



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico
en colaboradores de organizaciones de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORA:

Varela Eustaquio de Moreno, Lizeth Saraí ([orcid.org/ 0000-0002-4142-3849](https://orcid.org/0000-0002-4142-3849))

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin ([orcid.org/ 0000-0002-4443-5992](https://orcid.org/0000-0002-4443-5992))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a Dios, a mi esposo Christian por darme la motivación necesaria y por el apoyo incondicional que me ha brindado desde el inicio de mi carrera; a mis abuelos y padres por inculcarme valores y guiarme para seguir un buen camino; también les mis hermanos “todo es posible con esfuerzo y perseverancia (jamás se den por vencidos)” también dedico mi trabajo a mis familiares, amigos y conocidos porque me han dado ánimo y me han inspirado a lograr este objetivo, Por último, quiero dedicarle este trabajo a mis suegros porque me ayudan y me hacen sentir en familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi casa de estudio la Universidad César Vallejo por la calidad de docentes que me facilitaron a lo largo de mi formación como profesional y agradezco a mi asesor por la guía constante en la realización del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráfico y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Criterios de Selección	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de contenido mediante de juicio 4 expertos.....	18
Tabla 2. Evaluación de supuestos.....	19
Tabla 3. Estructura interna de la escala	20
Tabla 4. Índices de ajuste.....	22
Tabla 5. Índices de confiabilidad	23
Tabla 6. Estadísticos descriptivos con otras variables	24
Tabla 7. Relación con otras variables	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diagrama estructural factorial de la escala CapPsi	21
--	----

Resumen

La presente investigación evidencia la validez y confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico (CapPsil) en colaboradores de organizaciones del distrito de Trujillo. Se contó con la participación de 200 personas entre hombres (53%) y mujeres (47%), con edades de 18 a 60 años pertenecientes al área de producción. El instrumento seleccionado para realizar la adaptación a la realidad peruana fue La Escala de Capital Psicológico construido por Omar et al. (2014). Los resultados obtenidos se basaron en los siguientes objetivos; primero se realizó la evidencia de validez de contenido contando con la participación de 4 jueces expertos en el área, obteniendo una V. de Aiken de 1 (IC 95%). Luego se evidenció la validez en la estructura interna mediante el AFC, obteniendo datos mediante los siguientes índices de ajuste comparativo: χ^2 / gl de 1.904, SRMR de .0471, RMSEA de 067, CFI de .946, TLI de 935, PCFI de .788. En cuanto a la confiabilidad por consistencia interna mediante el Coeficiente Omega de McDonald de .965. y para la validación convergente con la variable Justicia Organizacional y divergente con Burnout.

Palabras clave: Capital Psicológico, Justicia Organizacional, Burnout, Validez, Confiabilidad.

Abstract

This research evidences the validity and reliability of the Psychological Capital Scale (CapPsi) in employees of organizations in the district of Trujillo. It was attended by 200 people between men (53%) and women (47%), aged 18 to 60 years belonging to the production area. The instrument selected to carry out the adaptation to the Peruvian reality was the Psychological Capital Scale constructed by Omar et to the. (2014). The results obtained were based on the following objectives; First, the evidence of content validity was carried out with the participation of 4 expert judges in the area, obtaining an Aiken's V. of 1 (95% CI). Then, the validity in the internal structure was evidenced through the CFA, obtaining data through the following comparative adjustment indices: χ^2 / gl of 1.904, SRMR of .0471, RMSEA of 067, CFI of .946, TLI of 935, PCFI of .788. As for reliability by internal consistency through McDonald's Omega Coefficient of .965. and for convergent validation with the Organizational Justice variable and divergent with Burnout.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Justice, Burnout, Validity, Reliability.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años las investigaciones en psicología han buscado analizar y mejorar distintos eventos negativos que perturban la existencia de la persona y su sistema. Estos problemas causan en el individuo distintas emociones, las cuales al ser negativas afectan las diferentes áreas donde el ser humano se desarrolla. Considerando ello y centrándose en el área laboral se establece que el bajo rendimiento laboral y productividad se ven afectados por las emociones negativas derivadas de conflictos dentro del ambiente de trabajo (Malavé, 2020). Por tal motivo es importante interesarse por el personal y por su desarrollo dentro de la empresa, porque de esta manera se reducirán los aspectos negativos en las empresas como los mencionados anteriormente para ello se requiere enfocarse en aspectos de psicología positiva.

En tal sentido, se fundamenta que la psicología positiva en las organizaciones permite centrarse en temas efectivos, actuando en beneficio de la empresa logrando que sus colaboradores se sientan identificados con los objetivos de la entidad, también se consigue que el personal sienta placer al momento de realizar sus labores (Ferrán et al, 2010). Al mismo tiempo, es importante que la empresa realice estrategias que ayuden a crear un ambiente favorable para el colaborador y por su parte el trabajador debe poner de su parte e integrarse a las actividades que van a realizarse en miras de conseguir un cambio en el desarrollo de la empresa de esta manera ambos personajes van a beneficiarse.

Según lo mencionado anteriormente el tema a tratar tiene como base teórica la psicología positiva y es un fenómeno que se encuentra siendo investigado a nivel mundial. El constructo es conocido como Capital psicológico, el cual, según Schönfeld & Mesurado (2019) es un estado emocional que se caracteriza por la valoración optimista de las situaciones que se vive a diario y al mismo tiempo está caracterizado por la consistencia y perseverancia que no permite darse por vencido ante algún percance, de esta manera la persona logra el éxito dentro de su vida. Por otro lado, Çelik (2018) refiere que este constructo es una ciencia que pertenece a la psicología y su propósito es que los individuos alcancen un bienestar psicológico; para ello, indica que se requiere tener una resistencia a los problemas que vivencien, lo que significa afrontar las adversidades o problemas a los que se

somete el individuo. En cambio, Santini et al. (2020) consideran que la variable de estudio presenta un grupo de caracteres que pertenecen a la persona y que van a ayudarla a exteriorizar sus talentos, además estas cualidades van ayudarla a enfrentarse a las eventualidades a la que se expone la persona de esta manera van a generar un desenvolvimiento caracterizado por aspectos positivos como: ser proactivo (es decir actuar con iniciativa), proyección al futuro (lo que permite visualizar posibles situaciones complicadas), ser optimismo (ver de manera positiva los eventos a los que se enfrenta) y confiar en las propias capacidades (ser consciente de las destrezas que posee).

En Perú este constructo está siendo investigado, actualmente existen escasos trabajos que hablan de la variable. Teniendo en cuenta ello y el interés por el mismo se considera de suma relevancia para la investigación lo que mencionan Bayona & Guevara (2018), los cuales indican que un colaborador con alto nivel de capital psicológico es aquel que actúa de forma que la empresa y él se beneficien, en otras palabras busca el bien de la organización, además se involucra en las actividades que se realicen y va a cumplir de manera satisfactoria las tareas que se le encomiendan, también es quien vela por el bienestar de sus el de sus compañeros, va a ayudar a reducir las conductas negativas que perjudican el trabajo.

Con el fin de ampliar la perspectiva sobre capital psicológico dentro de las organizaciones, en el mundo existen muy pocos instrumentos validos que permiten evaluar la variable por ende se hace complicado determinar en qué nivel se encuentran los colaboradores respecto al constructo antes mencionado. Es así que para profundizar y conocer sobre CapPsi, primero se revisaron diversos instrumentos que miden el tema de investigación.

Uno de ellos fue el Instrumento para evaluar capital psicológico (Insicap-24) de Delgado et al. (2018) que evalúa el capital psicológico y sus 4 dimensiones, esta herramienta cuenta con validez y confiabilidad confiables, pero se desarrolló y aplicación se dio en Colombia, además presenta 36 ítems, lo cual hace que este instrumento sea extenso para ser aplicado, por este motivo no se considera apta para su aplicación. Se revisó el instrumento CPQ-24 de Azanza et al. (2014) esta herramienta cuenta con una confiabilidad y validez aceptados; sin embargo, esta

prueba se dirige a la población de España y no cuenta con una adaptación en el Perú. También se consideró la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) diseñado y validado por Omar et al. (2014) este instrumento cuenta con 16 ítems y 4 dimensiones, sin embargo, su validez fue aceptada en Argentina. Asimismo, se consideró Psychology Capital Questionnaire (CPQ) de Luthans et al. (2007), identifica la percepción que presenta el colaborador de su medio, está cuenta con 24 ítems y 4 dimensiones las cuales presentan 6 ítems, este instrumento sería el ideal a utilizar, pero está dirigida a la población de Estados Unidos, además el idioma original es en inglés, no cuenta con una adaptación en Perú.

Después de la revisión se optó por trabajar con la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) este trabajo fue estudiado otros países como Paraguay por Gaona & Ovelar (2017) y Perú a nivel local por Placido (2020) en Pacasmayo, Avalos & Leo (2019) en Trujillo, es necesario mencionar que el trabajo realizado sobre la variable en Perú, no es una investigación validada o confiable, por esta razón no se ha considerado como trabajo a replicar. Por otro lado, el instrumento que se usará es el realizado por los autores Omar et al. (2014).

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones del distrito de Trujillo?

Es importante mencionar que el diseño del presente proyecto de investigación cuenta con información teórica actualizada e indispensable en relación con la variable a estudiar, también amplía la información sobre el constructo en relación al área organizacional, puesto que su aplicación se dará en colaboradores de diversas organizaciones. Asimismo, esta investigación brinda un instrumento válido y confiable siguiendo los parámetros psicométricos respecto al constructo capital psicológico. Además, se aporta a la sociedad empresarial una forma sencilla de evaluar a sus colaboradores, lo cual les ayuda a idear planes de mejora en relación al constructo. Por otro lado, se debe resaltar el hecho que dentro del país la variable se encuentra en plena investigación, por lo cual el presente trabajo aporta con información relevante para futuras investigaciones sobre el tema.

Se estableció como objetivo general: Determinar las evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo. Los objetivos específicos son: Establecer, 1. La evidencia de validez de contenido mediante un juicio de expertos; 2. La evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio; 3. Analizar la confiabilidad por consistencia interna de la escala Capital Psicológico y 4. Evaluar la evidencia de validez con otras variables.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, se han realizado 2 investigaciones con respecto al instrumento de Capital Psicológico, cada uno validado en sus respectivos países, en tal sentido tenemos a:

Gaona & Ovelar (2017), quienes adaptaron la escala CapPsi en Paraguay, optando por su aplicación a una muestra final de 600 personas, de los cuales 200 participaron en la prueba piloto (82 hombres y 118 mujeres), para el análisis de la confiabilidad participaron 225 individuos y para analizar la validez se trabajó con 175 sujetos. Esta herramienta cuenta con los 16 ítems originales y fue aplicada a una muestra originaria de Paraguay los cuales pertenecían en un 66 % a la universidad privada de Asunción y las edades que presentaron fueron de 18 a 57 años. Realizaron el análisis de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach el cual presentó una puntuación de .89 y sus dimensiones presentan las siguientes puntuaciones: resiliencia .76, optimismo .78, autoeficacia .79 y esperanza .70. También se realizó una validez convergente con otros instrumentos capital psíquico y la escala del UWES, los cuales mostraron la existencia de correlaciones positivas con la variable de capital psicológico, cabe mencionar que en la investigación no existe mayor detalle que nos confirme que esta adaptación sea el ideal para aplicar en otra realidad.

Se consideró la investigación de Omar et al. (2014) quienes diseñaron la escala Capital Psicológico. Este instrumento inicialmente estaba constituido por 48 ítems los cuales fueron analizados por un juicio de expertos descartando 10 ítems por no guardar relación con la variable, luego se realizó la prueba piloto, para ello se contó con la participación de 105 colaboradores, generando la modificación de 3 ítem y eliminación de 8 ítems; de esta forma el instrumento hasta este punto contó con 30 ítems. Posteriormente se aplicó el test a una muestra de 385 colaboradores de entidades privadas y públicas de Argentina, los cuales presentaron edades entre 28 y 50 años, con los resultados se realizó un análisis factorial exploratorio descartando 14 ítems que tenían un peso factorial menor a .40; de esta forma la herramienta se quedó con 16 ítems y 4 dimensiones. También se realizó el análisis de consistencia interna obteniendo resultados que superan el .80 y en relación a sus variables sus puntuaciones son: resiliencia =.91,

Optimismo=.95, Esperanza=.85 y Autoeficiencia=.89; asimismo, se calculó el análisis de factorial confirmatorio logrando resultados como: $\chi^2=22631.40$, GFI=.90, RMSEA=.07, CFI=.92, TLI=.89, CMIN/gl=2.53 y $p<.000$. y realizaron el análisis de correlación con instrumentos en base a constructos como: desempeño laboral (correlación positiva), comportamientos organizacionales contraproducentes (correlaciones negativas) y Satisfacción laboral (correlaciones positivas). Según lo evidenciado en este trabajo se concluyó que este instrumento es apropiado para ser replicado en su país de creación.

Asimismo, se consideró una investigación a nivel nacional, y se revisó el trabajo de Placido (2020) realizó la adaptación del instrumento en una muestra de 347 colaboradores de la municipalidad de Pacasmayo, los cuales fueron 65% varones y 35% damas de edades que oscilan entre 20 y 60 años. Este está conformado por 16 ítems y 4 dimensiones; además se realizó la validez de contenido contando con la participación de 8 expertos. Finalmente se obtuvo como resultado en la V de Aiken de .64 (límites inferiores) y una claridad de .69. En relación al análisis factorial confirmatorio se establecieron resultados como: CFI=.976, TLI = .97, $\chi^2/gl= 8.82$, RSMEA= .150, SRMR=.108. El coeficiente de consistencia interna de la escala presentó una puntuación en sus dimensiones de: esperanza=.84, autoeficacia=.84, optimismo=.75 y resiliencia=.89. Este instrumento cuenta con valores estandarizados aceptables para su aplicación.

Y se examinó un trabajo a nivel local de los autores Avalos & Leo (2019) validaron la escala en colaboradores una empresa pública; para lo cual su muestra fue de 244 trabajadores de edades entre 25 a 65 años. En su modelo propusieron eliminar los ítems 4, 8, 9 y 10 que presentaban cargas factoriales bajas obteniendo un instrumento con 12 ítems los cuales fueron evaluados y sometidos a un criterio de validez y confiabilidad, obtuvieron como resultados según la estructura interna, realizado a través del análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvieron puntuaciones como: $\chi^2/gl= 2.12$, CMIN=112.143, $p=.000$, RMSEA=.068, SRMR=.059, RMR=.043, GFI=.931, CFI=.925 y TLI=.907. La confiabilidad por consistencia interna presenta una puntuación de .86. En el presente trabajo solo se propusieron analizar la validez y confiabilidad lo cual según las puntuaciones se considera un instrumento apropiado para ser replicado, pero antes debe ser

analizado metodológicamente en la parte psicométrica según la población de estudio.

En la actualidad, se comprende que capital psicológico aumenta el estado psicológico positivo de la persona, generando que este eleve su confianza y pueda usar su energía (reservas o acumulación de energía) en la realización y culminación de sus actividades de forma que sean beneficiosas para él y su entorno (De Lima et al., 2020). Además, Cuéllar & Armario (2017) afirman que capital psicológico debería ser considerado una ley por lo que representa un nivel supremo e indispensable en el logro de objetivos para las personas, equipos y entidades. También es definida como el estado psíquico que puede ser desarrollado, modificado y aprendido, considerando como principales características el ser optimismo, tener esperanza, actuar con resiliencia y poseer autoeficacia, lo cual genera que cumplan con sus objetivos dentro de las organizaciones, así lo explica Cabezas (2015).

Dentro de la gestión empresarial este término es definido como la percepción de aquellas particularidades o estructuras complementarias que ayudan a formar y desarrollar los recursos de cada individuo dentro de la empresa donde trabajan, estos recursos son importantes porque pueden ser usados como beneficio para la competencia o un estudio de mercadeo (Polizzi & Claro, 2019). Es decir, dentro de la empresa el término capital psicológico es de vital importancia porque ayuda a comprender el éxito detrás de las destrezas que una persona posee, de esta forma se logra generar estrategias que ayuden a la empresa a mantenerse o superarse dentro del mercado laboral. Asimismo, dentro de las organizaciones es importante que el gerente, administrador o supervisor pueda distinguir quien de sus trabajadores posee la capacidad de capital psicológico, porque ello permite gestionar acciones trascendentales que van a ser usadas como respuesta al comportamiento de los empleados y de esta forma ayudará a que se realicen conductas que anticiparán y ayudarán evitar consecuencias que perjudiquen a la organización, también permitirá usar tácticas eficaces para dar soluciones a los problemas que se deba enfrentar como organización de esta forma se logrará reducir los costos en actividades que no dan buenos resultados a la empresa (Yavan, 2019).

En tal sentido, es importante que en las organizaciones se considere desarrollar o mejorar el capital psicológico porque supone una búsqueda exhaustiva de colaboradores con sentido de pertenencia que van a actuar en beneficio del mismo, es decir que se tendrá en las empresas personas que van a ayudar a vencer los obstáculos que deba afrontar la empresa y van a aportar en la producción logrando un desarrollo empresarial y éxito de la entidad. (De Lima et al., 2020).

Como teoría base en la que el constructo se respalda es la psicología positiva, este según Reig & Rico (2019) tiene como función principal corregir los problemas, es decir que la persona va a poder solucionar los conflictos a los que se encuentre sometido, por otro lado consideran que psicología positiva tiene la misión de conducir hacia una perspectiva orientada al positivismo, es decir que los pensamientos que tenga un individuo van a ser reestructurados seleccionando que se aprendió de la situación que la persona enfrentó; de esta manera, estas conceptualizaciones al ser llevados al área organizacional van a permitir que la entidad pueda crecer y con ellos todos sus colaboradores, lo cual es una consecuencia del desarrollo y éxito que se posee. Por otro lado, Domínguez & Ibarra (2017) refieren que la psicología positiva se centra en la comprensión de las emociones positivas, lo que permite aumentar las destrezas y cualidades de las personas encargándose en potencializar o aumentar dichas habilidades, de esta manera lo que se busca es que la persona pueda mejorar. También se considera que la psicología positiva es una ciencia que estudia cada aspecto positivo que beneficia el crecimiento de los individuos, entidades empresariales y comunidades, permitiéndoles considerar las percepciones efectivas con respecto a su salud según el entorno donde se desenvuelven (Adler & Seligman, 2016). De esta manera, se logra determinar que el enfocar la atención en aspectos positivos ayudan a que el individuo se desarrolle de manera plena en el entorno en el que se desenvuelve.

Otra base teórica en la que se sustenta CapPsi es la psicología organizacional Positiva, el cual según Salanova et al. (2016) estudia el bienestar del colaborador y su entorno social dentro del trabajo, encargándose de que las organizaciones de dirijan o proyecten a tener entorno saludable; asimismo,

consideran que POP tiene la misión de desarrollar y promover la salud de sus colaboradores, gestionando un ambiente, clima y cultura positivas donde el desenvolvimiento de los individuos sea el más adecuado. Por su parte Salessi (2015) considera que el capital psicológico es un supra factor de la psicología organizacional positiva e indica que está se centra en estudiar como los colaboradores funcionan o se desenvuelven dentro de la organización.

En cuanto a las dimensiones de Capital psicológico, se establece según Luthans et al. (2007) que los componentes de la variable son: Autoeficacia (este es un rasgo psicológico favorable y su característica principal es la confianza, el cual permite que el colaborador pueda enfrentar los obstáculos llegando a cumplir con éxito sus objetivos propuestos o encomendados), optimismo (este aspecto permite dar apreciaciones y explicaciones afirmativas sobre la situación de éxito que se vive o se vivirá evitando caer en conjeturas negativas), resiliencia (además de ser la capacidad de sobrellevar y enfrentar situaciones estresantes, es la habilidad que permite un autofortalecimiento en los momentos de dificultad) y esperanza (este mecanismo brinda la capacidad de perseverancia, lo cual ayuda a buscar el éxito de las tareas que realiza).

De los cuatro componentes que constituyen al capital psicológico según De Lima et al. (2020) optimismo y esperanza son elementos que ayudan en el afrontamiento de los desafíos que cada individuo vivencia. Por otro lado, consideran que el componente de autoeficacia apoya en el establecimiento de tácticas o estrategias que encaminen hacia el éxito corporativo. Y finalmente indican que el componente de resiliencia es la destreza que todo integrante de una empresa debe presentar puesto que esta es una habilidad que ayuda a superar las adversidades.

En tal sentido, los componentes del capital psicológico como: optimismo y resiliencia ayudan a que los miembros de una corporación puedan enfrentar eventos que les causen dificultad, malestar o temor. Por otro lado, los componentes de autoeficacia y esperanza ayudan que los miembros de la empresa puedan aumentar su seguridad y persistan en el logro de sus metas u objetivos. Estos cuatro componentes del capital psicológico generan una fase de bienestar mental positivo que beneficia en la motivación de los empleados

llevando los a ejecutar, cumplir y lograr sus ambiciones corporativas, ello sin perjudicar a los demás; a la vez, existe una conexión funcional entre la variable de estudio y sus dimensiones (Salessi, 2015).

Es importante considerar que un alto nivel de CapPsi es fundamental para el desarrollo de la empresa y del trabajador porque cuando esto ocurre el trabajador adquiere una mayor experiencia respecto a las labores o funciones que realiza, también ayudará a que la persona pueda enfrentar las adversidades y aprender de los errores que cometió; pero ocurrirá una disminución en CapPsi si ocurre todo lo contrario; es decir, que al evitar o impedir que la persona actúe con resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza el entorno laboral se tornará estresante para el colaborador generando un desarrollo y ambiente deficiente para el mismo (Madrid et al., 2018).

Por su parte Yavan (2019) indica que el trabajador constantemente se está generando una percepción sobre su entorno, es decir que toda interacción o acción genera en el colaborador un concepto; esta percepción se da hasta del trato que este recibe y se refleja en su desempeño; en tal sentido si se trata a la persona con respeto, igualdad y se le toma en cuenta su opinión su conducta será beneficiosa para la empresa; por esta razón es que se debe tomar en consideración la percepción que se forman los colaboradores, porque los resultados serán observados en su comportamiento; también se considera que las actitudes positivas están guiados por la felicidad que les brinda su medio.

Las organizaciones constantemente se encuentran en búsqueda de actividades que les generen una ventaja competitiva y que al mismo tiempo sean eficientes considerando el aumento de su productividad; por tal razón es fundamental e indispensable que los recursos humanos dentro de las empresas tomen conciencia del valor que posee el capital psicológico, de esta manera puedan desarrollar estrategias que ayuden a potencializarlo porque la influencia que genera CapPsi se centra en aspectos positivos disminuyendo los daños que se puedan dar en la organización y al realizar ello se podrá brindar un bienestar real (Çavuş & Gökçen, 2015).

Según Byung & Hyang (2019) existen elementos que se relacionan con capital psicológico y mencionan los más usuales son: la satisfacción, rotación, estrés, cansancio, acoso, insomnio, desempeño. Ellos en su investigación lograron identificar que el personal tenía un alto capital psicológico lo cual las llevo a ser comprometidas con sus labores y mostraron tener gusto al realizar su trabajo, además identificaron que no mostraban estar agotadas o cansadas (Bournout) a pesar de las largas jornadas laborales a las que se sometían; de esta manera concluyeron que la presencia de capital psicológico aumenta el bienestar físico y mejora el desenvolvimiento de las mismas, lo que permite que se transmita una sensación de felicidad, la cual es compartida por cada miembro de esta entidad.

Zeynel (2018) también refiere en su investigación que existe relación significativa entre capital psicológico y satisfacción laboral. Menciona que el CapPsi afecta en la satisfacción laboral y que mientras exista altos niveles de capital psicológico la satisfacción será más evidente, por otro lado, comenta que las dimensiones de CapPsi influyen en la satisfacción interna del colaborador; por ello recomienda que las instituciones tomen medidas que permitan identificar los niveles de capital psicológico en el personal.

Rodríguez et al. (2021) refieren que la variable se relaciona con la salud de los trabajadores y ello se reflejó en su investigación donde concluyeron que el desinterés por la variable causa altos niveles de estrés y preocupación generando un descuidando en las actividades y origina problemas de salud, además refieren que las dimensiones de capital psicológico (resiliencia y optimismo) actúan como factores protectores para los trabajadores los cuales al ser altos ayudarán a que se afronte los eventos estresantes que vivencian estas personas en su medio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Con respecto al método, se estableció que es de tipo aplicada, ello implica brindar nuevos conocimientos mediante el cumplimiento de las metas u objetivos, además presenta una orientación a brindar soluciones ante los posibles problemas (Lozada, 2014).

Asimismo, la investigación presenta un diseño instrumental, el cual recopila información de trabajos psicométricos sobre una herramienta considerando la variable e investiga todo en base al instrumento, es decir que se debe revisar su validez y confiabilidad (Ato et al., 2013)

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Capital Psicológico

Definición Conceptual: Capital psicológico se define como el período psicológico positivo que presenta la persona y se caracteriza por la conexión de la resiliencia, optimismo, esperanza, autoeficacia y la perseverancia constante en su accionar, lo cual lo lleva al logro de sus metas y al éxito (Luthans et al., 2007).

Definición Operacional: es la etapa de mentalidad psicológica positiva caracterizado por la confianza, el anhelo, el asertividad y la persistencia en el logro de las metas afrontando de forma exitosa los eventos desfavorables (Luthans et al., 2007).

Dimensiones: este instrumento está constituido por cuatro dimensiones; resiliencia (4 ítems) habilidad para afrontar eventos negativos; optimismo (4 ítems) que se refiere a la actitud positiva al momento de enfrentar las situaciones del día a día; esperanza (4 ítems) es la expectativa verdadera que permite diferenciar distintas alternativas ante los inconvenientes de la vida cotidiana; y eficacia (4 ítems) es el conocimiento y afirmación de las propias capacidades el cual permite dar solución a los posibles conflictos y culminar con los objetivos (Luthans et al., 2007).

Escala de medición: De tipo Intervalo, porque posee variables continuas y discretas, lo cual facilita la medición tanto cualitativa como cuantitativa. Asimismo, se considera que este tipo de medición permite establecer un valor

a la medición realizada con el fin de identificar el grado de la variable estudiada (Cienfuegos & Cienfuegos, 2016).

3.3. Criterios de Selección

Población

Es el conjunto extenso que se conforma por seres humanos y del cual se inicia un estudio o investigación, de estas personas se extraen ciertas peculiaridades las cuales son generales y específicas, ello con el fin de reducir a un número de personas menor, puesto que al ser la población extensa no siempre puede abarcarse o utilizarse para una investigación (Cabezas et al., 2018)

La población de Trujillo según el informe departamental realizado por el Viceministerio De Gobernanza Territorial Del Departamento La Libertad (2021) refiere que en Trujillo existe 970,016 personas, considerando que la cantidad de habitantes es muy amplia y el abordar tomaría un tiempo en esfuerzo y economía se considera prudente reducir esta cantidad a números más razonables con el cual se logre trabajar por tal razón se establece pautas como:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores con edades de 18 a 60 años.
- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores con estudios secundarios, técnicos y universitarios.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que indicaron no aceptan colaborar con la investigación.
- Colaboradores no tengan estudios secundarios.

Muestra

Es la parte representativa de la población, que cuenta con características necesarias y relevantes que aportan con la finalidad de la investigación (Arias et al., 2016). La muestra en esta investigación estuvo conformada por 200 colaboradores de empresas privadas, considerando el cumplimiento de los criterios de inclusión especificados anteriormente. Ello se tuvo en consideración según lo referido por Memon et al. (2020) quienes determinan que una muestra adecuada debe ser de 160 a 300 personas, siendo idóneo para realizar análisis estadísticos en un trabajo de investigación.

Muestreo

El muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, seleccionando la muestra en base a características subjetivas establecidas, es decir que la muestra se ha seleccionado según los criterios de inclusión. Asimismo, Otzen & Manterola, (2017) indican que este muestreo seleccionar la muestra considerando las peculiaridades de la población.

Unidad de análisis

Arias (2020) refiere que este aspecto es el objetivo de investigación, es el material o individuo de quien se obtendrán los datos necesarios para la realización del trabajo. en tal sentido en esta investigación la unidad de análisis es un colaborador de una organización privada o pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Se empleará el método cuantitativo, para ello se hará uso de la encuesta con el fin de recoger los datos, asimismo, se utilizará un cuestionario que se aplica en un tiempo indicado a la muestra escogida, se debe tener en cuenta, que las preguntas enfocadas en la variable a estudiar. (López & Fachelli, 2016).

Instrumento

El instrumento a usar es la Escala capital psicológico, fue desarrollado por Omar, Salessi y Urteaga (2014), está destinada a ser utilizada para conocer el desempeño laboral de los empleados en una organización, ya sea la organización pública o privada. En el estudio realizado en Argentina, su principal objetivo fue desarrollar y construir un instrumento con el fin de medir el constructo CapPsi en adultos. Esta investigación fue desarrollada en una entidad del país de origen de los autores y su muestra fueron 382 trabajadores. El test está conformado por 16 ítems, y se puede aplicar individualmente o en grupo. Además, su tipología es Likert y al responder se puede elegir entre 5 términos que van desde el Nunca (1punto) a Siempre (5 puntos). Según las consideraciones del autor esta variable presenta cuatro extensiones, las cuales son: la capacidad de desarrollo para superar la adversidad (4 ítems-resiliencia). Otra extensión que se mide es el conjunto de expectativas equilibradas con respecto a la probabilidad de ocurrencia de

eventos favorables (4 ítems-optimismo). También se considera el buscar exponer la capacidad que permite distinguir diferentes formas de lograr una meta o un objetivo deseado (4 ítems-esperanza). Y, busca explicar, la convicción del individuo que se encuentra ligada a su capacidad para impulsar sus músculos, el medio cognitivo para poder resolver determinadas tareas de manera satisfactoria dado su contexto.

También se va a realizar una validez con otras 2 variables y para ello se consideró: Primero es la Escala de Justicia Organizacional de Rojas (2018), el cual es una adaptación realizada colaboradores pertenecientes a cuatro empresas de la ciudad de Trujillo. Presenta una validez de contenido por juicio de 15 expertos en donde los 20 ítems presentan valores entre .93 y 1, lo cual indica un alto índice de claridad, coherencia y relevancia. Además, presenta cargas factoriales aceptados con puntuaciones mayores a .30. cuenta con 4 dimensiones: J. procedimental (.90); J. informacional (.94); J. interpersonal (.87) y J. distributiva (.90). En cuanto al análisis factorial confirmatorio se evidencia puntuaciones en: $\chi^2 / gl = 2.59$; RSMEA = .063; RMR = .05; CFI = .96; TLI = .95. La muestra que se utilizó en este trabajo fue de 402 colaboradores de edades entre 21 y 50 años de empresas en Trujillo.

El segundo es el inventario burnout de Maslach de Vásquez (2020) el cual es una adaptación realizada en colaboradores Trujillo. Presenta una validez de contenido por juicio de 9 expertos en donde los 22 ítems presentan valores de 1, lo cual indica un alto índice de claridad, coherencia y relevancia. Además, presenta cargas factoriales aceptados con puntuaciones mayores a .30. cuenta con 3 dimensiones: agotamiento emocional (.866), despersonalización (.814) y realización personal (.874). En cuanto al análisis factorial confirmatorio se evidencia puntuaciones en: $\chi^2 / gl = .892$, RMR = .215, AGFI = .971, NFI = .968, RFI = .964, PRATIO = .892 y PNFI = .863. La muestra que se utilizó en este trabajo fue de 199 colaboradores de edades entre 20 y 63 años de la empresa paraestatal de Trujillo.

3.5. Procedimiento

Inicialmente la investigación no tenía delimitado una variable específica, pero la elección de capital psicológico debido a la búsqueda de información y al instrumento que a diferencia de otros es actual y se examinó usar

adaptaciones realizadas en el Perú, pero al no encontrar adaptaciones del test, se buscó obtener el permiso de las autoras del instrumento original, las cuales, son Argentina. Se les envió un documento con el cual se pidió el permiso respectivo para realizar la adaptación de esta herramienta, logrando obtener la autorización; el cual, se evidencia mediante el correo electrónico que respondió la autora. Luego, se investigó sobre la variable permitiendo ampliar el concepto inicial del constructo (es necesario mencionar que en el Perú las investigaciones sobre CapPsi son limitadas), en la búsqueda de información sobre la variable se encontró datos relevantes que en su mayoría fueron realizados en otros países; posteriormente se planteó el problema, justificación y los objetivos. Para fundamentar el marco teórico se consideró cuatro antecedentes (internacionales y nacionales) además se expuso el modelo del cual da origen a la variable (del cual se fundamenta). El tercer capítulo guarda relación con los métodos como: tipo, diseño, conceptos operacionales, criterios que delimitan el trabajo y se detalló la población, muestra y muestreo métodos muy importantes en la investigación. Se continuó con la validez de contenido mediante la opinión de expertos, los cuales revisaron el instrumento y aprobaron el instrumento, esta acción es importante, porque permitió continuar con la aplicación del instrumento, para ello se redactó un documento, el cual se envió a las organizaciones con el propósito de tener el permiso para aplicar a los colaboradores el test, a la vez se les pidió permiso de forma individual que autoriza validar sus datos. De esta manera se obtuvo los datos efectuando la validez y confiabilidad del trabajo; dando pase a las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizó mediante el uso de programas como SPSS, AMOS Y Excel versión 2016. En cuanto a la validez de contenido se consideró la participación de 4 expertos; posteriormente se analizó los ítems, a través de la estadística descriptiva, logrando obtener valores en la media, desviación estándar, índices de homogeneidad corregida, la asimetría y curtosis. Después se llevó a cabo el procesamiento de datos mediante el uso del programa SPSS, es decir que todo resultado de la encuesta desarrollada por un colaborador fue transferida a los programas mencionados, con el fin de

obtener de manera simultánea información de todos los participantes al mismo tiempo. Luego validó la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio y para ello se usó el programa AMOS, el cual permitió identificar los índices de bondad de ajuste y el error cuadrático de aproximación, mostrándose estadísticamente en cuadros. Con el fin de comprobar la validez de criterio externo se usó el método de Sperman que permitió evidenciar la existencia de correlación entre las variables de capital psicológico, justicia organizacional y burnout. Por último, se analizó la confiabilidad por consistencia interna a través del Omega de Mc Donald. Recordar que toda la estructura debe seguir las normas establecidas por la American Psychological Association.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se desarrolló bajo la consideración de los aspectos éticos, el cual se fundamenta según la codificación o reglas que brinda el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en este documento se menciona una serie de códigos, pero esta investigación se está desarrollando tomando en cuenta el artículo N°24, el cual indica que toda investigación debe contar un documento que respalde de manera escrita la participación de cada sujeto de estudio. También se considera al artículo N°26, el cual indica que todo psicólogo que considere la publicación de su trabajo de investigación en este campo, debe respetar la información que considero el cual sean de otros autores; con el propósito de aceptar la originalidad de ambos trabajos. Y como último se considera el artículo N°45, en donde se establece que el experto en salud tiene el deber de seguir y realizar todos los procedimientos científicos, ello con el fin de desarrollar y validar los instrumentos que se utilizan en trabajo de investigación, por lo cual es indispensable considerar diferentes métodos que permitan el cumplimiento del planteamiento y objetivos trazados en un trabajo científico.

IV. RESULTADOS

4.1. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 1

Validez de contenido de la Escala Capital Psicológico mediante de juicio 4 expertos

Ítems	Pertinencia			Coherencia			Claridad		
	V de Aiken	IC 95%		V de Aiken	IC 95%		V de Aiken	IC 95%	
Media	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
1	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
2	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
3	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
4	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
5	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
6	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
7	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
8	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
9	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
10	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
11	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
12	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
13	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
14	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
15	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00
16	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00	1.00	.68	1.00

Nota: IC95%: Intervalo de confianza al 95%

En la tabla 1 se muestra el criterio de los cuatro jueces expertos en el tema, obteniendo una validez de contenido mediante la V de Aiken, donde los resultados son de 1, determinando que los ítems son aceptables en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad.

4.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADA EN LA ESTRUCTURA INTERNA

Tabla 2

Evaluación de supuestos

Ítem	M	DE	K ²
1	4.06	.96	46.7
2	4.33	.83	92.8
3	4.28	.80	42.0
4	4.33	.76	50.3
5	4.37	.82	69.8
6	4.45	.80	238.2
7	4.13	.91	26.4
8	3.40	1.13	5.8
9	4.36	.79	59.2
10	4.38	.79	92.6
11	4.30	.81	37.6
12	4.33	.78	107.5
13	4.53	.81	311.4
14	4.52	.78	148.5
15	4.42	.84	122.5
16	4.11	1.04	41.3
Curtosis multivariante			69.6
Rango de correlaciones			.15 - .67

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; K²: Simetría y curtosis conjunta

En la tabla 2, se muestran estadísticos descriptivos de los ítems. Con respecto a la media se observa puntuaciones entre 3.40 a 4.53, en cuanto a la desviación estándar se identifica puntuaciones de .76 a 1.13; asimismo, el índice de simetría y curtosis conjunta muestra valores de $K^2 > 5.99$ evidenciando el incumplimiento del supuesto de normalidad univariante; el índice de curtosis multivariante muestra un valor de $69.6 < 70$ probando el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante y las correlaciones entre ítems muestran valores de .15 a .67 $< .90$ confirmando el supuesto de ausencia de multicolinealidad o redundancia entre los ítems posibilitando la aplicación del análisis factorial confirmatorio, calculándose los coeficientes de la estructura mediante el método de máxima verosimilitud.

Tabla 3*Estructura de la Escala de Capital Psicológico*

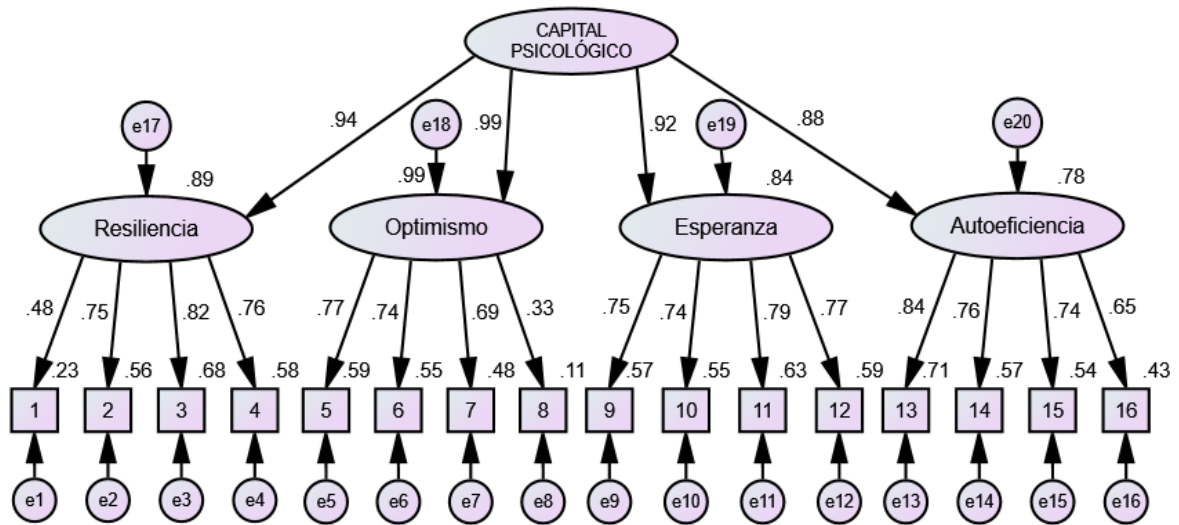
Relación		a_{ik}	r^2
C. Psicológico	→ Resiliencia	.94	.89
	→ Optimismo	.99	.99
	→ Esperanza	.92	.84
	→ Autoeficiencia	.88	.78
Resiliencia	→ 1	.48	.23
	→ 2	.75	.56
	→ 3	.82	.68
	→ 4	.76	.58
Optimismo	→ 5	.77	.59
	→ 6	.74	.55
	→ 7	.69	.48
	→ 8	.33	.11
Esperanza	→ 9	.75	.57
	→ 10	.74	.55
	→ 11	.79	.63
	→ 12	.77	.59
Autoeficiencia	→ 13	.84	.71
	→ 14	.76	.57
	→ 15	.74	.54
	→ 16	.65	.43

Nota: a_{ik} : Cargas Factoriales; r^2 : Proporción de variabilidad de ítem explicada por el factor

Las cargas factoriales de los ítems de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo presentadas en la tabla 5, obtenidas a partir análisis factorial confirmatorio, evidencian que los dieciséis ítems que conforman la escala muestran peso sectorial con evaluaciones entre .33 y .84; valores mayores al valor mínimo aceptable de .30.

Figura 1

Estructura de la Escala de Capital Psicológico



El diagrama path de la figura 1, se detalla la ruta de conexión lineal de la variable (ítems). Además, se muestra la estructura factorial del modelo, se especifican las cargas factoriales estandarizadas de los ítems, cuyos valores oscilan entre .11 y .71, teniendo en cuenta que a mayor valor del peso sectorial mayor contribución del ítem.

Tabla 4*Índices de ajuste de la Escala de Capital Psicológico*

Variable	χ^2/gf	SRMR	RMSEA	CFI	TLI	PCFI
Capital psicológico	1.904	.0471	.067	.946	.935	.788

Nota: χ^2/gf : Razón de verosimilitud; SRMR: Raíz media residual estandarizada; RMSEA: Error de aproximación; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de ajuste de Tucker –Lewis; PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso.

En la tabla 4, se denotan los índices de ajuste de la Escala de Capital psicológico, encontrándose valores que indican un buen ajuste en los índices de ajuste global como en la razón de verosimilitud $X^2/gf=1.904 < 3$ (Carmines & Mclver, 1981), $SRMR=.0471 < .08$ (Hu & Bentler, 1999), $RMSEA=.067 < .08$; en los índices de ajuste comparativo $CFI=.946 > .95$ y $TLI=.935 > .95$ (Bentler, 1990) y en el índice de ajuste parsimonioso $PCFI=.788 > .70$ (James et al., 1982).

4.3. EVIDENCIAS DE CONFIABILIDAD

Tabla 5

Índice de confiabilidad de la Escala de Capital psicológico

Variable	Omega de McDonald	N de ítems
Capital Psicológico	.965	16
Resiliencia	.801	4
Optimismo	.738	4
Esperanza	.848	4
Autoeficiencia	.836	4

En la tabla 5, se muestra el índice de confiabilidad Omega de Mc Donald, apto para medir la consistencia interna de un modelo de medición congénico donde los ítems presentan cargas factoriales con valores diferentes para cada ítem, obteniéndose un valor de .965 en el factor general y valores de .738 a .848 en los factores de primer orden, evidenciando una buena precisión de la escala para medir el capital psicológico.

4.4. EVIDENCIAS DE VALIDEZ EN RELACIÓN CON OTRAS VARIABLES

Tabla 6

Estadísticos descriptivos del capital psicológico, Justicia organizacional y Burnout

Variables	M	Me	DE	R	K ²
Capital Psicológico	68.3	70	9.4	65	255.0
Resiliencia	17.0	17	2.6	17	97.7
Optimismo	16.4	17	2.7	17	52.9
Esperanza	17.4	18	2.6	17	135.5
Autoeficacia	17.6	18	2.8	17	164.1
Justicia Organizacional	79.9	81	15.0	81	63.5
J. Distributiva	14.9	16	4.1	17	21.1
J. Procedimental	28.1	29	5.5	29	42.7
J. Interpersonal	16.5	17	3.2	17	68.5
J. Informativa	20.4	21	4.5	22	43.6
Burnout	47.6	48	18.4	133	7.4
Cansancio Emocional	24.1	25	13.0	55	5.6
Despersonalización	11.0	10	6.0	31	23.1
Realización personal	35.5	37	8.0	49	139.8

Nota: M: Media; Me: Mediana; DE: Desviación estándar; R: Rango; K²: Simetría y curtosis conjunta

En la Tabla 6, se evalúa la normalidad de las variables, encontrándose valores del índice de simetría y curtosis conjunta $K^2 > 5.99$ señalando una distribución diferente a la normal en las variables y sus dimensiones, decidiéndose medir la relación entre estas mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 7

Relación entre el Capital Psicológico con la Justicia Organizacional y el Burnout

Correlación de Spearman	Capital Psicológico	Resiliencia	Optimismo	Esperanza	Autoeficacia
Justicia Organizacional	.57	.46	.45	.50	.54
J. Distributiva	.38	.32	.31	.32	.36
J. Procedimental	.64	.50	.51	.59	.61
J. Interpersonal	.44	.33	.35	.42	.44
J. Informativa	.51	.42	.39	.43	.49
Burnout	-.45	-.39	-.33	-.38	-.41
Cansancio Emocional	-.37	-.34	-.29	-.29	-.29
Despersonalización	-.23	-.18	-.13	-.23	-.25
Realización personal	.38	.28	.26	.33	.40

En la Tabla 7, se muestra una relación directa entre el capital psicológico y sus dimensiones con la Justicia organizacional y sus dimensiones; asimismo, se encontró una relación inversa con el Burnout y sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y directa con la realización personal.

V. DISCUSIÓN

Capital psicológico es conocido por sus siglas CapPsi y es definida como un estado psicológico temporal caracterizada por poseer confianza al iniciar y concluir exitosamente una tarea que implica desde el principio un riesgo Omar et al. (2011); también origina que se atribuya aspectos positivos de los resultados de una tarea que el colaborador concluye; asimismo implica insistir en la búsqueda de objetivos y permite hacer frente a las adversidades logrando que la persona deba fortalecerse para alcanzar la meta que se propuso. De esta manera, dentro de las organizaciones se requiere personal que posea características de CapPsi, porque trae consigo mejoras como cumplimiento de deberes, tareas u obligaciones, además las interacciones son recurrentes entre colegas o compañeros de trabajo evitando problemas o mala comunicación entre los mismos y reduce gastos económicos causados por daños a la organización (Bayona & Guevara, 2018).

Considerando lo manifestado anteriormente y debido que en Perú las investigaciones sobre esta variable se encuentran en proceso de exploración; se realizó el presente trabajo de investigación el cual tiene como objetivo general: determinar las evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo; para ello se utilizó el instrumento creado por Omar et al. (2014). El instrumento cuenta con 16 ítems fue aplicada a una muestra de 200 colaboradores; los cuales cumplieron con los criterios de inclusión.

Se realizó en primera instancia la validez de contenido, mediante el criterio de cuatro jueces expertos en el área organizacional. Estos evaluaron la prueba con una puntuación de 1 en claridad, pertinencia y relevancia; lo cual, es considerado aceptable porque los ítems presentan una la redacción que se logra comprender, son importantes en sus respectivas dimensiones y logran relacionarse con el constructo que pretende medir (Abad et al., 2011). De la misma forma, Omar et al. (2014) validaron el contenido mediante cuatro jueces expertos; asimismo Placido (2020) realizó la validez de contenido con 8 expertos obteniendo valores entre en claridad de .64 a .86, en relevancia y coherencia obtuvieron puntuaciones de .69 a .86 en la V. de Aiken. Considerando lo mencionado por

Sireci (1998) la validación de contenido se realiza mediante dos métodos el primero mencionado anteriormente y el segundo hace referencia a la evaluación del instrumento aplicado a un primer grupo, lo cual se le conoce como “prueba piloto” esta metodología se aplicó en los trabajos de Omar et al. (2014) los cuales consideraron para este proceso 105 colaboradores; por su parte Gaona & Ovelar (2017) para la prueba piloto contaron con 200 individuos y en la presente investigación la muestra piloto fue de 50 trabajadores, evidenciando un alfa de Crombach's de .930; ello se realizó con el fin de probar el fundamento de la escala de CapPsi (Martínez et al., 2014); lo que permitió mantener los 16 ítems y las 4 dimensiones, cabe resaltar que no hubo alteraciones en la organización de la prueba; lo cual dio pase a la evaluación con una muestra final de 200 personas.

En el segundo objetivo se evidenció la validez basado en la estructura interna. En este proceso se trabajó el análisis descriptivo de los ítems obteniendo puntuaciones en la media que oscilan de 3.40 a 4.53; los cuales indican el promedio de respuestas de los ítems; por su parte la desviación estándar tiene puntuaciones de .76 a 1.13; el cual indica la distancia promedio entre las respuestas de los ítems a la media (Leverett, 1947). Los resultados de asimetría y curtosis conjunta evidencian valores mayores a 5.99; lo cual muestra que no se presenta una distribución univariante. En tal sentido se apreció que antecedentes como el de Avalos & Leo (2019) pero sus resultados llevaron a que reestructuren el modelo y eliminen ítems que no cumplieron con las puntuaciones mínimas aceptadas; caso contrario a los resultados de la presente investigación donde el modelo sigue las especificaciones de la escala original. También se realizó el análisis multivariante (índice de curtosis) que muestra valores de 69.6; lo cual es menor a 70 y esto prueba el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante y las correlaciones entre ítems muestran valores de .15 a .67 menores a .90 confirmando el supuesto de ausencia de multicolinealidad o redundancia entre los ítems posibilitando la aplicación del análisis factorial confirmatorio, calculándose los coeficientes de la estructura mediante el método de máxima verosimilitud.

Para efectuar lo mencionado anteriormente se utilizó el programa AMOS, donde se obtuvo la figura de la estructura teórica de la escala y se logró observar

que los 16 ítems muestran un peso sectorial de .33 a .84; y las cargas factoriales estandarizadas oscilan entre .11 y .71; lo cual se evidencia en el modelo factorial especificado en el diagrama de path; este es un modelo de ecuaciones estructuradas que organizan la relación de dependencia entre las dimensiones pertenecientes a la variable (Escobedo et al., 2015). Con respecto a las correlaciones entre dimensiones sus puntuaciones superan el .88, lo que indica una relación entre las dimensiones y su teoría; es decir que las dimensiones miden lo que su factor indica. En tal sentido Resiliencia de .94 hace referencia a la habilidad para sobresalir y afrontar los eventos negativos permitiendo un autofortalecimiento en situaciones difíciles, por su parte, optimismo presenta una carga factorial de .99 e implica que la persona pueda expresar sus opiniones desde una perspectiva positiva; en cuanto, a la dimensión Esperanza su valor es de .92 e indica ser la destreza que impulsa a perseverar y busca el logro de las metas; por ultimo esta la dimensión Autoeficacia, el cual presenta un valor de .88 y permite tener confianza para lograr las metas que se establezcan (Luthans et al., 2007).

Los índices de ajuste de la Escala CapPsi, arrojaron resultados que muestran un ajuste aceptable, donde la razón de Verosimilitud (X^2/df) = 1.904 < 3 (Carmines & McIver, 1983), en la raíz media residual estandarizada (SRMR) = .0471 < .08 (Hu & Bentler, 1999), en el error de aproximación (RMSEA) = .067 < .08, en los índices de ajuste comparativo (CFI) = .946 > .95, en el índice de ajuste de Tucker-Lewis (TLI) = .935 > .95 (Bentler, 1990); y en el índice de ajuste comparativo parsimonioso (PCFI) = .788 > .70 (James et al., 1982); según las estimaciones del índice de ajuste presentado se determina que existe relaciones entre las variables de este modelo; y se asemeja a la investigación de los autores originales. Esto indica que la estructura está presente y que la prueba logra medir la variable de capital psicológico propuesto por los autores Omar et al. (2014).

En el tercer objetivo se analizó la confiabilidad por consistencia interna de la escala mediante el coeficiente Omega de McDonald; el cual según Ventura & Caycho (2017) indican que es un proceso que toma en cuenta el valor para hallar las cargas factoriales, lo cual evidencia un alto nivel de fiabilidad y de este cálculo se obtuvo como resultado en el presente trabajo un valor de $\omega = .965$ en el factor

general y valores de .738 a .848 en los factores de primer orden. Para que una puntuación sea aceptada debe oscilar de .70 a .90 (Campo & Oviedo, 2008). Este proceso fue realizado por Placido (2020) y obtuvo puntuaciones mayores a .75 y siguió el modelo de 4 factores que plantean los autores que construyeron la escala. Entonces la escala de capital psicológico evidencia una alta precisión para evaluar la variable que especifica medir.

En referencia a las evidencias de validez con otras variables se trabajó con dos constructos diferentes. El primero es Justicia Organizacional de Colquitt y segundo Burnout de Maslach. En este objetivo se realizó el estadístico descriptivo de cada herramienta y se obtuvo resultados en K^2 mayores a 5.99, estos aspectos evalúan la distancia entre la distribución de los ítems y la distribución normal; en este sentido se aprecia una distancia mayor con excepción en el caso de la dimensión cansancio emocional donde la simetría y curtosis presenta una distribución normal el cual equivale a 5.6. En el caso de la mayoría de dimensiones que pertenecen a los instrumentos Justicia Organizacional de 63.5 y Burnout de 7.4, son distintas a lo normal y con ello se consideró evaluar la validez de contenido a través del coeficiente de Spearman (Martínez et al., 2009), en donde se apreciaron relaciones directas entre Capital psicológico y Justicia organizacional de .57, es decir, que los colaboradores con un mayor nivel de capital psicológico serán capaces de experimentar características en relación a justicia organizacional dentro de su ambiente de trabajo; también se evidencia correlaciones directas con las dimensiones de J.O., estas oscilan entre .38 (Justicia distributiva) y .64 (Justicia procedimental); estos constructos se evaluaron considerando los trabajos realizados por Sajjad & Khurram (2022) quienes consideran que ambos muestran una relación positiva y que mientras el capital psicológico sea alto, existirá bajos niveles de injusticia percibida por parte de los colaboradores, de esta manera se logra afrontar la mentalidad negativa. Avitia et al. (2021) donde según sus resultados estos constructos se relacionan de manera positiva y significativamente, de esta forma se evidencia capital psicológico aumenta a medida que los colaboradores perciban un entorno igualitario sin favoritismo, de esta forma el compromiso por lograr sus objetivos será mayor. También se evidencia esta misma relación en la investigación de Annisa et al. (2019) indicaron en su investigación que justicia organización y

capital psicológico guardan relación y que CapPsi aumenta en los colaboradores, a medida que se genere un ambiente de respeto y que se considere la participación de cada uno en las diversas actividades que la empresa proponga.

Existe una relación inversa entre la variable de estudio y Burnout de $-.45$, es decir que mientras los colaboradores posean altos índices de capital psicológico estarán menos predispuestos a sufrir sintomatologías en relación a Burnout, lo mismo ocurre con dos dimensiones de este constructo. La correlación inversa con la dimensión Cansancio emocional presenta valores de $-.37$, en despersonalización los resultados equivalen a $-.23$; esto se diferencia en la dimensión denominada Realización Personal, donde la puntuación es $.38$, en este caso existe una relación directa con CapPsi, es decir que los colaboradores con mayor capital psicológico muestran ser eficaces en el ámbito profesional. Estas correlaciones se evidencian en las investigaciones de Fernández et Al. (2020) en su investigación llegaron a la conclusión que las personas con mayor capital psicológico son capaces de afrontar, superar o resguardarse de los efectos devastadores que causa el Burnout de esta manera van a disminuir las consecuencias que afectaría su salud. Por su parte López et al. (2020) indicaron que los recursos personales que un colaborador posee en base a las dimensiones de CapPsi son suficientes para hacer frente a burnout, es decir que mientras el trabajador sea resiliente, optimista, tenga esperanza y autoeficacia podrá controlarse, buscar alternativas de solución y afrontar las demandas o exigencias labores. Gökhan & Azize (2015) llegaron a la conclusión que capital psicológico actúa como mediador ante eventualidades estresantes dentro del ambiente laboral y mientras este se encuentre presente en los colaboradores existe la posibilidad de reducir el burnout.

Como limitaciones durante el desarrollo de la investigación se encontró que existen escasos antecedentes a nivel nacional y local en el ámbito organizacional accesibles; es decir, que algunos trabajos requerían de un pago adicional para ser accesibles y otros trabajos no contaban con una validez o confiabilidad aceptados. También hubo limitaciones debido a la pandemia por Covid-19, el cual interfirió en el proceso de evaluación limitando la comunicación y la relación cordial con los

responsables de las organizaciones para la revisión del instrumento, lo cual prolongó el tiempo de aceptación en la evaluación de sus colaboradores.

Finalmente, la investigación logró evidenciar la confiabilidad y la validez del instrumento, en este último se trabajó con dos variables externas obteniendo resultados que apoyaron en la consolidación del instrumento en la realidad de colaboradores Trujillanos, asimismo no existe variaciones en el modelo, es decir que se usó el modelo original de la escala.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las evidencias de validez de la escala de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de empresas privadas de Trujillo; considerando una muestra de 200 personas de 18 a 60 años.
- Se realizó la evidencia de validez de contenido mediante la evaluación de 4 expertos en el área organizacional y se obtuvo resultados en la V. de Aiken de 1 siendo aceptable.
- Se examinó la evidencia de validez basado en la estructura interna, mediante el Análisis Factorial Confirmatorio, con los valores que se encuentran dentro de lo aceptable.
- Se halló la consistencia interna por medio del alfa de Omega de .965 situándose dentro de lo aceptable.
- Se evaluó la validez en relación a dos variables y se identificó que existe una relación directa de tipo convergente con Justicia Organizacional y una relación inversa de tipo divergente con Burnout.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar nuevas investigaciones teniendo en cuenta un muestreo probabilístico, permitiendo aumentar los resultados.
- Al realizar la validez de contenido considerar trabajar con una mayor cantidad de jueces, a fin de obtener un coeficiente de V. de Aiken aceptable.
- Analizar la confiabilidad usando métodos como test retest o por formas paralelas con el propósito obtener resultados más precisos sobre el instrumento.
- Ampliar la muestra para una mayor diversidad en las respuestas, lo cual servirá la obtención de los resultados.

REFERENCIAS

- Abad F., Olea J., Ponsoda V. y García C. (2011). *Measurement in social and Educational sciences*. Madrid, España. <https://www.sintesis.com/metodologia-de-las-ciencias-del-comportamiento-y-de-la-salud-22/medicion-en-ciencias-sociales-y-de-la-salud-libro-1572.html>
- Adler A. & Seligman M. (2016). Using wellbeing for public policy: Theory, measurement, and recommendations. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 1-35. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i1.429>
- Annisa, Zulkarnain y Ferry N. (2019). The Influence of Organizational Justice and Psychological Capital Toward Readiness for Change among Employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Head Office Medan. *International Journals of Sciences and High Technologies*, 15(1), 304-313. <https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/1049/530>
- Arias J. (2020). *Proyecto de Tesis, Guía para la elaboración*. Agogocursos. <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales-ProyectoDeTesis-libro.pdf>
- Arias J., Villasís M. y Miranda M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ato M., López J. y Benavente A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avalos R. & Leo A. (2019). *Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37457/avalos_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Avitia N., Salas P., Vargas M. y Gómez K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 31(16), 116-130. https://www.researchgate.net/publication/353880748_Incidencia_de_la_justicia_sobre_el_capital_psicologico_y_la_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_de_la_industria_automotriz
- Azanza G., Domínguez J., Moriano A., y Molero J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bayona H. & Guevara L. (2018). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bentler P. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238–246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Byung L. & Hyang J. (2019). 국내 임상간호사의 긍정심리자본 관련 요인: 체계적 문헌고찰 및 메타분석. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 221-236. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.221>
- Cabezas A. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8 (2), 50-55. https://www.academia.edu/27608441/Psychological_Capital_a_foundational_construct_in_positive_organizational_psychology
- Cabezas E., Andrade D. y Torres J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Campo A. & Oviedo H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>
- Carmines E., & McIver J. (1981). An Introduction to the Analyzing Models with Unobserved Variables. *Political Methodology*, 9, 51-102. https://www.researchgate.net/publication/261736863_An_Introduction_to_the_Analysis_of_Models_with_Unobserved_Variables
- Çavuş M. & Gökçen A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244-255. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>
- Çelik M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67-75. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Cienfuegos M. & Cienfuegos A. (2016). The quantitative and qualitative in research. support for its teaching. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 2-22. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/231/1060>
- Colegio del Psicólogo (2018). Código Éticos. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cuéllar L. & Armario A. (2017). El Capital Psicológico en la Empresa y su Influencia en el Logro de sus Objetivos. *I Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos*, 17-64. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/2-el-capital-psicologico-en-la-empresa.pdf>
- De Lima L., Nassif V. y Garçon M. (2020). The Power of Psychological Capital: The Strength of Beliefs in Entrepreneurial Behavior. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(4), 317-334. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020180226>
- Delgado L., Devia L. y Martínez M. (2018). Diseño y Validación Mediante la Teoría de Respuesta al Ítem del Instrumento para Evaluar Capital Psicológico en

las Organizaciones – IPSICAP. En B. Avendaño, N. Ayala, S. Camelo, L. Delgado, J. Moreno, V. Sánchez y N. Vargas (Eds). *Investigación en psicología: aplicaciones e intervenciones*, (1° Ed., 85-100). Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23555/1/investigacion-en-psicologia.pdf>

Domínguez R. & Ibarra E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>

Escobedo M., Hernández J., Estebané V. y Martínez G. (2015). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Fernández M., Soler M. y Meseguer M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3).
https://www.researchgate.net/publication/351282890_Burnout_Salud_y_Capital_Psicologico_Un_acercamiento_desde_la_Teoria_de_la_Conservacion_de_Recursos

Ferrán P., Martínez M., Gutierrez C. y Medina M. (2010). La psicología positiva; una joven disciplina científica que tiene como objeto de estudio un viejo tema, la felicidad. *Uaricha Revista de Psicología*, 14. 30-40.
https://www.researchgate.net/publication/303936666_La_psicologia_positiva_a_una_joven_disciplina_cientifica_que_tiene_como_objeto_de_estudio_un_viejo_tema_la_felicidad

Gaona L. & Ovelar F. (2017). Adaptación y Validación de la Escala de Capital Psicológico CapPsi en una muestra de adultos de Gran Asunción, Paraguay. En J. Balbuena, F. Andrada, C. López, D. Arce, D. Espinola, A. Velilla, A. Viveros, R. Guerrero, L. Gaona, F. Ovelar, H. Ruiz, J. Fariña, P. Torres, C. Clerch, J. Manzur y C. Carrera (Eds). *Construcción de un instrumento predictor del rendimiento académico y laboral*. (1° Ed., 117-130).

https://www.researchgate.net/profile/Jonathan-Ayala-2/publication/318325271_Estudios_Psicometricos_en_Paraguay/links/5963e847aca2728c11274144/Estudios-Psicometricos-en-Paraguay.pdf

Gökhan M. & Azezi E. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 207, 363 – 368. <https://core.ac.uk/download/pdf/82570969.pdf>

Hu L. & Bentler P. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

James L., Mulaik S., y Brett J. M. (1982). *Causal Analysis: Assumptions, Models, and Data*. *Sage Publications*.

Leverett H. (1947). *Notes on the use of the normal distribution in psychometrics*. *Journal of Educational Psychology*, 38(5), 283–289. <https://doi.org/10.1037/h0060970>

López M., Rubio S., Díaz E. y Aparicio M. (2020). Psychological Capital, Workload, and Burnout: What'sNew? The Impact of Personal Accomplishment toPromote Sustainable Working Conditions. *Sustainability* 12 (19). https://www.researchgate.net/publication/346038350_Psychological_Capital_Workload_and_Burnout_What's_New_The_Impact_of_Personal_Accomplishment_to_Promote_Sustainable_Working_Conditions

López R. & Fachelli S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra Creative Commons. <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

Lozada J. (2014). Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industrial. *Cienciaamerica*, 1(3), 34-39. <http://cienciaamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23>

- Luthans F., Avolio J., Avey J. y Norman M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60, 541-572.
- Luthans F., Youssef C. y Avolio B. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43468935/Fred_Luthans_Carolyn_M._Youssef_Bruce_J._Avolio_BookFi.org-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660088076&Signature=Rkhbu~d54WxUDY~KJsg8r7sM1HsWi4CFgHplo5mxnwWBqoxvXSZ9Tq1QslwXghJJDcGjR0GxV~dGx85jfu-XC7-dC2mmOYNiUsLyF4k47JkGu1qIZB0MSR72Hq1Srts~Z-JPMP-QEYYI90GfQJ7at5B4o32xrs5m6sVVASmXrVMgv~wBty~yjhFaekcnVbxQXeDocGK0WjOyYwT1aBAFS0B-IV1FTO1Ny9BboWGeLbZybGeEhQgu94wjddKesYsqjIID9Wltu3F--4KtoptRrm3V3VgFAibru2ofENU2JKc0AGVTiWCyJDzLyBLYDdPk264mrvBkcdNgXU5AnEkmWg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Madrid H., Diaz M., Leka S., Leiva P. y Barros E. (2018). A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461–477. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9503-z>
- Malavé J. (2020). Emociones en el contexto organizacional: un reconocimiento necesario. *Revista Debates IESA*, 25(1), 27-30. https://www.researchgate.net/publication/347241065_Malave_Emociones_en_el_contexto_organizacional
- Martínez M., Hernández M. y Hernández M, (2014). *Psicometría*. Alianza editorial. España: Madrid. <https://www.academia.edu/34676586/Psicometr%C3%ADa>
- Martínez R., Tuya L., Martínez M., Pérez A. y Cánovas A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Memon, M., Ting H., Hwa C., Ramayah T., Chuah F. y Cham T. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of applied structural equation modelling*, 4(2), 1-20.

https://www.researchgate.net/publication/343303677_Sample_Size_for_Survey_Research_Review_and_Recommendations

Omar A., Salessi S. y Urteaga F. (2014). Diseño Y Validación De La Escala CapPsi Para Medir Capital Psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68632617012>

Omar A., Salessi S. y Vaamonde J. (2011). XXXIII congreso internacional de Psicología. Capital Psicológico: Desarrollo y validación de una Escala. *Memorias*, 383.
https://www.researchgate.net/publication/280114216_Capital_psicologico_Desarrollo_y_validacion_de_una_escal

Otzen T. & Manterol, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Placido D. (2020). *Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45837/Placido_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polizzi A. & Claro J. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: a study of teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>

Reig A. & Rico N. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, (15), 21-44.
<https://rihumso.unlam.edu.ar/index.php/humanidades/article/view/171>

Rodríguez M., Guerreo E. y García A. (2021). Mental health and psychological capital among Spanish health care workers during COVID-19 pandemic.

Medicina Clínica, 156 (7), 357-358.
<https://doi.org/10.1016/j.medcle.2020.12.005>

- Rojas K. (2018). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en colaboradores de entidades públicas de la ciudad de Trujillo*. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24727/rojas_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sajjad H. & Khurram S. (2022). Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 10-17.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313221000415>
- Salanova M., Martínez I., y Llorens S. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para Desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. *Psychologist Papers*, 37(3), 177-184.
<http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/2773.pdf>
- Salessi S. (2015). Capital psicológico. *CONISEF*, 164-171.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46409/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santini S., Lodi E., Magnano P., Zambo R. y Zammitti A. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability*, 12,1-14 <https://doi.org/10.3390/su12135238>
- Schönfeld F. & Mesurado B. (2019). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones Revista de Psicología Educativa*, 8(1), 315.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Sireci S. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research*, 45, 83-117.
https://www.academia.edu/17445414/The_Construct_of_Content_Vaildity

- Vásquez J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura J. & Caycho T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Viceministerio De Gobernanza Territorial Del Departamento La Libertad (2021). Informe Departamental.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1876156/La%20Libertad_Infomaci%C3%B3n%20Territorial%20Completo.pdf
- Yavan O. (2019). Psikolojik sermayenin boyutlari: türkiye taş kömürü kurumunda bir vaka çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 803-819.
<https://doi.org/10.26468/trakyasobed.560300>
- Zeynel E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 2(31), 454-482.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/38551/447118>

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
Capital Psicológico	Capital psicológico es definido como el período psicológico positivo que presenta la persona y se caracteriza por la conexión de la resiliencia, optimismo, esperanza, autoeficacia y la perseverancia constante en su accionar, lo cual lo lleva al logro de sus metas y al éxito (Luthans et al., 2007).	Etapa de mentalidad psicológica positiva caracterizado por la confianza, el anhelo, el asertividad y la persistencia en el logro de las metas afrontando de forma exitosa los eventos desfavorables (Luthans et al., 2007).	Resiliencia (ítem 1,2,3 y 4) Optimismo (ítem 5,6,7 y 8) Esperanza (ítem 9,10,11 y 12) Autoeficacia (ítem 13,14,15 y 16)	Escala de Capital psicológico (CapPsi)

ANEXO 2:

INSTRUMENTO ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO

Este cuestionario es anónimo, por lo que NO debe escribir su nombre. Sólo le solicitamos que complete la siguiente información

IDENTIFICACIÓN

EDAD: SEXO: Masculino Femenino

FORMACIÓN: Universitaria completa Universitaria incompleta
Educación Secundaria
Carrera técnica

Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con Ud. mismo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito del proyecto. Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- La encuesta es anónima
- Es completamente confidencial
- No existen respuestas correctas o incorrectas

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		N	CN	AV	CS	S
1	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades.					
2	Soy capaz de valerme por mi mismo en mi área de trabajo.					
3	Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito.					
4	Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.					
5	Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.					
6	Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.					

7	Espero lograr la mayoría de las cosas, que deseo en mi trabajo.					
8	Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.					
9	Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo.					
10	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.					
11	Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.					
12	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					
13	Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.					
14	Tengo fé, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.					
15	Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo					
16	Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.					

ANEXO 03:

AUTORIZACIÓN DEL USO DEL INSTRUMENTO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SOLICITO: Permiso para utilizar
la Escala CAPPPI

Srs.:

Alicia Omar

Solana Salessi

Florencia Urteaga

Autores de la Escala de Capital Psicológico

Yo, Varela Eustaquio de Moreno Lizeth Sarai (76554708)

Expreso ante ustedes con el debido respeto, lo siguiente:

Que en mi condición de:

Estudiante del X Ciclo de la escuela profesional de psicología perteneciente a la Universidad César Vallejo – Sede Trujillo.

Recurro a ustedes para solicitarles:

Su permiso para utilizar la Escala de Capital Psicológico, que tiene fines prácticos en el curso de Proyecto de Tesis, perteneciente al X Ciclo de la carrera profesional de psicología, cuya investigación lleva por título “Evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones del distrito de Trujillo”.

Agradeciendo por la atención brindada a la presente, solicitud.

Atentamente,

Varela Lizeth.

Trujillo, 4 de Noviembre del 2021

Permiso para uso de la Escala Capital Psicológico ▶ Recibidos x



lizeth varela eustaquio

Buenas tardes, Mi nombre es Lizeth Varela Eustaquio, soy estudiante de la Universidad César Vallejo en Perú y en este periodo me encuentro realizando mi tesis c

4 nov 2021 19:58



3



Alicia Omar

para mí ▾

9 nov 2021 5:52 (hace 11 días)



Srta. Lizeth Varela Eustaquio

En nombre de mis colaboradoras (Dras. Florencia Urteaga y Solana Salessi), y en el mío propio, le autorizamos al uso, para fines de investigación, de la Escala de Capital Psicológico de la que somos autoras. Sólo le solicitamos que consigne la referencia completa (Omar, A., Salessi, S. & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Revista Liberabit*, 20(2), 315-322.) cada vez que la cite en su trabajo. Muchas gracias por su interés en nuestro trabajo. Exitos en su tesis. Cordialmente,

Dra. Alicia Omar

Investigadora Científica del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas)

Profesora Consulta de Universidades y Organismos Argentinos y Extranjeros

Tel. +54 341 156100314

agraomar@yahoo.com

Argentina

...

ANEXO 04:

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACIÓN**

Estimado/a participante:

Actualmente estoy realizando una investigación denominado: “Evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones del distrito de Trujillo”; por eso quisiera contar con su valiosa colaboración.

Mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario que deberá ser completado por su persona. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar la participación en la investigación, debe firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a la evaluación que se realizará puede solicitar la aclaración respectiva contactando a la investigadora responsable: Varela Eustaquio de Moreno, Lizeth Sarai al siguiente correo electrónico: varela.eustaquio.lizeth26@gmail.com

Yo,, identificado/a con DNI N°,
Cel.:....., como colaborador de una empresa (privada o pública)
....., declaro haber sido informado/a del
objetivo de este estudio, los procedimientos que se seguirán para el recojo de la
información y el manejo de los datos obtenidos. En ese sentido, acepto
voluntariamente participar en la investigación y autorizo la aplicación del
cuestionario para estos fines.

Lugar: Fecha:..... /..... /.....

Firma

ANEXO 05:

DOCUMENTO DE JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL PSICOLOGICO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI: 42999075

FECHA ACTUAL: 24/03/2022

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Lic en psicología	2002 – 2007
02	Universitat Politècnica de Catalunya	Magister en dirección y organización del capital humano	2014 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ideco 4.0	CEO	Trujillo	2020 - actualidad	Responsable de tomar decisiones en la organización
02	Universidad César Vallejo	Docente	Lima Este	2021 - actualidad	Dictado de clases Asesoría de prácticas
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

42999075

Butamante Rivasplata Luis Alberto:
C.P.S.P N° 14775



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL PSICOLOGICO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: CAMPOS RAMOS KELIT

DNI: 00964092

FECHA ACTUAL: 28/03/2022

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicóloga	1992 - 1998
02	Universidad César Vallejo	MGTR. Docencia Universitaria	2005 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinadora de Escuela d Lideres y Voluntarios UCV	Responsabilidad Social Universitaria	17 años	Coordinar y organizar el área de Escuela de Lideres y Voluntarios
02	Universidad César Vallejo	Docente	PFH	8 años	Dictado de Clases

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

00964092

CAMPOS RAMOS KELIT
N° CPsP: 8334



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL PSICOLOGICO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Elga Yajhaira Alcántara Caballero

DNI: 47787604

FECHA ACTUAL: 23/03/2022

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Docencia Universitaria	01/2020 – 08/2021
02	Universidad César Vallejo	Licenciada en Psicología	07/2016 – 08/2017
03	Universidad César Vallejo	Bachiller en Psicología	03/2011 – 07/2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Asistente Senior	Trujillo	05/2017. hasta la actualidad	Capacitación y formación de estudiantes en habilidades blandas y liderazgo.
02	Consultoría Vida	Gerente General	Trujillo	02/2019 – hasta la actualidad	Capacitaciones y consultorías psicológicas a entidades públicas o privadas.
03	SAIMT	Psicólogo del Talento Humano	Trujillo	06/2016 - 04/2017	Selección, reclutamiento de personal, realización de programas psicológicos y bienestar laboral.

OBSERVACIONES: Ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

47787604

Alcántara Caballero Elga Yajhaira
NRO COLEGIATURA: 32194



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL PSICOLOGICO DE ALICIA OMAR, SOLANA SALESSI Y FLORENCIA URTEAGA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO.....

DNI : 06175625.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.Ps.P 19231

ANEXO 05:**PRUEBA PILOTO DE LA ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO (CAPPSI)**

	Cronbach's α	McDonald's ω
Alfa Total	0.930	0.936

Item Reliability Statistics

Item	item-rest correlation	if item dropped	
		Cronbach's α	McDonald's ω
P1	0.556	0.928	0.935
P2	0.682	0.924	0.932
P3	0.661	0.925	0.933
P4	0.700	0.925	0.932
P5	0.798	0.921	0.929
P6	0.660	0.925	0.932
P7	0.700	0.924	0.932
P8	0.317	0.937	0.939
P9	0.710	0.924	0.931
P10	0.612	0.926	0.934
P11	0.690	0.924	0.932
P12	0.808	0.921	0.929
P13	0.764	0.922	0.930
P14	0.657	0.925	0.932
P15	0.666	0.925	0.932
P16	0.603	0.927	0.934



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo", cuyo autor es VARELA EUSTAQUIO DE MORENO LIZETH SARAI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 16-08-2022 18:38:16

Código documento Trilce: TRI - 0354570