



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de  
Tambogrande - Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Marleny Albertina Bardales Raymundo (ORCID: 0000-0002-5153-3072)

ASESOR:

Dr. Edwin Martin García Ramírez (ORCID: 0000-0002-3483-1158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

*A mi madre por su  
siempre presencia en mí  
caminar,  
acompañándome en todo  
momento y animándome  
a mejorar en la vida.  
A todas las personas que  
me desean lo mejor y  
ofrecen sus oraciones para  
lograr mis metas.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi familia, por su siempre motivación a continuar sin desmayar, su apoyo incondicional ha sido importante para lograr este desafío.*

*A la Hna. María Laura Bentz, por su constante motivación y creer en mí persona para alcanzar mis objetivos.*

*A mi asesor que con perseverancia me ha acompañado en este proceso de formación profesional.*

*A todas las personas que han estado cerca para darme su confianza y animarme a llegar a la meta.*

# PÁGINA DEL JURADO



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM, del día 15 de Agosto, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "Resiliencia y Engagement en docentes de un programa de Educación rural de Tambogrande – Piura", presentada/o por el /la bachiller **BARDALES RAYMUNDO MARLENY ALBERTINA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**.

Piura, 15 de Agosto del 2019.

\_\_\_\_\_  
Mg. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel  
**PRESIDENTE**



\_\_\_\_\_  
Mg. Torres Mirez Karl Friederick  
**SECRETARIO**

\_\_\_\_\_  
Dr. García Ramírez Edwin Martín  
**VOCAL**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Bardales Raymundo Marleny Albertina, estudiante del Programa de Maestría en Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 02772175 con la Tesis titulada "Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 06 de Febrero de 2019



BARDALES RAYMUNDO MARLENY ALBERTINA

DNI N° 02772175

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante Ustedes la tesis titulada “Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura”

La finalidad de la presente es determinar la relación existente entre las mencionadas variables en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande y a partir de ello elaborar las recomendaciones pertinentes.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

# ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
1. Introducción .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	7
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	99
1.3.1. Bases teóricas científicas .....	9
Resiliencia .....	9
Enfoque de Resiliencia .....	11
Factores de Resiliencia .....	12
Fomento de la Resiliencia .....	13
Engagement .....	13
Enfoque psicológico .....	14
Teoría psicosocial sobre la implicancia emocional .....	15
Causas de la implicancia emocional .....	17
Consecuencias de la implicancia emocional .....	18
Formulación del problema .....	19
Justificación del estudio .....	19
Hipótesis .....	21
Objetivos .....	22
II. Método .....	24
2.1 Diseño de investigación .....	24
2.2 Variables, Operacionalización .....	25
2.3 Población y muestra .....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	28
2.5 Métodos de análisis de datos .....	28
2.6 Aspectos éticos .....	29
III. Resultados .....	30

IV. Discusión.....	56
V. Conclusiones.....	62
VI. Recomendaciones.....	65
VII. Referencias.....	66
Anexos.....	73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre resiliencia y engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande - Piura .....	30
Tabla 2 Relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	31
Tabla 3 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	32
Tabla 4 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	33
Tabla 5 relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión avigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	34
Tabla 6 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	35
Tabla 7 Relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	36
Tabla 8 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	37
Tabla 9 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	38
Tabla 10 relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	39
Tabla 11 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	40
Tabla 12 Relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	41
Tabla 13 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	42
Tabla 14 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	43
Tabla 15 Relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	44

Tabla 16 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	45
Tabla 17 Niveles de resiliencia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura. ....	46
Tabla 18 Niveles de la dimensión confianza en sí mismo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	47
Tabla 19 Niveles de la dimensión ecuanimidad en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	48
Tabla 20 Niveles de la dimensión perseverancia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	49
Tabla 21 Niveles de la dimensión satisfacción personal en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	50
Tabla 22 Niveles de la dimensión sentirse bien solo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	51
Tabla 23 Niveles de engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	52
Tabla 24 Niveles de la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	53
Tabla 25 Niveles de la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	54
Tabla 26 Niveles de la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n° 01 Niveles de resiliencia en docentes de una zona rural de Tambogrande - Piura.....	46
Gráfico n° 02 Niveles de la dimensión confianza en sí mismo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura .....	47
Gráfico n° 03 Niveles de la dimensión ecuanimidad en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	48
Gráfico n° 04 Niveles de la dimensión perseverancia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	49
Gráfico n° 05 Niveles de la dimensión satisfacción personal en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	50
Gráfico n° 06 Niveles de la dimensión sentirse bien solo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	51
Gráfico n° 07 Niveles de engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	52
Gráfico n° 08 Niveles de la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	53
Gráfico n° 09 Niveles de la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	54
Gráfico n° 10 Niveles de la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.....	55

## RESUMEN

La investigación Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura, utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, transversal o transaccional. Para tal efecto, se utilizó una población – muestra de 107 colaboradores; estableciéndose como objetivo general, determinar la relación entre Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Se utilizó para ello la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Engagement de Hallberg, E. y Schaufeli, W. (1999). Los resultados señalan que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas dos son independientes. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas entre engagement y los niveles de resiliencia en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura

Sin embargo, a la luz de los resultados y en función a que existe un porcentaje de personas que presentan una baja resiliencia o un bajo engagement, se recomienda la ejecución de un programa de mejora continua a través de talleres y capacitaciones que incidan en la implicancia emocional y en la resistencia a la adversidad.

**Palabras clave:** Resiliencia, Engagement y Relación.

## **ABSTRACT**

The research Resilience and Engagement in Teachers of a Rural Education Program of Tambogrande - Piura, used a non - experimental design of a descriptive - correlational, transversal or transactional type. For this purpose, a sample population of 107 collaborators was used; Establishing as a general objective, determine the relationship between Resilience and Engagement in Teachers of a Rural Education Program of Tambogrande - Piura.

We used the Wagnild and Young Resilience Scale (1993) and the Engagement Questionnaire by Hallberg, E. and Schaufeli, W. (1999). The results indicate that there is no significant relationship between both variables. These two are independent. Accepting the null hypothesis that says there are no significant differences between engagement and resilience levels in Teachers of a Rural Education Program of Tambogrande – Piura.

However, in light of the results and in terms of the fact that there is a percentage of people with low resilience or low deception, it is recommended that a continuous improvement program be carried out through workshops and trainings that impact the implications emotional and in the resistance to adversity.

**Keywords:** Resilience, Engagement and Relationship.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Ejercer la docencia es probablemente una de las profesiones más sacrificadas, menos valoradas y peor remuneradas en nuestro país; sin embargo, la importancia de la misma es incuestionable, pues los resultados que de ella se esperan trasciende las fronteras de lo imaginable. Sus objetivos, son tan necesarios para nuestra sociedad que existen múltiples investigaciones que abordan dicha problemática. En tal sentido, el docente requiere un conjunto de competencias necesarias para su desempeño, como la planificación y desarrollo de sus contenidos, la puesta en práctica de metodologías que contribuyan a alcanzar aprendizajes significativos, la consolidación de valores universalmente aceptados y que se esperan sean promovidos en el hogar, coadyuvar a la promoción de competencias de orden cognitivo, numérico, social y emocional; sobre todo en los primeros años de formación escolar.

Sin embargo, el propio docente requiere estar constantemente actualizado, no solo a nivel de competencias profesionales, propias de su especialidad, sino en un aspecto que, a la luz de las investigaciones actuales, es de vital importancia; nos referimos a las actitudes. Entendiendo por actitudes al conjunto de rasgos intrapersonales que permiten configurar parte de su personalidad; en función a este aspecto, lo que cobra relevancia es la relacionada a la capacidad de afrontar situaciones de marcada adversidad, sobreponerse a ellas, vencerlas sin menoscabarse, sino más bien fortalecerse a nivel personal; en otras palabras, desarrollar la capacidad de ser resiliente.

Es por ello, que la resiliencia actualmente es muy valorada, diversos autores la han definido, señalando que presenta indicadores para tolerar adecuadamente los niveles destructivos a los que se ve expuesto una persona, sin permitir que ello la desestructure, logrando más bien, la cohesión y fortalecimiento de sus habilidades, potenciando sus competencias para mantenerse proactivamente en la consecución de sus objetivos. (Vanistendael y Lecomte, 2002).

En consonancia con lo anterior, podemos afirmar que actualmente las habilidades intrapersonales son las que marcan la diferencia a la hora del ejercicio profesional en contextos educativos. En tal sentido, Es por ello, que existe una estrecha relación entre la persona y su personalidad, es decir, los valores que definen a dicho profesional. Así pues, es imperativo desarrollar áreas de convergencia entre lo personal y lo profesional que posibilite el logro de los objetivos trazados.

Por ello, el docente no solo tiene que lidiar con los aspectos técnicos, metodológicos, pedagógicos, sino también, con los factores adversos que se le presenten (emocionales, motivacionales, salud, económicos, etc.) y alcanzar a pesar de ello, los objetivos educacionales según el nivel en el que se encuentre, promoviendo entre sus estudiantes la adquisición de competencias para aprender a aprender. Tal como se ve, la tarea es ardua, se espera mucho del docente, no está demás agregar que sus propios estudiantes lo ven como un modelo de vida, que en los primeros años sirve de inspiración y en los postreros es recordado con nostalgia, por haber posibilitado la formación contextos de crecimiento y desarrollo personal necesarios y vitales en la formación de todo ser humano.

Si a todo ello, le adicionamos entornos de desarrollo profesional característicos de las zonas rurales, donde la presencia del estado es casi nula y los niveles de deserción escolar muy por encima de los niveles urbanos; la labor docente se ve dificultada y

no encuentra el respaldo necesario en diversos aspectos, por ejemplo: logístico (falta de materiales adecuados para la realización de sus actividades pedagógicas), tecnológico (falta de equipos o en su defecto equipos obsoletos), infraestructura (ambientes inadecuados, hacinamiento escolar, insuficiente iluminación o ventilación). Estas condiciones en la que el docente tiene que lograr los objetivos trazados, que de por sí, son ya desalentadores y muchas veces contribuya al desinterés profesional; sin embargo; aun a pesar de las condiciones anteriormente descritas, existen docentes que asumen su compromiso profesional con esmerada dedicación y con mayor ímpetu, como si la adversidad presentada fuera un estímulo para el desarrollo de su creatividad e innovación.

En Argentina, al respecto, el Ministerio de Educación en el año 2010 señaló que todavía se mantiene amplia distancia entre el desarrollo de las políticas educativas en zonas rurales y urbanas. Es obvio que la afectación de dicho servicio, se enmarca con mayor énfasis en los contextos rurales, es notorio el desfase tecnológico o acceso restringido a dichas plataformas, las clases tienen un especial énfasis en lo agropecuario, se mantiene preocupante dificultad de transporte y acceso a lugares alejados de las zonas de impacto, con marcadas dificultades económicas, de salud y bienestar, incluido la posibilidad de recibir los servicios básicos por parte del estado; siendo el sector urbano altamente favorecido en cuanto a los servicios anteriormente descritos.

Sin embargo, se exige a este mismo docente que se enfrenta a condiciones desfavorables, la adopción de un perfil profesional con mística educativa, arraigo por su profesión, despliegue de estrategias innovadoras, aplicación del modelo educativo según los lineamientos establecidos (nótese que la realidad en que son elaborados los modelos educativos, dista mucho del contexto en donde van a ser



aplicados), en definitiva podemos resumir, que se pretende lograr resultados favorables en condiciones muy adversas. En otras palabras, el docente se ve forzado a desarrollar conductas resilientes, porque, de lo contrario, podría verse frustrado personal y profesionalmente.

Esta capacidad de compenetrarse emocionalmente con su labor profesional independientemente de las condiciones en las que estas se desarrollan, es conocida como engagement, la cual según Salanova y Schaufeli (2009), la conceptualizan como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

Esta capacidad de permanecer “enganchado”, está referida al grado de vinculación que mantiene un socio estratégico (colaborador) respecto de su desempeño, los cuales se miden por tres dimensiones: el vigor (fuerza y fortaleza de la persona, la capacidad por ser mejor cada momento y no agotado, muy a pesar de los obstáculos), la dedicación, (dado altos standares de compromiso en su tarea, en la que se presenta mucho orgullo, satisfacción y sentimientos de implicancia) y finalmente, la absorción (caracterizado por la gran inserción del colaborador en el trabajo y la inversión de tiempo sin cansancio en las actividades de la organización y con un sentimiento de satisfacción).

Así mismo, Salanova et al. (2009). Señalan que esta capacidad de permanecer comprometido o permanentemente motivado, hace mención a un estado psíquico, en que el personal muestra predilección por el crecimiento de la institución y esto se ve reflejado en el grado de intensidad que presenta durante el cumplimiento de las tareas asignadas, sobrepasando muchas veces el tiempo que normalmente dura la jornada. Por otro lado, este estado emocional, se condice con el nivel de satisfacción o gratificación que alcanza el colaborador, haciendo suyos los intereses

organizacionales, demostrando sentimiento de pertenencia y adoptando los valores que la institución declara cómo parte de su conducta laboral esperada.

El docente que presenta tales características, independientemente del contexto laboral en el que le toque actuar, se esforzará por alcanzar los niveles deseados de aprendizajes significativos entre sus estudiantes. Lo contrario, es decir, la falta de motivación o de “enganche” con su labor profesional, se ve destacada en el informe de la Unesco, denominado “La educación encierra un tesoro”, comandada por Delors, en el que se infiere que aún permanece latente la brecha entre lo planificado y lo alcanzado en términos educativos, llevando a que la mencionada comisión elabore un conjunto de recomendaciones que subsanen las deficiencias halladas y que pasan por trabajar el trinomio (biológico, psicológico y social) que reclama la sociedad tomando en consideración los aspectos contextuales en que se desarrollan para que el educando pueda saber, hacer, ser y convivir.

En contraparte, las condiciones en general para Latinoamérica y en específico para el Perú, el cual es el país con mayor déficit en materia de educación, pues las evaluaciones internacionales así lo confirman, mantienen un impacto negativo al momento de ponderar las actividades de nuestro profesorado, dado que están correlacionadas con un amplio espectro de variables, llevando a que el MINEDU (2018) establezca una Propuesta de acciones para la Atención Educativa a la Población del Ámbito Rural, la cual se encuentra sustentada por el escaso o bajo porcentaje de docentes que tienen asignaciones educativas en zona rural, incrementadas por las pésimas condiciones ofrecidas para tal desempeño y que se resumen en falta de apoyo económico, tecnológico, infraestructura, accesibilidad (muchos de estos docentes tienen que caminar horas bajo condiciones climáticas adversas para llegar a su institución educativa). El documento propone medidas

especiales para dicho sector a fin de garantizar la calidad de la enseñanza, pero como es sabido, no solo pasa por expedir una resolución, sino por verdaderamente revolucionar el sistema educativo de manera integral, donde el sector rural, tenga las mismas condiciones que el urbano, sin distinciones y de ser necesario con mayor apoyo; y no se crea que es solo cuestión de dinero, sino inclusive de formación profesional entre otras.

Si algo destacable tiene la propuesta de dicho ministerio, es la que establece mejoras para el desarrollo de la labor docente y que destina partidas presupuestales (insuficientes todavía) necesarias para destinarlas a cubrir aspectos descuidados como: laboratorios, materiales, alimentación, bonos, entre otros y normativas específicas incentivar a los docentes destacados a estas zonas rurales.

Nuestra región Piura, presenta una realidad muy parecida a los diferentes escenarios del interior de nuestra nación y así lo reporta el MINEDU, indicando que los resultados de inversión y gastos propiamente dicho por estudiante en los diferentes niveles o grados de estudio frente a otras regiones siendo estando por debajo de los esperado; no obstante, se han alcanzado algunas mejoras en el proceso, que nos permiten señalar que nuestro porcentaje de inversión y gasto es mejor que el de Lima y Callao, pero todavía inferior al de San Martín y Ucayali.

Lo circunscrito al distrito de Tambogrande, mantiene estrecha asociación con lo anteriormente descrito en otras regiones de nuestro país y especialmente con Piura, así pues, los indicadores de satisfacción laboral hallados en directivos hallados en zonas como Malingas de la misma institución educativa durante los tres últimos años han puesto en evidencia los criterios que dificultan obtener mejores resultados en el sector educativo.

Aquí se establece claramente la escasa participación, comunicación, implicación y vinculación de los actores educativos, obteniendo como resultado un impacto negativo en la generación, utilización, optimización y cuidado de los recursos necesarios para la obtención de los objetivos trazados en plan nacional de educación. Ni que hablar de los procesos de inducción, capacitación, acompañamiento y monitoreo docente, todo esto se realiza sin un norte claro y solo tiene efecto remedial, sin visión de futuro y ejecutado para “cumplir” con lo programado.

Evidentemente, la realidad establecida no solo presenta problemas de forma, sino también de fondo, en tal sentido, necesitamos establecer si las características personales de los docentes en cuanto a resiliencia y la variable engagement están asociadas y en que grado lo están de ser el caso, para ello planteamos la importancia de encontrar la relación que podría existir entre dichas variables en la muestra seleccionada.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Rodríguez, P. (2016) en su investigación “El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de nuevas iniciativas empresariales con menos de cuatro años de vida”. Luego de la aplicación de los instrumentos respectivos los casi 50 sujetos que conformaban la muestra, se halló un elevado nivel de estresores y que estos están asociados con elevados niveles de implicancia emocional y resiliencia, no obstante, existe un nivel intermedio en cuanto a estrés personal en función de otras instituciones.

Redondo, A. y Arraigada, M. (2015) correlacionaron las mismas variables en el sector hotelero de la costa norte de Argentina, la muestra utilizada fue de 80 sujetos de dos hoteles a quienes se les aplicó los mismos instrumentos de nuestra investigación arrojando un nivel superior al promedio en cuanto al grado de apego emocional al igual que en cuanto al nivel de resistencia a situaciones de crisis y superarlas con acierto. Por otro lado, las mujeres se muestran por encima de los varones en cuanto a la dimensión vigor.

Berzosa, R. (2017) desarrollo una investigación sobre “Estrés académico, engagement y resiliencia en estudiantes de enfermería”. Se halló que más del 90% de los evaluados presentó académico en un nivel superior al promedio, con elevados niveles de resiliencia y medio de engagement, destacando la dimensión dedicación. Sin embargo, cabe resaltar que la asociación fue negativa resiliencia y estrés y positiva entre vinculación emocional y resiliencia.

Gonzales, M. (2013) utilizo las variables mencionadas y la relación con el rendimiento académico tomando como muestra 607 estudiantes de la facultad de medicina de una universidad de México. Si bien la investigación es de tipo no experimental, su diseño es descriptivo, transversal, observacional y prospectivo. El hallazgo fundamental es que no existe relación significativa entre resiliencia y el rendimiento académico, mientras que entre engagement y rendimiento académico los resultados son opuestos a los primeros.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Pérez, K. (2017). Utilizó las variables en cuestión en 169 colaboradores de empresas del rubro de las telecomunicaciones en la ciudad de Lima. Los instrumentos aplicados son los utilizados en la presente investigación, utilizando un

diseño correlacional de tipo no experimental. Los resultados arrojaron que las mujeres se encuentran con un nivel bajo de engagement y resiliencia respecto de los varones y que las diferencias solo se encuentran en aquellas con más de 7 años de permanencia en la institución en donde se obtiene un 30% ubicadas en un nivel elevado a las variables en estudio.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Bases teóricas científicas**

##### **Resiliencia**

Al respecto, Wagnild, G. y Young, H (1993) señalan que es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra. Presenta las siguientes dimensiones:

**Dimensión de ecuanimidad:** Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.

**Perseverancia:** Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.

Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.

**Satisfacción personal:** Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.

**Sentirse bien sólo:** Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.

Catalán (2008) señala que es la capacidad para enfrentarse exitosamente a situaciones de crisis sin afectar su valía personal o habilidades intrapersonales.

Martínez & Sánchez (2006), la definen como la habilidad para mostrarse con resolución frente a circunstancias adversas, sin disminuir sus capacidades más bien incrementando sus competencias y adoptando conductas proactivas.

Desde esta perspectiva, la persona que posee estas características se distingue entre aquellas personas sin estos atributos, sino que frente a contextos difíciles se muestran pesimistas, faltos de energía y entusiasmo. Estas cualidades deseadas permiten que quienes las poseen superen los contextos más desafiantes que se les presentan; por otro lado, en lugar de verse disminuido, sus características intrapersonales se ven potenciadas y fortalecidas dotándolo de condiciones positivas y proactivas.

Prado y Del Águila (2000), aluden que es la habilidad del sujeto de mostrarse positiva y favorablemente ante contextos negativos y aun en tales circunstancias mostrarse en equilibrio para alcanzar sus propios objetivos.

Munist et al. (1998), luego de investigar por largo tiempo dicha variable, proponen un manual destinado a los infantes y adolescentes en donde la definen como la cualidad necesaria en el proceso de maduración y crecimiento a pesar de tener acontecimientos negativos que interfieran con dichas etapas propias del desarrollo evolutivo de todo ser humano.

Cabe resaltar, que estos mismos autores también plantean el termino con connotación clínica, al señalarla como una variable con elementos del ámbito clínico, cuando indica que el individuo “enfermo” se ve revitalizado a pesar de las circunstancias y es capaz de superar su “enfermedad”

Grotberg (1995), en su publicación destinada a los niños, refiere que es la capacidad que poseen las personas que han atravesado situaciones difíciles sin que se vea afectada de manera integral y en consecuencia avanzar y progresar sin dificultades, Estas cualidades deben ser promovidas en los primeros años de vida.

Osborn (1994), entendida como la suma de los factores ambientales, contextuales que rodean a la persona y que, a pesar de ser contrarios a lo esperado, no impiden el alcance de los objetivos establecidos. Estas competencias se pueden manifestar aun desde la infancia y van fortaleciéndose en la medida en que el sujeto va logrando superar los desafíos que aborda.

Wagnild y Young (1993), sostienen que es la habilidad que presenta una persona para soportar las presiones del medio, superar las adversidades y vicisitudes y a pesar de eso tratar de hacer lo mejor para que las cosas salgan bien y cuando todos los obstáculos se ponen en nuestra contra.

La transformación que ocurre en la persona, sirve de estímulo para alcanzar las metas propuestas, es por ello que muchas veces los desafíos, adversidades, problemas o situaciones difíciles, son asumidos como oportunidades a superar, poniendo en evidencia el carácter renovado y decidido que envuelve a dichas personas.

Rutter (1993), indica que adquirir dichas habilidades no es producto de la genética (herencia), sino más bien es consecuencia de las experiencias que van moldeando a los sujetos que se enfrentan de manera decidida contra lo adverso; en este punto, cabe reflexionar, que no todos quienes atraviesan dichas situaciones pueden verse fortalecidos, pero quienes lo logran, se revisten de competencias que los impulsa a sobresalir en tales contextos. Es por ello, que los factores asociados, tales como cultura, familia, sociedad, etc., juegan un rol preponderante en la nueva configuración personal para contrarrestar lo perjudicial que le toque vivir. Es evidente que el tiempo y la experiencia acumulada son dos factores vitales para lograr el bienestar personal que envuelven a estos individuos.

### **Enfoque de resiliencia**

Munist et al. (1998) enfatiza en las características personales que actúan como escudos defensores y que no en todas se presentan en la misma forma, lo que revela la existencia de factores intrapersonales diferentes en función de lo vivido.

Esta forma de “escudo protector” sirve de soporte en las circunstancias más negativas para sobrellevarla adecuadamente, sin mostrar desvanecimiento o falta de energía; muy por el contrario, se genera mayor impulso para retomar los esfuerzos y en este nuevo intento el sujeto logra mayor confianza en sí mismo, sumiéndolo en un círculo virtuoso. Esta fuerza impulsora, es conocida como resiliencia, y puede ser aplicado a cualquier contexto de desarrollo humano, vale decir, desde el ámbito familiar, pasando por el escolar, académico, laboral. En definitiva, no existe aspecto del quehacer humano donde no pueda ser aplicado.



## **Factores de resiliencia**

Hace mención a un conjunto variado de factores, los cuales están ligados a características intrapersonales y que se pueden agrupar de la siguiente manera:

**Competencias Personales:** incluyen aquellas que permiten un desenvolvimiento en las esferas sociales, culturales, familiares, escolares, laborales.

**Competencias emocionales:** Son aquellas que permiten mantener el equilibrio entre lo que ocurre alrededor del sujeto y su mundo interno.

Estas competencias están rodeadas de características que permiten enfrentarse a las situaciones de crisis con mayor eficacia

**Prado y Del Águila (2000)** propone una serie de factores basados en el planteamiento teórico de Wolin y Wolin, que detallamos a continuación:

- **Insight:** asociar de manera significativas las respuestas internas con lo ocurrido en el mundo externo logrando una cabal comprensión de lo ocurrido.
- **Independencia:** mantener el grado de autonomía emocional sin distanciarse del entorno circundante o de los demás.
- **Interacción:** capacidad para interrelacionarse con terceros y lograr el equilibrio entre las decisiones personales y los requerimientos de los otros.
- **Iniciativa:** habilidad para desarrollar actividades sin que sean demandadas por terceros mientras se disfruta de la misma.
- **Moralidad:** capacidad de asumir los valores personales en consonancia con el respeto por los derechos y privilegios de los demás.
- **Creatividad:** entendida como la habilidad para transformar las situaciones difíciles en oportunidades desde una perspectiva nunca antes planteada y que trae como consecuencia un resultado satisfactorio.
- **Humor:** expresión de la emoción caracterizada por un sentimiento de alegría y bienestar.

## **Fomento de la resiliencia**

**Aguirre (2002)** establece un conjunto de criterios que promueven la conducta resiliente y que están referidos a la manera en que establece la relación con por lo menos uno de los progenitores, el tipo de vinculación intra y extra familiar, la atmosfera que se genera en el ambiente escolar, los marcos de referencia a seguir, análisis entre lo que le exige el medio donde se desenvuelve y los resultados que de él se esperan, modelado de experiencias conductuales que contribuyan a comportamientos socialmente responsables, competencias intelectuales, patrón de comportamiento conductual centrado en vivencia de valores. sentimiento de valoración y confianza hacia uno mismo, mostrar capacidad de ajustarse adecuadamente frente a estresores y autoconocimiento personal.

## **Engagement**

Palabra de origen inglés que hace alusión a la forma en que se estrechan lazos afectivos para con una actividad y deseos de continuar realizándola sin tomar en cuenta el tiempo, la intensidad y la energía invertida en la consecución de la misma. El termino está referido a contextos generalmente laborales.

Para los investigadores Salanova y Schaufeli (2009), la asocian con tres dimensiones referidas a la fuerza impulsora, inversión de tiempo y el grado de compenetración del individuo para con la actividad a realizar.

## **Dimensiones**

**Vigor:** caracterizado por la capacidad de mantener estándares de desempeño elevados y resistencia al desgaste producto de la demanda que genera la tarea o actividad.

**La Dedicación:** Descrita como el desarrollo de actitudes favorables y positivas para con la organización y en específico para con la tarea, generando niveles deseables de involucramiento.

**La absorción:** la persona se sumerge en la actividad laboral, perdiendo inclusive la noción de tiempo y espacio; cuando se le llama a retirarse manifiesta malestar debido al disfrute relacionado con la ejecución de dicha actividad.

Frente a ello, los sujetos que desarrollan vinculación afectiva con sus actividades laborales experimentan gozo en el proceso, se sienten estimulados a continuar, demostrando niveles de efectividad altos y sienten que todavía pueden lograr mayores y mejores resultados.

Otra forma también de definirla es la establecida por Salanova (2009) Quien refiere que el presente termino, se asocia con elevados niveles de motivación intrínseca o también llamada motivación interna, y que a su vez denota apego afectivo, el cual se manifiesta por el desempeño alcanzado superando satisfactoriamente la exigencia que la organización requiere. En este proceso, los vínculos emocionales se consolidan, desarrollando sentido de pertenencia y orgullo por la institución que lo cobija.

### **Enfoque Psicológico**

Desde este enfoque se pone especial énfasis en lo “saludable” de las personas, y se deja de lado los aspectos “patológicos” del individuo, por lo tanto, se pretende construir una visión positiva del individuo, resaltando sus fortalezas, actuando desde sus competencias, centrándonos en lo favorable, sin buscar en el pasado excusas que justifiquen lo negativo de su proceder.

Para alcanzar tal objetivo, se necesita identificar claramente estas cualidades o variables a fin no solo de enumerarlas, sino también comprender como funcionan o se relacionan con otras, para tratar de incrementarlas.

Así pues, cuando llevamos estos conceptos al contexto laboral, se tiene un mejor panorama, que implica ya no solo elevar la productividad o generar mayor compromiso de los individuos, sino a la par, generar las condiciones de calidad de vida, procurar entonos favorables de trabajo, propiciar un estado de confort para el colaborador.

### **Teoría Psicosocial sobre la implicancia emocional:**

#### **Modelo Demandas y Recursos laborales:**

Independientemente del tipo de organización de la que se trate, existen dos tipos: La primera relacionada a las demandas y la segunda referida a los recursos laborales.

**Las demandas:** son aquellos esfuerzos que realiza el colaborador para cumplir con las funciones, objetivos, metas, etc., que establece la organización y que requiere de un conjunto de competencias para poder alcanzarlos satisfactoriamente y que pueden dividirse en:

**Cuantitativas:** entendidas como todas aquellas que se refieren a cumplimiento de tiempo y plazos, ritmo de trabajo y cantidad de trabajo.

**Cognitivas:** referidas al nivel de atención y concentración durante la ejecución de la tarea, discriminación y precisión, tomar decisiones en condiciones complejas y analizar más de una caso o variable a la vez.

**Socio-Emocionales:** desarrollar capacidad de empatía y saber actuar asertivamente cuando las circunstancias lo requieran.

**Físicas:** Tolerar adecuadamente las condiciones ambientales (frio, calor, intemperie)

**Organizacionales:** pueden presentarse frente a situaciones donde existe conflicto de funciones o roles, inestabilidad laboral, cambios en la estructura o en las condiciones laborales.

**Trabajo-familia:** Lograr el equilibrio entre los aspectos familiares y las exigentes condiciones de trabajo.

**Recursos Laborales:** Son aquellos aspectos que permiten alcanzar las demandas y que, a su vez, le permiten al colaborador, desarrollar sus competencias con mayor aplomo. Se dividen de la siguiente manera

**Físicos:** materiales, equipos e infraestructura necesarios para el desempeño de sus funciones.

**Tarea:** retroalimentación sobre el desempeño demostrado, el grado de libertad, iniciativa o autonomía en la realización de las mismas,

**Sociales:** soporte recibido por parte del equipo de trabajo, el nivel de coordinación con el jefe inmediato superior o subordinados, nivel de participación en la toma de decisiones organizacionales.

**Organización:** Posibilidad de participar en proyectos emblemáticos, oportunidad de ser reconocido y valorado por la institución, cursos de capacitación, posibilidades de ascenso.

**Trabajo-familia:** combinar los horarios para no afectar ninguna esfera, apoyo por parte de la pareja para cumplir las exigencias del trabajo.

Tal como se presenta el modelo, es importante recalcar la importancia de los procesos que exige y que se detallan a continuación:

**Proceso de deterioro de la salud:** Este postulado explica las afectaciones que se produce cuando se somete al colaborador a condiciones de alta demanda (estrés), el desgaste mental que atraviesa la persona bajo tales circunstancias, sobre todo cuando no cuenta con los recursos suficientes lo que ocasiona mayor demanda y por lo tanto, se realizan mayores esfuerzos, lo que conlleva a que la salud se vea mermada.

**Proceso de motivación:** Cuando el colaborador, encuentra estrecha vinculación entre los recursos asignados para la realización de sus tareas, y los resultados obtenidos son favorables, se genera un círculo positivo que sirve de estímulo interno para conducirse confiadamente en busca de similares efectos; del mismo modo, las condiciones favorables y los resultados positivos también sirve de motivadores externos para seguir adelante a pesar de los obstáculos que puedan presentarse a lo largo del tiempo.

### **Causas de la Implicancia Emocional**

Salanova et al, (2009) La relación establecida entre el apego emocional y las condiciones del puesto, están sustentadas en los elementos que sirven de motivación, estos se diferencian unos de otros, sin embargo, algunos de ellos son: el soporte recibido por los compañeros de trabajo (pares), por los líderes de la organización (jefes), por quienes se tiene autoridad (subalternos), inclusive por los externos (cliente o proveedores), también por la libertad o grado de autonomía para la toma de decisiones, las posibilidades de crecimiento al interior de la organización (ascensos, promociones), la posibilidad de realizar actividades desafiantes, innovadoras, estimulantes o creativas y recibir capacitación o cursos de perfeccionamiento o mejor de las competencias profesionales.

En esta misma línea, el autor señala que estos factores de asociación crecen en la medida que el propio sujeto presente autoconfianza, sentimiento de valorización personal, en definitiva, alta autoestima.

Por otro lado, quienes durante la jornada laboral perciben los beneficios de la misma, y sienten que están motivados para continuar y superar sin dificultad las exigencias propias del trabajo, al día siguiente, ven reforzados o recargados los niveles de implicancia emocional a diferencia de aquellos, que no saben cómo superar las dificultades presentadas, de hecho, la acumulación de tensión contribuye que durante las siguientes jornadas laborales, se afecte los niveles de desempeño posteriores.

### **Consecuencias de la Implicancia Emocional**

Salanova et al. (2009), indican que existe una gran diferencia entre los colaboradores que se muestran “enganchados” o “vinculados emocionalmente” a la organización, dado que es posible predecir cómo será la conducta laboral de estos, frente a aquellos que no lo están; las diferencias estriban en que se percibe mayor grado de compromiso respecto de los objetivos, metas y plazos de cumplimiento, se muestran identificados con las políticas, normas, valores y filosofía institucional, se encuentran sumergidos en sus actividades y las asumen con la mejor disposición, en consecuencia los resultados alcanzados por ellos, son de mayor calidad y permiten la optimización de los recursos lo que implica que la organización se ve beneficiada ampliamente con dichos colaboradores frente a aquellos que no están “enganchados”.

Estas conductas repercuten en los niveles de rotación del personal, los porcentajes al respecto así lo señalan, los colaboradores con apego institucional, se muestran leales a la organización y difícilmente se desvinculan, por el contrario, si la

institución atraviesa dificultades y en tales circunstancias el común de los trabajadores opta por renunciar o buscar otra alternativa laboral, el colaborador engaged, más bien se preocupa por encontrar alternativas que viabilicen la recuperación organizacional, lo que puede implicar comportamientos direccionados a trabajar con más ahincó, realizar horas extras, desarrollar estrategias innovadoras, proponer proyectos, etc. Y a pesar de ello, mantienen tasas muy bajas en comparación con los colaboradores no engaged en indicadores tales como ausentismo, productividad, descanso médico, rotación entre otros aspectos.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Existe relación entre Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

El estudio en cuestión es necesario a fin de conocer de primera mano, el nivel en que se encuentran los docentes participantes asignados a zonas rurales, particularmente en Tambogrande, con respecto a la capacidad de afronte en situaciones perjudiciales y que no obstante ello, vencen el infortunio de manera adecuada y a su vez muestran apego emocional por las actividades que desarrollan dentro de su organización, catalogándolos como colaboradores altamente comprometidos con los objetivos institucionales. Por lo tanto, determinar el diagnóstico de los participantes con respecto a las variables estudiadas, se convierte en una razón fundamental para su ejecución a fin de establecer una línea base que permita identificar nuestras fortalezas y definir nuestras falencias, con miras a establecer las recomendaciones y sugerencias a posteriori.



Es relevante socialmente dado que los resultados y las recomendaciones establecidas permitirán la elaboración de estrategias en beneficio de un sector siempre postergado; en este sentido la comunidad escolar de dicha zona puede también participar en los niveles apropiados para una mejor capacidad de decisión que contribuyan a la mejora de los lineamientos educativos.

Desde la practicidad de la investigación, la utilización de instrumentos válidos y confiables nunca aplicados a dicha zona y los resultados encontrados permitirán a las autoridades, docentes, estudiantes conocer la realidad en la que conviven a fin de que desde sus responsabilidades asuman las competencias necesarias para la mejora de los procesos educativos.

Teóricamente, se contrastará los modelos y teorías que sustentan el trabajo de investigación, en tal sentido, se aportará a la ciencia mediante la discusión de resultados a fin de corroborar si nuestros hallazgos están en consonancia con lo descrito por los autores o investigadores de otras realidades. Desde esta afirmación, es preciso recalcar que necesitamos determinar si efectivamente ambas variables están relacionadas o asociadas para a partir de la misma realizar las inferencias que posibiliten su claro entendimiento, los factores o dimensiones que mayor vinculación presentan y cuales no estarían asociadas de ser el caso para encontrar alternativas de solución a la problemática.

Para finalizar, la presente investigación, permitirá que la institución involucrada a la luz de los resultados y en alianza estratégica con las áreas académicas pertinentes, elaboren estrategias destinadas a reforzar los aspectos positivos encontrados en ambas variables y promover la elaboración de programas de fortalecimiento docente en

aquellas competencias que los docentes adolezcan con miras a incrementar los niveles deseados de formación y desarrollo escolar en la zona de influencia.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

Existe relación entre Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

Existe relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura.

Existe relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura.

Existe relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Existe relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar la relación entre Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Vigor

en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Vigor en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Dedicación en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Ecuanimidad y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Perseverancia y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Satisfacción Personal y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Determinar la relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión Absorción en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

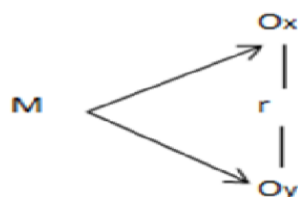
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Se utilizó un diseño no experimental, el cual implica la no manipulación de las variables de manera intencional. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014). Así mismo, es de tipo descriptivo correlacional, entendiendo por descriptivo como la especificación de las características de los hechos tal como acontecen, sin variación por parte del investigador y correlacional, a fin de determinar el grado o nivel de asociación que presentan dichas variables respecto de la muestra a investigar.

Del mismo modo, señalamos que nuestro estudio es transversal, ya que los datos recolectados fueron tomados en un solo momento o espacio de tiempo y es cuantitativa debido a la utilización de pruebas estadísticas que midan el grado de asociación que supone existen entre las variables investigadas.

La representación del esquema de investigación es el siguiente:



En donde:

M : Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura.

Ox : Resiliencia.

Oy : Engagement.

r : Relación

## 2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Resiliencia</b>	La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra. Young, (1993)	Medida a través del instrumento señalado en el anexo y cuyo autor presenta la definición anteriormente establecida.	Confianza en sí mismo.	6,9,10,13,17, 18 y 24	Ordinal
			Ecuanimidad	7,8,11 y 12	
			Perseverancia	1,2,4,14,15,20 y 23	
			Satisfacción Personal	16,21,22 y 25	
			Sentirse Bien Solo	3, 5 y 19	
	Es definido como un estado mental positivo, de realización,	Evaluada a través del autor original del instrumento detallado en la ficha técnica.	Vigor	1, 4, 7, 10, 13 y 16	
			Dedicación	2, 5, 8, 11 y 14	

<b>Engagement</b>	relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.  Salanova y Schaufeli (2009),		Absorción	3, 6, 9, 12, 15 y 17	Ordinal
-------------------	--	--	-----------	----------------------	---------

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La población es también conocida como el universo de personas pertenecientes al ámbito de aplicación del estudio, en este sentido se cuenta con un total de 107 docentes de la zona rural.

### **2.3.2. Muestra**

Para el presente estudio, la muestra es exactamente la misma que el universo, es decir, 107 docentes.

### **2.3.3. Muestreo**

Se aplicó el muestreo no probabilístico por criterios, lo que significa que los sujetos elegidos fueron escogidos de manera intencional por parte del investigador bajo ciertos parámetros.

#### **Criterios de inclusión:**

- Docentes sujetos a contrato laboral con más de 12 meses de permanencia en la institución.
- Docentes con historial disciplinario adecuado,

#### **Criterios de exclusión:**

- No firmar el documento de autorización de participación en la investigación.
- Docentes que, habiendo firmado la autorización respectiva, decidan retirarse en cualquier momento del proceso de investigación.



## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas:**

Se empleó la técnica denominada cuestionario, la cual hace mención a un conjunto de ítems previamente establecidos que son presentados al evaluado para su posterior evaluación y análisis.

#### **2.4.1.1. Instrumentos aplicados**

Se consignó el instrumento cuya adaptación permite la aplicación a nuestra realidad, en tal sentido, se tomó en cuenta las características de validez y confiabilidad según los estándares permitidos que garanticen su aplicación. Para los propósitos de investigación se utilizó la escala de resiliencia y el cuestionario de engagement anteriormente descritos y que figuran en los anexos correspondientes.

## **2.5. Métodos de Análisis de Datos**

El procesamiento de los datos, se realizó haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial a través de la prueba Gamma, tomando en consideración que las variables estudiadas son ordinales.

Para tal efecto, nos apoyamos en el software SPSS en su versión 22, además de la utilización del Excel 2013 para la organización de tablas y gráficos presentados en los resultados.

## **2.6. Aspectos Éticos**

Se aplicó el consentimiento informado el cual señala que los participantes deciden de manera voluntaria y sin ser coaccionados a brindar la información requerida mediante la aplicación de instrumentos válidos y confiables y que el resultado de los mismos, es decir, las conclusiones y hallazgos serán tratados de manera confidencial. Para ello, se les entregó los formatos respectivos que figuran en los anexos.

### III. RESULTADOS

**Tabla N° 1: Relación entre resiliencia y engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande - Piura**

		Engagement				Total
		Alto	Promedio	Promedio Alto	Promedio Bajo	
Resiliencia	Alto	8	10	8	2	28
		28,6%	35,7%	28,6%	7,1%	100,0%
	Bajo	2	12	5	1	20
		10,0%	60,0%	25,0%	5,0%	100,0%
	Promedio	6	26	25	2	59
		10,2%	44,1%	42,4%	3,4%	100,0%
Total		16	48	38	5	107
		15,0%	44,9%	35,5%	4,7%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,216	,143	1,495	,135
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

A continuación se puede visualizar en la Tabla N°01, el apareamiento entre los niveles de resiliencia y los niveles de engagement, en la que se da un resultado gamma de 0.216 y un nivel de significación del 0.135, lo que significa que no existe relación significativa entre estas dos variables. Estas dos se presentan separadas. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas entre resiliencia y engagement en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande – Piura.

**Tabla N° 2 Relación entre la dimensión Confianza en sí mismo y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura**

		Confianza en sí mismo			Total	
		Alto	Bajo	Promedio		
Vigor	Alto	15	6	24	45	
		33,3%	13,3%	53,3%	100,0%	
	Bajo	1	0	0	1	
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Promedio	6	6	8	20	
		30,0%	30,0%	40,0%	100,0%	
	Promedio Alto	19	0	19	38	
		50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	
	Promedio Bajo	0	1	2	3	
		0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
	Total		41	13	53	107
			38,3%	12,1%	49,5%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,076	,139	-,547	,584
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la Tabla N°02, observamos en el cruce entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión vigor, en la que se da un resultado gamma de -0.076 y un nivel de significación del 0.584, lo que nos dice que no existe relación significativa entre ambas dimensiones. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula que dice que no existen diferencias significativas en las mencionadas dimensiones en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande – Piura.

**Tabla N° 3 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Ecuanimidad			Total	
		Alto	Bajo	Promedio		
Vigor	Alto	18	14	13	45	
		40,0%	31,1%	28,9%	100,0%	
	Bajo	1	0	0	1	
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Promedio	6	6	8	20	
		30,0%	30,0%	40,0%	100,0%	
	Promedio Alto	18	4	16	38	
		47,4%	10,5%	42,1%	100,0%	
	Promedio Bajo	1	0	2	3	
		33,3%	0,0%	66,7%	100,0%	
	Total		44	24	39	107
			41,1%	22,4%	36,4%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,073	,134	,546	,585
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la Tabla N° 03, observamos en el cruce de la dimensión ecuanimidad y la dimensión vigor en docentes de un programa de Educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.073 y un nivel de significación del 0.585, lo que nos dice que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 4 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Perseverancia			Total		
		Alto	Bajo	Promedio			
Vigor	Alto		8	11	26	45	
			17,8%	24,4%	57,8%	100,0%	
	Bajo		0	0	1	1	
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	Promedio		1	7	12	20	
			5,0%	35,0%	60,0%	100,0%	
	Promedio Alto		11	4	23	38	
			28,9%	10,5%	60,5%	100,0%	
	Promedio Bajo		1	2	0	3	
			33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	
	Total			21	24	62	107
				19,6%	22,4%	57,9%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,098	,143	-,681	,496
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°04, observamos en el cruce de la dimensión perseverancia y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de -0.098 y un nivel de significación del 0.496, lo que nos dice que no existe relación significativa entre ambas dimensiones. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 05 Relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Satisfacción Personal			Total	
		Alto	Bajo	Promedio		
Vigor	Alto	8	16	21	45	
		17,8%	35,6%	46,7%	100,0%	
	Bajo	0	0	1	1	
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	Promedio	2	8	10	20	
		10,0%	40,0%	50,0%	100,0%	
	Promedio Alto	8	14	16	38	
		21,1%	36,8%	42,1%	100,0%	
	Promedio Bajo	0	1	2	3	
		0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
	Total		18	39	50	107
			16,8%	36,4%	46,7%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,023	,137	-,168	,866
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°05, observamos en el cruce entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de -0.023 y un nivel de significación del 0.866, lo que nos dice que no existe relación significativa entre ambas dimensiones. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 06 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Sentirse Bien Solo		Total
		Bajo	Promedio	
Vigor	Alto	11	34	45
		24,4%	75,6%	100,0%
	Bajo	0	1	1
		0,0%	100,0%	100,0%
	Promedio	9	11	20
		45,0%	55,0%	100,0%
	Promedio	1	37	38
		2,6%	97,4%	100,0%
Promedio	1	2	3	
	33,3%	66,7%	100,0%	
Total		22	85	107
		20,6%	79,4%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximad <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,346	,158	2,133	,033
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°06, observamos en el cruce entre las dimensiones sentirse bien solo y vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.346 y un nivel de significacion del 0.033, lo que nos dice que existe relacion significativa entre ambas variables. Aceptandose la hipotesis alterna.



**Tabla N° 07 Relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Confianza			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Dedicación	Alto	19	5	20	44
		43,2%	11,4%	45,5%	100,0%
	Bajo	0	1	1	2
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Promedio	8	2	7	17
		47,1%	11,8%	41,2%	100,0%
	Promedio	12	4	20	36
		33,3%	11,1%	55,6%	100,0%
	Alto	2	1	5	8
		25,0%	12,5%	62,5%	100,0%
	Bajo	41	13	53	107
		38,3%	12,1%	49,5%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,231	,124	1,860	,063
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°07, observamos en el cruce entre las dimensiones confianza en sí mismo y dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.231 y un nivel de significación del 0.063, lo que nos dice que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 08 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Ecuanimidad			Total	
		Alto	Bajo	Promedio		
Dedicación	Alto		19	12	13	44
			43,2%	27,3%	29,5%	100,0%
	Bajo		0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Promedio		8	2	7	17
			47,1%	11,8%	41,2%	100,0%
	Promedio		13	7	16	36
			36,1%	19,4%	44,4%	100,0%
	Promedio		4	2	2	8
			50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total		44	24	39	107	
		41,1%	22,4%	36,4%	100,0%	

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,076	,123	,617	,537
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°08, observamos en el cruce entre las dimensiones ecuanimidad y dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.231 y un nivel de significacion del 0.063, lo cual nos dice que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 09 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Perseverancia			Total	
		Alto	Bajo	Promedio		
Dedicación	Alto		8	13	23	44
			18,2%	29,5%	52,3%	100,0%
	Bajo		0	0	2	2
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Promedio		3	4	10	17
			17,6%	23,5%	58,8%	100,0%
	Promedio		9	6	21	36
			25,0%	16,7%	58,3%	100,0%
	Alto		1	1	6	8
			12,5%	12,5%	75,0%	100,0%
	Bajo		21	24	62	107
			19,6%	22,4%	57,9%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,084	,137	,616	,538
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°09, observamos en el cruce entre las dimensiones perseverancia y dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.084 y un nivel de significación del 0.538, lo significa que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 10 Relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Satisfacción Personal			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Dedicación	Alto	9	14	21	44
		20,5%	31,8%	47,7%	100,0%
	Bajo	0	1	1	2
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Promedio	3	6	8	17
		17,6%	35,3%	47,1%	100,0%
	Promedio	4	17	15	36
	Alto	11,1%	47,2%	41,7%	100,0%
	Promedio	2	1	5	8
	Bajo	25,0%	12,5%	62,5%	100,0%
Total		18	39	50	107
		16,8%	36,4%	46,7%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,030	,136	,222	,824
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°10, observamos en el cruce entre las dimensiones satisfacción personal y dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.030 y un nivel de significacion del 0.824, lo que significa que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 11 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Sentirse Bien Solo		Total	
		Bajo	Promedio		
Dedicación	Alto		9	35	44
			20,5%	79,5%	100,0%
	Bajo		2	0	2
			100,0%	0,0%	100,0%
	Promedio		3	14	17
			17,6%	82,4%	100,0%
	Promedio		8	28	36
			22,2%	77,8%	100,0%
	Promedio		0	8	8
			0,0%	100,0%	100,0%
Total		22	85	107	
		20,6%	79,4%	100,0%	

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,120	,175	,687	,492
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°11, observamos en el cruce entre las dimensiones sentirse bien solo y dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.120 y un nivel de significacion del 0.492, lo que se considera que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 12 Relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Confianza en sí mismo			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Absorción	Alto	14	0	12	26
		53,8%	0,0%	46,2%	100,0%
	Promedio	13	7	21	41
		31,7%	17,1%	51,2%	100,0%
	Promedio Alto	13	5	19	37
		35,1%	13,5%	51,4%	100,0%
Promedio Bajo	1	1	1	3	
	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	
Total		41	13	53	107
		38,3%	12,1%	49,5%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,097	,141	,684	,494
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la presente Tabla N°12, observamos en el cruce entre las dimensiones sentirse confianza en sí mismo y absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.097 y un nivel de significacion del 0.494, lo que se considera que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 13 Relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Ecuanimidad			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Absorción	Alto	12	4	10	26
		46,2%	15,4%	38,5%	100,0%
	Promedio	13	11	17	41
		31,7%	26,8%	41,5%	100,0%
	Promedio Alto	19	8	10	37
		51,4%	21,6%	27,0%	100,0%
Promedio Bajo	0	1	2	3	
	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%	
Total		44	24	39	107
		41,1%	22,4%	36,4%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,064	,132	-,482	,630
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la tabla N°13, observamos en el cruce entre las dimensiones ecuanimidad y absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado se obtiene un valor gamma de -0.064 y un nivel de significacion del 0.630, lo que se considera que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si Estas dos son independientes. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 14 Relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Perseverancia			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Absorción	Alto	5	5	16	26
		19,2%	19,2%	61,5%	100,0%
	Promedio	8	10	23	41
		19,5%	24,4%	56,1%	100,0%
	Promedio Alto	7	9	21	37
		18,9%	24,3%	56,8%	100,0%
	Promedio Bajo	1	0	2	3
		33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
Total		21	24	62	107
		19,6%	22,4%	57,9%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,031	,141	-,217	,828
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la tabla N°14, observamos en el cruce entre las dimensiones perseverancia y absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de -0.031 y un nivel de significacion del 0.828, lo que se considera que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.



**Tabla N° 15 Relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Satisfacción Personal			Total
		Alto	Bajo	Promedio	
Absorción	Alto	6	11	9	26
		23,1%	42,3%	34,6%	100,0%
	Promedio	5	16	20	41
		12,2%	39,0%	48,8%	100,0%
	Promedio Alto	7	10	20	37
		18,9%	27,0%	54,1%	100,0%
	Promedio Bajo	0	2	1	3
		0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total		18	39	50	107
		16,8%	36,4%	46,7%	100,0%

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,154	,132	1,161	,246
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la tabla N°15, observamos en el cruce entre las dimensiones satisfacción personal y absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de 0.097 y un nivel de significacion del 0.494, lo que se considera que no existe relacion significativa entre ambas variables. Estas no estan conectadas entre si. Aceptandose la hipotesis nula.

**Tabla N° 16 Relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

		Sentirse bien solos		Total
		Bajo	Promedio	
Absorción	Alto	4	22	26
		15,4%	84,6%	100,0%
	Promedio	8	33	41
		19,5%	80,5%	100,0%
	Promedio Alto	8	29	37
		21,6%	78,4%	100,0%
Promedio Bajo	2	1	3	
	66,7%	33,3%	100,0%	
Total		22	85	107
		20,6%	79,4%	100,0%

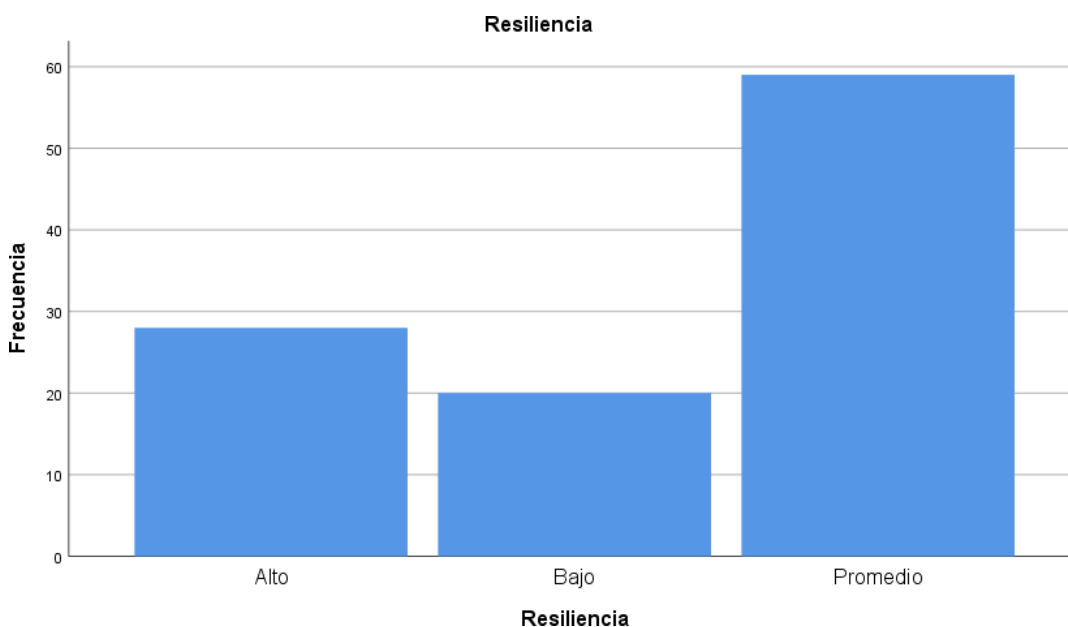
Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-,221	,190	-1,137	,256
N de casos válidos		107			
a. No se presupone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.					

En la tabla N°16, observamos en el cruce entre las dimensiones sentirse bien solo y absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura, en la que se da un resultado gamma de -0.221 y un nivel de significación del 0.256, lo que se considera que no existe relación significativa entre ambas variables. Estas no están conectadas entre sí. Aceptándose la hipótesis nula.

**Tabla N° 17 Niveles de resiliencia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Resiliencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	28	26,2	26,2	26,2
Bajo	20	18,7	18,7	44,9
Promedio	59	55,1	55,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 01 Niveles de resiliencia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

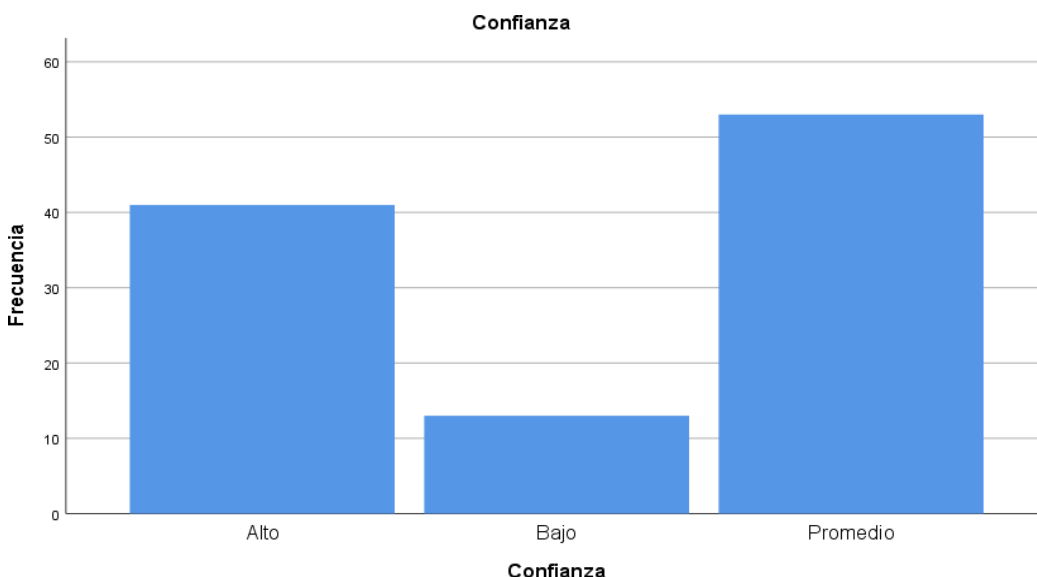


En la tabla N° 17 y Grafico N° 01 se observa que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 28 personas (26.2 %) presentan resiliencia alta, 20 personas (18.7%) mantienen resiliencia baja, 59 personas (55.1%), se ubican con resiliencia en nivel promedio.

**Tabla N° 18 Niveles de la dimensión confianza en sí mismo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Confianza en sí mismo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	41	38,3	38,3	38,3
Bajo	13	12,1	12,1	50,5
Promedio	53	49,5	49,5	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 02 Niveles de la dimensión confianza en sí mismo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

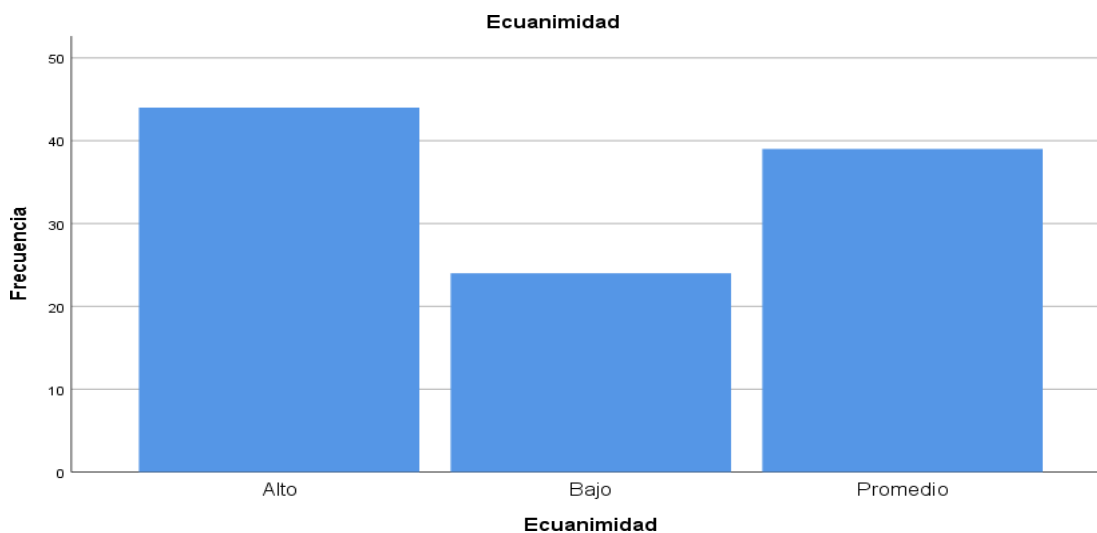


En la tabla N° 18 y Grafico N° 02 en lo referente a la dimensión confianza en sí mismo se observa que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 41 personas (38.3 %) tienen se ubican en un nivel alto, 13 personas (12.1%) un nivel bajo, 53 personas (49.5%), un nivel promedio.

**Tabla N° 19 Niveles de la dimensión ecuanimidad en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Ecuanimidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	44	41,1	41,1	41,1
Bajo	24	22,4	22,4	63,6
Promedio	39	36,4	36,4	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 03 Niveles de la dimensión ecuanimidad en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

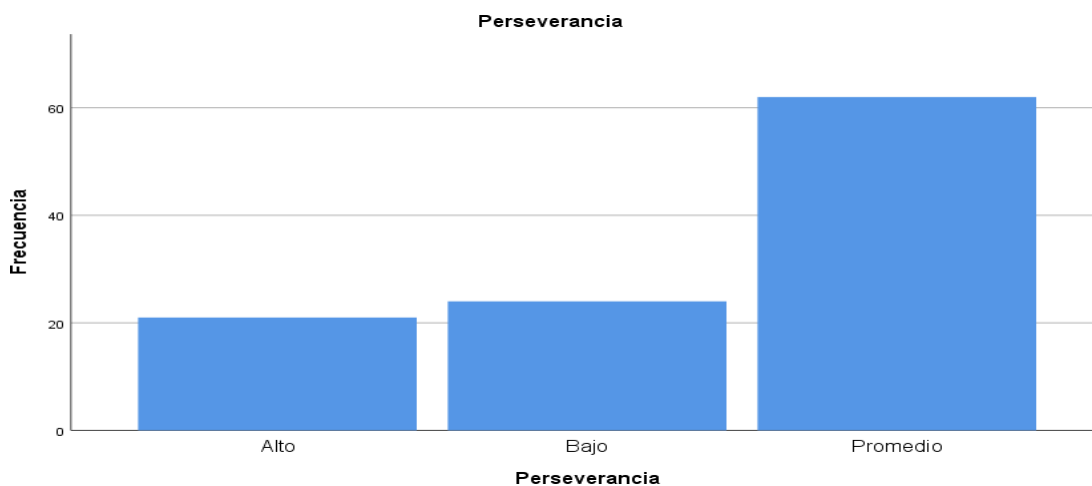


En la tabla N°19 y Grafico N° 03 en lo referente a la dimensión ecuanimidad se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 44 personas (41.1 %) tienen un nivel alto, 24 personas (22.4%) un nivel bajo, 39 personas (36.4%), un nivel promedio.

**Tabla N° 20 Niveles de la dimensión perseverancia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Perseverancia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	21	19,6	19,6	19,6
Bajo	24	22,4	22,4	42,1
Promedio	62	57,9	57,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 04 Niveles de la dimensión perseverancia en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

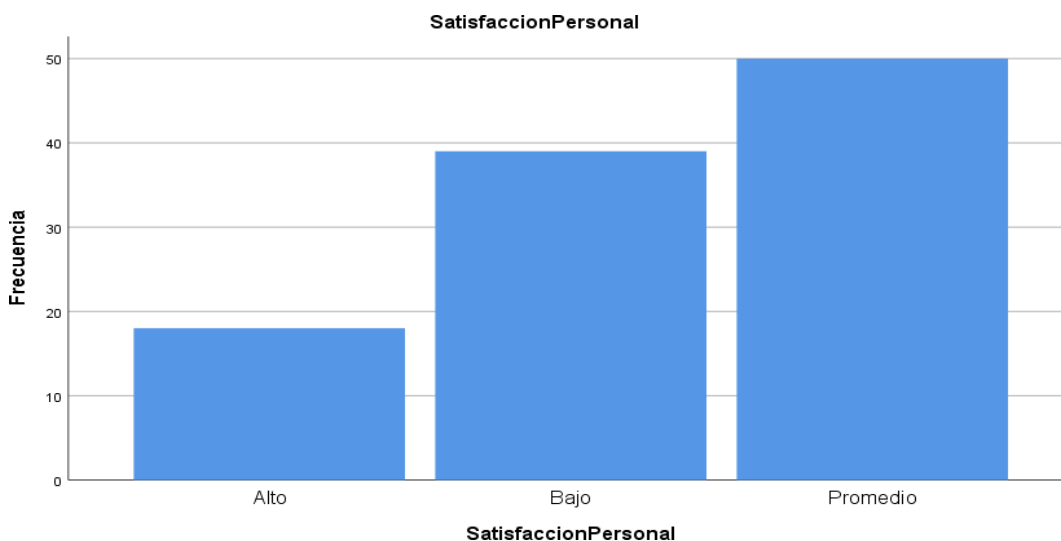


En la tabla N° 20 y Grafico N° 4 en lo referente a la dimensión perseverancia se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 21 personas (19.6 %) tienen un nivel alto, 24 personas (22.4%) un nivel bajo, 62 personas (57.9%), un nivel promedio.

**Tabla N° 21 Niveles de la dimensión satisfacción personal en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Satisfacción Personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	18	16,8	16,8	16,8
Bajo	39	36,4	36,4	53,3
Promedio	50	46,7	46,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 05 Niveles de la dimensión satisfacción personal en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

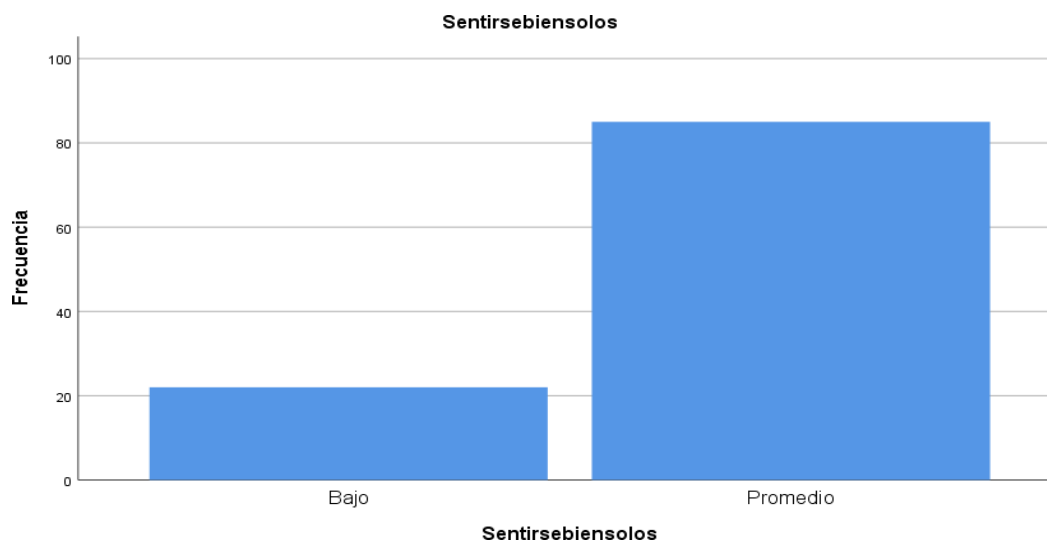


En la tabla N° 21 y Grafico N° 05 en lo referente a la dimensión satisfacción personal se visualiza que, de los 107 docentes que pertenecen a un programa de Educación rural de Tambogrande; 18 personas (16.8 %) tienen nivel alto, 39 personas (36.4%) un nivel bajo, 50 personas (46.7%), un nivel promedio.

**Tabla N° 22 Niveles de la dimensión sentirse bien solo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Sentirse bien solo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	22	20,6	20,6	20,6
Promedio	85	79,4	79,4	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 06 Niveles de la dimensión sentirse bien solo en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**



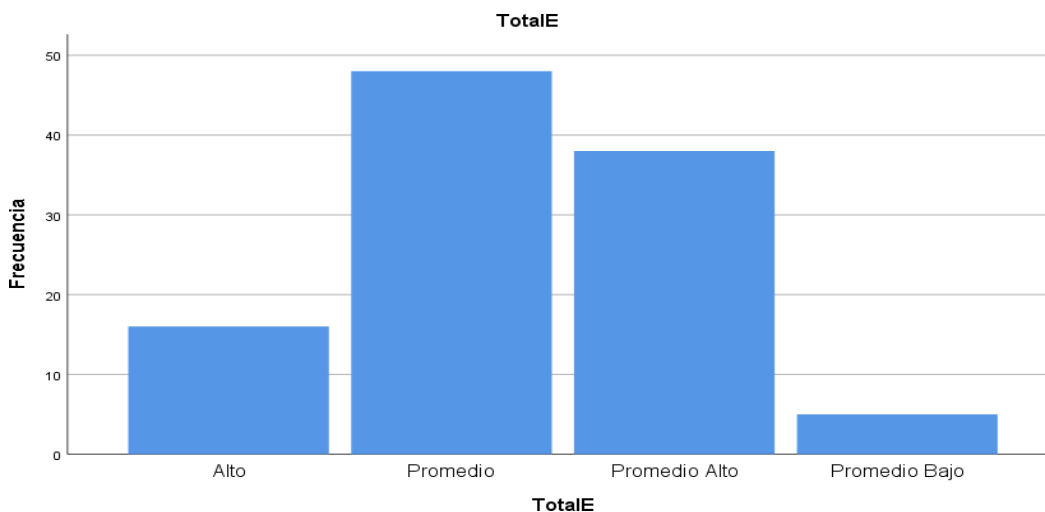
En la tabla N° 22 y Grafico N° 06 en lo referente a la dimensión sentirse bien solo se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de Educación rural de Tambogrande; 22 personas (20.6%) presentan un nivel bajo, 85 personas (79.6%), un nivel promedio.



**Tabla N° 23 Niveles de engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Engagement					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	16	15,0	15,0	15,0
	Promedio	48	44,9	44,9	59,8
	Promedio Alto	38	35,5	35,5	95,3
	Promedio Bajo	5	4,7	4,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 07 Niveles de engagement en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

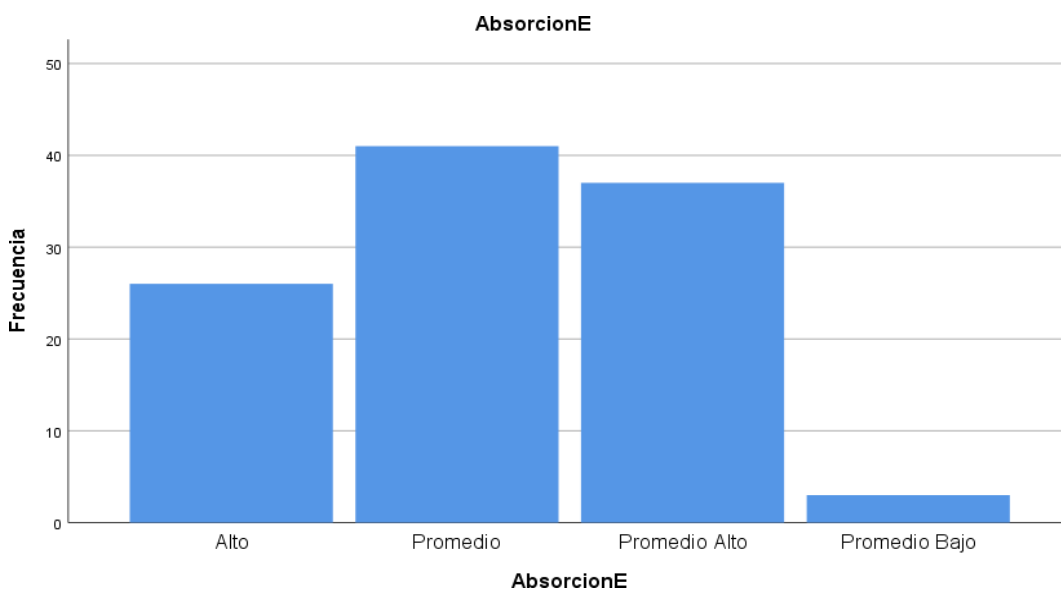


En la tabla N° 23 y Grafico N° 07 se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 16 personas (15 %) tienen un engagement alto, 48 personas (44.09%) un engagement promedio, 38 personas (35.5%), un engagement promedio alto y 5 personas (4,7%) un engagement promedio bajo.

**Tabla N° 24 Niveles de absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Absorción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	26	24,3	24,3	24,3
	Promedio	41	38,3	38,3	62,6
	Promedio Alto	37	34,6	34,6	97,2
	Promedio Bajo	3	2,8	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 08 Niveles de absorción en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

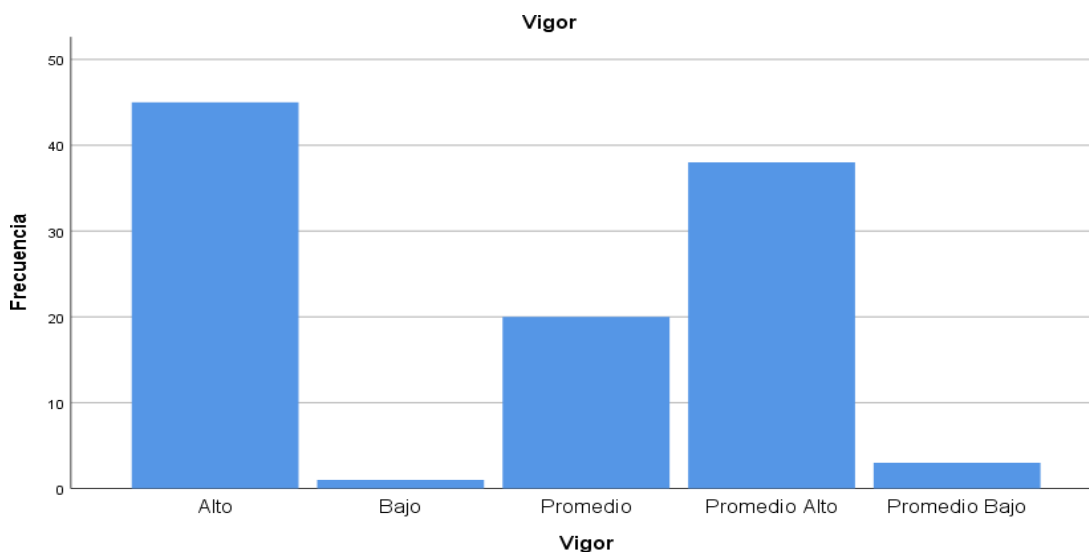


En la tabla N° 24 y Gráfico N° 08, en cuanto a la dimensión absorción se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 26 personas (24,3 %) tienen un nivel alto, 41 personas (38,3%) un nivel promedio, 37 personas (34,6%), un nivel promedio alto y 3 personas (2,8%) un nivel promedio bajo.

**Tabla N° 25 Niveles de vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Vigor					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	45	42,1	42,1	42,1
	Bajo	1	,9	,9	43,0
	Promedio	20	18,7	18,7	61,7
	Promedio Alto	38	35,5	35,5	97,2
	Promedio Bajo	3	2,8	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 09 Niveles de vigor en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

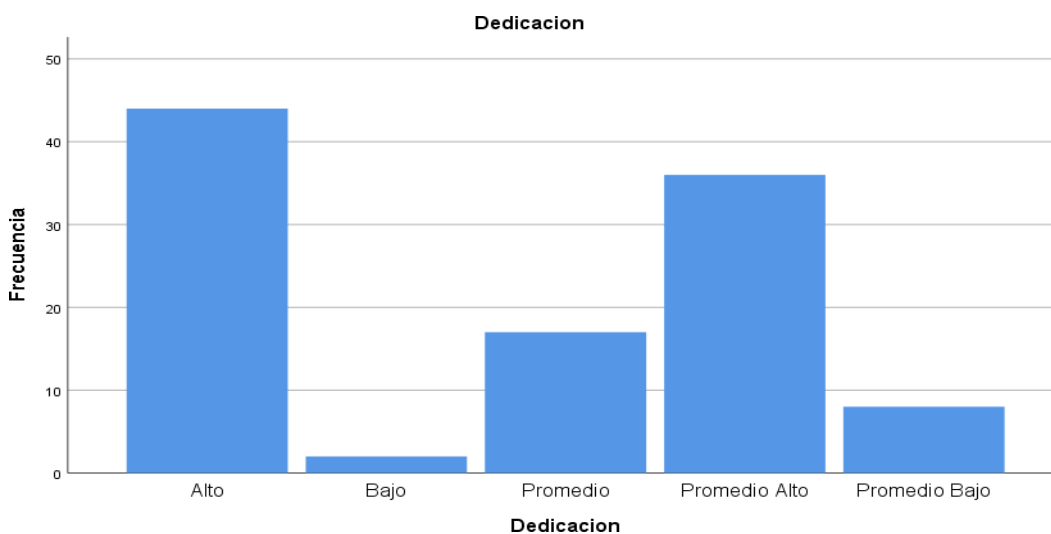


En la tabla N° 25 y Grafico N° 09, en cuanto a la dimensión vigor se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 45 personas (42,1 %) tienen un nivel alto, 1 persona (0.9%) un nivel bajo, 20 personas (18.7%) un nivel promedio, 38 personas (35.5%) un nivel promedio bajo y 3 personas (2.8%) un promedio bajo.

**Tabla N° 26 Niveles de dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**

Dedicación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	44	41,1	41,1	41,1
Bajo	2	1,9	1,9	43,0
Promedio	17	15,9	15,9	58,9
Promedio Alto	36	33,6	33,6	92,5
Promedio Bajo	8	7,5	7,5	100,0
Total	107	100,0	100,0	

**Gráfico N° 10 Niveles de dedicación en docentes de una zona rural de Tambogrande – Piura.**



En la tabla N° 26 y Grafico N° 10, en cuanto a la dimensión dedicación se visualiza que de los 107 docentes que pertenecen a un programa de educación rural de Tambogrande; 44 personas (41,1 %) tienen un nivel alto, 2 persona (1.9%) un nivel bajo, 17 personas (15.9%), un nivel promedio 36 personas (33.6%), un nivel promedio alto y 8 personas (7.5%) un promedio bajo.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general que sostiene que existe relación significativa entre engagement y la resiliencia en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande – Piura. Podemos mencionar en términos generales que esta hipótesis no se comprueba dado que de las 19 correlaciones que se efectuaron solo se comprobó una que fue la relacionada a la dimensión de vigor del engagement y la dimensión estar bien solo de la resiliencia. Por lo que se podrá decir que entre el engagement y la resiliencia en esta muestra de docentes no hay asociación, siendo ambas variables independientes. Esto se puede explicar, tomando en cuenta otros factores psicosociales que desconocemos en el momento actual que estén más ligados y asociados al engagement y a la resiliencia.

Esta investigación se contrapone con la investigación que realizó Pérez en el año 2017 denominada engagement y resiliencia en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte, quien encontró una alta correlación entre la variable resiliencia y la variable engagement en todos y cada una de las dimensiones.

Si tenemos en cuenta que el engagement se refiere al estado psicológico en el que los trabajadores sienten un interés personal por el éxito de la organización y por desarrollar un estándar de trabajo intenso que puede exceder los requerimientos de su trabajo, y al mismo tiempo una situación emocional que muestran los colaboradores la sensación de bienestar personal y la gran sensación de afirmación y aspiración que logran de su trabajo y por ser elemento importante de la empresa Mercer (citado por Salanova et al., 2009) y la resiliencia como la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra.

Es de esperar como lo encontró Pérez que la adversidad y las dificultades en lugar de alejarnos de un mayor compromiso, nos acerquen más a la organización y estemos dispuestos a una mayor implicancia emocional con esta, sin embargo como observamos en la presente, los docentes sin que tengan niveles bajos de resiliencia o engagement, no presentan un grado de asociación significativa entre el hecho de presentar dificultades y tratar y sobreponerse y al mismo tiempo una mayor implicancia emocional,

Sin embargo, a pesar de no existir esta asociación en casi todas las dimensiones, se encontró al realizar un análisis cualitativo algunos datos interesantes que pasaremos a analizar. En la Tabla 23 encontramos en la variable engagement que el 44.9 de los docentes obtienen un nivel promedio y un 35.5% un nivel promedio alto. Es decir, cerca del 80% del total presenta un nivel adecuado de engagement esto analizado de manera general nos diría que los docentes presentan un auténtico interés por su labor y por comprometerse con las metas y misión de la empresa a la que pertenecen y responder a las necesidades que esta exige.

Esta implicancia emocional según Salanova et al (2009) parece estar positivamente asociado en estos docentes, con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Siendo estos recursos fundamentalmente dados por el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de las tareas y las facilidades de formación.

Igualmente, al realizar un análisis de la resiliencia en la tabla N° 17 nos encontramos con un panorama interesante de los 107 docentes evaluados el 55.1 presenta una resiliencia promedio y un 26.2 alto y solo un 18.7 una resiliencia baja. Es decir, al igual que el engagement la mayor parte de los docentes presentan una adecuada resiliencia, es decir al

igual que lo mencionado por Catalán (2008) los docentes presentan una buena capacidad para enfrentarse a las vicisitudes y dificultades de la existencia, tratar de conocer mucho acerca de sus capacidades para enfrentar estas dificultades y realizar las acciones que se requieran para modificar la situación. En su trabajo estos docentes muestran permanentemente una buena capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en contra de ellos. Pero sin embargo como ya habíamos señalado estos aspectos tanto del engagement como de la resiliencia, a pesar de ser adecuados no se asocian entre sí, lo cual nos lleva una vez más a concluir en relación a este grupo de docentes, que la mayoría si bien es cierto se esfuerzan por realizar un mejor trabajo cada día y de dar muchas cosas personales para la mejora de la organización, no existe una lucha paralelamente por sobreponerse a la adversidad dentro de lo se hace para la organización, es decir no existe una correspondencia entre el esfuerzo por sobreponerse a la adversidad y paralelamente el esfuerzo por implicarse cada vez más en la organización, dependiendo probablemente la mejora continua que realiza el docente en la organización de otros factores donde no está necesariamente está el luchar cada día contra las dificultades que se presentan.

Esta afirmación muestra una cierta relatividad si nos referimos a un solo factor en el análisis correlacional de los factores de resiliencia versus los de engagement y es el referido a la hipótesis N° 5 Tabla 06 que sostiene que existe relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión vigor, en la que se encuentra un valor gamma de 0.336 y un nivel de significación de 0.033. Esto a la luz de los resultados generales resulta bastante contradictorio, sin embargo, nos muestra que en alguna medida ciertos aspectos relacionados con la libertad y la importancia que se da uno a sí mismo, implica al mismo tiempo una energía interna bastante grande y un deseo de esforzarse cada vez más en lo

que se realiza dentro de la organización incluso cuando se presentan dificultades. Por lo que no es inadecuado pensar, que a pesar de ser solo una dimensión la que se relaciona, que la resiliencia en alguna medida permite a través del esfuerzo constante y decidido, que se alcance ciertas metas dentro de la organización la cual llega a ser un motivador muy grande para obtener lo que uno desea de manera constante.

Estos hallazgos se relacionan con las investigaciones de Berzosa (2017) quien en una investigación denominada “Estrés académico, engagement y resiliencia en estudiantes de enfermería”, encontró que los estudiantes presentaron niveles altos de resiliencia y nivel promedio de engagement siendo la dimensión “dedicación” la que obtuvo mayores niveles, del mismo modo que encontró que existía correlación negativa entre la resiliencia y el estrés y positiva entre engagement y resiliencia. Del mismo modo con lo obtenido por Pérez, que mencionamos anteriormente, quien en su investigación obtuvo en relación a las dimensiones de resiliencia que la ecuanimidad y la Confianza en sí mismo, se posicionan en un nivel bajo con un puntaje mayor al (40%), y que las dimensiones Dedicación y Absorción mostraron una insatisfacción de (50%) lo que indicaría la falta de asociación al trabajo.

Así también, el trabajo de Redondo y arraigada (2015) quienes realizaron una investigación sobre Resiliencia y Engagement en el sector hotelero en la ciudad de Mar del Plata, encontrando al evaluar a 80 trabajadores un nivel de engagement superior a la media y un nivel de resiliencia también superior a la media promedio destacándose el valor de Vigor por encima del promedio.

En lo que respecta a la resiliencia los factores más altos, Planeamiento a Futuro, es decir la habilidad de la persona para llegar a obtener proyectos personales importantes y en el



tiempo alcanzar lo que se ha propuesto en el tiempo y Estilo Estructurado que alude a la habilidad para planear y anticiparse a la obtención de metas importantes.

Como observamos los resultados de estas investigaciones muestran un conjunto de resultados que son interesantes y contradictorios en alguna medida en lo referido a la resiliencia, pero mucho más parecidos en relación al engagement en la que se obtienen mayormente resultados promedios no existiendo una gran cantidad de colaboradores con niveles altos. Esto es entendible al igual que los resultados de nuestra investigación puesto que la implicancia emocional es algo que se logra a largo del tiempo y depende de un sinnúmero de factores cognitivos, emocionales y sociales, que dificultan y dada las condiciones de la organización misma que consigan estándares altos a un corto o mediano plazo.

Finalmente, y al realizar un análisis de las otras relaciones observamos que salvo la ya mencionada relación entre la dimensión vigor del engagement y el estar bien solo de la resiliencia, todas las demás relaciones establecidas entre los factores no se comprueban, lo cual reafirma lo ya mencionado en acápite anterior de la independencia de las variables y de la falta de asociación de estas. Hay que tener en cuenta una vez más que los docentes de la presente investigación, ejercen su labor en una zona rural de tambogrande, con las dificultades que esto conlleva, pero a pesar de todo y en su gran mayoría están comprometidos con la labor que realizan y se esfuerzan por realizar una tarea destacada con los alumnos que tienen frente a ellos, pero esta labor y a la luz de los resultados no siempre conlleva una lucha constante por enfrentar las adversidades, en algunas ocasiones si lo hacen con éxito otras no, pero cuando se logra va a depender más de motivaciones internas propias de su formación personal y docente que a las de identificación plena con la organización a la que pertenecen, que es una características más o menos comunes a

muchas instituciones educativas en general y más aún si pertenecen al estado, donde el esfuerzo constante y la superación de los obstáculos es una acción personal, más que resultado de una identificación plena con su institución a la que pertenecen.

## V. CONCLUSIONES

- No existe relación entre resiliencia y engagement en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.216 y un nivel de significación del 0.135, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas variables.
- No existe relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.076 y un nivel de significación del 0.584, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.073 y un nivel de significación del 0.585, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.098 y un nivel de significación del 0.496, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.023 y un nivel de significación del 0.866, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- Existe relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión vigor en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.346 y un nivel de significación del 0.033, lo cual implica que existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión dedicación

en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.231 y un nivel de significacion del 0.063, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.

- No existe relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.076 y un nivel de significacion del 0.537, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.084 y un nivel de significacion del 0.538, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.030 y un nivel de significacion del 0.824, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión dedicación en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.120 y un nivel de significacion del 0.492, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.097 y un nivel de significacion del 0.494, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión ecuanimidad y la dimensión absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.064 y un nivel de significacion del 0.630, lo cual implica que no existe relacion significativa entre ambas dimensiones.

- No existe relación entre la dimensión perseverancia y la dimensión absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.031 y un nivel de significación del 0.828, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión satisfacción personal y la dimensión absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de 0.097 y un nivel de significación del 0.494, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.
- No existe relación entre la dimensión Sentirse Bien solo y la dimensión absorción en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura. Se obtuvo un valor gamma de -0.221 y un nivel de significación del 0.256, lo cual implica que no existe relación significativa entre ambas dimensiones.

## VI. RECOMENDACIONES

- Dado que los resultados se muestran contradictorios respecto a otras investigaciones realizadas por otros investigadores, replicar el presente estudio tomando en cuenta una muestra más amplia, establecer diferencias entre hombres y mujeres, otro tipo de organizaciones educativas, privadas y públicas, etc. lo cual podría darnos mayor información útil para entender la relación entre resiliencia y engagement.
- Plantear a la luz de los resultados y en función a que existe un porcentaje de personas que presentan una baja resiliencia o un bajo engagement, un programa de mejora continua a través de talleres y capacitaciones que incidan en la implicancia emocional y en la resistencia a la adversidad.
- Trabajar en otros aspectos de desarrollo personal en los docentes como manejo de situaciones problemáticas y autoeficacia dado que en el análisis personalizado se pudo observar que estos aspectos podrían mejorar el desempeño de estos en su labor docente y contribuirían indirectamente en fortalecer su capacidad para hacer frente a la adversidad.
- Utilizar además de los presentes instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables, otros instrumentos complementarios como encuestas y autoreportes para analizar la situación del trabajador en la organización que ampliarían la información obtenida y permitirían una información más completa y analítica.

## VII. REFERENCIAS

- Achury, D. y Col (2010) Calidad de vida de los cuidadores de pacientes con enfermedades crónicas con parcial dependencia. Pontificia Universidad Javeriana. Bogota – Colombia.
- Aguirre, A. (2002) Capacidad y factores asociados a la resiliencia, en adolescentes del C.E. Mariscal Andrés Bello Cáceres del sector IV de Pamplona Alta San Juan de Miraflores. Lima. Tesis para optar por el título profesional de licenciado en enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aponte, D. (2009). Relación entre Estilos de Crianza Parental, la Resiliencia y la Conducta Violenta Aplicada en adolescentes. Tesis para optar por el título profesional de psicóloga. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Aponte R. (2004), Conducta Resiliente entre Adolescentes del Hogar de La Niña y Adolescentes del Hogar San José de la Provincia de Trujillo. Trujillo.  
Extraído de:  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DYXdppkvaMAJ:www.buenastareas.com/ensayos/Ni%25C3%25B1>
- Arias, W. (2013) Agresión y violencia en la adolescencia: la importancia de la familia. Lima.
- Barrera, Z, (2007), Tesis. Incidencia de la religión en el factor de resiliencia en un joven víctima del desplazamiento, egresado de AMCAF. Pamplona – España. Extraído de:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uXJ\\_AyuXIZMJ:www.unipamplona.edu.co/unipamplona/hermesoft/portalIG/home\\_1/recursos/tesis/contenidos/tesis\\_septiembre/05092007/incidencia\\_religion.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uXJ_AyuXIZMJ:www.unipamplona.edu.co/unipamplona/hermesoft/portalIG/home_1/recursos/tesis/contenidos/tesis_septiembre/05092007/incidencia_religion.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Badilla, H. y Sancho, A. (1997) Las experiencias de resiliencia como eje para un trabajo social alternativo. Tesis. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.

- Berzosa, R. (2017) “Estrés académico, engagement y resiliencia en estudiantes de enfermería”. Trabajo de fin de grado en enfermería. Facultad de Enfermería. Universidad de Valladolid. España.
- Borrego, C. y León, U. (2002) Relación entre el nivel de creencia en la benevolencia humana y el nivel de agresividad en adolescentes asistentes regularmente a los centros de referencia de INABIF – PROMUDEH de Trujillo.
- Castrillón, D. y Vieco, F (2002). Actitudes justificativas del comportamiento agresivo y violento en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín, Colombia. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 20 N° 2.
- Coronel, C. y Mejail, S. (2012) Agresividad y retraimiento en adolescentes. Scielo. Cienc. Psicol. Vol. 6 N° 1 Montevideo – Uruguay
- Cortes, E. y col (2013) Aplicación de dos programas psicoterapéuticos basados en el modelo cognitivo – conductual y la terapia racional emotiva para la reducción de las conductas agresivas en estudiantes de los primeros años de educación media del Instituto Nacional de Usulután durante febrero a agosto de 2013. Tesis para optar por el título de licenciado en psicología. Universidad de El Salvador. San Miguel – El Salvador.
- Dazza, P. (2009) Caracterización de los infractores de ley inimputables de la comuna de Peñalolen. Chile. Extraído de:
- <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wqNTDy7kNswJ:bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2121/ttraso284.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Delors, J. (1996.): “Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Dominguez, M., Berro, M. y Vitali, K. (2009) Familia y Resiliencia: ¿es posible enfrentar la discapacidad de una manera diferente? España. Extraído de:



<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CeiYaTIYmqgJ:https://es.scribd.com/doc/21082337/Familia-y-resiliencia+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Duque, K; y Montoya (2007), Conductas Socialmente Indeseables asociadas a Agresores y Resilientes. Colombia. Recuperado el 28 de Abril de 2015

[http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaPortal/DetalleNoticia/FacultadNalSaludPublica?p\\_id=24499650&p\\_siteid=446](http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaPortal/DetalleNoticia/FacultadNalSaludPublica?p_id=24499650&p_siteid=446)

Fonseca I. y Siesquén T. (2007), Resiliencia y Riesgo Suicida en alumnos de la institución educativa nacional secundaria Mariano Melgar Valdiviezo del distrito de José Leonardo Ortiz. Chiclayo. Recuperado el 28 de Abril de 2015.

<https://www.google.com.pe/search?q=%E2%80%A2+Aponte+R.+%282004%29+Conducta+Resiliente+entre+Adolescentes>.

Guerrero, J y Col. (2006) Calidad de Vida y Trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. Holguín – Cuba. Extraído de: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_2\\_06/aci05206.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm)

González, M. (2013) “La resiliencia y el engagement y su asociación con el rendimiento académico en los estudiantes de la licenciatura de médico cirujano de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México, 2011”. Tesis para obtener el diploma de especialista en salud pública. Facultad de Medicina. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca – México.

Gonzales, N., Lopez, A, Valdez, J. Oudhof, H. y Gonzales, S. (2012) Mexico. Resiliencia y factores protectores en menores infractores y en situación de calle. Publicado en la Revista de Psicología y Salud, Vol. 22, Núm. 1: 49-62, enero-junio de 2012.

Grotberg E. (1995) Guía de promoción de resiliencia en niño. Extraído de:

<https://www.google.com.pe/search?q=%E2%80%A2+Aponte+R.+%282004%29+Conducta+Resiliente+entre+Adolescentes+del+Hogar+de+La+Nicaragua+y+Adolescentes+del+Hogar+San+Jos>

- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Hombrados, I., Calidad de Vida y Sentido de Comunidad en la Ciudad. España. Extraído de:[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Jr4q2cHeS90J:dspace.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4057/38\\_revistauciencia03.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Jr4q2cHeS90J:dspace.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4057/38_revistauciencia03.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Larrea, D. (2007), Análisis Comparativo de los Niveles de Resiliencia en estudiantes de las escuelas profesionales de Ingeniería de Sistemas y Psicología de la Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Tesis para optar el título licenciado en Psicológica.
- Larson, J. (2010) La agresión en los adolescentes: estrategias para los padres. Universidad de Wisconsin.
- Matalinares, M y col. (2010) Clima familiar y agresividad en estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. Revista IIPSI, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación (2010) Modulo La educación en contextos rurales – Argentina.
- Ministerio de Educación (2018) Propuesta de acciones para la Atención Educativa a la Población del Ámbito Rural. Lima – Perú.
- Morales, M. y Díaz, D. (2011) Estudio comparativo de la resiliencia en adolescentes: el papel de género, la escolaridad y la procedencia. Uaricha Revista de psicología (nueva época) Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Mexico.
- Munist, M. y col. (1998) Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Fundación W. K. Kellogg. Autoridad Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI)
- Murillo, L. (2013); El efecto del internamiento como medida socioeducativa en los niveles de agresividad de los adolescentes infractores, en proceso de reinserción familiar.

Tesis para optar por el título de psicólogo. Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Olson, D y Barnes, H. (1982) Teoría de los dominios. Calidad de vida.

Pérez, K. (2017) “Engagement y resiliencia en trabajadores de empresas contratistas de telecomunicaciones en Lima norte 2017” Tesis para optar por el título profesional de licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

Piscocoya J. y Sánchez M. (2006), Estilos de Socialización Parental y la Conducta Resiliente en los Alumnos del Nivel Secundario del Colegio Nacional "Santa Edelmira" del Distrito de Víctor Larco de la Ciudad de Trujillo. Trujillo. Tesis para optar el título de licenciado en Psicología.

Piscocoya J. y Sánchez M., (2000), Estilos de Socialización Parental y la Conducta Resiliente en los Alumnos del Nivel Secundario del Colegio Nacional Santa Edelmira, del Distrito de Víctor Larco de la Ciudad de Trujillo. Trujillo. Tesis para optar el título de licenciado en Psicología.

Prado R. y Del Águila M. (2000) Estructura y funcionamiento familiar en adolescentes resilientes y no resilientes. Facultad de Psicología. Universidad Federico Villarreal. Lima – Perú.

Ramos, L. (2010) La agresividad de los adolescentes de educación secundaria. Chihuahua – Mexico. Tesis para obtener el grado de maestría en desarrollo educativo.

Redondo, A. y Arraigada, M. (2015) “Resiliencia y Engagement en el sector hotelero en la ciudad de Mar del Plata”. 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos. Facultad de psicología. Universidad Nacional Mar del Plata – Argentina.

Rodríguez, M. y Tincopa, E. (2006) Soporte social y agresividad en adolescentes infractores del centro juvenil Trujillo. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú.

Rodríguez, P. (2016) “El estrés, la resiliencia y el engagement en el equipo emprendedor de nuevas iniciativas empresariales con menos de cuatro años de vida”. Trabajos Fin de Máster FCEE - EEZF Master Amaierako Lanak. Universidad Pública de Navarra. España.

Ronsero, D. (2012) Relación entre empatía y agresión en delincuentes juveniles violentos. Revista de psicopatología clínica, legal y forense, vol. 12. Madrid – España.

Rutter (1993), Resiliencia: Consideraciones Conceptuales. Extraído de:

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=%E2%80%A2%09Rutter+\(1993\),+Resiliencia:+Consideraciones+Conceptuales&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=MwdAVaEHjIfIBPqSgfAJ&ved=0C BgQgQMwAA](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=%E2%80%A2%09Rutter+(1993),+Resiliencia:+Consideraciones+Conceptuales&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=MwdAVaEHjIfIBPqSgfAJ&ved=0C BgQgQMwAA)

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Serfaty, E. y col. (2001) Violencia y Riesgos Asociados en Adolescentes. Argentina. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Año XII, vol 10, N° 3, diciembre de 2001.

Tanco, E, y Ramírez, A, Resiliencia y Empatía en la Comunicación para la Paz, Madrid – España. Extraído de:

[http://www.academia.edu/2926632/RESILIENCIA\\_Y\\_EMPAT%C3%8DA\\_EN\\_LA\\_COMMUNICACION\\_PARA\\_LA\\_PAZ](http://www.academia.edu/2926632/RESILIENCIA_Y_EMPAT%C3%8DA_EN_LA_COMMUNICACION_PARA_LA_PAZ)

Tuanama y otros (2002), Diferencias en los Niveles de Resiliencia entre Adolescentes Trabajadores de la Calle y No Trabajadores de la Provincia de Trujillo. Trujillo. Para optar el título de licenciado en Psicología.

Uriarte, J. (2006) Construir la resiliencia desde la escuela. España, XIII Congreso de Psicología de la Infancia y Adolescencia (Asociación INFAD)

Vanistendael, S., Lecomte, J. (2002). La felicidad es posible. Despertar en niños maltratados la confianza en sí mismos: construir la resiliencia. Barcelona: Gedisa.

Wagnild, G. y Young, H. (1993) Escala de Resiliencia. Estados Unidos.

## ANEXOS

### Anexo 01 CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### ANEXOS

##### Anexo 01

##### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la misma, así como de su rol en ella, como participante. La presente investigación es conducida por Marleny Albertina Bardales Raymundo. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre resiliencia y engagement en docentes de un programa de educación rural de Tambogrande - Piura.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomara aproximadamente 25 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Los datos que se obtenga de su participación serán utilizados por parte de la investigadora, con absoluta confidencialidad y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el, igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Agradezco, de antemano, su participación.



Investigadora

Marleny Albertina Bardales Raymundo

## Anexo 2 DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

YO, \_\_\_\_\_ con número de DNI.: \_\_\_\_\_, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones acerca de la aplicación de la encuesta. También comprendo que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación. Además he sido informado de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de esta investigación.

Tomando todo ello en consideración y tales condiciones, CONSIENTO participar en la investigación y que los datos que se derivan de las respuestas de la encuesta serán utilizados para cubrir el objetivo especificado en el documento. Piura, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2018.

\_\_\_\_\_  
Firma

### Anexo 3 ESCALA DE RESILIENCIA

Wagnild y Young (1993)

A continuación, le presentamos una serie de enunciados (frases) que usted deberá responder, si tuviera alguna duda al respecto durante el desarrollo de las mismas, sírvase levantar la mano y enseguida absolveremos su inquietud.

Marque las respuestas según los siguientes criterios

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Más o menos de acuerdo.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

Responda ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con estas frases?	1	2	3	4	5
1. Cuando planeo algo lo realizo.	1	2	3	4	5
2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	1	2	3	4	5
3. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas.	1	2	3	4	5
4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5
5. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5
6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5
8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).	1	2	3	4	5
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5
10. Soy decidido(a)	1	2	3	4	5
11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	1	2	3	4	5
12. Tomo las cosas una por una.	1	2	3	4	5
13. Puedo enfrentar las dificultades porque he experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5
14. Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5
15. Me mantengo interesado en las cosas.	1	2	3	4	5
16. Por lo general, encuentro algo de qué reírme.	1	2	3	4	5



17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5
18. En una emergencia, soy una persona en quien se puede confiar.	1	2	3	4	5
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	1	2	3	4	5
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	1	2	3	4	5
21. Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5
24. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5
25. Está bien si hay personas que no me quieren.	1	2	3	4	5

Anexo 4 CUESTIONARIO ENGAGEMENT

**Cargo:**..... **Edad:**..... **Género:** (M) (F)

**Tiempo de servicios:**.....

**INSTRUCCIONES:**

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas debe hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario)

1= Casi nunca o Pocas veces al año

2= Algunas veces o una vez al mes

3= Regularmente o pocas veces a la semana

4= Bastantes veces o Una vez por semana

5= Casi siempre o Todas las semanas

6= Siempre o todos los días.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....

2. Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE1).....

3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando (AB1).....

4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2).....

5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil “desconectar” del trabajo (AB6).....

## Anexo 5 PROTOCOLO DE RESPUESTAS

N° 0 1 2 3 4 5 6



PD=

ESCALA TOTAL=

N° 0 1 2 3 4 5 6



PD=

N° 0 1 2 3 4 5 6



PD=

### Niveles de Implicación Emocional (Engagment)

Niveles	PC	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Bajo	0-5%	37-59	11-23	10-16	7-18
Promedio Bajo	6-25%	60-73	24-26	17-20	19-23
Promedio	26-75%	74-93	27-30	21-24	24-31
Promedio Alto	76-94%	94-100	31-34	25-28	32-34
Alto	95-100%	101	35-36	29-30	35-36

Anexo 6 ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada “Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura”, de la estudiante **BARDALES RAYMUNDO MARLENY ALBERTINA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 26 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7 INFORME DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>13%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



Anexo 8 AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL UCV

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, BARDALES RAYMUNDO MARLENY ALBERTINA, identificado con DNI N° 02772175, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: “Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande – Piura” en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....





DNI: N° 02772175

FECHA: 15 DE AGOSTO DEL 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BARDALES RAYMUNDO MARLENY ALBERTINA.

INFORME TITULADO:

“RESILIENCIA Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN  
RURAL DE TAMBOGRANDE – PIURA”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por Unanimidad



---

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA