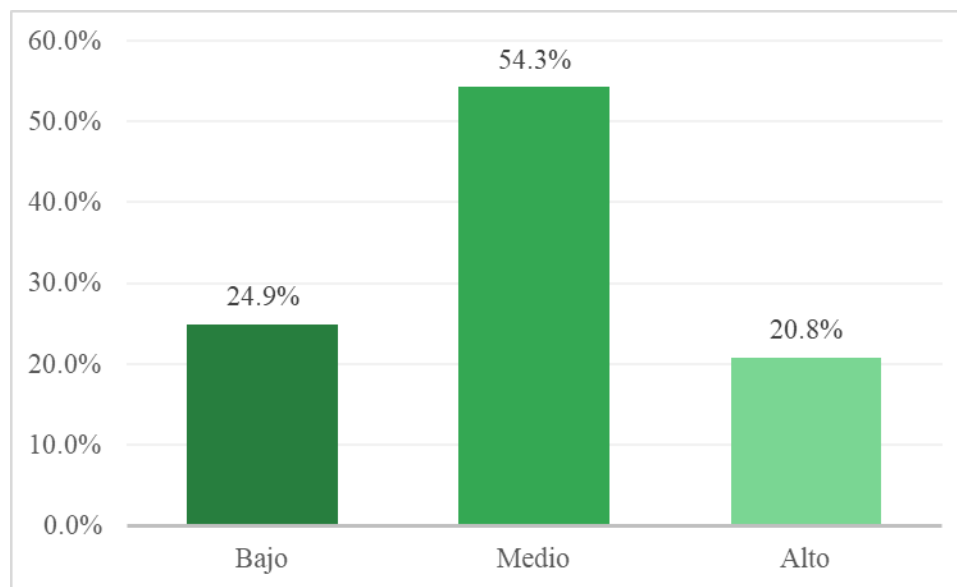


Figura 8. *Nivel de conducta prosocial de los docentes de las instituciones*



Referente al nivel de autoestima y aprendizaje se tiene que, del total de encuestados, un 43% lo califica como medio, un 34.4% como bajo y un 22.6% como alto.

Se observa que, generalmente los docentes se encuentran en la categoría de nivel medio de autoestima y aprendizaje, seguido por aquellos con nivel bajo y alto. Estos resultados reflejan la relevancia de la autoestima en el desempeño de los docentes y en su capacidad para brindar una enseñanza efectiva. La autoestima fortalecida se relaciona con aspectos positivos como la seguridad en sí mismo, la autoconfianza y la motivación, que son fundamentales para el proceso de aprendizaje en las I.E. Además, la autoestima del docente puede influir en el desarrollo de la autoestima de los educandos, ya que tienen un rol relevante en su desarrollo, a nivel académico y personal.

Estos docentes tienen un nivel intermedio de autoestima, lo cual puede tener un impacto variado en su capacidad de enseñanza y aprendizaje. Pueden mostrar un grado moderado de seguridad en sí mismos, autoconfianza y motivación, lo que les permite cumplir con sus tareas laborales de manera adecuada.

Tabla 22.

Nivel de autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones

Autoestima y aprendizaje	<i>f</i>	%
Bajo	76	34.4%
Medio	95	43.0%
Alto	50	22.6%
Total	221	100.0%

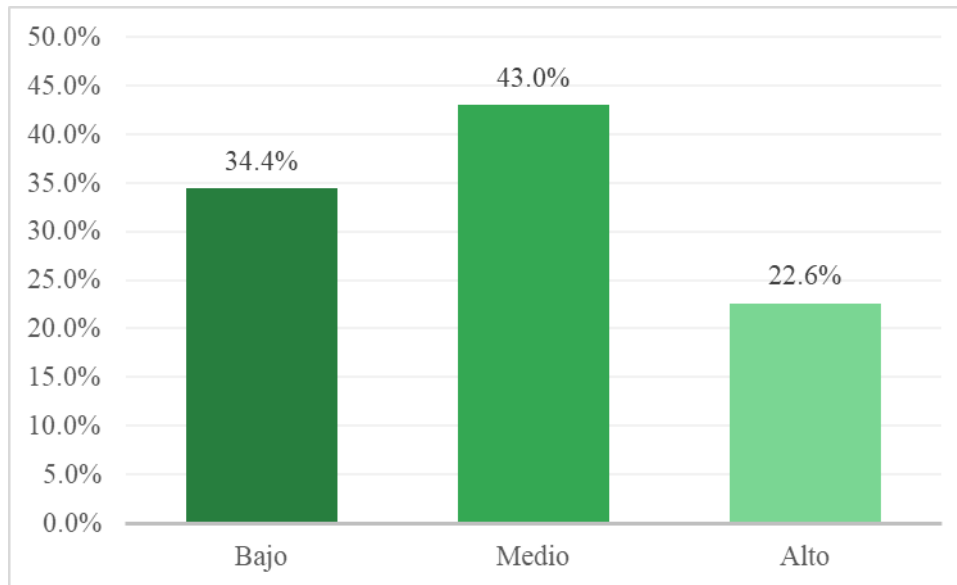


Figura 9. Nivel de autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones

Sobre el nivel de percepción de apoyo de docentes se observa que, del total de encuestados, un 52.5% lo considera de nivel medio, un 27.6% de nivel bajo y un 19.9% de nivel alto.

Se puede ver que gran parte de los docentes tienen una percepción de apoyo medio, seguido por aquellos con percepción baja y alta. Estos resultados resaltan la importancia de la percepción de apoyo por parte de los docentes en su ambiente laboral. Cuando los docentes perciben un mayor apoyo por parte de sus superiores e iguales, pueden mantenerse motivados, realizar sus tareas de manera más efectiva y sentirse respaldados en su trabajo. Por otro lado, una baja percepción de apoyo puede generar insatisfacción y afectar el rendimiento y la moral del docente. Por tanto, es fundamental que los superiores, como los directores de escuelas, fomenten una relación de confianza y apoyo con los docentes para favorecer un entorno laboral positivo y productivo.

Estos docentes conciben un nivel intermedio referente al apoyo con relación a sus superiores e iguales. Aunque no experimentan una falta significativa de apoyo, tampoco sienten un nivel alto de respaldo en su entorno laboral. Esto puede influir en su motivación y desempeño, ya que un mayor apoyo podría generar una mayor satisfacción y compromiso laboral.



Tabla 23.

Nivel de percepción de apoyo de los docentes de las instituciones

Percepción de apoyo	<i>f</i>	%
Bajo	61	27.6%
Medio	116	52.5%
Alto	44	19.9%
Total	221	100.0%

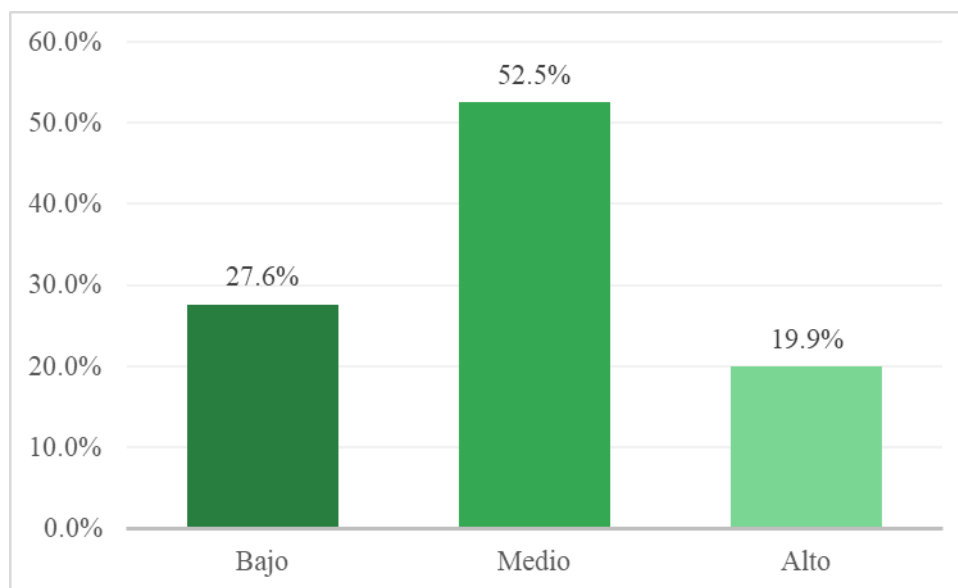


Figura 10. *Nivel de percepción de apoyo de los docentes de las instituciones*

Se presenta la tercera hipótesis específica:

HE₃: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

A partir de ello, referente al tercer objetivo específico sobre la relación entre *engagement* y participación significativa de la comunidad docente se observa que, existe una relación positiva



y significativa entre la variable *engagement* y la dimensión participación significativa, aceptando la hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes es de 0.472**. En este caso, se observa una correlación positiva moderada entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes. La significación bilateral, representada por el valor p, es de 0.000. Esto indica que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo. En otras palabras, la correlación observada entre el *engagement* y la participación significativa de los docentes no se debe al azar, sino que existe una relación real y significativa entre ambas variables.

Estos hallazgos sugieren que los docentes que se sienten más comprometidos y entusiasmados con su trabajo también tienden a participar de manera más significativa en las actividades y decisiones relacionadas con su labor educativa.

Tabla 24.

Relación entre engagement y participación significativa de los docentes de las instituciones

		<i>Engagement</i>
Participación significativa	Coeficiente de correlación	0,472**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

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

Se presenta la cuarta hipótesis específica:

- HE₄: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.



A partir de ello, respecto al cuarto objetivo específico sobre la relación entre *engagement* y conducta prosocial de la comunidad docente se tiene que, existe una relación positiva y significativa entre la variable *engagement* y la dimensión conducta prosocial, aceptando la hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación de 0.249** indica una correlación positiva y moderada entre estas dos variables. Además, el valor de p (0.000) indica que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo. En otras palabras, la correlación observada entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes no se debe al azar, sino que existe una relación real y significativa entre ambas variables.

Esto significa que los docentes que muestran un mayor nivel de *engagement* también tienden a exhibir una conducta prosocial más pronunciada. Estos resultados sugieren que los docentes comprometidos y entusiastas son más propensos a involucrarse en comportamientos prosociales, como ayudar a sus colegas, apoyar a los estudiantes y contribuir al bienestar general de la institución.

Tabla 25.

Relación entre engagement y conducta prosocial de los docentes de las instituciones

		<i>Engagement</i>
	Coeficiente de correlación	0,249**
Conducta prosocial	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

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



Se presenta la quinta hipótesis específica:

- HE₅: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

A partir de ello, referente al quinto objetivo específico sobre la relación entre *engagement* y autoestima y aprendizaje de la comunidad docente se tiene que, existe una relación positiva y significativa entre la variable *engagement* y la dimensión autoestima y aprendizaje, aceptando la hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación de 0.237** indica una correlación positiva y moderada entre estas dos variables. Además, el valor de p (0.000) indica que el resultado de la correlación es estadísticamente significativo. En otras palabras, la correlación observada entre el *engagement* y la autoestima y aprendizaje de los docentes no se debe al azar, sino que existe una relación real y significativa entre ambas variables.

Esto significa que los docentes que presentan un mayor nivel de *engagement* también tienden a tener una autoestima y un aprendizaje más positivos. Estos resultados sugieren que los docentes comprometidos y entusiastas tienen una mayor autoestima y se involucran más activamente en su propio aprendizaje. Esto puede influir en su capacidad para enfrentar desafíos, mantener una actitud positiva y buscar oportunidades de desarrollo profesional.



Tabla 26.

Relación entre engagement y autoestima y aprendizaje de los docentes de las instituciones

<i>Engagement</i>		
Autoestima y aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,237**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

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

Se presenta la sexta hipótesis específica:

- HE₆: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la percepción de apoyo de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HE₀: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la percepción de apoyo de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

A partir de ello, referente al sexto objetivo específico sobre la relación entre *engagement* y percepción de apoyo de la comunidad docente se tiene que, no hay una relación significativa entre la variable *engagement* y la dimensión percepción de apoyo, por lo que se rechaza la hipótesis alterna, aceptando la nula.

El coeficiente de correlación de 0.113 indica una correlación débil entre estas dos variables. Además, el valor de p (0.095) sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que otros factores pueden influir en el *engagement* de los docentes, y la percepción de apoyo puede no ser un factor determinante en este caso particular.



Tabla 27.

Relación entre engagement y percepción de apoyo de los docentes de las instituciones

<i>Engagement</i>		
	Coefficiente de correlación	0.113
Percepción de apoyo	Sig. (bilateral)	0.095
	N	221

4.2. Resultados respecto al objetivo general

Se presenta la hipótesis general:

- HG_1 : Existe una relación significativa entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.
- HG_0 : No existe una relación significativa entre el *engagement* y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.

A partir de ello, referente al objetivo general sobre la relación entre *engagement* y resiliencia de la comunidad docente se tiene que, sí existe una relación positiva y significativa entre la variable *engagement* y la variable resiliencia. Para ello, primero se realizó la prueba de normalidad, indicando que la distribución de los datos no es normal, para la variable *Engagement* el valor del estadístico de Kolmogorov-Smirnov es 0.161, con un valor de p de $0.000 < 0.05$ y para la variable Resiliencia, el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es 0.163, con un valor de p de $0.000 < 0.05$ (Apéndice 4). Por lo tanto, el estadístico utilizado fue la prueba de Rho de Spearman para responder al objetivo general.

Entonces, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.370^{**} indicando una correlación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de p (0.000) indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Los docentes que muestran un mayor *engagement* en



su trabajo también tienden a tener niveles más altos de resiliencia, lo que implica que son capaces de mantener una actitud positiva, superar obstáculos y adaptarse de manera efectiva a los desafíos y cambios en su entorno laboral, por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

La resiliencia puede configurarse como aquel elemento relevante para el *engagement* de los docentes, ya que les permite hacer frente a situaciones difíciles y mantener una alta motivación y compromiso con su trabajo. A su vez, el *engagement* puede fortalecer la resiliencia al proporcionar a los docentes un sentido de propósito y satisfacción en su labor, lo que les ayuda a superar las dificultades y mantenerse enfocados en sus metas y responsabilidades.

Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar la resiliencia en los docentes como parte de los esfuerzos para promover su *engagement* y bienestar en el ámbito educativo. Ofrecer apoyo y recursos adecuados para fortalecer la resiliencia de los docentes puede tener un impacto positivo en su nivel de *engagement*, lo que a su vez puede beneficiar su desempeño, satisfacción laboral y calidad de enseñanza.

Tabla 28.

Relación entre engagement y resiliencia de los docentes de las instituciones

<i>Engagement</i>		
	Coefficiente de correlación	0,370**
Resiliencia	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

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



Capítulo V:

Discusión

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes

Respecto al primer objetivo específico, el *engagement* laboral se refiere a un estado mental positivo en el que los empleados están totalmente inmersos en su trabajo, mostrando entusiasmo y energía. En el caso de los docentes de I.E.E., los resultados muestran que el 33.5% tiene un nivel de *engagement* bajo, el 43.9% un nivel medio y el 22.6% un nivel alto. Según la teoría, el *engagement* laboral tiene efectos positivos, como mayor participación, lealtad y adaptabilidad, y una disminución del estrés. Para lograr el *engagement*, se pueden utilizar estrategias como tener una visión clara, brindar oportunidades de aprendizaje, destacar el impacto del trabajo, establecer recompensas e incentivos, fomentar la comunidad y el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y ofrecer flexibilidad. Estas estrategias pueden ayudar a las instituciones educativas a promover el *engagement* en sus docentes y obtener beneficios como mayor participación y retención.

Referente al segundo objetivo específico, los datos revelan que el nivel de resiliencia docente varía entre los docentes de las I.E.E. El 24.9% de los docentes presentan un nivel bajo de resiliencia, el 52.0% se encuentra en un nivel medio y el 23.1% muestra un nivel alto de resiliencia. Estos resultados indican que la gran parte de docentes tienen un nivel moderado de resiliencia, lo que sugiere que pueden enfrentar y recuperarse de las adversidades en su trabajo, aunque existe una proporción significativa que muestra un nivel bajo de resiliencia. Es relevante destacar la necesidad de fortalecer la resiliencia en los docentes, ya que se trata de una competencia clave para afrontar los desafíos y dificultades en el entorno educativo. Promover programas de desarrollo profesional y estrategias de apoyo emocional puede ayudar a mejorar la resiliencia de los docentes, lo que contribuirá a su bienestar y a una mayor calidad en su labor educativa.



Respecto al tercer objetivo específico, la correlación positiva significativa ($r = 0,472^{**}$, $p < 0,001$) entre el *engagement* y la participación significativa en los docentes de I.E.E. indica que, a medida que los docentes se involucran más activamente en su trabajo, también tienden a participar de manera más significativa en su centro educativo. Esto sugiere que el nivel de compromiso y entusiasmo de los docentes está relacionado con su participación activa en el ambiente laboral, expresando sus ideas y contribuyendo de manera constructiva. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva el *engagement* de los docentes, ya que esto puede influir positivamente en su participación activa y, potencialmente, en su desempeño y satisfacción laboral.

Referente al cuarto objetivo específico, la correlación positiva significativa ($r = 0,249^{**}$, $p < 0,001$) entre el *engagement* y la conducta prosocial en los docentes de I.E.E. indica que a medida que aumenta el nivel de *engagement*, también se observa un incremento en la manifestación de conductas prosociales por parte de los docentes. Estos resultados sugieren que los docentes comprometidos con su trabajo tienden a mostrar una mayor disposición a ayudar y apoyar a otros de manera voluntaria, sin esperar una recompensa a cambio. La relación entre el *engagement* y la conducta prosocial resalta la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en la promoción de comportamientos positivos y colaborativos en el entorno educativo. Estos hallazgos respaldan la idea de que el *engagement* puede fomentar una cultura de apoyo y solidaridad entre los docentes, lo que a su vez puede contribuir a un ambiente laboral más favorable y a mejores resultados educativos.

Respecto al quinto objetivo específico, la correlación positiva significativa ($r = 0,237^{**}$, $p < 0,001$) entre el *engagement* y la autoestima y aprendizaje en los docentes de Instituciones Educativas Emblemáticas indica que a medida que aumenta el nivel de *engagement*, también se



observa un incremento en la autoestima y en la disposición de aprendizaje de los docentes. Estos resultados sugieren que los docentes comprometidos con su trabajo tienden a tener una mayor confianza en sí mismos, motivación y concentración en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La relación entre el *engagement* y la autoestima y aprendizaje resalta la importancia de una autoestima fortalecida en el desempeño docente y en la formación de una relación positiva con los estudiantes. Estos hallazgos respaldan la idea de que el *engagement* puede contribuir a un mayor bienestar personal y a un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito educativo.

Referente al sexto objetivo específico, la correlación positiva entre el *engagement* y la percepción de apoyo en los docentes de Instituciones Educativas Emblemáticas no es estadísticamente significativa ($r = 0.113$, $p = 0.095$). Esto indica que no hay evidencia suficiente para afirmar una relación consistente entre el nivel de *engagement* y la percepción de apoyo en este contexto. Aunque la correlación es positiva, el valor de p indica que la asociación no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada significativa. Esto sugiere que la percepción de apoyo no es un factor determinante en el nivel de *engagement* de los docentes en estas instituciones emblemáticas.

Respecto al objetivo general, la correlación positiva entre el *engagement* y la resiliencia en los docentes de Instituciones Educativas Emblemáticas es estadísticamente significativa ($r = 0.370^{**}$, $p = 0.000$). Estos resultados indican que existe una relación significativa y positiva entre el nivel de *engagement* y la resiliencia de los docentes en estas instituciones. Cuanto mayor es la resiliencia docente, mayor es el nivel de *engagement* en el trabajo. Esto sugiere que los docentes que son capaces de afrontar y superar las adversidades tienen una mayor probabilidad de experimentar un mayor compromiso y satisfacción en su labor. Estos hallazgos respaldan la



importancia de fomentar la resiliencia como una cualidad deseable en los docentes, ya que puede contribuir a promover un mayor *engagement* en el entorno educativo.

5.2. Limitaciones de estudio

En el desarrollo de la investigación se encontraron limitaciones y dentro de la más relevante fue el tiempo de recolección de información mediante la aplicación de los instrumentos, pues se tuvo un cronograma para poder encuestar a los docentes de cada I.E., pero el cual tuvo que variar, ya que los docentes no se encontraban disponibles o accesibles para contestar las preguntas; por lo tanto, se tuvo que realizar las encuestas vía Google Forms para poder disminuir el tiempo de recolección realizando llamadas constantes para que el docente confirme su participación en la encuesta, además se agendaron reuniones virtuales por grupos para dialogar sobre la finalidad del estudio y para poder encuestarlos de manera más directa.

5.3. Comparación crítica de la literatura existente

En el presente estudio, los niveles de *engagement* llegaron a ser de nivel promedio en un 43.9% y lo mismo ocurre en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, todas llegando a un nivel medio en su mayoría representado por un 41.6%, 54.3% y 42.5% respectivamente. En los antecedentes de Salcedo y Deroncele (2021) y Gallego et al. (2019), consideraron como variable de estudio al *engagement* relacionándolo con variables como el estrés de rol y calidad de vida respectivamente, realizado en una población conformada por docentes que laboraban en I.E. de nivel superior. En el estudio de Salcedo y Deroncele (2021) el nivel de *engagement* fue alto en un 90.9%, lo cual explica un valor elevado de *engagement*, y en el estudio de Gallego et al. (2019) el nivel de *engagement* fue alto en la mayoría, pero respecto a sus dimensiones, el vigor tuvo un 78% superior al promedio, la dedicación un 90% y la absorción al 73%. Lo mismo se halló en Arias (2019) y De la Torre (2019), niveles altos de *engagement*. En comparación a los resultados se



encuentran divergencia en cuanto al nivel de *engagement*, pues los docentes de las I.E.E. no tienen un nivel adecuado de *engagement* lo cual podría resultar en consecuencias negativas para su bienestar laboral, rendimiento y calidad educativa.

Pero, en el estudio de Mundarra (2019) realizado en instituciones públicas a los docentes, se identificó que los niveles de *engagement* eran de nivel medio a un 46.2% y bajo a un 40.1%. Lo cual se encuentra una convergencia con los resultados presentados con el presente estudio, ya que los docentes presentaban un nivel medio con una tendencia a nivel bajo. Esto puede ser consecuencia de que también el presente estudio fue realizado a docentes que pertenecían a una institución pública, como son las instituciones de I.E. Clorinda Matto de Turner, I.E. Inca Garcilaso de la Vega y el Glorioso Colegio Nacional de Ciencias, las cuales fueron consideradas para el presente estudio.

El *engagement* es un estado mental en el que una persona que realiza una actividad laboral está totalmente inmersa en ella, sintiéndose llena de entusiasmo y energía por el trabajo (Bakker, A, 2017). Como indica Kašpárková et al. (2018), el *engagement* refleja un apoyo para que las personas puedan lograr un mejor desempeño laboral y también Storey et al. (2009), menciona que, en el centro laboral, cuando los trabajadores experimentan el *engagement*, es posible percibir efectos positivos del mismo. Es importante que las instituciones educativas y los responsables de la gestión del talento docente se enfoquen en identificar las causas de esta situación y promuevan estrategias que fomenten un mayor *engagement* y satisfacción laboral en los educadores.

En el presente estudio, en cuanto a los niveles de resiliencia se encontró que los docentes de las Instituciones Emblemáticas obtuvieron un nivel de resiliencia medio en su mayoría con 52%, nivel bajo en un 24.9% y nivel alto en un 23.1%. En cuanto a las dimensiones todas correspondieron a tener un nivel medio. En los estudios de Robles y Tellez (2020), Segura (2021)



y Tacca y Tacca (2019) realizaron sus estudios considerando a la variable de resiliencia principalmente, relacionándola con variables como síndrome de Burnout y rasgos de personalidad, aplicado a los docentes de instituciones educativas de nivel superior y básico. Robles y Tellez (2020) hallaron que la resiliencia fue de nivel alto a un 60.5%, un 39,5% a nivel medio y 0% nivel bajo. En el caso de Segura (2021), encontró que los docentes mostraban un nivel alto de resiliencia a un 46% En cambio en el estudio de Tacca y Tacca (2019), se evidenció que la resiliencia en los docentes era de nivel medio a un 56% y de nivel alto a un 32%. De lo antes expuesto, se encontró una divergencia con los estudios de Robles y Tellez (2020) y Segura (2021), quienes indicaron un nivel alto de resiliencia, pero en el presente estudio la mayoría de los docentes indicaron un nivel medio de resiliencia, y lo cual corresponde con el estudio de Tacca y Tacca (2019).

Un nivel medio de resiliencia con tendencia a nivel bajo en los docentes de instituciones públicas puede tener implicaciones negativas en su capacidad para hacer frente a los desafíos y adversidades laborales. Es fundamental que se brinde apoyo y se implementen estrategias para fortalecer la resiliencia de los docentes, como programas de bienestar emocional, capacitación en habilidades de afrontamiento y la creación de un entorno laboral que promueva la resiliencia y el apoyo mutuo. Al fortalecer la resiliencia de los docentes, se puede contribuir a su bienestar y así mejorar la calidad educativa en las I.E. a nivel público.

Conforme señala Meneghel et al. (2013) la resiliencia constituye el fortalecimiento de la capacidad de adaptabilidad a un contexto en concreto, la cual se clasifica en resiliencia individual, colectiva y organizacional. Ortunio y Guevara (2016) indican que la resiliencia juega un papel importante en la vida de cualquier persona pues le otorga la capacidad de hacer resistencia frente a situaciones que traen un conflicto de por medio. La resiliencia 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 (Guerra, 2013). Por lo tanto, los docentes con un nivel bajo de resiliencia pueden no poder encontrar soluciones frente a conflictos, lo que puede afectar su desempeño y la calidad de su enseñanza. Además, la resiliencia implica la capacidad de adaptación, así como saber ajustarse a los cambios en el centro de trabajo (Suárez, 1993). Los docentes con un nivel bajo de resiliencia pueden tener dificultades para adaptarse a nuevas situaciones, políticas educativas o demandas del trabajo, lo que puede generar frustración y sensación de descontrol.

Respecto a la relación entre resiliencia y *engagement*, en el presente estudio se determinó que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.370 y un valor de p de 0.000. En cuanto a los antecedentes que tienen el objetivo de determinar la relación entre *engagement* y resiliencia en docentes y estudiantes, se tiene a Bardales (2019), quien halló que un nivel de *engagement* de nivel medio a un 44.9% y nivel de resiliencia de nivel medio a un 55.1% en su mayoría en ambos casos. Pero, no halló una relación significativa entre ambas variables con un $p=0.135$. Por otro lado, Medina et al. (2020), obtuvo un nivel de resiliencia de nivel alto al 74.29% y un nivel de *engagement* a un nivel alto al 75.71%, pero identificó una la correlación significativa entre las variables. En este contexto, los resultados del presente estudio identificaron una relación significativa entre *engagement* y resiliencia en los docentes, por lo tanto, existe una divergencia con el estudio de Bardales (2019) y una convergencia con el estudio de Medina et al. (2020) ya que si halló una relación significativa y positiva.

Según Oluwaseyi (2021), el *engagement* se da cuando el trabajo y los recursos personales satisfacen las demandas laborales, y estos recursos ayudan a mejor los rasgos optimistas a través de la autoeficacia, optimismo y resiliencia, haciendo énfasis en esta última impactando para



estimular el *engagement* de los trabajadores. Teóricamente, el *engagement* y la resiliencia están relacionados como recursos laborales que influyen en el bienestar y el desempeño de los docentes. La resiliencia ayuda a los docentes a hacer frente a las dificultades y superar los obstáculos, mientras que el *engagement* proporciona energía, motivación y una actitud positiva hacia el trabajo. Ambos conceptos pueden interactuar de manera positiva, y se considera que un mayor nivel de resiliencia puede impulsar el *engagement* y viceversa.

A ello se suma González (2012), indicando que el *engagement* y la resiliencia tienen una relación positiva, en son que el *engagement* constituye un concepto más positivo, contando con un aspecto positivo de bienestar. Que exista una participación de resiliencia hace que se dé un aspecto positivo del crecimiento del *engagement*, debido a que la energía y el entusiasmo se ve reflejado en las actividades laborales de los empleados. Tanto el *engagement* como la resiliencia pueden considerarse recursos que ayudan a los docentes a hacer frente a las demandas laborales. Las demandas laborales pueden ser estresantes y agotadoras, pero los recursos, como el *engagement* y la resiliencia, pueden contrarrestar estos efectos negativos. La resiliencia ayuda a los docentes a hacer frente a las demandas, mientras que el *engagement* proporciona energía y motivación para enfrentar los desafíos

5.4. Implicancias del estudio

A través de los resultados encontrados, el estudio puede permitir una mejor comprensión del bienestar de los docentes de las I.E.E. de Cusco, al analizar la relación entre el *engagement* y la resiliencia. Esto proporcionaría información valiosa sobre los factores que influyen en el bienestar de los docentes y cómo se relacionan entre sí.

Mediante el estudio se podría identificar las fortalezas y las áreas de mejora en términos de *engagement* y resiliencia en los docentes de estas I.E.E. Esto permitiría implementar estrategias y



programas de desarrollo profesional específicos para promover el *engagement* y fortalecer la resiliencia de los docentes, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en su bienestar y desempeño.

Los resultados del estudio podrían servir como base para el diseño de intervenciones y programas de apoyo dirigidos a los docentes de las I.E.E. de Cusco. Estas intervenciones podrían incluir actividades de capacitación en habilidades de resiliencia, promoción de estrategias de autorregulación emocional y fomento de un entorno laboral que promueva el *engagement* y el bienestar docente.



Conclusiones

Primera. Las variables *engagement* y resiliencia de los docentes se encuentran relacionadas de manera positiva y significativa. Indicando que, ante un mayor compromiso de los docentes con sus actividades laborales se espera un incremento de su nivel de resiliencia.

Segunda. Se identificó que el *engagement* de los docentes se encuentra en un nivel medio, representando la mayor parte del total, seguido de un nivel bajo y por último de un nivel alto.

Tercera. Se identificó que la resiliencia de los docentes se encuentra en un nivel, siendo una parte representativa del total, seguido de un nivel bajo y por último, de un nivel alto.

Cuarta. Se determinó una relación positiva y significativa entre el *engagement* y la conducta prosocial de los docentes, indicando que si el nivel de *engagement* de los docentes, en sus actividades laborales, es alto, se espera que la participación significativa de ellos también lo sea, o viceversa.

Quinta. Se determinó que la variable *engagement* y la dimensión conducta prosocial se encuentran vinculadas de manera positiva y significativa, indicando que ante un nivel mayor de *engagement* de los docentes, la conducta prosocial también se incrementa, o viceversa.

Sexta. Se determinó que la variable *engagement* y la autoestima y aprendizaje de los docentes tienen una relación positiva y significativa entre sí, indicando que si el nivel de *engagement* de los docentes es mayor, entonces la autoestima y aprendizaje también se incrementará o viceversa.

Séptima. Se determinó que la variable *engagement* y la dimensión percepción de apoyo de los docentes no se encuentran relacionadas, entonces, independientemente de si existe o no un incremento del *engagement* de los docentes, ello no se relaciona con el nivel de percepción de apoyo.



Recomendaciones

Primera. Se recomienda a las Instituciones Educativas implementar un programa de mentoría para docentes, donde se brinde talleres cada trimestre en colaboración con el psicólogo de cada I. E., con la finalidad de fortalecer el *engagement* al involucrar a los docentes en un rol activo de apoyo y desarrollo profesional. Asimismo, se fomentará la resiliencia, pues el programa supondrá un espacio seguro donde los docentes compartan cómo se siente, sus experiencias y vivencia, para obtener una retroalimentación constructiva y aprender mecanismos efectivos de afrontamiento.

Segunda. Se recomienda a la Instituciones Educativas, implementar un sistema de recompensas para los docentes que realicen de forma efectiva sus actividades laborales, mediante un reconocimiento verbal en frente de todo el colegio, asimismo, entregando certificados, en un periodo trimestral, y, finalizando el año, concluir con la entrega de premios.

Tercera. Se recomienda a las Instituciones Educativas, en conjunto con el psicólogo del colegio, implementar un programa de bienestar emocional entre docentes, con el fin de brindar soporte emocional entre iguales, para que se sientan respaldados y acogidos, recurriendo a un espacio de confianza para compartir sus inquietudes y recibir apoyo, para que exista u incremento del nivel de resiliencia.

Cuarta. Se recomienda a las Instituciones Educativas la implementación de un buzón de sugerencias, donde los docentes puedan dejar sus recomendaciones así como apreciaciones acerca de todo aquello que involucre la realización de clases, el comportamiento de estudiantes e involucramiento de los progenitores en la educación de sus hijos, con el fin de ser compartidos cada trimestre para brindar soluciones al respecto, para que se refuerce la participación significativa de estos, sintiéndose parte importante de la I.E.



Quinta. Se recomienda a las Instituciones Educativas la conformación y fortalecimiento de clubes estudiantiles asesorados por docentes para elevar su nivel de conducta prosocial, donde exista un trabajo en equipo en conjunto con sus estudiantes, desarrollando otras competencias y habilidades de estos, dependiendo a la materia en la que son especialistas, concluyendo con la exposición de resultados de sus clubes mediante una feria estudiantil interna en el colegio, brindando recompensas a los mejores clubes.

Sexta. Se recomienda a las Instituciones Educativas, en colaboración con el psicólogo de las I.E. la implementación de un taller sobre inteligencia emocional, donde se enseñe a los docentes sobre autoconocimiento, regulación emocional y mejora de la comunicación interpersonal para el fortalecimiento del autoestima y el aprendizaje de la comunidad docente, otorgando estrategias y herramientas prácticas que puedan aplicar en su vida diaria y en el entorno escolar, brindando al final una retroalimentación para la evaluación de su experiencia y aprendizaje.

Sétima. Se recomienda a las Instituciones Educativas implementar capacitaciones sobre enseñanza y aprendizaje para docentes, con la finalidad de que el docente perciba el apoyo por parte de la I.E. para la elaboración de su dictado de clases, y que les permita fortalecer y conocer nuevas habilidades y capacidades para su desarrollo.



Referencias bibliográficas

Achilli, E. (2008). *Práctica docente y diversidad socio cultural*. Buenos Aires.

Adrianzen, M., Gil, L., & Principe, E. (2021). *Relación entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19783/Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Engagement%20y%20el%20Apoyo%20Social%2C%20Resiliencia%20y%20Autoeficacia%20Computacional%20en%20Docentes%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica-GIL.pdf?seq>

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UP.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1

Alianza para la Paz. (2019). *Resiliencia colectiva y reincorporación: guía metodológica para la elaboración participativa de modelos preventivos de victimización y estigmatización*. Bogotá: Reino de los Países Bajos. <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/12/INFORME-GUIA-METODOLOGICA-DIGITAL1.pdf>

Arias, D. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán de Cusco, 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad San Antonio Abad del Cusco.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4159/253T20190270.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Auné, S., Blum, D., Abal, J., Lozzia, G., & Horario, F. (2014). La conducta prosocial: Estado actual de la investigación. *Perspectivas en psicología*, 11(2), 21-33.



https://www.researchgate.net/publication/309105009_La_conducta_prosocial_Estado_act_ual_de_la_investigacion

Avila, B., Carbonell, C., & Salas, R. (2021). Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, VI(12), 467-480.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1300>

Aymachoque, J. (2022). *Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96801/Aymachoque_CJR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ayodeji, A., Ganiyu, I., Olamide, A., & Adeyinka, O. (2016). PRINCIPAL-TEACHER RELATIONSHIP, TEACHING EFFECTIVENESS AND TEACHERS' MORALE IN LAGOS STATE SENIOR SECONDARY SCHOOLS, NIGERIA. *Bilingual Journal of Multidisciplinary Studies*(1), 1-15.
https://www.researchgate.net/publication/329701260_PRINCIPAL-TEACHER_RELATIONSHIP_TEACHING_EFFECTIVENESS_AND_TEACHERS'_MORALE_IN_LAGOS_STATE_SENIOR_SECONDARY_SCHOOLS_NIGERIA_BY

Bakker, A. (2017). Enfoques estratégicos y proactivos del engagement. *ELSERVIER*, 46, 67-75.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>

Bardales, M. (2019). *Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40508/Bardales_RMA.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40508/Bardales_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Boon, H. (2021). Teachers' Resilience: Conceived, Perceived or Lived-in. *Cultivating Teacher Resilience*, 263-278.

https://www.researchgate.net/publication/343611561_Teachers'_Resilience_Conceived_Perceived_or_Lived-in

Cachón, J., Lara, A., Zagalaz, M., López, I., & González, C. (2018). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en estudiantes de educación. *Revista Suma Psicológica*, 25, 113-121. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7575002.pdf>

Casimiro, W., Casimiro, C., Barbachán, E., & Casimiro, J. (2020). Stress, Anguish, Anxiety and Resilience of University Teachers in the Face of Covid-19. *Utopía y Praxis Latinoamericana*(1), 453-463.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27964362053/27964362053.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. Lima.

Corso de Zúñiga, S., Moreno, B., Blanco, L., & Carmona, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the Job Demands-Resources model among teachers at private schools in Perú. *Current Psychology*, 39, 325-336.

<https://doi.org/10.1007/s12144-017-9766-6>

De la Cruz, M., Resendiz, J., Romero, A., & Domínguez, G. (Ciudad de México de 2017). Adaptación y validación mexicana de la Utrecht Work Engagement Scale, versión para estudiantes. *Psicología Iberoamericana*, 25(2), 35-43.

<https://www.redalyc.org/journal/1339/133957572005/html/>



- De la Torre, M. (2019). *Engagement en el personal administrativo de una entidad prestadora de servicios de saneamiento, Cusco 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3308/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Lima: Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gallego, L., Gutiérrez, A., & Orrego, C. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y engagement en docentes universitarios del sector privado en la ciudad de Armenia*. [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional UM. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5605/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gifford, J., & Young, J. (2021). *Employee engagement: definitions, measures and outcomes. Discussion report*. London: Chartered Institute of Personnel and Development. https://www.cipd.co.uk/Images/employee-engagement-discussion-report_tcm18-89598.pdf
- Giron, J. (2019). *Estilos de crianza y conducta prosocial en estudiantes de nivel secundario*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6853/Giron%20Ortiz%20Jhon%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminelli, V. (2019). Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement scale (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci_arttext&tlng=en



- González , G., Carrasquilla , D., Latorre , G., Torres , V., & Villamil , K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4).
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/902/138>
- González, E. (2012). *El fenómeno de la resiliencia en el bienestar y elrendimiento laboral. Revisión de literatura de investigación*. [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional UO.
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18231/TFM_EstefaniaGonzalezPiedra.pdf;jsessionid=75A93DF2CDFC2B0251E0A7165FD97EEA?sequence=6
- Greszta, R. (2020). *La organización resiliente. Prosperar ante la incertidumbre*. Toronto: Deloitte.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/risk/the-resilient-organization-ES.pdf>
- Guerra, J. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la Región Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa9b068e-d2c6-4159-a1b1-869163dc3024/content>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representa-cione*, 1(1), 59-86. <https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n1.7>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Kašpárková, L., Vacluk, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/497.pdf>



- Laureano, S., Ortiz, D., & Valle, L. (2020). *Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c48cf4e-9c4d-44a1-bae7-256e34956b95/content>
- López, I. (2012). *Niveles de resiliencia en los docentes de primaria de las instituciones públicas de Ventanilla y Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1239>
- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación . *Enfermería en Cardiología, 1(2)*, 27-31.
- Mbuva, J. (2017). Exploring Teachers Self-Esteem and Its Effects on Teaching, Students Learning and Self-Esteem. *Journal of Higher Education Theory and Practice, 17(3)*, 123-134. http://www.na-businesspress.com/JHETP/MbuvaJ_Web17_3_.pdf
- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Resiliencia y engagement en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID 19. *Revista Innova Educación, 2(4)*, 658-667. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>
- Meneghel, I. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional - Una revisión teórica. *Aloma Revista de Psicología, 31(2)*, 13-24. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013_Meneghel-Salanova-Mart%C3%ADnez.pdf
- Mosheti, P. (2013). Teacher Participation in School Decision-Making and Job Satisfaction as Correlates of Organizational Commitment in Senior Schools in Botswana. *Dissertations, 587*. <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/587/>



- Mudarra, S. (2019). *Engagement y aprendizaje organizacional del docente en instituciones educativas públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3035>
- Murati, R. (2015). The role of the teacher in the educational process. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 5(2), 75-78. <https://www.tojned.net/journals/tojned/articles/v05i02/v05i02-09.pdf>
- Oluwaseyi, A. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Ordoñez, S. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. *RECIMUNDO*, 2(1), 650-670. <https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670>
- Ortunio, M., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Comunidad y Salud*, 14(2), 96-105. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932016000200012
- Osorio, S., & Borja, C. (2020). Sistemas educativos y orientación escolar. Desafíos en tiempos de pandemia y pospandemia. *Orientación y Sociedad*, 20(2), 1-29. <https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad/article/view/10890>
- Ramírez, A. (2009). *El desarrollo de la práctica docente*.
- Revilla, L., Luna del Castillo, J., Bailón, E., & Medina, I. (2005). Validación del cuestionario MOS de apoyo social en Atención primaria. *Medicina de Familia*, 6(1).
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1).



- Robles, J., & Tellez, P. (2020). *Relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias – Meta*. [Tesis de pregrado, Universidad San Tomás]. Repositorio Institucional UST. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/28341?show=full>
- Romano, L., Angelini, G., Consiglio, P., & Fiorilli, C. (2021). Academic Resilience and Engagement in High School Students: The Mediating Role of Perceived Teacher Emotional Support. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.*, 11(2), 334–344. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020025>
- Salcedo, R., & Deroncele, C. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Revista Maestro y Sociedad*(Número especial), 38-57. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>
- Salmela, K., Hietajärvi, I., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10(2254). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Saputra, L., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 311-316. <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/download/1006/544/3425>
- Segarra, C. (2015). *La autoestima del docente. Un estudio exploratorio*. [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositorio Institucional UJI. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/136865/TFG_2014_SegarraGomezC.pdf?sequence=1



- Segovia, S., Fuster, D., & Ocaña, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-26.
<https://doi.org/10.15359/ree.24-2.20>
- Segura, M. (2021). *Resiliencia y rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana en contexto de pandemia Covid-19, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA.
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/3404>
- Storey, J., Welbourne, T., Wight, P., & Ulrich, D. (2009). Employee engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*(1), 299-315.
https://www.researchgate.net/publication/300917033_Employee_engagement
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*(22), 11-30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000200003&lng=es&tlng=es
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(1), 56-67.
- Torres, I., & Chavez, D. (2021). *Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y resiliencia en docentes de instituciones educativas nacionales de las regiones de Arequipa, Cusco, Madre de Dios e Ica*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP.
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17145/1/TORRES_NINA_ING_BUR.pdf



Torres, J. (2021). *Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach*.

Costa

Rica:

UNED.

https://www.researchgate.net/publication/350590351_Fiabilidad_de_las_escalas_interpretacion_y_limitaciones_del_Alfa_de_Cronbach

Touriñan, J. (2019). Pedagogía, profesión, conocimiento y educación: una aproximación mesoaxiológica a la relación desde la disciplina, la carrera y la función de educar.

Tendencias Pedagógicas, 34, 93-115.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6999800.pdf>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tocalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Rev. psicol. trab. organ.*, 32(2). <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

Vergara, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Revista CUMBRES*, 2(1), 73-99. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6550779.pdf>

Villalpando, C., Estrada, M., & Álvarez, G. (2020). El significado de la práctica docente, en voz de sus protagonista. *Alteridad*, 15(2), 229-243.

<https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400008/467763400008.pdf>

Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J., & Soto, J. (2016). INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN UN AGRONEGOCIO EN SINALOA, MEXICO. *TEACS*, 9(19), 71-80. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1087/449>



Apéndices



Apéndice 1. Matriz de consistencia

TITULO: <i>Engagement</i> y resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el <i>engagement</i> y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el <i>engagement</i> y la resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p>	<p>Variable 1: <i>Engagement</i> Dimensiones: - Vigor - Dedicación - Absorción</p>	<p>Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Población: 516 docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. Muestra: 221 docentes. Técnica: Encuesta Instrumento: - <i>Utrecht Work Engagement Scale – UWES</i> - Escala de Resiliencia Docente (ER-D)</p>
<p>Problemas Específicos - ¿Cuál es el nivel de <i>engagement</i> de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023? - ¿Cuál es el nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre el <i>engagement</i> y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre el <i>engagement</i> y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023? - ¿Cuál es la relación entre el <i>engagement</i> y la dimensión autoestima y aprendizaje de los</p>	<p>Objetivos Específicos - Identificar el nivel de <i>engagement</i> de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. - Identificar el nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. - Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. - Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. - Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y la dimensión autoestima y aprendizaje de los</p>	<p>Hipótesis Específicos - El nivel de <i>engagement</i> de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, es medio. - El nivel de resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco es medio. - Existe una relación significativa entre el <i>engagement</i> y la participación significativa de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023. - Existe una relación significativa entre el <i>engagement</i> y la conducta prosocial de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p>	<p>Variable 2: Resiliencia Dimensiones: - Participación significativa - Conducta prosocial - Autoestima y aprendizaje - Percepción de apoyo</p>	



<p>docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el <i>engagement</i> y la percepción de apoyo los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023?</p>	<p>docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p> <p>- Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y la percepción de apoyo los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p>	<p>- Existe una relación significativa entre el <i>engagement</i> y la dimensión autoestima y aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p> <p>- Existe una relación significativa entre el <i>engagement</i> y la percepción de apoyo de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023.</p>		
--	--	--	--	--



Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos

Características sociodemográficas

Encierre en un círculo o marque con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, mejor lo describa con respecto a lo expuesto en cada ítem.

1. Género:

Masculino () Femenino ()

2. Nivel educativo

Primaria () Secundaria ()

3. Turno

Mañana () Tarde () Noche ()

4. Edad

_____ años.

5. Posee alguna discapacidad

Si () No ()

6. Grado de instrucción

Universitario () No universitario ()

7. Situación laboral

Nombrado () No nombrado ()

8. Tiempo de servicio

_____ años.

9. Condición económica

Deficiente () Regular () Buena ()

10. Grado académico

Bachillerato ()

Titulación ()

Maestría ()

Doctorado ()

11. Institución educativa:

I.E. Clorinda Matto de Turner ()

I.E. Inca Garcilaso de la Vega ()

Glorioso Colegio Nacional de Ciencias ()



Escala de *engagement* laboral de Utrecht (UWES)

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (Cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 al 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Pocas veces por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Nº	<i>Engagement</i>	Valor
1	En mi trabajo me siento lleno de alegría	
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	
4	Soy fuerte y vigoroso en el trabajo.	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	
7	Mi trabajo me inspira.	
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	
10	Estoy orgulloso del trabajo que tengo.	
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	
13	Mi trabajo es retador	
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	
15	Soy muy persistente en el trabajo.	
16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	



Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

Lea detenidamente cada ítem. Cada uno de ellos tiene cinco respuestas posibles. Marque con una equis (X) el número que mejor refleje o describa su actitud con respecto a los expuesto en cada ítem. Recuerde que no hay respuesta correcta e incorrecta, solo le pedimos contestar con la mayor sinceridad.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	ÍTEM	ALTERNATIVA				
1	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	5	4	3	2	1
2	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa	5	4	3	2	1
3	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	5	4	3	2	1
4	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	5	4	3	2	1
5	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	5	4	3	2	1
6	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	5	4	3	2	1
7	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	5	4	3	2	1
8	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	5	4	3	2	1
9	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	5	4	3	2	1
10	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	5	4	3	2	1
11	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
12	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	5	4	3	2	1
13	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
14	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	5	4	3	2	1
15	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	5	4	3	2	1
16	Me siento ajeno a mi institución educativa.	5	4	3	2	1
17	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
18	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	5	4	3	2	1
19	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	5	4	3	2	1
20	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	5	4	3	2	1



21	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	5	4	3	2	1
22	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	5	4	3	2	1
24	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	5	4	3	2	1
25	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	5	4	3	2	1
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	5	4	3	2	1
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	5	4	3	2	1
29	Siento que mi desempeño en la institución educativa es valorado por los demás.	5	4	3	2	1
30	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	5	4	3	2	1
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	5	4	3	2	1
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	5	4	3	2	1
33	Creo que soy bueno en mi trabajo.	5	4	3	2	1
34	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	5	4	3	2	1
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	5	4	3	2	1
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	5	4	3	2	1
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	5	4	3	2	1
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	5	4	3	2	1
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	5	4	3	2	1
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	5	4	3	2	1
41	Siento que los directivos valoran mi profesión de docente de institución educativa pública.	5	4	3	2	1
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	5	4	3	2	1
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo con la jerarquía que ocupan.	5	4	3	2	1
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	5	4	3	2	1
45	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	5	4	3	2	1
46	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	5	4	3	2	1
47	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	5	4	3	2	1
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la Institución educativa.	5	4	3	2	1



49	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	5	4	3	2	1
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	5	4	3	2	1
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	5	4	3	2	1
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	5	4	3	2	1
53	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	5	4	3	2	1
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	5	4	3	2	1
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	5	4	3	2	1
56	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	5	4	3	2	1
57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	5	4	3	2	1
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	5	4	3	2	1
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	5	4	3	2	1
60	Siento que los éxitos de la institución educativa no son mis éxitos.	5	4	3	2	1
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	5	4	3	2	1
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi institución educativa planifica y ejecuta.	5	4	3	2	1
63	Desconozco lo que acontece en mi institución.	5	4	3	2	1
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	5	4	3	2	1
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi institución educativa.	5	4	3	2	1
66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la institución educativa.	5	4	3	2	1
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
68	Me gustaría conocer más los requerimientos de la institución educativa para poder aportar con un trabajo más significativo.	5	4	3	2	1
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la institución educativa.	5	4	3	2	1

¡Gracias por su participación!



Apéndice 3. Consentimiento informado

Yo, docente de la Institución Educativa

En pleno uso de mi razón, manifiesto que he sido debidamente informado(a) por parte de la bachiller en psicología, Srta. Clara Isabel Romero Zúñiga, acerca de los objetivos que tiene la investigación titulada “*Engagement* y resiliencia en los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023”; así como de que se hará uso del “Cuestionario Escala de *Engagement* Laboral Utrecht – UWES para *Engagement* y la Escala de Resiliencia Docente - ER-D para Resiliencia” como instrumentos de recolección de datos.

Así mismo reconozco que la información que provea en el transcurso de la investigación será tomada de forma estrictamente confidencial y no será utilizado para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo realizar preguntas en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo si así lo decido. En consecuencia, acepto participar libre y voluntariamente en la aplicación de los instrumentos de evaluación respectiva que permitirá recabar la información necesaria para la presente investigación.

Cusco,de..... del 2023.

.....

Firma del docente



Apéndice 4. Prueba de normalidad

A partir de esta prueba de normalidad, se podrá aplicar las pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas para el presente estudio. Entonces, el presente estudio al contar con más de 50 observaciones (221 encuestas), se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos.

- Si $p \geq 0.05$ la distribución es normal.
- Si $p \leq 0.05$ la distribución no es normal.

Para la variable "*Engagement*", el valor del estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es 0.161, con un valor de p de 0.000. Esto indica que la distribución de los datos de la variable "*Engagement*" no sigue una distribución normal.

En el caso de la variable "*Resiliencia*", los resultados son similares. El estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es 0.163, con un valor de p de 0.000, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Esto implica que, al realizar análisis estadísticos posteriores, se considera métodos no paramétricos, por tal motivo, se hace uso del coeficiente estadístico Rho de Spearman para determinar la relación de las variables.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<i>Engagement</i>	,161	221	,000	,905	221	,000
<i>Resiliencia</i>	,163	221	,000	,871	221	,000



Gráfico de dispersión con curva normal de *engagement*

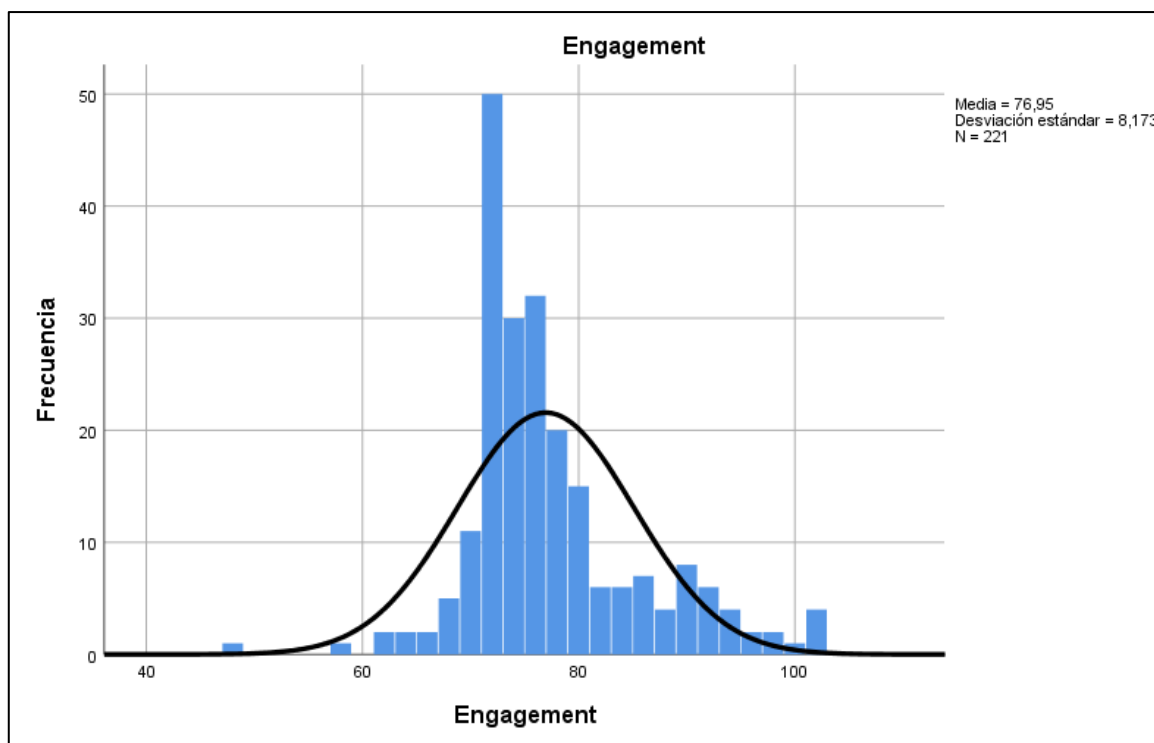
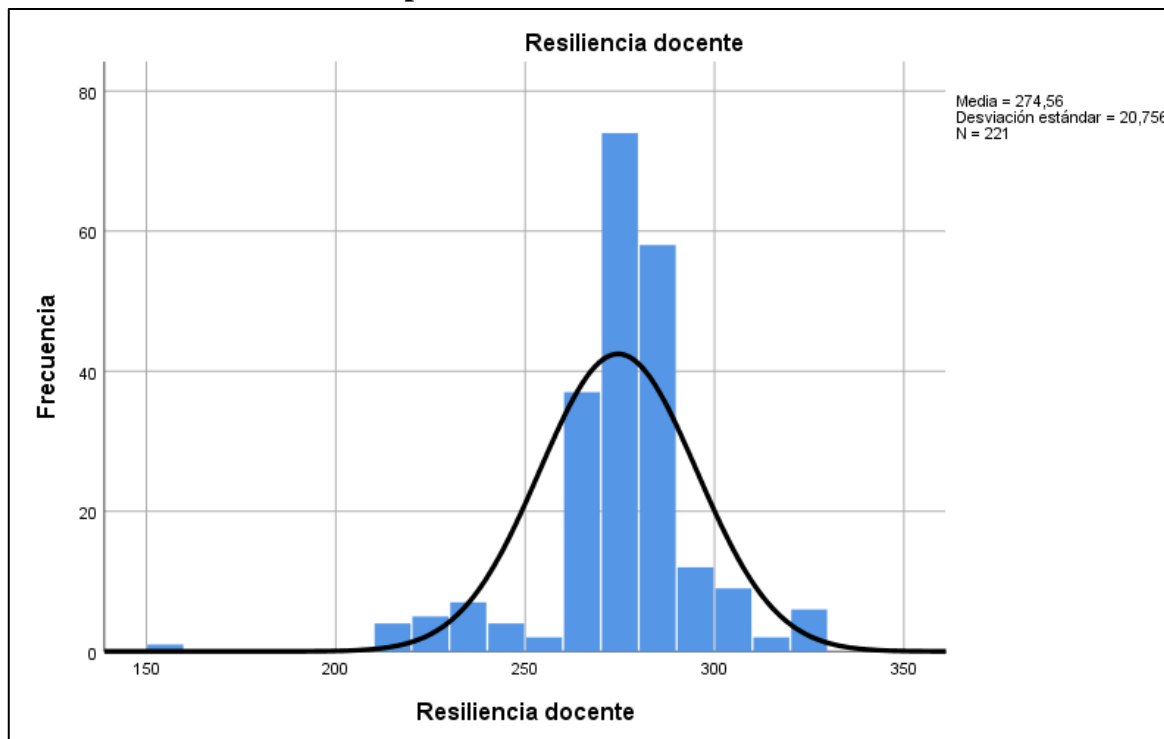


Gráfico de dispersión con curva normal de resiliencia





Apéndice 5. Prueba de fiabilidad de los instrumentos

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario Escala de *Engagement* Laboral de Utrecht (UWES) es de 0.812. Este coeficiente se utilizó para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un cuestionario. Se realizó con 20 docentes para la prueba piloto.

Un valor de Alfa de Cronbach de 0.812 indicó que hay una buena consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Esto sugiere que las preguntas en el cuestionario UWES midieron de manera coherente el constructo de "*engagement*" que se pretende evaluar, el cual contaba con 17 ítems.

Escala de *Engagement* Laboral de Utrecht (UWES)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	17

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach para la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) es de 0.901. El coeficiente de Alfa de Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un cuestionario. Se realizó con 20 docentes para la prueba piloto.

Un valor de Alfa de Cronbach de 0.901 indica que existe una alta consistencia interna entre los ítems de la escala. Esto significa que las preguntas en la escala ER-D midieron de manera coherente el constructo de "resiliencia" que se pretende evaluar, el cual contaba con 69 ítems.

Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	69





Apéndice 6. Autorización de aplicación de los instrumentos

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



Cusco, 11 de abril de 2023

Solicito: Permiso de aplicación de evaluaciones psicológicas a docentes de su institución.

Señor Director de la Institución Educativa Emblemática GUE Inca Garcilaso de la Vega:

Por medio de la presente solicito la respectiva autorización para la aplicación de dos evaluaciones psicológicas a 103 docentes de la Institución Educativa que usted dirige.

Estas evaluaciones, de nombres "Escala de Resiliencia Docente (ER-D)" y "Escala Utrecht de Work Engagement (UWES)". Las cuales se quieren aplicar, de forma virtual, con la finalidad de obtener información verídica para culminar la investigación de pregrado titulada "ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE CUSCO, 2023". Esta investigación tiene como objetivo principal identificar la satisfacción, relación y resiliencia de los docentes de las instituciones mencionadas. La relevancia de este proyecto es beneficiar a los docentes y, por ende, a los estudiantes.

Los resultados obtenidos de dichas evaluaciones se le harán entrega para que pueda tener la información necesaria y pertinente; y así puedan hacer uso de ella de manera conveniente.

Adjunto a esta solicitud el proyecto de investigación antes mencionado, este contiene un total de 69 páginas en las cuales se encuentran las evaluaciones psicológicas que se aplicaran de forma virtual y los dictámenes favorables que validan la elaboración del proyecto de pregrado.

Atentamente,

[Handwritten signature]
Bach. Clara Isabel Romero Zuñiga
DNI 70938208

C
A
Sub Direcciones
Primaria y Secundaria
para su conocimiento
y coordinación de aplicación

Humberto Alapez Rios
Director
C-13-04-2023



SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

I.E. CIENCIAS CUSCO
11 ABR. 2023
TRAMITE DOCUMENTARIO
Hora:
Expediente N°: 1024

Cusco, 11 de abril de 2023

Solicito: Permiso de aplicación de evaluaciones psicológicas a docentes de su institución.

Señor Director del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias:

Por medio de la presente solicito la respectiva autorización para la aplicación de dos evaluaciones psicológicas a 50 docentes de la Institución Educativa que usted dirige.

Estas evaluaciones, de nombres "Escala de Resiliencia Docente (ER-D)" y "Escala Utrecht de Work Engagement (UWES)". Las cuales se quieren aplicar, de forma virtual, con la finalidad de obtener información verídica para culminar la investigación de pregrado titulada "ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE CUSCO, 2023". Esta investigación tiene como objetivo principal identificar la satisfacción, relación y resiliencia de los docentes de las instituciones mencionadas. La relevancia de este proyecto es beneficiar a los docentes y, por ende, a los estudiantes.

Los resultados obtenidos de dichas evaluaciones se le harán entrega para que pueda tener la información necesaria y pertinente; y así puedan hacer uso de ella de manera conveniente.

Adjunto a esta solicitud las evaluaciones psicológicas de manera física para su conocimiento y posterior evaluación de manera virtual como se mencionó anteriormente. Asimismo, se adjunta los dictámenes favorables que validan la elaboración del proyecto de pregrado.

Atentamente,

[Handwritten signature]
Bach. Clara Isabel Romero Zuñiga
DNI 70938208

Autorizado
I.E. Glorioso Colegio Nacional de "Ciencias"
[Handwritten signature]
Valdo Cárdenas Linares
SUB DIRECTOR NIVEL PRIMARIO

Se autoriza a
presente trabajo para
su ejecución 12-04-23
I.E. Glorioso Colegio Nacional de "Ciencias"
[Handwritten signature]
Mg. César Augusto García Durán
SUB DIRECTOR NIVEL SECUNDARIO

I.E. "CIENCIAS" - CUSCO
SUB DIRECCION ACADÉMICA
SDA-I-P
FECHA: 13/04/23
HORA: 7:52 pm
FIRMA: *[Handwritten signature]*

Para la subdirección de secundaria
periodo I y II para apoyar en
la aplicación de la evaluación
psicológica.
I.E. Glorioso Colegio Nacional "Ciencias"
LIC. BERLY RAMIRO OCAMPO MARIN
DIRECTOR





SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Cusco, 11 de abril de 2023

Solicito: Permiso de aplicación de evaluaciones psicológicas a docentes de su institución.

Señor Director de la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner:

Por medio de la presente solicito la respectiva autorización para la aplicación de dos evaluaciones psicológicas a 68 docentes de la Institución Educativa que usted dirige.

Estas evaluaciones, de nombres "Escala de Resiliencia Docente (ER-D)" y "Escala Utrecht de Work Engagement (UWES)". Las cuales se quieren aplicar, de forma virtual, con la finalidad de obtener información verídica para culminar la investigación de pregrado titulada "ENGAGEMENT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EMBLEMÁTICAS DE CUSCO, 2023". Esta investigación tiene como objetivo principal identificar la satisfacción, relación y resiliencia de los docentes de las instituciones mencionadas. La relevancia de este proyecto es beneficiar a los docentes y, por ende, a los estudiantes.

Los resultados obtenidos de dichas evaluaciones se le harán entrega para que pueda tener la información necesaria y pertinente; y así puedan hacer uso de ella de manera conveniente.

Adjunto a esta solicitud las evaluaciones psicológicas de manera física para su conocimiento y posterior evaluación de manera virtual como se mencionó anteriormente. Asimismo, se adjunta los dictámenes favorables que validan la elaboración del proyecto de pregrado.

Atentamente,

[Handwritten signature]

Bach. Clara Isabel Romero Zuñiga
DNI 70938208

EMBLEMÁTICA G.U.E.
CLORINDA MATTO DE TURNER
11 ABR 2023
788
RECEBIDO DE PARTES

I.E.G.U.E. "Clorinda Matto de Turner"

PROVEIDO N° FECHA.....

PASE A:
PARA Sub Dirección - TM.

Para su atención

la participación de los
docentes será voluntaria

[Handwritten signature]

EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CLORINDA MATTO DE TURNER
MIGUEL ÁNGEL PERALTA FITTO
SUB DIRECTOR DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
TURNO MAÑANA

Autorizado

Prof. Julieta Álvarez Casas
Sub Directora (e)
Nivel Primaria

