

Valverde Alva, W. E., Pantigoso Leython, N., Ramírez Romero, B. E., Chávez Ojeda, M. Z., García Moncada, G. del P., y Mostacero Castillo, I. A. (2025). Engagement y resiliencia en docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad nacional del Perú. En R. Simbaña Q. (Coord). *Educación Integral. Perspectivas Multidimensionales y Nuevas Fronteras del Aprendizaje (Volumen I)*. (pp. 241-259). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.274.c452>



## **Capítulo 13**

### ***Engagement y resiliencia en docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad nacional del Perú***

Weslyn Erasmo Valverde Alva, Nathalí Pantigoso Leython, Bertha Elizabeth Ramírez Romero, Mirelly Zulema Chávez Ojeda, Gisella del Pilar García Moncada, Irma Agustina Mostacero Castillo

---

#### **Resumen**

El objetivo que orientó esta investigación fue determinar la relación entre el engagement y la resiliencia en los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad pública del Perú. Se trata de un estudio cuantitativo, no experimental y con un diseño correlacional. La población estuvo conformada por todos los docentes con carga lectiva en el semestre 2023. Para la recolección de datos se aplicó cuestionarios, tanto para la variable Engagement, como para la resiliencia de los docentes. Con respecto a los resultados obtenidos, los docentes tienen un nivel medio de engagement, así como un nivel regular de resiliencia. Se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre el engagement y la resiliencia de los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad pública del Perú, asimismo, esta relación se extiende con cada una de las dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción.

Palabras clave:

Resiliencia; Responsabilidad del docente; Personal académico docente; Universidad.

## Introducción

La búsqueda de la calidad educativa se ha convertido, en los últimos tiempos, en materia pendiente de las escuelas a nivel mundial. A partir de ello, los diversos sistemas educativos han centrado sus esfuerzos en la mejora de las competencias del docente, tanto desde el lado del fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas, como de las habilidades interpersonales. Con base en ello, se ha entendido que la mejora de sus condiciones, así como de sus competencias profesionales, deben lograr que el profesional de la enseñanza pueda lograr una conexión emocional o vínculo positivo con lo que hace (Teixeira y Alves, 2016). Este engagement docente ha encontrado trascendencia en los nuevos enfoques que asume la escuela, según la cual la búsqueda de resultados de aprendizaje en los estudiantes, así como la consecución de las metas se logran de mejor manera con profesores comprometidos (López, 2017).

A pesar de los avances en cuanto al desarrollo de un involucramiento emocional y conductual de los maestros en su quehacer, aún es común que muchos de los docentes no desarrollen un compromiso o engagement en su labor profesional. Esta problemática se refleja en el panorama internacional, tal como lo manifiesta la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2017), quien refleja en su informe que la motivación y el compromiso docente se ven afectados cuando no existe una correspondencia entre lo que ellos ofrecen en la búsqueda de calidad educativa y los estímulos que reciben por parte de la sociedad y el aparato estatal. Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) uno de los indicadores más representativos del deficiente compromiso del docente se ve reflejado en las cifras de ausentismo de docentes en el mundo, el cual bordea el 13%. De igual manera, a nivel sudamericano, las cifras también invitan a la reflexión, puesto países como Argentina y Brasil reflejan una tasa alta de ausentismo en el magisterio, con 59% y 34%, respectivamente. De igual manera, es sorprendente que los estudios determinen que, Europa, 4 de cada 10 docentes afirma que buscará retirarse de la carrera en el lapso de 10 años.

El plano nacional se presenta también con problemáticas similares a las descritas internacionalmente. El Ministerio de Educación (Minedu, 2017) sostiene que el docente peruano siempre ha buscado mejoras en sus condiciones laborales que le generen una satisfacción con la que pueda sentirse cómodo al realizar su quehacer educativo. De esta manera, se estima que, a pesar de las mejoras laborales en los últimos años, el 20% de los maestros considera que las condiciones económicas en las que trabajan no son correspondientes a la labor realizada, lo cual les obliga a tener que dedicarse a otro tipo de actividades que puedan ayudarles a sostener la canasta familiar. Se establece, además, que otro de los factores por

los que el docente no logra establecer un vínculo emotivo con la enseñanza y sus resultados es la ausencia de aliados. Es decir, se siente solo en su misión, tanto por parte de los padres de familia, como parte de la propia institución educativa, la cual exige resultados inmediatos, pero sin considerar la condición humana de los maestros.

En el contexto de la investigación, en la Facultad de una universidad pública del Perú también se pueden apreciar problemas de engagement en la plana docente. Se aprecian insuficientes niveles de compromiso y dedicación con su labor, pues se busca solo cumplir con el horario establecido. A veces, todo ello se traduce en una práctica pedagógica tradicional, producto de la resistencia al cambio en un porcentaje de la plana docente, pues consideran que los resultados de aprendizaje no se relacionan con su ejercicio profesional, sino con un desinterés por parte del estudiante. De lo descrito se plantea el siguiente problema para la investigación ¿Qué relación existe entre el engagement y la resiliencia en los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad pública del Perú?, para lo cual se establece como objetivo general, Establecer si existe relación entre el engagement y la resiliencia de los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de una universidad pública del Perú.

## **Estudios previos**

El engagement docente está relacionado con su resiliencia, como lo demuestran múltiples estudios. Las investigaciones indican que la resiliencia de los maestros, que abarca la capacidad de enfrentar y superar los contratiempos, predice significativamente el compromiso laboral. Por ejemplo, un estudio sobre maestros chinos de EFL encontró que la resiliencia de los maestros, junto con la autoeficacia y la reflexión, influye directamente en el compromiso laboral, y la resiliencia también sirve como una vía indirecta a través de la cual la autoeficacia y la reflexión impactan el engagement (Heng & Chu, 2023). De igual manera, otro estudio destacó que el apoyo emocional de los docentes, componente de resiliencia, afecta positivamente su compromiso, enfatizando la importancia de fomentar recursos personales y contextuales para promover el bienestar y el compromiso en los entornos educativos (Lobo, 2023; Lobo, 2022). Adicionalmente, la investigación sobre maestros de escuelas públicas reveló que la resiliencia personal, incluida la autoeficacia y el apoyo entre pares, está significativamente relacionada con la participación laboral, lo que sugiere que las estrategias de afrontamiento y los programas de manejo del estrés pueden mejorar la resiliencia y, en consecuencia, el compromiso (Calabria & Chua, 2022). Durante la pandemia de COVID-19, los estudios mostraron que los maestros resilientes que manejaban su salud socioemocional de manera efectiva estaban más comprometidos, a pesar

de los desafíos del aprendizaje a distancia (Svence et al., 2022). Además, el estudio del modelo HERO demostró que las prácticas organizacionales saludables, que apoyan la resiliencia, se correlacionan positivamente con el engagement docente y negativamente con el burnout, subrayando el papel de la resiliencia en el mantenimiento del compromiso durante los períodos estresantes (Ganga-Contreras et al., 2022). Por último, un estudio sobre maestros de educación primaria encontró que la resiliencia y el compromiso están correlacionados positivamente y actúan como factores protectores contra el burnout, destacando la importancia de desarrollar estrategias de afrontamiento resilientes para sostener el compromiso (De Vera, 2022). En conjunto, estos hallazgos subrayan el vínculo crítico entre la resiliencia y el compromiso de los maestros, lo que sugiere que mejorar la resiliencia a través de diversos mecanismos de apoyo puede aumentar significativamente la participación de los maestros.

## Revisión teórica de las variables de estudio

### *Engagement*

En el análisis de las teorías que sustentan esta investigación, es esencial tener en cuenta el concepto de engagement. Este ha sido objeto de estudio recientemente debido a su efectividad comprobada en alcanzar los objetivos estratégicos de las organizaciones mediante la creación de compromiso entre los empleados (Pérez-Fuentes et al., 2019). Kahn, (citado por Castellano, 2019), define el engagement como la canalización de la energía de los empleados hacia el logro de las metas organizacionales. Esto significa que los trabajadores que desarrollan un vínculo físico, cognitivo y emocional con sus tareas laborales están más alineados con los objetivos de la organización. Por otro lado, según Bustamante et al. (2019), el engagement laboral se refiere a la acumulación de experiencias emocionales positivas derivadas del trabajo, lo que fomenta una identificación con la institución. Maslach y Leiter (citados por Bernal y Donoso, 2017) coinciden en que el engagement laboral implica una experiencia emocional positiva, pero destacan que esta debe ser duradera para que los empleados, en este caso los docentes, se sientan plenamente realizados y comprometidos con los objetivos educacionales. Esto sugiere que el engagement, en el caso de ámbito educativo, se manifiesta como el entusiasmo laboral que un docente muestra al realizar sus funciones pedagógicas, incluso cuando enfrenta dificultades que podrían obstaculizar el logro de sus metas.

La importancia del engagement docente radica en su impacto positivo tanto en el ámbito educativo como en el desarrollo profesional y personal de los docentes. El engagement, entendido como el compromiso emocional, cognitivo y

físico de los docentes con su labor, es fundamental para el éxito de las instituciones educativas y el logro de los objetivos pedagógicos. Un alto nivel de engagement docente se traduce en una mayor motivación y satisfacción laboral, lo que repercute directamente en la calidad de la enseñanza. Según Pérez-Fuentes et al. (2019), los docentes comprometidos muestran una mayor dedicación y entusiasmo en su trabajo, lo que a su vez fomenta un ambiente de aprendizaje más dinámico y efectivo para los estudiantes. Este compromiso no solo mejora los resultados académicos, sino que también contribuye a la formación integral de los alumnos. Además, el engagement docente está vinculado con la reducción del agotamiento profesional o burnout. Maslach y Leiter (citados por Bernal y Donoso, 2017), argumentan que un compromiso emocional positivo y duradero es esencial para que los docentes se sientan realizados y motivados a enfrentar los desafíos de su profesión. Esto es crucial, ya que el burnout puede llevar a una disminución de la calidad educativa y a problemas de salud mental entre los docentes.

La identificación de los docentes con su institución también es un aspecto clave del engagement. Bustamante et al. (2019), señalan que la acumulación de experiencias emocionales positivas en el trabajo fortalece el vínculo de los docentes con su institución, lo que promueve un sentido de pertenencia y lealtad. Este sentido de pertenencia es vital para la cohesión y el funcionamiento eficiente de la comunidad educativa. En un contexto donde las dificultades y obstáculos son frecuentes, el engagement permite a los docentes mantener una actitud resiliente y proactiva. El entusiasmo laboral que deriva del engagement, incluso frente a adversidades, es un indicativo de la capacidad de los docentes para adaptarse y perseverar en la consecución de sus metas pedagógicas. Este aspecto es resaltado por De Vera (2022), quien describe el engagement como la canalización de la energía del empleado hacia el logro de las metas organizacionales.

El engagement es un concepto amplio que ha sido abordado por diversas teorías en el ámbito de la psicología organizacional y educativa. Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas sobre cómo se desarrolla, se mantiene y se impacta el engagement en el entorno laboral (Lozano-Paz, y Reyes-Bossio, 2017). A continuación, se presentan algunas de las teorías más relevantes con respecto al engagement: a) Teoría de la implicación personal y el desapego: Kahn propuso que el engagement es la manifestación de los empleados cuando ellos canalizan sus energías físicas, cognitivas y emocionales hacia su rol de trabajo. Según Kahn, el engagement ocurre cuando los individuos se sienten psicológicamente seguros, disponibles y cuando encuentran su trabajo significativo. La implicación personal es crucial para que los empleados se sientan comprometidos y activos en sus tareas laborales. b) Teoría de los Recursos y Demandas del Trabajo (Bakker y Demerouti, 2007): Esta teoría sostiene que el engagement laboral es el resultado del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Las demandas del trabajo pueden incluir aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que

requieren esfuerzo y están asociados con ciertos costos fisiológicos y psicológicos. Los recursos del trabajo son aquellos aspectos que ayudan a alcanzar los objetivos laborales, reducen las demandas del trabajo y estimulan el crecimiento personal y profesional. Cuando los recursos del trabajo son altos y las demandas están bien gestionadas, el engagement es alto. c) Teoría de la Auto-determinación (Deci y Ryan, 1985): Teoría de la autodeterminación (SDT): Esta teoría se centra en la motivación intrínseca y extrínseca y su impacto en el engagement. Según SDT, las personas se comprometen más en sus tareas cuando sus necesidades básicas de autonomía, competencia y relación están satisfechas. Cuando los ambientes laborales apoyan estas necesidades, los empleados son más propensos a experimentar altos niveles de engagement. d) Teoría del Flujo (Csikszentmihalyi, 1990): Describe el engagement en términos de “flujo”, un estado óptimo de experiencia en el que las personas están completamente inmersas y concentradas en una actividad, disfrutando y ejecutando con alto rendimiento. El flujo ocurre cuando hay un equilibrio entre las habilidades del individuo y el desafío de la tarea, y se asocia con altos niveles de disfrute y motivación intrínseca. e) Teoría del Burnout-engagement (Maslach y Leiter, 1997): Maslach y Leiter desarrollaron una teoría que posiciona el engagement como el opuesto positivo del burnout. Según ellos, mientras que el burnout se caracteriza por agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, el engagement se caracteriza por altos niveles de energía, dedicación y eficacia profesional. Los mismos factores que conducen al burnout, cuando son positivos, fomentan el engagement. f) Teoría del Capital Psicológico (Luthans et al., 2007): Esta teoría postula que el engagement es influenciado por cuatro recursos psicológicos: autoeficacia (confianza en la capacidad para realizar tareas específicas), optimismo (expectativas positivas sobre el éxito), esperanza (perseverancia en la consecución de objetivos) y resiliencia (capacidad para recuperarse de la adversidad). El capital psicológico es visto como un recurso personal que puede ser desarrollado y que promueve el engagement laboral en su totalidad.

El engagement docente se refiere al compromiso profundo y motivacional que los profesores muestran hacia su trabajo en el contexto educativo. Esta implicación va más allá de cumplir con las responsabilidades asignadas; se trata de una conexión emocional, cognitiva y conductual que influye positivamente tanto en el desempeño del docente como en el aprendizaje de los estudiantes. Las dimensiones clave del engagement docente incluyen vigor, dedicación y absorción (Salanova y Shaufeli, citados por Pacheco, 2015). El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia, donde los docentes muestran entusiasmo continuo, capacidad para recuperarse rápidamente de desafíos y persistencia en su esfuerzo, asegurando un ambiente dinámico y positivo en el aula. La dedicación implica un profundo compromiso emocional y sentido de propósito en el trabajo docente. Los profesores dedicados encuentran significado en su labor educativa, se sienten inspirados por su impacto y orgullosos de sus logros, enfrentando

cada día como un nuevo desafío para mejorar la experiencia educativa. Por último, la absorción se refiere a la capacidad de los docentes para involucrarse completamente en sus tareas, perdiendo la noción del tiempo y disfrutando de manera intensa y concentrada sus actividades educativas. Estas dimensiones no solo definen la calidad del compromiso de los profesores con su profesión, sino que también influyen directamente en la motivación, satisfacción y efectividad en la enseñanza, promoviendo un entorno educativo enriquecido y estimulante para los estudiantes.

## Resiliencia

La resiliencia es un concepto que describe la capacidad de las personas para adaptarse positivamente ante situaciones adversas, superando el estrés y las dificultades de manera constructiva. Según Lobo (2023), la resiliencia se entiende como la capacidad dinámica de un sistema expuesto a presiones para adaptarse y mantener o recuperar su funcionalidad. Esta definición subraya la naturaleza dinámica y procesal de la resiliencia, destacando cómo las personas pueden enfrentar, superar y aprender de los desafíos que enfrentan en la vida. Desde una perspectiva psicológica, la resiliencia implica la habilidad para manejar las crisis de manera efectiva, mantener una actitud positiva frente a la adversidad y recuperarse rápidamente de situaciones estresantes. Es un proceso que involucra la capacidad de regular las emociones, manejar el estrés y utilizar recursos internos y externos para fortalecerse y crecer a partir de las experiencias difíciles. En el contexto educativo, la resiliencia docente se refiere a la capacidad de los profesores para enfrentar y superar los desafíos inherentes a la enseñanza. Según Calabria y Chua (2022), la resiliencia docente se define como la capacidad de los maestros para mantener su bienestar psicológico, emocional y físico, mientras abordan y resuelven eficazmente los problemas y las tensiones asociadas con el trabajo en las escuelas. Los profesores resilientes muestran una capacidad excepcional para mantener altos niveles de compromiso y eficacia pedagógica a pesar de las presiones del entorno escolar, adaptándose de manera positiva a los cambios, recuperándose de contratiempos y manteniendo un enfoque positivo en su labor educativa.

Para abordar el impacto de la resiliencia en el rendimiento y clima educativo, es fundamental entender cómo la capacidad de los docentes para manejar el estrés y superar las adversidades afecta directamente su desempeño y el ambiente educativo en general. La resiliencia docente no solo se refiere a la capacidad de recuperarse frente a desafíos personales y profesionales, sino que también tiene implicaciones significativas en el contexto escolar. En primer lugar, los docentes resilientes son capaces de mantener una actitud positiva y proactiva incluso en

situaciones difíciles, lo que les permite enfrentar los retos con mayor eficacia y persistencia (Svence et al., 2022). Esta disposición mental no solo les ayuda a mantener su motivación y compromiso con la enseñanza, sino que también influye en la percepción que los estudiantes tienen de ellos como modelos a seguir de perseverancia y adaptabilidad. Además, la resiliencia docente se traduce en prácticas pedagógicas más efectivas y adaptativas. Los maestros que pueden manejar el estrés de manera constructiva están mejor equipados para ajustar sus métodos de enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes y las demandas cambiantes del entorno escolar. Esto contribuye directamente a un mejor rendimiento académico de los estudiantes y a un clima escolar más positivo, donde se fomenta el aprendizaje activo y la colaboración. Por otro lado, la capacidad de los docentes para mantenerse resilientes también tiene un impacto en la dinámica y cohesión del equipo educativo. La resiliencia promueve relaciones profesionales más saludables y efectivas entre los colegas, facilitando la colaboración, el intercambio de mejores prácticas y el apoyo mutuo (Lobo, 2022). Esta colaboración fortalecida no solo mejora el ambiente de trabajo del personal docente, sino que también contribuye a un clima escolar más armonioso y orientado al crecimiento académico y personal de los estudiantes.

La resiliencia es un constructo complejo que involucra varias dimensiones interrelacionadas que contribuyen a la capacidad de una persona para enfrentar y superar adversidades. Aunque las dimensiones específicas pueden variar según el modelo teórico o la perspectiva de estudio, generalmente se identifican las siguientes dimensiones principales de la resiliencia: a) Competencia personal: Esta dimensión se refiere a las habilidades, capacidades y recursos internos de una persona que contribuyen a su capacidad para adaptarse y recuperarse de las adversidades. Incluye aspectos como la autoeficacia percibida (la creencia en las propias capacidades para manejar situaciones difíciles), la capacidad de tomar decisiones efectivas, la perseverancia y la habilidad para regular las emociones. Las personas con alta competencia personal suelen enfrentar desafíos con una actitud positiva y proactiva, utilizando sus recursos internos para resolver problemas y superar obstáculos. b) Competencia social: Esta dimensión se centra en las habilidades y capacidades relacionadas con las interacciones sociales y las relaciones interpersonales. Incluye la capacidad para establecer y mantener relaciones saludables y de apoyo, la empatía, la habilidad para comunicarse efectivamente y resolver conflictos de manera constructiva. Las personas con alta competencia social suelen beneficiarse del apoyo emocional y práctico de sus redes sociales, lo que les ayuda a enfrentar las dificultades con mayor fortaleza y adaptabilidad. c) Estructura familiar: Esta dimensión se refiere al ambiente familiar en el que una persona crece y se desarrolla. Incluye factores como la cohesión familiar (el grado de unión y afecto entre los miembros), la comunicación abierta y efectiva, el apoyo emocional y el ambiente de seguridad y estabilidad. Un entorno familiar estructurado y de apoyo puede proporcionar a los individuos

recursos emocionales y sociales que promueven la resiliencia frente a situaciones adversas. d) Apoyo social: Esta dimensión se relaciona con la disponibilidad y la calidad del apoyo emocional, instrumental y informativo que una persona recibe de su red social (amigos, familia, comunidad, colegas, etc.). El apoyo social puede provenir de diversas fuentes y desempeñar un papel crucial en la capacidad de una persona para enfrentar y superar las dificultades. Un fuerte apoyo social proporciona recursos adicionales para afrontar el estrés, compartir experiencias y recibir orientación y consejo. e) Estructura personal: Esta dimensión se refiere a las características personales internas que influyen en la resiliencia, como los valores, creencias, principios éticos y la capacidad para reflexionar sobre las experiencias vividas. Incluye aspectos como la autonomía personal, la capacidad de adaptarse a cambios y la autodisciplina. La estructura personal sólida facilita la capacidad de una persona para enfrentar desafíos, mantener una visión positiva y aprender de las experiencias difíciles.

## Metodología

El presente estudio es de carácter no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. La población del estudio son los docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de universidad pública del Perú, con vínculo laboral durante el semestre 2023-I. En cuanto a la muestra, esta se conformó por todos los docentes del Departamento de Educación y Cultura de la Facultad de Educación y Humanidades de universidad pública del Perú con vínculo laboral durante el semestre 2022-I, siendo un total de 61 docentes. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario para ambas variables. Los datos fueron analizados utilizando Microsoft Excel y el software estadístico SPSS. Se utilizaron tablas de frecuencia para evaluar las variables del estudio, tablas de contingencia para describir las características de las variables, y la prueba de normalidad se aplicó para determinar la distribución de los datos. Además, se empleó la prueba de correlación de Spearman para verificar las hipótesis generales y específicas del estudio.

## Resultados

Tabla 1. Prueba de correlación entre engagement y resiliencia

		Engagement	Resiliencia
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	. ,632**
	Resiliencia	Coefficiente de correlación	. ,632**
		Sig. (unilateral)	. ,000
		N	61

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

Fuente: base de datos

Según la tabla 1, el valor obtenido en la Sig. es igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre ambas variables de estudios. El valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva entre el engagement y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú (0.632).

Tabla 2. Nivel de la variable engagement

Nivel	Fi	%
Bajo	19	31.1%
Medio	37	60.6%
Alto	5	8.3%
Total	61	100.0%

Fuente: base de datos

Según la tabla 2, el nivel de engagement alcanzado por los docentes es medio, representado por el 60.6% de la muestra encuestada. Los niveles bajo y alto obtuvieron una distribución porcentual menor de 31.3% y 8.3% respectivamente.

Tabla 3. Nivel de las dimensiones de la variable engagement

Dimensión	Bajo		Medio		Alto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Vigor	20	32.8%	33	54.1%	8	13.1%
Dedicación	17	27.9%	36	59%	8	13.1%
Absorción	15	24.6%	37	60.7%	9	14.8%
Total	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%

Fuente: base de datos

Según la tabla 3, las dimensiones del engagement alcanzaron el nivel medio, representado el 54%, 59% y el 61% de los docentes de una universidad pública del Perú, en vigor, dedicación y absorción respectivamente. De igual manera, los resultados muestran presencia en todos los niveles.

Tabla 4. Nivel de la variable resiliencia

Nivel	Fi	%
Alto	18	29.5%
Regular	37	60.7%
Bajo	6	9.8%
Total	61	100.0%

Fuente: base de datos

Según la tabla 4, el nivel de resiliencia alcanzado por los docentes de una universidad pública del Perú es regular, representado por el 60.7% de la muestra encuestada. El nivel alto obtuvo una distribución porcentual de 29.5%; mientras que el nivel bajo solo alcanzó un 9.8% de representatividad.

Tabla 5. Nivel de las dimensiones de la variable resiliencia

Dimensión	Competencia personal		Competencia social		Estructura familiar		Apoyo social		Estructura personal	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	22	36.1%	19	31.1%	37	60.7%	31	50.9%	13	21.4%
Regular	24	39.3%	37	60.7%	22	36%	29	47.5%	47	77%
Bajo	15	24.6%	5	8.2%	2	3.3%	1	1.6%	1	1.6%
Total	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%

Fuente: base de datos

Según la tabla 5, las dimensiones de resiliencia alcanzaron el nivel regular en las dimensiones competencia personal (39.3%), competencia social (60.7%) y estructura personal (77%), representado por la mayoría de los docentes de una universidad pública del Perú. De igual manera, los resultados muestran que las dimensiones restantes, estructura familiar (60.7%) y apoyo social (50.9%) se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6. Relación entre el vigor y la resiliencia

		Vigor	
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	,662**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	61

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

Fuente: base de datos

En la tabla 6, se observa el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre el vigor y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.662).

Tabla 7. Relación entre la dedicación y la resiliencia

		<b>Dedicación</b>	
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	,691**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	61

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

Fuente: base de datos

En la tabla 7, se observa el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre la dedicación y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.691).

Tabla 8. Relación entre la absorción y la resiliencia

		<b>Absorción</b>	
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	,549**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	61

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

Fuente: base de datos

En la tabla 8, se observa el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre la absorción y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.549).

## Discusión

Con respecto al objetivo general de esta investigación, este fue establecer si existe relación entre el engagement y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú. Para ello, se analizaron los datos estadísticos presentes en la Tabla 1, en donde el valor obtenido en la Sig. es igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre ambas variables de estudios. El valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva

entre el engagement y la resiliencia de los docentes (0.632). Estos resultados son similares también a los alcanzados por Heng & Chu (2023), quienes encontraron una relación muy estrecha entre ambas variables. Lo encontrado puede encontrar justificación teórica, además, en lo apuntado por Kahn (citado por Castellano, 2019), quien explica que en un contexto donde las dificultades y obstáculos son frecuentes, el engagement permite a los docentes mantener una actitud resiliente y proactiva. El entusiasmo laboral que deriva del engagement, incluso frente a adversidades, es un indicativo de la capacidad de los docentes para adaptarse y perseverar en la consecución de sus metas pedagógicas. Este aspecto es resaltado por quien describe el engagement como la canalización de la energía del empleado hacia el logro de las metas organizacionales.

Asimismo, con respecto a los objetivos de diagnóstico, estos fueron identificar tanto el nivel de engagement docente, como su nivel de resiliencia. Los resultados obtenidos demuestran que, con respecto a la primera variable, el nivel de engagement alcanzado por los docentes es medio, representado por el 60.6% de la muestra encuestada. Los niveles bajo y alto obtuvieron una distribución porcentual menor de 31.3% y 8.3% respectivamente; por otro lado, con respecto a la resiliencia, se encontró que el nivel alcanzado por los docentes de una universidad pública del Perú es regular, representado por el 60.7% de la muestra encuestada. El nivel alto obtuvo una distribución porcentual de 29.5%; mientras que el nivel bajo solo alcanzó un 9.8% de representatividad. Los resultados difieren un poco con los alcanzados, pues se ha encontrado investigaciones en las que el nivel era bajo y otras en las que el nivel era regular o alto. Esto, tal como lo afirma Lozano-Paz, y Reyes-Bossio (2017), al referirse a las teorías que fundamentan al engagement, se debe a que existen diversos factores que condicionan la presencia o ausencia de la variable, indicando que niveles diferentes se deben a la cultura organizacional que impera en la institución.

Otro de los objetivos específicos fue establecer si existe relación entre el vigor y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú. Al respecto, los estadígrafos presentes en la tabla 6 indicaron que el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre el vigor y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.662). Estos datos son similares a los obtenidos por De Vera (2022), y podrían encontrar fundamento teórico en lo sustentado por Pacheco (2015), para quien el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia, donde los docentes muestran entusiasmo continuo, capacidad para recuperarse rápidamente de desafíos y persistencia en su esfuerzo, asegurando un ambiente dinámico y positivo en el aula.

El cuarto objetivo específico fue establecer si existe relación entre la dedicación y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú. En la tabla 7, se observa el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre la dedicación y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.691). Los datos son similares a los obtenidos en los antecedentes de esta investigación y podrían encontrar sustento teórico en lo afirmado por Calabria y Chua (2022), quienes explica que los profesores resilientes muestran una capacidad excepcional para mantener altos niveles de compromiso y eficacia pedagógica a pesar de las presiones del entorno escolar, adaptándose de manera positiva a los cambios, recuperándose de contratiempos y manteniendo un enfoque positivo en su labor educativa.

El último objetivo específico de esta investigación fue establecer si existe relación entre la absorción y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú. En la tabla 8, se observa el p-valor igual a 0.000, lo que permite comprobar la hipótesis de que existe relación significativa entre la absorción y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú; es importante señalar que el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.549). De igual manera, con respecto a este objetivo, se han encontrado similitudes con los trabajos previos analizados, lo que nos lleva a inferir que un compromiso emocional positivo y duradero es esencial para que los docentes se sientan realizados y motivados a enfrentar los desafíos de su profesión.

## Conclusiones

Existe relación significativa entre el engagement y la resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú, tal como se aprecia en la tabla 1, en donde el valor de Rho de Spearman indica una relación moderada y positiva (0.632). El nivel de engagement de los docentes, según la tabla 2, es medio, representado por el 60.6% de la muestra encuestada. Los niveles bajo y alto obtuvieron una distribución porcentual menor de 31.3% y 8.3% respectivamente. Las dimensiones del engagement alcanzaron el nivel medio, representado el 54%, 59% y el 61% de los docentes en vigor, dedicación y absorción respectivamente. De igual manera, los resultados muestran presencia en todos los niveles. El nivel de resiliencia de los docentes de una universidad pública del Perú, según la tabla 4, es regular, representado por el 60.7% de la muestra encuestada. El nivel alto obtuvo una distribución porcentual de 29.5%; mientras que el nivel bajo solo alcanzó un 9.8% de representatividad. De igual manera, las dimensiones de resiliencia alcanzaron el nivel regular en las dimensiones competencia personal (39.3%), competencia

social (60.7%) y estructura personal (77%), representado por la mayoría de los docentes de una universidad pública del Perú. De igual manera, los resultados muestran que las dimensiones restantes, estructura familiar (60.7%) y apoyo social (50.9%) se encuentra en un nivel alto. Existe relación significativa entre el vigor y la resiliencia los docentes de una universidad pública del Perú, tal como se aprecia en la tabla 6; en donde el valor de Rho de Spearman indica una relación baja y positiva (0.662). Con la dimensión dedicación, existe una relación moderada y positiva (0.691). Del mismo modo, con la dimensión absorción se encontró una asociación moderada y positiva (0.549).

## Referencias

- Bustamante, P., Kato, C., Marroquín, P., y Yánac, S. (2019). *Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].
- Calabria, P., & Chua, E. (2022). Experiencing work strain and coping strategies in a changing teaching environment for personal resiliency and engagement among public school teachers. *International journal of research publications*, 106, 1-8. <https://doi.org/10.47119/ijrp1001061820223703>
- Castellano, E., Muñoz, R., Toledo, M., Sponton, C., y Medrano, L. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73-80. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- De Vera, I. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2). <https://doi.org/10.14516/fde.837>
- Ganga-Contreras, F., Acuña-Hormazábal, A., Ceballos-Garrido, P., Pons-Peregort, O., & Araya-Castillo, L. (2022). Perception of Healthy Organizational Practices of Workers in the Chilean Educational Sector and Impact on Their Levels of Engagement and Burnout. *Sustainability*, 14(20), 13671. <https://doi.org/10.3390/su142013671>
- Heng, Q., & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Lobo, J. (2022). *The Mediating Role of Perceived Instructor's Emotional Support to Students' Academic Resiliency and School Engagement*. Research Square. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2231054/v3>
- Lobo, J. (2023). Instructor Emotional Support, Academic Resiliency, and School Engagement in an Online Learning Setting during Covid-19 Pandemic. *Journal of Learning for Development*, 10(2). <https://doi.org/10.56059/jl4d.v10i2.826>

- López, S. (2017). Propensity to learn, mediation and teaching commitment [Propensión a aprender, mediación y compromiso docente]. *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje (IEYA)*. 3(1), 15-27. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895801>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. UNESCO.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. Informe español*.
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, Á., Tortosa, B., González, A., y Oropesa, N. (2019). Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina. *Calidad De Vida Y Salud*, 12(2), 19-28.
- Svence, G., Briška, I., & Apse, V. (2022). *Indicators of Social Emotional Health (SEHS-T) and Resilience in the Latvian Teachers' Sample*. Conference: ATEE 2022 Annual Conference <https://doi.org/10.22364/atee.2022.63>
- Teixeira, M. y Alves, Z. (2016). El poder predictivo del coping y del engagement en el estrés laboral de profesores de educación especial. *Informes psicológicos*, 16(2). <http://dx.doi.org/10.18566/nfpsicv16n2a01>
- Unesco. (2017). *Recomendaciones de políticas educativas en base TERCE. Informe de resultados*.

## **Engagement and resilience in teachers from the Faculty of Education and Humanities of a national university in Peru**

## **Engajamento e resiliência em professores da Faculdade de Educação e Humanidades de uma universidade nacional no Peru**

### **Weslyn Erasmo Valverde Alva**

Universidad Nacional del Santa | Nuevo Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-6636-8452>

wvalverde@uns.edu.pe

### **Nathali Pantigoso Leython**

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle | Lima | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-3709-6689>

npantigoso@une.edu.pe

### **Bertha Elizabeth Ramírez Romero**

Universidad Nacional del Santa | Nuevo Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-0416-1704>

bramirez@uns.edu.pe

### **Mirelly Zulema Chávez Ojeda**

Universidad Newman | Tacna | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-2842-1865>

mirerate12@gmail.com

### **Gisella del Pilar García Moncada**

Universidad Nacional de Trujillo | Trujillo | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-0719-4947>

gisellagm75@gmail.com

### **Irma Agustina Mostacero Castillo**

Universidad Nacional de Cajamarca | Cajamarca | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-1887-166X>

imostacero@unc.edu.pe

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between engagement and resilience in teachers of the Faculty of Education and Humanities of a public university in Peru. This is a quantitative, non-experimental study with a correlational design. The population consisted of all teachers with teaching load in semester 2023. For data collection, questionnaires were applied, both for the Engagement variable and for the resilience of teachers. With respect to the results obtained, teachers have an average level of engagement, as well as a regular level of resilience. It was concluded that there is a significant relationship between engagement and resilience of teachers of the Faculty of Education and Humanities of a public university in Peru, and this relationship extends to each of the dimensions of engagement: vigor, dedication and absorption.

Keywords: Resilience; Teacher responsibility; Academic teaching personnel; Universities.

### **Resumo**

O objetivo que norteou esta pesquisa foi determinar a relação entre engajamento e resiliência em professores da Faculdade de Educação e Humanidades de uma universidade pública do Peru. Este é um estudo quantitativo, não experimental, com delineamento correlacional. A população foi composta por todos os professores com

carga horária letiva no semestre de 2023. Para coleta de dados, foram aplicados questionários, tanto para a variável Engajamento quanto para resiliência docente. Em relação aos resultados obtidos, os professores apresentam um nível médio de engajamento, bem como um nível regular de resiliência. Concluiu-se que há uma relação significativa entre o engajamento e a resiliência dos professores da Faculdade de Educação e Humanidades de uma universidade pública do Peru. Além disso, essa relação se estende a cada uma das dimensões do engajamento: vigor, dedicação e absorção.

Palavras-chave: Resiliência; Responsabilidade do professor; Corpo docente acadêmico; Universidade.