



Variables moderadoras entre el *engagement* y la resiliencia: El caso de una organización de educación superior

Moderating variables between engagement and resilience: The case of a higher education organization

Gerardina de las Maravillas González Valenciano

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Durango

gerardinagonzalez@itdurango.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0005-4854-1812>

Roberto Rojero Jiménez

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Durango

rrojero@itdurango.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5964-2006>

Linda Miriam Silerio Hernández

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Durango

linda.silerio@itdurango.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5149-9126>

Mayela del Rayo Lechuga Nevárez

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Durango

mlechuga@itdurango.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3221-0742>

v

Resumen

La Teoría de los recursos y las demandas laborales (Bakker y Demerouti, 2024) explica cómo las personas con sus recursos pueden afrontar a los factores del entorno para seguir funcionando de manera óptima, en un estado de bienestar o *engagement*, con vigor, dedicación y absorción (Salanova, 2023).

La resiliencia integra a otros recursos en la respuesta de afrontamiento y se aprende de la experiencia. Con la esperanza se visualiza una meta, así como las vías para alcanzarla. Se ha identificado que existen diferencias percibidas de estos recursos personales, de acuerdo con el género, el estado civil o el nivel académico (Alomaliza y Flores, 2023; Torres-Hernández, 2025). Con el objetivo de analizar si la esperanza media la relación entre la resiliencia y el *engagement*, y si el sexo, la edad, el estado civil, la antigüedad laboral, el estado de salud o enfermedad, son variables moderadoras de esta relación, en el personal de una organización de educación superior, se realizó una investigación cuantitativa, transversal, descriptiva, relacional y explicativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) y un análisis de mediación simple (Hayes, 2022; Wells, 2025), con el que se identificó que la esperanza no media la relación entre la resiliencia y el *engagement*, sin embargo, el sexo, el estado civil y el estado de salud o enfermedad, son variables moderadoras entre la resiliencia y el *engagement*, por lo tanto, las prácticas organizacionales deben ser equitativas e inclusivas para preservar el bienestar físico, psicológico y social, a través de las diferentes etapas de la vida.

Palabras clave: Resiliencia, Esperanza, *Engagement*.

Abstract

The Theory of Resources and Work Demands (Bakker and Demerouti, 2024) explains how individuals use their resources to cope with environmental factors in order to continue functioning optimally—in a state of well-being or engagement—with vigor, dedication, and absorption (Salanova, 2023). Resilience integrates other resources into the coping response and is learned through experience. Hope involves visualizing a goal, as well as the paths to achieving it. Perceived differences in these personal resources have been identified based on gender, marital status, or educational level (Alomaliza and Flores, 2023; Torres-Hernández, 2025). With the objective of analyzing whether hope mediates the relationship between resilience and engagement, and whether gender, age, marital status, length of service, health status or illness are moderating variables in this relationship among staff at a higher education institution, a quantitative, cross-sectional, descriptive, relational, and explanatory study (Hernández-Sampieri and Mendoza, 2018) and a simple mediation analysis (Hayes, 2022; Wells, 2025). The analysis found that hope does not mediate the relationship between resilience and engagement; however, gender, marital status, and health status are moderating variables in the relationship between resilience and engagement. Therefore, organizational practices must be equitable

and inclusive to preserve physical, psychological, and social well-being through of the different stages of life.

Keywords: Resilience, Hope, Engagement.

Fecha Recepción: abril 2026

Fecha Aceptación: julio 2026

Introducción

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la salud es más que la ausencia de enfermedades o de estrés, implica estar y sentirse bien para tener un funcionamiento óptimo, en un estado de bienestar integral físico, psicológico y social, que resulta de un entorno saludable donde se promueven las relaciones positivas, que generan el crecimiento y desarrollo personal y colectivo (Salanova, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que en las empresas, no es suficiente con prevenir los accidentes o enfermedades que se originan en el contexto laboral, implementando la normatividad en materia de seguridad y salud ocupacional que les aplica obligatoriamente, sino que a través de la promoción de algunos hábitos saludables como la adecuada nutrición, la actividad física, la difusión de los riesgos del consumo de alcohol y drogas o las estrategias para lograr un sueño saludable, se puede promover el bienestar y por lo tanto, el compromiso hacia la organización, que se verá reflejado en el desempeño.

La visión de la salud ocupacional tradicional, que se enfoca en identificar los peligros que generan a los riesgos de trabajo, se fortalece con el enfoque de la psicología positiva, que investiga el funcionamiento óptimo de las personas y de las organizaciones (Salanova, Llorens y Martínez, 2019). Bakker y Demerouti (2024) proponen con la Teoría de las demandas y los recursos laborales que las empresas deben fomentar el liderazgo positivo, el apoyo social o la autonomía, entre otros recursos, para que las personas puedan afrontar los eventos cotidianos que resultan de la organización del trabajo, y que son influidos por los factores macro, meso y micro del entorno, provocando cambios constantes

que aumentan las demandas laborales, que son los aspectos físicos o psicosociales que pueden originar un desgaste mental, cognitivo y físico que se relaciona con la disminución del desempeño y con algunos problemas de salud, como sufrir accidentes, adicciones, infecciones respiratorias, enfermedades cardiovasculares y metabólicas (Bakker et al., 2023; De Vera, 2022; Galindo-Ramírez, Pegalajar y Uriarte, 2020; Salanova, 2023).

Sin embargo, no solamente son los recursos laborales los que permiten la gestión de las demandas del trabajo, sino que en este proceso influyen también los recursos personales, como la autonomía, la resiliencia, el optimismo y la proactividad, así como algunos rasgos de la personalidad, como la extroversión (Bakker, Demerouti y Saenz-Vergel, 2023). Durante el afrontamiento cada recurso utilizado desencadena un proceso mental complejo, donde se satisfacen las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación que genera un estado de motivación intrínseca (Deci y Ryan, 2000) que modifica el comportamiento y que se relaciona con un estado mental positivo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción con la que se realiza el trabajo, es decir, los recursos laborales y personales, predicen al *engagement*, que se ha considerado un indicador del bienestar, porque en este estado *engaged* las personas responden adecuadamente, con energía, orgullo y concentración, ante los eventos cotidianos porque disfrutan su trabajo (Bakker y Demerouti, 2024; Marengo-Escuderos, Restrepo y Rambal-Rivaldo, 2023; Salanova, 2023).

Resiliencia

La resiliencia es un recurso personal, que es definida por Marengo-Escuderos et al. (2023) como “la capacidad de conjugar recursos internos y externos, que dan cuenta de la manera en que los individuos perciben e interactúan consigo mismos, con los otros y el entorno” (p.234) lo que mejora la respuesta de afrontamiento a las demandas laborales. Carazo (2018, citado en Medina et al., 2020, p. 659) definió a la resiliencia, como “la capacidad para superar un dolor emocional, una experiencia difícil y volver a ser nosotros mismos” y, por otro lado, Grotberg (1995, citado en Lambruschini y Llacho, 2024, p. 30) afirma que es “la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas”.

Por lo tanto, la resiliencia como recurso personal, facilita la integración de otros recursos, que regulan, por un lado, la percepción de los factores estresantes del entorno y por otro, la respuesta de

afrontamiento, lo que le permite a un individuo, aprender de las experiencias difíciles, para fortalecerse y cuidar el bienestar propio y el de los demás. Wagnild (2009 citado en Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015) identificó dos dimensiones de la resiliencia, la primera es la competencia personal, es decir, la confianza en sí mismo/a, la independencia, la capacidad de decisión, el ingenio y la perseverancia. La segunda es la aceptación de uno mismo/a y de la vida, lo que facilita la capacidad para adaptarse, el balance, la flexibilidad, así como la perspectiva de una vida estable.

Reyes-Pérez et al. (2025) identificaron que la resiliencia tiene una relación mediadora entre la espiritualidad como recurso personal y la felicidad, como un estado de bienestar. Galindo-Ramírez et al. (2020) encontraron que la resiliencia es una variable mediadora y moderadora entre la autoeficacia que es un recurso personal y el *burnout* que es el desgaste físico, cognitivo y mental. Su y He (2023) afirman que la calidad del sueño mejora directamente el bienestar subjetivo y que la resiliencia es mediadora en esta relación. Por lo tanto, la competencia y la aceptación de sí mismo/a y de las situaciones que se experimentan día con día, es un recurso asociado al bienestar, las personas resilientes aceptan la realidad y la afrontan con otros recursos que son capaces de integrar, tanto personales como laborales, para sí mismos/as y para los demás, ser resiliente es vivir el día de manera consciente cuidando el bienestar colectivo, así como vivir la adversidad con la esperanza de salir adelante.

Fortalezas del Carácter

Por otro lado, las fortalezas del carácter son otros recursos personales que refuerzan el afrontamiento (Passo, Hurtado y Ovelsano, 2025) y que Seligman y Peterson (Seligman, 2011) definieron como 24 rasgos psicológicos y morales universales de la personalidad, como la esperanza, la gratitud, la curiosidad, la perseverancia, la espiritualidad, el sentido del humor, entre otros, que se agruparon en seis virtudes, como la sabiduría, el valor, la humanidad, la justicia, la templanza y la trascendencia, que tienen una relación positiva con el bienestar de los demás, y que el hecho de poner al servicio del otro, las fortalezas de sí mismo/a, se genera el bienestar personal, hedónico, eudaimónico y social, es decir, un estado de *engagement*, que le da sentido a la vida (Salanova, 2023).

La esperanza es definida por Moliner (1998, citado en Castilla et al., 2014) como la confianza en conseguir algo. Luthans y Youssef-Morgan (2017) afirman que es la capacidad de fijarse objetivos en la vida, lo que se conoce como *willpower* y, por otro lado, además se tiene la motivación para llegar,

considerando los posibles obstáculos, porque se piensa también en diferentes estrategias para conseguir lo deseado, a esta capacidad se le ha llamado el *waypower*. La esperanza genera entusiasmo porque se visualiza el éxito, que se logra gracias a la gestión del apoyo social (Surachartkumtonkun, Viet Ngo y Shao, 2023). Snyder (1991, citado en Laranjeira y Querido, 2022) resalta la capacidad de acción, o sea, la motivación o la agencia para iniciar una acción y poder llegar a las metas de acuerdo con las estrategias planeadas, es decir, la vía es el pensamiento que motiva a la acción, que es la agencia, para alcanzar una meta, gracias a la capacidad de planear las estrategias.

Hert (1991, citado en Castilla et al., 2014) identifica tres dimensiones de la esperanza, la primera es la cognitivo-temporal, que es evaluar o anticipar el resultado de las estrategias. La segunda es la dimensión afectivo-conductual, que es la confianza que se siente y que motiva a iniciar un plan. La tercera dimensión es la afiliativo-contextual, que es la interconexión con los demás, necesaria para gestionar los recursos que integran los planes para alcanzar los objetivos.

De acuerdo con Luthans y Youssef-Morgan (2017) la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia juntas en el afrontamiento, tienen una relación positiva más fuerte con el bienestar, que cada una de ellas por separado, a este constructo de segundo orden, le llamaron capital psicológico. Krafft et al. (2021, citados en Laranjena y Querido, 2022) proponen que la psicoeducación debe enfocarse en desarrollar la esperanza, porque tiene una relación más fuerte con el bienestar, que el optimismo o la autoeficacia.

En las instituciones educativas, los cambios del entorno provocan una relación compleja con el estudiantado y con el personal, por algunas condiciones de la organización del trabajo, que superan los recursos personales y laborales, generando una sobrecarga física y emocional, por lo que se afecta la salud y además baja el desempeño laboral y escolar (Cárdenas, Viramontes y Martínez, 2026; Hidalgo, Cañas y Cuartero, 2022; Lieras, Lieras y Mesta, 2026; Moya y De-Juanas, 2026), ante esta situación, los recursos personales utilizados en la respuesta de afrontamiento, como la esperanza y la resiliencia, mejorarán el bienestar, sin embargo, surge la pregunta ¿es la esperanza una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* del personal de una organización de educación superior?

Alomaliza y Flores (2023) encontraron que las mujeres casadas son más resilientes que las mujeres solteras. Torres-Hernández (2025) identificó diferencias en la regulación emocional y en la resiliencia por el género y el estado civil, entre otras variables como el nivel académico, entonces en el supuesto de que hay diferencias en la resiliencia, con relación a estas variables sociodemográficas, surge otra pregunta de investigación ¿son variables moderadoras el sexo, la edad, el estado civil, la antigüedad laboral, el estado de salud o la situación de discapacidad en la relación entre la resiliencia y el *engagement*? Por lo tanto, se presentan las siguientes hipótesis de investigación.

H1: La esperanza es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* del personal de una organización de educación superior.

H2: El sexo es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H3: La edad es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H4: El estado civil es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H5: La antigüedad laboral es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H6: El estado de salud es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H7: La situación de discapacidad es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

Materiales y Métodos

Con el objetivo de analizar la relación de la esperanza como variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* del personal de una organización de educación superior y, además comprobar las hipótesis propuestas, se realizó una investigación cuantitativa, transversal, descriptiva, relacional y explicativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La organización cuenta con 590 trabajadores con funciones docentes, administrativas y ambas. Se calculó una muestra probabilística para poblaciones finitas, utilizando la siguiente fórmula

$$n = N \cdot Z^2 \cdot \frac{p(1-p)}{e^2} (N-1) + Z^2 p(1-p)$$

en donde:

n : es el tamaño de la muestra.

N : es el tamaño total de la población que es de 590 personas.

Z : es el nivel de confianza, que en este caso es de 90%.

p : es 0.5 y se refiere a la probabilidad de que ocurra el evento.

e : es el margen de error, que en este caso es de 10%.

Y resultó una muestra de 62 trabajadores/as, sin embargo, participaron 76 personas.

Para medir la esperanza se utilizó el Índice de esperanza de Herth (1991, citado en Castilla et al., 2014) que consta de 10 ítems en una escala de Likert de 5, que va de 1 *Muy en desacuerdo* hasta 5 *Muy de acuerdo*. La resiliencia, se midió con la encuesta ER-14 (Wagnild, 2009 citado en Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015) de 14 ítems, con una escala de Likert de 7, donde 1 es *Totalmente en desacuerdo* y 7 es *Totalmente de acuerdo*. Con relación al *engagement*, se utilizó el cuestionario *Utrecht Work Engagement* ([UWE] Schaufeli et al., 2002) de 9 ítems, con una escala de Likert de 7, donde 0 es *Nunca* y 6 es *Siempre*.

Se elaboró una encuesta en *Google Forms* de dos secciones. Se invitó a participar en la investigación de manera voluntaria y se garantizó que los datos obtenidos se tratarán de manera anónima y confidencial, se analizarán en grupo, sin identificar a las y los participantes y se protegerán de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. En la primera sección se investigaron algunos datos sociodemográficos como el sexo, la edad, el estado civil, las funciones, el área laboral, el estado de salud y si es una persona en situación de discapacidad. En la segunda sección se midieron las variables en estudio. Se difundió la encuesta por *WhatsApp* a todo el personal de la organización. Los datos se analizaron con la versión 27 del paquete estadístico para las ciencias sociales en la versión 27, *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS-27). Para la comprobación de hipótesis se realizó un análisis de mediación simple con el software *PROCESS Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Resultados

Primero se identificó la confiabilidad de los cuestionarios utilizados, con el coeficiente Alpha de Cronbach, que resultó ser de 0.930 para el Índice de esperanza de Herth (1991, citado en Castilla et al., 2014), 0.901 para la encuesta ER-14 (Wagnild, 2009 citado en Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015) y 0.931 para el UWE que midió al *engagement*, por lo tanto, se considera que los instrumentos de medición de las variables en estudio son altamente confiables. En seguida, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con la que se identificó que los datos no presentan una distribución normal ($p < 0.001$). Así mismo, para cada uno de los instrumentos, se realizó un análisis de varianza ANOVA que resultó con una significancia <0.001 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias, por lo que se determina que hay diferencias significativas entre las dimensiones de cada una de las variables en medición.

Caracterización de la Muestra

La mayoría del personal que participó en esta investigación están adscritos al Departamento de ciencias económico-administrativas. El 63.2% son mujeres, el 86.8% tienen más de 41 años, el 56.6% están casados/as o viven con su pareja, el 60.5% tienen menos de 20 años de antigüedad laboral, el 53.9% tiene funciones docentes, el 28.9% tiene funciones administrativas y el 17.1% ambas funciones. El 76.3% no tiene enfermedades y el 5.3% vive en una situación de discapacidad, la más frecuente es la discapacidad motora.

Estadística Descriptiva

La resiliencia se midió con una escala de Likert del 1 al 7. En la Tabla 1 se muestra que la dimensión que se percibe con mayor intensidad es la competencia personal, con una media de 6.09 y una desviación estándar de 0.69, es decir, que la mayoría de los/las trabajadores/as que participaron en esta investigación, tienen confianza en sí mismos/as, son independientes, tienen capacidad de decisión, ingenio y perseverancia, lo que les permite aprender de sus experiencias y salir adelante (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015).

Con relación a la aceptación de sí mismo/a y de la vida, resultó ser la dimensión percibida con menor intensidad, con una media de 5.83 y una desviación estándar de 0.91, es decir, están parcialmente de

acuerdo en aceptar la realidad que se está viviendo, sin embargo, se tiene la competencia para lograr los objetivos que se proponen, resolver problemas y aprender del proceso (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015). La resiliencia en general obtuvo una media de 6.03 y una desviación estándar de 0.70, que significa que la mayoría de las personas se perciben con un nivel alto de resiliencia, que depende de acuerdo con sus percepciones, principalmente de la competencia personal.

Tabla 1 *Estadística descriptiva de la resiliencia*

	Media	Desviación estándar
Competencia personal	6.09	0.69
Aceptación de uno mismo y de la vida	5.83	0.91
Resiliencia	6.03	0.70

Nota. Datos obtenidos con el SPSS-27.

Con relación al *engagement*, en la Tabla 2 se observa que la absorción es la dimensión percibida con menor intensidad, es decir, que las personas en esta organización tienen dificultad para estar concentradas en su trabajo, no se les pasa el tiempo rápido (Schaufeli et al., 2002), probablemente porque tienen distractores que les impiden estar inmersas en sus actividades. Por otro lado, la dedicación, que es el orgullo por el trabajo, es la dimensión mejor percibida, o sea, las personas en esta organización están entusiasmadas cuando trabajan porque lo que hacen les es significativo, les da un propósito (Salanova et al., 2019), sin embargo, tienen dificultad para concentrarse. En general, tienen un buen estado de bienestar, que se evaluó con una escala de Likert del 0 al 7 y que puede ser mejorado.

Tabla 2 *Estadística descriptiva del engagement*

Media	Desviación estándar
-------	---------------------

Vigor	5.00	0.91
Dedicación	5.28	0.90
Absorción	4.97	0.99
<i>Engagement</i>	5.08	0.86

Nota. Datos obtenidos con el SPSS-27.

En la Tabla 3 se muestra que, la dimensión mejor percibida de la esperanza es la disposición positiva, es decir, las personas que participaron recuerdan momentos felices, tienen un propósito en la vida, porque lo que hacen diariamente les da un sentido, se perciben útiles y saben lo que quieren (Castilla et al., 2014). Esta variable se mide con una escala de Likert del 1 al 5, y la disposición positiva tiene una media de 4.68 con una desviación estándar de 0.47, que significa que la mayoría están de acuerdo con esta respuesta. La dimensión que se percibió con menor intensidad es la interconexión, que se refiere a sentirse fuerte, capaz de recibir y dar afecto, así como tener una fe que les conforte (Castilla et al., 2014), por lo tanto, para mejorar la esperanza se debe fortalecer algunos recursos personales como la gratitud, el amor y la espiritualidad (Luthans y Youssef-Morgan, 2017), entre otros.

Tabla 3 Estadística descriptiva de la esperanza

	Media	Desviación estándar
Temporalidad y futuro	4.51	0.52
Disposición positiva	4.68	0.47
Interconexión	4.46	0.56
Esperanza	4.55	0.47

Nota. Datos obtenidos con el SPSS-27.

Para identificar si existen diferencias de acuerdo con las variables sociodemográficas, se realizó una segmentación por grupos en el SPSS-27, en la Tabla 4 se muestran los resultados. Con relación al sexo, hay una leve diferencia entre las percepciones de resiliencia, *engagement* y esperanza, entre hombres y mujeres, en la que las mujeres se perciben levemente con más resiliencia, *engagement* y esperanza que los hombres.

Alomaliza y Flores (2023) identificaron que las mujeres casadas tienen más esperanza que los hombres casados, por otro lado, Trzmielewska, Brzóska y Zięba (2022) identificaron que pensar en el éxito aumenta la esperanza solo en los hombres y pensar en el fracaso disminuye la esperanza en las mujeres. Zuckerman et al. (2016, citados en Trzmielewska et al., 2022) afirman que los factores socioculturales determinan las diferencias de la esperanza por el género. González-Arratia (2018) encontró que las mujeres son más resilientes que los hombres, y que la resiliencia cambia a través del tiempo y de las circunstancias del contexto. Robles-Bello y Sánchez-Teruel (2023) no identificaron diferencias en la percepción de la esperanza entre hombres y mujeres.

Con relación a la edad, el grupo de más de 41 años se percibe con más resiliencia, *engagement* y esperanza en comparación con los/las que tienen menos de 40 años. Se observa que no hay diferencia en la percepción de resiliencia por el estado civil.

Por otro lado, resultó que las personas solteras se sienten con más bienestar que las personas casadas o que viven con su pareja, quienes se perciben con más esperanza que los/las solteras, es decir, son capaces de fijarse metas y tener la motivación para llegar a ellas, considerando que los obstáculos los/las lleva a planear diferentes caminos para cumplirlas, que cuando toman las decisiones con su pareja. Con relación a la antigüedad laboral, el personal con más de 20 años, son más resilientes, tienen más *engagement* y más esperanza que quienes tienen menos años en la organización.

El personal docente se percibe con más resiliencia que quienes tienen funciones administrativas o ambas, por otro lado, quienes realizan funciones docentes y administrativas, tienen más *engagement* y esperanza. Con relación a las personas con una o más enfermedades, son menos resilientes y tienen menos esperanza y bienestar que las personas sanas. Por otro lado, las personas en situación de discapacidad tienen más resiliencia, bienestar y esperanza que las personas sanas. González-Arratia (2018) propone el ambiente afecta a la percepción de igualdad de las personas.

Tabla 4 Estadística descriptiva en la segmentación por grupos

Variable sociodemográfica	Resiliencia		<i>Engagement</i>		Esperanza	
N	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ

Variable sociodemográfica			Resiliencia		<i>Engagement</i>	Esperanza		
Sexo	Hombre	28	6.00	0.64	5.06	0.87	4.50	0.47
	Mujer	48	6.05	0.74	5.10	0.87	4.58	0.48
Edad	Menos de 40 años	10	5.73	0.93	4.68	1.13	4.41	0.63
	Más de 41 años	66	6.08	0.66	5.15	0.81	4.57	0.45
Estado civil	Soltero/a	33	6.03	0.72	5.11	0.86	4.48	0.54
	Casado/a o vive con su pareja	43	6.03	0.70	5.07	0.87	4.60	0.42
Antigüedad laboral	Menos de 20 años	46	5.97	0.74	4.97	0.94	4.52	0.53
	Más de 20 años	30	6.13	0.64	5.27	0.70	4.59	0.38
Funciones	Docente	41	6.12	0.65	5.12	0.93	4.57	0.43
	Administrativa	22	5.83	0.77	4.98	0.63	4.40	0.58
	Ambas	13	6.09	0.72	5.14	1.01	4.73	0.34
Enfermedades	No	58	6.06	0.69	5.12	0.81	4.56	0.44
	Si	18	5.95	0.75	4.96	1.04	4.51	0.57
Situación de discapacidad	No	72	6.01	0.71	5.05	0.87	4.54	0.47
	Si	4	6.36	0.60	5.64	0.51	4.65	0.52

Nota. Datos obtenidos con SPSS-27.

Comprobación de Hipótesis

Para analizar si la esperanza es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* del personal de una organización de educación superior, se realizó un análisis de mediación simple con el software *PROCESS Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025). De acuerdo con Preacher y Hayes (2004) la variable se considera mediadora si se cumple con los siguientes criterios: primero si la variable independiente (resiliencia) predice significativamente a la variable dependiente (*engagement*); segundo si la variable independiente predice significativamente a la variable mediadora (esperanza); tercero si la variable mediadora predice significativamente a la variable dependiente controlada por la variable independiente. Por último, con el método Bootstrap (Preacher y Hayes, 2004) se identifica la significancia del efecto directo de la variable independiente sobre la variable dependiente, así como el efecto indirecto a través de la variable mediadora. Se considera un efecto significativo, cuando el intervalo BootLLCI-BootULCI no incluye el cero.

En la Tabla 5, se muestran los resultados del primer criterio, aplicado a la muestra total sin tomar en cuenta a las variables sociodemográficas. Primero se observa que el modelo es significativo ($p < 0.001$), sin embargo, no se identificó significancia de la influencia de la resiliencia en el *engagement*, por lo tanto, no se cumplió el primer criterio de la mediación simple (Preacher y Hayes, 2004).

Tabla 5 *Efecto de la resiliencia en el engagement*

Resumen del modelo						
R	R ²	ECM	F	df1	gl2	p
0.4907	0.2407	0.5801	11.5732	2	73	0.0000
Modelo						
	β	σ	t	p	LLCI	ULCI
Constante	1.0355	0.865	1.1971	0.2352	-0.6885	2.7595
Resiliencia	0.3674	0.1987	1.8493	0.0685	-0.0286	0.7634

Nota. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Con relación al segundo criterio, se identificó que la resiliencia predice significativamente a la esperanza. Como se muestra en la Tabla 6, el modelo de regresión resultó con una $p < 0.001$ y una

R=0.7759, es decir, la resiliencia explica hasta en el 77.59% a la esperanza. El coeficiente β resultó ser de 0.5229, o sea, por cada acto de resiliencia aumenta el 0.5229 la esperanza.

Tabla 6 *Efecto de la resiliencia en la esperanza*

Resumen del modelo						
R	R ²	ECM	F	df1	gl2	p
0.7759	0.602	0.0902	111.9335	1	74	0.0000
Modelo						
	β	σ	t	p	LLCI	ULCI
Constante	1.395	0.3001	4.6491	0.0000	0.7971	1.9929
Resiliencia	0.5229	0.0494	10.5799	0.0000	0.4244	0.6214

Nota. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Por otro lado, con el tercer criterio de la mediación simple, se identificó que la esperanza no es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement*, como se muestra en la Tabla 7. El modelo de regresión es significativo, sin embargo, el efecto de la esperanza como mediadora entre la resiliencia y el *engagement*, no resultó significativo ($p>0.0001$).

Tabla 7 *Efecto de la esperanza como mediadora entre la resiliencia y el engagement*

Resumen del modelo						
--------------------	--	--	--	--	--	--

R	R ²	ECM	F	df1	gl2	p
0.4907	0.2407	0.5801	11.5732	2	73	0.0000
Modelo						
	β	σ	t	p	LLCI	ULCI
Constante	1.0355	0.865	1.9171	0.2352	-0.6885	2.7595
Resiliencia	0.3674	0.1987	1.8493	0.0685	-0.0286	0.7634
Esperanza	0.403	0.2948	1.3671	0.1758	-0.1845	0.9906

Nota. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Se confirmó que la esperanza no es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* con el método Bootstrap (Preacher y Hayes, 2004) que se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8 *Método Bootstrap (Preacher y Hayes, 2004)*

Efecto directo de X sobre Y					
Efecto	σ	t	p	LLCI	ULCI
0.3674	0.1987	1.8493	0.0685	-0.0286	0.7634
Efecto indirecto de X sobre Y					
	Efecto	BootSE		BootLLCI	BootULCI
Esperanza	0.2108	0.2087		-0.1166	0.7029

Nota. X= resiliencia, Y= *engagement*. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

De acuerdo con Hayes (2022) se considera un efecto significativo cuando el intervalo entre LLCI y ULCI no contiene el cero. El intervalo LLCI-ULCI del efecto indirecto de la resiliencia en el *engagement*, mediado por la esperanza resultó estar entre -0.1166 y 0.7029, por lo tanto, no es significativo, es decir, se confirma que la esperanza no es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement*, o sea, que las personas que tienen la capacidad de aprender de las experiencias de la vida y alcanzan un estado de bienestar, lo hacen sin que la esperanza sea un recurso necesario en esta relación. Luthans y Jensen (2002, citados en Scott et al., 2024) afirman que la esperanza hace que las personas puedan centrarse en los posibles resultados positivos y así con resiliencia se afronta a la

adversidad, sin embargo, en esta investigación, la esperanza no es necesaria, para que la resiliencia genere bienestar. Ante esta situación, no se demostró la hipótesis de la investigación:

H1. La esperanza es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement* del personal de una organización de educación superior.

Sin embargo, se encontró que la resiliencia predice a la esperanza hasta en el 77.59%, o sea, que las personas que pueden superar y aprender de las situaciones difíciles de la vida, además de salir adelante, aumentan la capacidad de proponerse objetivos y pensar en diversos planes para lograrlos, incluso considerando los posibles obstáculos, en esta investigación se identificó que, por cada acto de resiliencia, se aumenta el 0.5229 la esperanza. Asheghi, Mousavinia y Naami (2026) encontraron que la perseverancia media la relación entre la esperanza y la resiliencia, además afirman que las personas con mayor esperanza y resiliencia pueden desarrollar más perseverancia, es decir, tendrán mayor esfuerzo y constancia en el interés para lograr sus objetivos a largo plazo.

Se identificó que no existe en esta población, un efecto significativo de la resiliencia en el *engagement*. Para evaluar si hay diferencia en estas relaciones por sexo, edad, estado civil, funciones, antigüedad laboral, estado de salud o de vivir una situación de discapacidad, se realizaron en la mediación simple, algunas pruebas de moderación con el software PROCESS *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025) de acuerdo con las variables sociodemográficas que se mencionan y se encontró que, si bien la esperanza no es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement*, en los hombres la resiliencia si predice al *engagement* (Tabla 9) con un intervalo significativo LLCI-ULCI entre 0.657 y 1.2258, es decir, que al aprender de las experiencias adversas, ellos si alcanzan un estado de bienestar, que les genera vigor, dedicación y absorción en el trabajo, disfrutan lo que hacen, por lo que el tiempo pasa desapercibido (Schaufeli et al., 2002) lo que no sucede con las mujeres de esta organización de educación superior. Por lo tanto, se comprueba la H2: El sexo es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

Tabla 9 *El sexo como moderador en el efecto directo e indirecto de la resiliencia en el engagement*

Efecto directo condicional de X sobre Y

	Sexo	Efecto	σ	t	p	LLCI	ULCI
1		0.6457	0.2909	2.2196	0.0296	0.0657	1.2258
2		0.2828	0.2094	1.3507	0.1811	-0.1347	0.7004
Efecto indirecto condicional de X sobre Y							
Resiliencia -> Esperanza -> Engagement							
	Sexo	Efecto	BootSE		BootLLCI BootULCI		
1		0.2135	0.2335		-0.1304 0.7819		
2		0.1752	0.1863		-0.1105 0.6191		

Nota. X=resiliencia, Y=*engagement*, 1= Hombres, 2=Mujeres. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Cuando se realizó la mediación simple, con el estado civil como variable moderadora, se identificó que, la resiliencia tiene un efecto directo significativo (0.6015) en el *engagement* en las personas casadas o en unión libre, con un intervalo LLCI-ULCI de 0.1907 a 1.0123, como se muestra en la Tabla 10, lo que significa que la resiliencia tiene una influencia positiva en el bienestar de las personas que viven en pareja. En las personas solteras o divorciadas la influencia de la resiliencia en el *engagement* no resultó significativa y la esperanza no es una variable mediadora.

Entonces se comprueba la hipótesis H4: El estado civil es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

Tabla 10 *El estado civil como moderador en el efecto directo e indirecto de la resiliencia en el engagement*

Efecto directo condicional de X sobre Y

Estado civil	Efecto	σ	t	p	LLCI	ULCI
1	-0.1709	0.2522	-0.6775	0.5003	-0.6737	0.332
2	0.6015	0.206	2.9195	0.0047	0.1907	1.0123

Efecto indirecto condicional de X sobre Y

Resiliencia -> Esperanza -> Engagement

Estado civil	Efecto	BootSE	BootLLCI	BootULCI
1	0.3827	0.2442	-0.0403	0.9312
2	0.2763	0.1966	-0.0279	0.7376

Nota. X=resiliencia, Y=*engagement*, 1= Solteros/as o divorciados/as, 2=Casados/as o en unión libre. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Con relación al rol modulador del estado de salud o enfermedad, en la Tabla 11 se muestra que en las personas sanas, la resiliencia tiene un efecto positivo de 0.4154 sobre el bienestar, por lo que al realizar su trabajo son más perseverantes, energéticos, vigorosos, orgullosos o dedicados y concentrados o absortos porque en ese estado de *engagement* disfrutan lo que hacen, por lo que se comprueba la hipótesis H6: El estado de salud es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

Tabla 11 *El estado de salud o enfermedad como moderador en el efecto directo e indirecto de la resiliencia en el engagement*

Efecto directo condicional de X sobre Y

Enfermedad	Efecto	σ	t	p	LLCI	ULCI
1	0.4154	0.2063	2.0132	0.0479	0.004	0.8268
2	0.1148	0.3116	0.3683	0.7137	-0.5066	0.7361

Efecto indirecto condicional de X sobre Y

Resiliencia -> Esperanza -> Engagement

Enfermedad	Efecto	BootSE	BootLLCI	BootULCI
1	0.2192	0.2147	-0.0832	0.7576
2	0.2886	0.2611	-0.1106	0.8945

Nota. X=resiliencia, Y=*engagement*, 1= No, 2=Si. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

En las personas que declararon cursar con alguna enfermedad como hipertensión, diabetes, hipotiroidismo, sobrepeso, ansiedad, depresión o asma, y que resultaron ser el 23.7% de la población en estudio, la resiliencia no tiene un efecto significativo sobre el *engagement*. No se encontró que la esperanza sea una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement*.

Por otro lado, cuando se utilizaron como variables moduladoras a la edad, la antigüedad laboral y la situación de discapacidad, se observó que el intervalo BootLLCI y BootULCI contiene un cero, por lo tanto, es un efecto no significativo, es decir, que el efecto de la resiliencia en el *engagement* no depende de la edad, de la antigüedad laboral ni de la situación de discapacidad, como se muestra en la Tabla 12, entonces, no se comprobaron las hipótesis H3, H5 y H7.

H3: La edad es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H5: La antigüedad laboral es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

H7: La situación de discapacidad es una variable moderadora entre la resiliencia y el *engagement* en una organización de educación superior.

Tabla 12 *La edad, la antigüedad laboral y la situación de discapacidad como moderadoras en el efecto directo de la resiliencia en el engagement*

Efecto directo condicional de X sobre Y

Edad	Efecto	σ	t	p	LLCI	ULCI
Menos de 40 años	0.2187	0.4345	0.5033	0.6163	-0.6479	1.0853
Más de 41 años	0.3739	0.2263	1.6527	0.1029	-0.0773	0.8252
Antigüedad laboral						
Menos de 20 años	0.265	0.2183	1.2137	0.2289	-0.1704	0.7003
Más de 21 años	0.5079	0.2673	1.9001	0.0615	-0.0251	1.0409
Situación de discapacidad						
No	0.3433	0.2011	1.7067	0.0922	-0.0578	0.7444
Si	0.4197	0.7838	0.5354	0.594	-1.1432	1.9825

Nota. X=resiliencia, Y=*engagement*. Datos obtenidos con *Procedure for SPSS* Version 4.2 (Hayes, 2022; Wells, 2025).

Discusión

La población en estudio es resiliente y se percibe con un buen nivel de *engagement*. De las dos dimensiones de la resiliencia, la mejor percibida fue la competencia personal, por lo tanto, tienen confianza en sí mismos/as, capacidad de decisión, ingenio, perseverancia e independencia (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015) que les genera un estado de motivación intrínseca, porque se satisfacen las necesidades básicas de autonomía, competencia y relación, de acuerdo con la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 2000), por lo tanto, las personas resilientes, que pueden superar un evento estresante y aprender de ello, fortalecen su competencia y alcanzan un nivel de bienestar que modifica su comportamiento en el trabajo y que estarán, en este caso, dedicados, entusiasmados y orgullosos de lo que hacen, es decir, la resiliencia predice al *engagement* y por lo tanto, el desempeño mejora (Bakker y Demerouti, 2024).

Se encontró que la dedicación, que es el orgullo por lo que hacen, es la dimensión del *engagement* mejor percibida, o sea, las personas en esta organización están entusiasmadas con su trabajo, porque lo que hacen les da un propósito (Salanova, 2023), sin embargo, tienen dificultad para concentrarse. La dimensión mejor percibida de la esperanza es la disposición positiva, es decir, las personas que

participaron recuerdan momentos felices y lo que hacen diariamente les da un sentido, se perciben útiles, saben lo que quieren (Castilla et al., 2014).

La dimensión de la esperanza que se percibió con menor intensidad es la interconexión, que se refiere a sentirse fuerte, capaz de recibir y dar afecto, así como tener una fe que les conforte (Castilla et al., 2014), por otro lado, la dimensión de la resiliencia percibida con menor intensidad resultó ser la aceptación de uno mismo y de la vida, por lo que son áreas de oportunidad para mejorar, tanto la relación intra como extra personal. Las organizaciones deben fomentar el desarrollo de la resiliencia, es decir, de la competencia o confianza en lograr los objetivos, así como la aceptación de uno mismo/a y de la vida, promoviendo sus recursos laborales como, por ejemplo, el apoyo social, para cuidar, mantener y desarrollar el bienestar, en busca del funcionamiento óptimo de las personas y de las organizaciones, que es el objetivo fundamental de la psicología positiva (Salanova, 2023).

Resultó que la resiliencia tiene un efecto positivo con la esperanza en la población en estudio, por lo tanto, al fortalecer la resiliencia a partir de la competencia y de la aceptación de uno mismo/a y de la vida aumenta 0.5229 la esperanza, y entonces las personas tendrán la confianza de cumplir las metas que se propongan en la vida, gestionando el apoyo social para el crecimiento mutuo. Al desarrollar los recursos personales se satisfacen las necesidades psicológicas básicas y entonces mejoran su estado de bienestar o *engagement* por lo que tendrán un comportamiento prosocial que les motivará a apoyar a otros y a gestionar los recursos para cumplir con sus objetivos (Deci y Ryan, 2000; Bakker y Demerouti, 2024; Surachartkumtonkun et al., 2023).

No se comprobó el rol mediador de la esperanza entre la resiliencia y el *engagement*, es decir, no se requiere de la esperanza para alcanzar un estado de bienestar a partir de la resiliencia, sin embargo, se identificó que la resiliencia explica hasta el 77.59% a la esperanza y que el sexo, el estado civil y el estado de salud o enfermedad son variables moderadoras en la relación entre la resiliencia y el *engagement*. Esto quiere decir que, las personas resilientes, que tienen confianza en sí mismos/as, que son independientes, toman decisiones y son perseverantes, se aceptan y aceptan su realidad, además de que tienen la capacidad de adaptarse, son flexibles, aumentan su capacidad de tener metas y cumplirlas, porque gestionan sus recursos personales y los recursos laborales que su organización promueve, para tener más de un plan para conseguir sus objetivos.

Con relación al sexo, la resiliencia en los hombres si tiene un efecto positivo en el *engagement* (0.6457), en las personas que viven con su pareja, la resiliencia tiene un efecto positivo de 0.6015 en el *engagement* y en quienes no declaran tener una enfermedad el efecto es de 0.4154.

De acuerdo con De la Fuente et al. (2021) la resiliencia se asocia con un mayor número de estrategias de afrontamiento, por lo tanto, se propone mejorar el bienestar con un programa de psicoeducación con el modelo de la intervención psicológica positiva (Laranjena y Querido, 2022; Salanova y Llorens, 2024) para iniciar un ciclo de espirales ascendentes, con el desarrollo de la resiliencia-esperanza-motivación intrínseca-*engagement*-comportamiento prosocial-fortalecimiento de recursos laborales-ganancia de recursos personales-motivación intrínseca-*engagement* (Bakker et al., 2023; Salanova et al., 2019) con un enfoque inclusivo y equitativo, que les permita al personal de esta organización de educación superior, contar con los recursos para afrontar las diferentes etapas y situaciones de la vida, sin perder el bienestar propio y el de los demás, incluyendo el bienestar del estudiantado y de la institución.

Conclusiones

La esperanza no es una variable mediadora entre la resiliencia y el *engagement*, sin embargo, la resiliencia y la esperanza son recursos personales que predicen al bienestar, por lo tanto, en las organizaciones se debe fomentar el desarrollo de éstos, para fortalecer la respuesta de afrontamiento a los problemas cotidianos, aprender de la experiencia y proteger la salud.

La resiliencia predice a la esperanza hasta en el 77.59%, por lo tanto, desarrollar la confianza en sí mismo/a, la independencia, la capacidad de decisión, el ingenio y la perseverancia, así como la aceptación de uno mismo/a y de la vida, la capacidad para adaptarse a los cambios del entorno, la flexibilidad y la perspectiva de una vida estable, aumentará la capacidad de fijarse objetivos y cumplirlos, por la gestión y apropiación de otros recursos para lograr lo que se haya propuesto.

Las organizaciones deben fomentar recursos y prácticas organizacionales inclusivas y equitativas, ya que se identificó que el sexo, el estado civil y el estado de salud o enfermedad, son variables

moderadoras de la relación entre la resiliencia y el *engagement*, por lo tanto, deben considerarse que las etapas y las situaciones de la vida, se enfrentan de manera diferente de acuerdo con estos factores sociodemográficos.

Futuras Líneas de Investigación

Ante la limitación de realizar una investigación transversal, se sugiere una intervención psicológica positiva (Salanova y Llorens, 2024) con un enfoque desde la diversidad, equidad e inclusión, que aporte conocimiento sobre el efecto del desarrollo de los recursos personales.

Agradecimientos

Las autoras/es agradecen la participación del personal de la organización de educación superior. Esta investigación no tuvo financiamiento institucional.

Referencias

- Alomaliza Capuz, C. E., & Flores Hernández, V. F. (2023). Autoestima y resiliencia en mujeres. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 392-405. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.252>
- Asheghi, M., Mousavinia, S., & Naami, A. (2026). Hope, resilience and grit: a mediation model to predict burnout and psychological well-being. *Aust J Psychol*, 78(1), 2616975. doi:10.1080/00049530
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188-200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Teory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Cárdenas Tijerina, D. R., Viramontes Anaya, E., & Martínez Chairez, G. (2026). La nueva escuela mexicana y el estrés docente en nivel de secundarias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(2), 1-16. doi:10.46377/dilemas.v13i2.4813
- Castilla Cabello, H., Urrutia Félix, C. M., Shimabukuro Tello, M., & Caycho Rodríguez, T. (2014). Análisis psicométrico del índice de esperanza de Herth en una muestra no clínica peruana. *Psicología desde El Caribe*, 31(2), 187-206. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836003.pdf>
- De la Fuente, J., Santos, F., Garzón-Umerenkova, A., Fadda, S., Solinas, G., & Pignata, S. (2021). Cross-sectional study of resilience, positivity and coping strategies as predictors of Engagement-Burnout in undergraduate students: Implications for prevention and treatment in mental well-being. *Front. Psychiatry*, 12, 596453. doi:10.3389/fpsy.2021.596453
- De Vera García, I. V. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de educación*, 20(2), 275-294. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.837>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227--268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01

- Galindo-Ramírez, H., Pegalajar, M., & Uriarte, J. d. (2020). Mediator and moderator effect of resilience between self-efficacy and burnout amongst social and legal sciences faculty members. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 25(2), 127-135. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380520300071?via%3Dihub>
- González-Arratia López Fuentes, N. I. (2018). Resiliencia. Diferencias por Edad en Hombres y Mujeres Mexicanos. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(2), 1996-2010. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(15\)30019-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(15)30019-3)
- Hayes, A. F. (2022). *Introducción a la mediación, la moderación y el análisis de procesos condicionales: Un enfoque basado en la regresión* (3 ed.).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hidalgo Andrade, P., Cañas Lerma, A., & Cuartero Castañer, M. (2022). Autocuidado, afrontamiento e inteligencia emocional en estudiantes universitarios. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 327-340. doi:10.17060/ijodaep.2022.n1.v1.2389
- Lambruschini Tafur, C. O., & Llacho Inca, K. P. (2024). Rol mediador del engagement en la relación entre resiliencia y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 27(1), 27-42. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i1.26002>
- Laranjeira, C., & Querido, A. (2022). Hope and optimism as an opportunity to improve the "Positive Mental Health" demand. *Front Psychol.*, 13, 827320. doi:10.3389/fpsyg.2022.827320
- Lieras Manríquez, E., Lieras Manríquez, M., & Mesta Loaiza, A. C. (2026). Nivel de estrés y sus consecuencias en la práctica docente en la Escuela Abraham Castellanos de San José del Cabo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(6), 3232. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5130>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Marenco-Escuderos, A. D., Restrepo, D., & Rambal-Rivaldo, L. I. (2023). Perfiles de resiliencia asociados al engagement académico y al apoyo social en estudiantes universitarios. *Interdisciplinaria*, 40(2), 231-243. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.14>

- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Resiliencia y engagement en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID 19. *Revista Innova Educación*, 2(4), 658-667. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>
- Moya Díaz-Argero, I., & De-Juanas Oliva, Á. (2026). Condicionantes del estrés en el profesorado de diferentes etapas educativas. Un estudio en la Comunidad de Madrid. *Revista de Investigación en Educación*, 24(1), 18-34. <https://doi.org/10.35869/reined.v24i1.6473>
- OIT. (2020). *Entornos seguros y saludables: Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- OMS. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1>
- Passo, J., Hurtado, P., & Ovelsano, A. (2025). Promoción del bienestar psicológico: La sinergia de las fortalezas del carácter y los estados de flow. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 10(401), 1-12. <https://doi.org/10.32351/rca.v10.401>
- Preacher, K., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03206553.pdf>
- Reyes-Perez, M. D.-C.-V.-Ñ.-D.-P.-A. (2025). El impacto del bienestar subjetivo en las acciones sostenibles: la resiliencia como mediadora entre la espiritualidad y la felicidad en futuros ingenieros ambientales en Perú. *Sostenibilidad*, 17, e708. <https://www.scopus.com/pages/publications/85215775252?origin=resultslist>
- Robles-Bello, M. A., & Sánchez-Teruel, D. (2023). Measurement invariance in gender and age of the Herth Hope Index. *Current Psychology*, 42, 25904–25916. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03608-8>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. España: Thomson Reuters Aranzadi. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2019/02/2019_Salanova-Llorens-y-Martinez_Organizaciones-Saludables.pdf
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y*

Evaluación - e Avaliação Psicológica, 2(40), 103-113.
<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Scott, K. L., Ferrise, E., Sheridan, S., & Zagenczyk, T. J. (2024). Work-related resilience, engagement and wellbeing among music industry workers during the Covid-19 pandemic: A multiwave model of mindfulness and hope. *Stress and Health*, 40(5), e3466.
<https://doi.org/10.1002/smi.3466>

Seligman, M. E. (2011). *La vida que florece*. Barcelona, España: Ediciones B.

Su, P., & He, M. (2023). Relación entre la calidad del sueño y el bienestar subjetivo: la resiliencia como mediadora y la creencia en un mundo justo como moderadora. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 193-213. <https://www.scopus.com/pages/publications/85180427927?origin=resultslist>

Surachartkumtonkun, J., Viet Ngo, L., & Shao, W. (2023). The crisis cloud's silver linings: The effects of hope and gratitude on employee burnout and engagement. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103421. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103421>

Torres-Hernández, E. F. (2025). Vocación a la docencia: Su relación con la regulación emocional y la resiliencia. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 24(54), 233-249.
<https://doi.org/10.21703/rexe.v24i54.2953>

Trzmielewska, W., Brzóska, P., & Zięba, M. (2022). Success and failure influences hopeful thinking in polish women and men differently. *Annals of Psychology*, 25(2), 137-156.
<https://doi.org/10.18290/rpsych2022.0008>

Wells, C. (7 de Julio de 2025). *Advanced Research Compting. Statical Methods and Data Analytics*. Obtenido de Introducción a los modelos de mediación con la MACRO PROCESS en SPSS:
<https://stats.oarc.ucla.edu/other/mult-pkg/seminars/spss-process/#:~:text=Al%20usar%20la%20macro%20PROCESS%2C%20puede%20agregar%20el%20subcomando%20opcional,=%2030802022%20/soporte%20=%201>