



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de
instituciones educativas de Lima Este, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Ataucusi Alarcón, Richard Dacio (orcid.org/0000-0002-1741-2138)

Solis Cerna Lorena Beatriz (orcid.org/0000-0002-9596-8801)

ASESOR:

Dr. García García Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestras abuelas, que, desde el cielo, deseamos se sientan orgullosas de este gran logro. A nuestros queridos padres por su apoyo incondicional, quienes son el pilar y motivación de nuestro crecimiento como profesionales.

Agradecimiento

A nuestro asesor, Eddy García, quien desempeñó un gran rol como docente y nos guió con dedicación al desarrollo de nuestra investigación. A nuestra familia y seres queridos que siempre nos brindaron palabras de aliento para seguir adelante.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Capital psicológico	14
Tabla 2 Niveles de Satisfacción laboral	15
Tabla 3 Relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral	16
Tabla 4 Relación entre Autoeficacia y Satisfacción laboral	17
Tabla 5 Relación entre Esperanza y Satisfacción laboral	18
Tabla 6 Relación entre Optimismo y Satisfacción laboral	19
Tabla 7 Relación entre Resiliencia y Satisfacción laboral	20

Resumen

La presente investigación titulada Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022; tuvo como principal objetivo determinar la existencia de relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional; la muestra estuvo conformada por 300 docentes de entre 25 a 65 años. Los instrumentos utilizados para determinar la relación entre las variables fueron el cuestionario de capital psicológico (CapPsi) y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada entre el capital psicológico y la satisfacción laboral ($r=0,643$; $p< 0,000$). De esta forma se concluye que aquellos docentes que contaron con mayor capital psicológico manifestaron mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Capital psicológico, satisfacción laboral, docentes.

Abstract

The main objective of this research, entitled Psychological Capital and Job Satisfaction in teachers of educational institutions in East Lima, 2022, was to determine the existence of a relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction in teachers. The study was a basic, non-experimental, correlational design; the sample consisted of 300 teachers between 25 and 65 years of age. The instruments used to determine the relationship between the variables were the psychological capital questionnaire (CapPsi) and the Warr, Cook and Wall job satisfaction scale. The results showed the existence of a positive and moderate relationship between psychological capital and job satisfaction ($r=0.643$; $p<0.000$). Thus, it is understood that those teachers who had greater psychological capital expressed greater job satisfaction.

Keywords: Psychological capital, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Año tras año, la educación lleva consigo constantes cambios en aras de su mejora continua, teniendo a los docentes como agentes claves, ya que, son estos los que imparten sus conocimientos logrando que se genere un aprendizaje significativo en los estudiantes. Es por ello, que resulta relevante que los docentes cuenten con una adecuada salud física y emocional para así interactuar de manera eficiente con sus alumnos.

La situación de crisis que se ha generado a partir de la pandemia de coronavirus COVID 19, ha incitado que muchas de las instituciones educativas a nivel mundial se tengan que ajustar a un nuevo sistema de educación a distancia. Los docentes en este caso han tenido que afrontar nuevos retos en la impartición de aprendizaje, empleando tanto sus habilidades y capacidades, como también su propia motivación para cumplir satisfactoriamente con cada una de sus actividades curriculares.

Teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es relevante para el buen desempeño de los docentes, muchas de las herramientas con las que cuentan le permitirán desarrollar sus actividades de mejor manera, al respecto el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2019) refirió que sólo el 28.1% de los docentes de México contaban con herramientas digitales en el nivel preescolar. Por otro lado, las comunidades rurales a las que pertenecían los estudiantes evidenciaban carencia de acceso a internet. De esta manera se da a conocer que un gran porcentaje de los educandos a inicios de la pandemia no estaba preparado para llevar a cabo sus actividades por medio de las clases a distancia, asimismo, aquellos que sí disponían de estas facilidades, se veían obligados a contrarrestar e implementar nuevas estrategias frente a las carencias tecnológicas que manifestaban los estudiantes, lo que en su mayoría no solo dificulta su adecuado desempeño, sino también, interfiere en la comodidad que este deseaba tener al brindar sus clases. De forma similar, según cifras del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile (2021) a partir de la pandemia se dio a conocer que 76 mil personas fueron las más afectadas, dado que no

contaban con acceso a internet, por lo que no podían desarrollar sus actividades académicas y laborales con regularidad.

Es un hecho que un docente que se siente satisfecho desarrolla sus actividades con mayor eficacia, dado que siente comodidad en el espacio en el que se desenvuelve, posee las herramientas necesarias y considera que está teniendo un buen desempeño tanto personal como profesional, sin embargo, no sucede lo mismo con aquel que se siente insatisfecho, ya que por lo contrario siente una falta de apoyo, se siente frustrado por exceso de trabajo y sin posibilidades de desarrollo personal y profesional por lo que muchas veces manifiestan desgano o inclusive altos índices de estrés. Al respecto, la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN, 2020) realizó una encuesta a más de 4 mil docentes que se encontraban desarrollando sus actividades educativas por medio de las clases a distancia, de los cuales el 77% ha manifestado sentirse estresado. Además de experimentar síntomas de estrés, los docentes manifestaban signos de agotamiento y tensión laboral, sensaciones que han repercutido en su estado de ánimo y la adecuada concentración en sus actividades curriculares.

El Perú no es indiferente a esta problemática, ya que de acuerdo al Instituto de Estadística e informática (INEI, 2017) tan solo el 28% de los hogares peruanos tienen acceso a internet en su domicilio, situación que ha puesto en jaque a muchos de los docentes que venían desarrollando sus actividades con normalidad por medio de las clases presenciales, por su parte la Contraloría general de la república (2021) encuestó a 8248 docentes, donde el 44.5% refiere a los logros alcanzados como regular y el 30.1% como aceptable; presentándose también índices de deserción escolar frente a esta nueva metodología de las clases virtuales, sintiéndose agobiados por no lograr la efectividad esperada. Sin embargo, a pesar de evidenciar tales cifras, es importante discernir que existen otros factores que se interponen en la satisfacción de los docentes y su buen desempeño, tales como la supervisión eficaz que reciban y los ambientes físicos en los que conllevan sus labores. (Bedoya et al., 2018) Puesto que, muchos de ellos se han ido adecuando a una nueva metodología de trabajo en función a sus capacidades personales que les ha permitido sobrellevar este tipo de situaciones, sin embargo, aún existen docentes que presentan falencias para desarrollar sus

actividades de forma virtual, dado que pasaron por un proceso de adaptación abrupto que afectó su condición de trabajo físico y emocional al que estaban acostumbrados, por lo que, al no sentirse preparados desarrollan sus actividades con mayor dificultad.

De tal manera, respecto a lo antes mencionado, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022?

La presente investigación se ve justificada a nivel teórico, debido a que cubre la necesidad de hallar contenido bibliográfico a fin de brindar conocimiento de las variables, dado que, la información reunida servirá como fuente de consultas y base de información para futuras investigaciones, a fin de generar mayor interés de las variables en mención. Así mismo, cuenta con relevancia social, ya que, existe una necesidad de ahondar en esta problemática dado que es real y actual, es así como su utilidad permitió implementar talleres psico laborales que beneficien a los colaboradores con similares características, los cuales evidencian los recursos personales que tienen y que supone a su bienestar y satisfacción dentro de su organización.

Es así, que el presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022. En cuanto a los objetivos específicos se tiene: 1) Determinar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en docentes; 2) Determinar la relación entre esperanza y satisfacción laboral en docentes; 3) Determinar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en docentes; (4) Determinar la relación entre optimismo y satisfacción laboral en docentes; (5) Identificar los niveles de capital psicológico en docentes e (6) Identificar los niveles de satisfacción laboral en docentes.

Finalmente, la hipótesis de la investigación fue: Existe relación entre capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Posterior a una exhaustiva búsqueda, se ha dado como resultado de que no existen investigaciones en los que se hayan trabajado directamente las variables empleadas en el presente estudio, sin embargo, se ha podido hallar investigaciones en los que se han trabajado las dimensiones de la variable capital psicológico en relación a la satisfacción laboral.

En principio, en el ámbito Internacional, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. El estudio fue de tipo correlacional, teniendo como muestra a 350 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y alta ($r = .834$; $p < .01$) entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, asimismo, una correlación positiva y alta ($r = .902$; $p < .01$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Lo que demuestra que los docentes que tienen dominio sobre los contenidos que imparten, tienen responsabilidad por su trabajo y evidencian valores con la institución; manifiestan mayor satisfacción laboral (Navarro, 2006).

Cuadra-Peralta et al. (2018) buscaron analizar la existencia de relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas de los trabajadores del sector privado y público; el estudio fue de tipo correlacional, teniendo como muestra a 505 participantes. Los resultados evidenciaron una relación positiva y moderada ($r = .45$; $p < .001$), resaltando que las actitudes deseadas que manifiestan los colaboradores guardan una estrecha relación con el capital psicológico y con aquellas variables que están en relación con la psicología organizacional, entre estas, la satisfacción laboral.

Por su parte, Demir (2018) realizó su investigación con el objetivo de determinar la existencia de relación entre capital psicológico y estrés, ansiedad, agotamiento, satisfacción e implicación laboral. El estudio fue de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 335 docentes. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada ($r = .41$; $p < .01$), resaltando que aquel docente que desarrolla un adecuado capital psicológico manifiesta positivamente su desempeño, a su vez se adecuará satisfactoriamente

frente a los diferentes entornos laborales que le puedan llegar a generar estrés. Asimismo, Demir (2018) realizó otro estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el lenguaje motivacional utilizado por los administradores escolares y la autoeficacia docente. El estudio fue de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 321 docentes. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada ($r = .41$; $p < .01$), denotando que el lenguaje motivacional utilizado por los directivos de las escuelas predicen positiva y significativamente la autoeficacia del docente.

De forma similar, Díaz y Barra (2017) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la existencia de relación entre resiliencia y satisfacción laboral. Este estudio fue descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 119 profesores. Los resultados denotaron una correlación positiva y moderada ($Rho = .43$; $p < .05$), por lo que se entiende que la capacidad de resiliencia que desarrollen los docentes les permite a su vez gestionar una adecuada estabilidad emocional, permitiendo afrontar las circunstancias complicadas dentro de su desempeño laboral.

Montoya et al. (2017) determinaron la existencia de relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos. Este fue un estudio cuantitativo, correlacional, que tuvo como muestra a 166 trabajadores. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación directa y moderada, tanto en docentes ($r = .523$; $p < .001$) y administrativos ($r = .468$; $p < .001$), por lo que el entorno laboral en el que se desenvuelve el colaborador es de fundamental importancia para que pueda sentirse física y emocionalmente estable.

Dentro del ámbito nacional, Estrada y Gallegos (2020) realizaron una investigación que tuvo por objetivo determinar la existencia de relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes. Este fue un estudio cuantitativo, correlacional, que tuvo como muestra a 185 docentes. Los resultados indicaron que existe una relación directa y moderada ($r = .535$; $p = .000 < .05$), resaltando que la magnitud del compromiso que pueda desarrollar el colaborador está influenciada por los niveles de satisfacción que pueda sentir dentro de su centro de labores. De forma similar, Quispe y Paucar (2020) determinaron la existencia de relación entre satisfacción laboral y compromiso

organizacional. Este fue un estudio cuantitativo, correlacional, que tuvo como muestra a 114 docentes. Los resultados indicaron que existe una relación directa moderada ($Rho = .651$; $p < .03$), por lo que, se infiere que los factores motivacionales tanto internos como externos ocasionan un adecuado nivel de satisfacción laboral y por consiguiente se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.

Duche et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción. Este fue un estudio correlacional y estuvo compuesto por 122 docentes. Los resultados permitieron determinar la correlación positiva y moderada ($r = .523$; $p < .001$), denotando que las actitudes favorables hacia el trabajo guardan relación con la eficiencia y la sostenibilidad del docente frente a sus actividades.

Por su parte, Faya et al. (2018) determinaron la existencia de relación entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una universidad peruana. Este fue un estudio correlacional y estuvo compuesto por 122 docentes y administrativos. Los resultados permitieron determinar la correlación directa y moderada ($Rho = 0,651$; $p < 0,05$), resaltando que cuando se le brinda la confianza al colaborador de gestionar sus actividades con autonomía, este presentará un mejor nivel de satisfacción dentro de su desenvolvimiento laboral y personal.

A continuación, se ofrece una interpretación a las variables estudiadas, a partir de las conceptualizaciones que le brinda la psicología positiva. Para empezar, es importante enfatizar que este se encuentra dentro del enfoque epistemológico de la psicología humanista, teniendo como mayores exponentes a Abraham Maslow y Carl Rogers (1962), quienes rescataron una visión positiva del individuo frente a las apariciones reduccionistas.

Ahora bien, el modelo teórico de la psicología positiva fue desarrollada por los psicólogos Seligman y Csikszentmihalyi (2000), interesados en estudiar los aspectos funcionales del crecimiento de las personas, centrándose en la solidez y en los funcionamientos adaptativos que tiene cada ser humano más que en los aspectos disfuncionales que poseen, teniendo interés sobre la comodidad y la

vida agradable, empezando a estudiar aspectos como la resiliencia, la satisfacción vital, entre otros. Asimismo, sugirieron agrupar la psicología positiva en tres bloques, el primero consta del análisis de las emociones positivas, seguido del análisis de los rasgos positivos y el análisis de las empresas positivas, donde en los últimos años, algunos autores mencionan aumentar un bloque más que son las relaciones positivas.

De esta forma, dada la relevancia de la psicología positiva en la actualidad, es que se ha utilizado este concepto en diferentes ámbitos, tales como: clínica, laboral, social, educativa. Siendo esta última, en el que se halla la labor de los docentes, quienes presentan tendencias a sufrir de problemas no solo físicos, sino también psicológicos. Cabe recalcar que durante mucho tiempo se ha necesitado de la psicología para brindar soporte al estado psíquico de la persona, permitiéndole gestionar adecuadamente su bienestar psicológico y adecuación al entorno en el que se encuentra desenvolvimiento, a pesar de ello, por bastante tiempo se había enfocado en lo que estaba mal en la persona, dejando de lado las fortalezas humanas. Sin embargo, durante los últimos años, esta tendencia ha cambiado (Azanza et al, 2014). Por lo que, autores como, Barrera y Flores (2015) manifiestan que el enfoque positivo al formar parte de la corriente de la psicología humanista ha permitido desarrollar un mejor manejo adaptativo de las emociones positivas.

Dicho lo anterior, en primera instancia es imprescindible conocer que el término de capital psicológico es empleado en su mayoría por los profesionales de psicología dentro del área organizacional, este término es utilizado para denotar los recursos psíquicos individuales que posee cada ser humano ante la valoración positiva de las situaciones y las probabilidades del logro basado en su esfuerzo y constancia (Luthans et al. 2007).

Para Luthans et al. (2013) al plantear la idea de un capital no concreto o tangible, los llevó a discurrir en diversas variantes que podía poseer dicho término, llevando como modelo el capital humano, que se refiere a las capacidades, conocimientos y competencias que posee cada individuo. Es así que precisan que el capital psicológico es un estado positivo del desarrollo de cada ser humano, teniendo como características la confianza en sí mismo

(autoeficacia) para hacerse cargo y llevar con éxito una tarea, contando con las percepciones que tiene de sí mismo; brindado atribución a los aspectos positivos (optimismo) sobre los sucesos del presente y futuro, asimismo, perseverar hasta el cumplimiento de cada objetivo para tener éxito (esperanza) y ante adversidades o situaciones complicadas, mantenerse y sobreponerse (resiliencia) para lograr el éxito.

Por su parte, Azanza et al. (2014) lo precisa como un estado de desarrollo psicológico positivo, representando la valoración positiva que cada persona hace de las circunstancias que atraviesa y su posibilidad de éxito que obtendrá justificada en su esfuerzo y perseverancia. Del mismo modo, Delgado y Castañeda (2011) mencionan que el capital psicológico, es coger las fortalezas propias que cada persona y las aptitudes psicológicas, así como sus capacidades para llegar a obtener un funcionamiento óptimo y un buen desempeño. Asimismo, es importante reconocer que la presente variable está compuesta en cuatro dimensiones:

Autoeficacia. - Bandura (1994) define la autoeficacia como una creencia que tiene cada persona de sus capacidades para elaborar niveles de desempeño que ejercen influencia sobre eventos o situaciones que afectan su vida. Así mismo menciona que existen cuatro fuentes de información de la cual depende la autoeficacia en el que nos encontramos, el resultado de la tarea; experiencia vicaria; persuasión verbal y por último estados fisiológicos.

Esperanza. - Es la motivación positiva para cada persona, basándose en una forma interactiva cuyo derivado es una sensación de éxito para lograr un objetivo, en otras palabras, constituye la voluntad de triunfar y lograr el camino al éxito. Snyder et. al (1991) menciona a la esperanza como un estado positivo de motivación basado, por un lado, en contar con la determinación para alcanzar un objetivo concreto y, por otro, en la capacidad para planificar los medios que lleven al mismo. En este sentido, se refiere a la esperanza como la capacidad percibida de hallar distintos medios para lograr las metas deseadas, así como el poder de automotivación mediante un pensamiento sólido que permite iniciar y mantener el esfuerzo a lo largo de esas vías.

Resiliencia.- Hace referencia al afrontamiento y la adaptación frente a las adversidades que puede pasar cada persona, contando con una capacidad psicológica para recuperarse de los conflictos, el fracaso, las adversidades e incluso lograr un cambio positivo. Dentro de ello se reconocen tres perfiles de individuos resilientes caracterizados por: (a) aceptación incondicional de la realidad, (b) creencia respaldada por valores, de que la vida es significativa y (c) habilidad para improvisar y adaptarse a cambios significativos (Saavedra, 2011).

Optimismo. - Se asocia a la perspectiva que tiene cada persona de sus resultados, puesto que implica hacer atribuciones positivas sobre el éxito presente y futuro. Peterson y Seligman (1984) desarrollan una perspectiva teórica que divide el optimismo en dos estilos explicativos, el primero de ellos es el Estilo Explicativo Pesimista (EEP) se define como las “situaciones negativas de la vida cotidiana que perduran en el tiempo, originando afectación en los diferentes ámbitos de la vida”; en contraposición, el Estilo Explicativo Optimista (EEO) se refiere a la “situaciones negativas ocasionadas por causas externas al individuo, estas perduran durante el tiempo, generando afectación ámbitos específicos de la vida”.

Por otra parte, al referirnos a la satisfacción laboral, es imprescindible considerar a Abraham Maslow (1951), quien desarrolló la teoría de jerarquía de las necesidades, mediante el cual refiere que hay aspectos presentes que influyen en la satisfacción del individuo como las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y la autorrealización. Por su parte, Ramos et al. (2007) refieren que a partir de los estudios realizados por Elton Mayo durante el año de 1924 hasta 1933 se logró brindar sustento a la teoría de las relaciones humanas en base a los resultados del experimento de Hawthorne, en el que se observó que la satisfacción de los trabajadores dependía no sólo de las condiciones físicas del entorno, sino que el determinante de esta satisfacción era la interacción que establecen con sus compañeros.

Posteriormente, Herzberg (1959) basándose en la teoría de Maslow desarrolló la teoría de satisfacción con el trabajo dividiéndolas en dos aspectos laborales, los extrínsecos referidos a los beneficios sociales, remuneración, condiciones de trabajo higiénicos, entre otros y los intrínsecos, referidos a los deberes relacionados con su cargo como reconocimientos, autonomía,

crecimiento laboral y más. (Warr et al., 1979; Gálvez et al., 2017). Por su parte, Montoya et al. (2017) lo conceptualizan como un estado emocional positivo de la percepción subjetiva basadas en las experiencias de la persona, así mismo es un predictor de conductas como la rotación o el absentismo que puede encontrarse influido por diferentes factores como la retribución económica, estabilidad laboral, clima y condiciones físicas del entorno. De forma similar, Chiang et al. (2008) le atribuye una fundamental importancia en todo tipo de trabajo, agregando términos de bienestar deseable, referidos a términos de calidad y productividad. Así mismo manifiestan que la satisfacción laboral es un concepto generalizado que refiere a las actitudes de la persona en diversas circunstancias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica, dado que se desarrolló por medio de un marco teórico que contribuye al conocimiento (Delgado, 2021).

Diseño de Investigación

Del mismo modo, estuvo enmarcada en un diseño no experimental, dado que las variables de este estudio no son manipulables (Navarro et al., 2017). De igual forma, correlacional, ya que a través de esta investigación se pretende averiguar si las dos variables de estudio están asociadas, cual es la forma de asociación y en qué magnitud lo están. (Ríos, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Capital psicológico

Definición conceptual:

El capital psicológico hace referencia al estado de crecimiento psicológico positivo del ser humano (Luthans y Yoissef, 2015).

Definición operacional:

Se medirá la variable a través del cuestionario del Capital Psicológico (CapPsi). Los puntajes serán obtenidos mediante sus cuatro dimensiones: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Indicadores:

Existen cuatro indicadores de información de la cual depende la dimensión de autoeficacia, el resultado de la tarea; experiencia vicaria; persuasión verbal y por último estados fisiológicos. Asimismo, existen dos indicadores que conforman la dimensión de esperanza; en primera instancia se halló la capacidad de planificación, y a su vez, el indicador de motivación y determinación.

Para la dimensión de resiliencia, se difieren tres indicadores: aceptación incondicional de la realidad, creencia respaldada por valores, de que la vida es significativa y habilidad para improvisar y adaptarse a cambios significativos. Finalmente, dentro de la dimensión de optimismo, se manifiestan los indicadores a través del estilo explicativo pesimista y el estilo explicativo optimista

Escala de medición:

De intervalo

Variable 2. Satisfacción laboral**Definición conceptual:**

La satisfacción laboral, refiere a un sentimiento positivo como consecuencia de factores de motivación (intrínseco y extrínseco) con los que un colaborador interactúa en su ambiente laboral. (Herzberg et al, 1989)

Definición operacional:

La variable es unidimensional, asimismo, los puntajes fueron obtenidos por medio de la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

Indicadores:

Dentro de la primera dimensión se hallan el ambiente laboral, el sueldo y la ergonomía. Asimismo, la segunda dimensión se constituye bajo los indicadores del desarrollo personal, motivación y relaciones interpersonales.

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población**Población:**

La presente investigación estuvo compuesta por 300 docentes de las instituciones educativas de Lima Este. Constituyendo la muestra el total de participantes.

Criterios de inclusión:

- Docentes de instituciones educativas
- Docentes de ambos sexos
- Docentes de 25 a 65 años

Criterios de exclusión

- Docentes que se encuentren con licencia por salud.
- Docentes que no deseen participar voluntariamente de la investigación.
- Docentes que no cuenten con acceso a internet

Unidad de análisis: Docente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica empleada fue la encuesta, ya que se recogió y analizó una cantidad de datos a través de un conjunto de procedimientos estandarizados en una determinada muestra (Arias y Covinos, 2021).

Instrumento 1: Capital Psicológico

El primer instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi), desarrollada originalmente por Omar, Salessi y Urteaga (2014), adaptada a la población peruana por Avalos y Leo (2019) la misma que fue empleada en la presente investigación. Es un instrumento autoadministrado, que tiene como finalidad medir el capital psicológico, en otras palabras, estado de crecimiento psicológico positivo del ser humano (Luthans y Youssef, 2015). Este instrumento cuenta con cuatro dimensiones (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo). La escala está conformada por 24 ítems que se evalúan acorde a la escala de tipo Likert en seis puntos (1= Muy en desacuerdo a 6= Muy de acuerdo). La duración para responder el cuestionario es de aproximadamente 10 minutos.

La fiabilidad de las puntuaciones se evidenció a través del coeficiente Omega de McDonald (ω) la cual determinó que la carga de los indicadores y la fiabilidad fueron altas, puesto que su valor supera el .86. Asimismo, evidencia un adecuado ajuste de sus valores de validez basadas en su estructura interna.

La fiabilidad se comprobó por medio de una prueba piloto de 50 personas con características similares a los de la investigación, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (α), corroborando valores aceptables que superan el .80. Asimismo, se determinó la validez de contenido mediante la revisión de cinco jueces expertos en el ámbito educativo; en base a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia del ítem. Los puntajes obtenidos superaron el .80, por lo que se considera a los ítems como válidos para su aplicación.

Instrumento 2: Satisfacción Laboral

Asimismo, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral; en inglés llamada Job Satisfaction Scale, desarrollada originalmente por Warr, Cook y Wall (1979), traducida y adaptada al español por Boluarte (2014), fue validada en la

población peruana por Paz y Pereda (2020), la misma que fue empleada en la presente investigación. Es un instrumento autoadministrado, que tiene como finalidad medir la satisfacción laboral. Este instrumento cuenta con dos dimensiones (satisfacción laboral extrínseca y satisfacción laboral intrínseca). La escala está conformada por 15 ítems. La duración para responder el cuestionario es de aproximadamente 15 minutos.

Confiabilidad y validez original: La confiabilidad se determinó mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha=.88$). Asimismo, la validez de contenido se estudió por medio del criterio de juicio de expertos, verificando la aplicabilidad en el entorno peruano.

Confiabilidad y validez actual: La fiabilidad se comprobó por medio de una prueba piloto de 300 docentes con características similares a los de la investigación, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (α), corroborando valores aceptables que superan el .80. Asimismo, se determinó la validez de contenido mediante la revisión de cinco jueces expertos en el ámbito educativo; en base a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia del ítem. Los puntajes obtenidos superaron el .80, por lo que se considera a los ítems como válidos para su aplicación.

Por otro lado, es importante destacar que el presente instrumento también es apto para ser empleado en la población de docentes, a continuación se presentan diversos antecedentes que avalan su uso. Ucedo y Cambillo (2021) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la validez de la estructura interna y la fiabilidad del cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall para ser aplicado a docentes. Los resultados evidenciaron un adecuado grado de fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,867 y una consistencia interna muy buena ($\omega=0.908$). Por su parte, Arias et al. (2017) realizaron una investigación con el objetivo de realizar un análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr Cook y Wall con una muestra multiocupacional; dentro de los cuales también se encuentran presentes los docentes. Los resultados evidenciaron un adecuado índice de confiabilidad con un alfa de Cronbach superior al 0,945.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se transcribieron los instrumentos en un formulario de Google, incluyendo también el consentimiento informado. Posteriormente, se efectuaron las coordinaciones con los directivos del centro educativo, para después compartir los formularios por medio del grupo de Whatsapp integrado por los docentes; detallando las indicaciones que deben de tener en cuenta a la hora de completar los protocolos. Finalmente, los datos obtenidos fueron pasados por un filtro de descarte; en el que se eliminaron aquellos que no cumplieran con los requisitos estipulados dentro de la investigación.

3.6. Métodos de análisis

En primera instancia, se procedió a trasladar la información a una base de datos y se realizó su tratamiento por medio del programa Microsoft Excel. Más adelante, se empleó el paquete estadístico SPSS 27. Con fines de determinar la normalidad de la distribución de los datos, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue empleado debido a que la muestra supera los 50 participantes, posteriormente, se dio a conocer que los datos obtenidos tienden a una distribución no normal, permitiendo utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer las correlaciones.

Finalmente, para determinar los niveles en que se manifestaron las variables, se emplearon tablas simples y de doble entrada de porcentajes y frecuencias.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con los requerimientos éticos, tales como el principio de beneficencia; ya que, a través de los resultados obtenidos se podrán diseñar programas de intervención. Asimismo, se cumple el principio de no maleficencia, ya que se salvaguarda la información y los resultados alcanzados dentro de la investigación, los cuales se manejaron con absoluta confidencialidad. De forma similar, se cumplió con el principio de autonomía, ya que, se brindó la información debida sobre la naturaleza y propósitos del trabajo a los colaboradores, proporcionando los cuestionarios solo después de que hayan aceptado participar voluntariamente de la investigación. Finalmente, se

consideró el principio de justicia, ya que, los participantes fueron tratados de forma igualitaria sin distinción alguna, por raza, color u opción sexual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral

Relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral según el
coeficiente Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	.619**
Sig. (bilateral)	.000
N	300

En la tabla 1, se observa que la significancia es de .000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de .619, lo que evidencia una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la variable Capital psicológico y Satisfacción laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre Autoeficacia y Satisfacción laboral

Relación entre Autoeficacia y Satisfacción laboral según el coeficiente
Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	.505**
Sig. (bilateral)	.000
N	300

En la tabla 2, se observa que la significancia es de .000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de .505, lo que evidencia una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión Autoeficacia y satisfacción laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Relación entre Esperanza y Satisfacción laboral

Relación entre Esperanza y Satisfacción laboral según el coeficiente
Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	.490**
Sig. (bilateral)	.000
N	300

En la tabla 3, se observa que la significancia es de .000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de .490, lo que evidencia una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión Esperanza y satisfacción laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre Optimismo y Satisfacción laboral

Relación entre Optimismo y Satisfacción laboral según el coeficiente
Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	.380**
Sig. (bilateral)	.000
N	300

En la tabla 4, se observa que la significancia es de .000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de .380, lo que evidencia una relación positiva, baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Optimismo y satisfacción laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre Resiliencia y Satisfacción laboral

Relación entre Resiliencia y Satisfacción laboral según el coeficiente Rho de Spearman	
Coefficiente de correlación	.616**
Sig. (bilateral)	.000
N	300

En la tabla 5, se observa que la significancia es de .000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de .616, lo que evidencia una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión Resiliencia y satisfacción laboral. De esta manera se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Niveles de Capital psicológico

Niveles	f	%
Bajo	0	0%
Regular	18	6%
Alto	282	94%
Total	300	100%

En la tabla 6, se observa que el 94% de la población encuestada evidencia un nivel de Capital psicológico alto, mientras que el 6% evidencia un nivel regular.

Tabla 7

Niveles de Satisfacción laboral

Niveles	f	%
Bajo	16	5.33%
Regular	176	58.67%
Alto	108	36%
Total	300	100%

En la tabla 7, se observa que el 5.33% de la población encuestada evidencia un nivel de satisfacción laboral bajo, el 58.67% evidencia un nivel regular, y finalmente, el 36% evidencia un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación pretende determinar la relación entre variables que pueden manifestarse como factores protectores frente a las diferentes falencias que dificultan el buen desarrollo y desempeño de los docentes en el ámbito educativo (INEE, 2019). El principal objetivo fue determinar la existencia de relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este.

Con respecto al objetivo general se obtuvo una relación significativa, positiva y moderada ($Rho = .619$, $p < .000$) entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes. Estos resultados incrementan el conocimiento vigente, ya que los antecedentes no revelaron datos sobre la relación entre las escalas globales de ambas variables.

Sin embargo, es posible sustentar lógica y teóricamente la relación hallada. En primer lugar, el capital psicológico, definido como el estado de crecimiento psicológico positivo del ser humano (Luthans y Yoissef, 2015), puede vincularse con la satisfacción laboral, definida como un sentimiento positivo como consecuencia de factores de motivación (intrínseco y extrínseco) con los que un colaborador interactúa en su ambiente laboral (Herzberg et al., 1989). Dado que existe evidencia empírica de que mayores niveles de algunos de los componentes del capital psicológico, como son la autoeficacia y resiliencia, desencadenan emociones positivas (Snyder et al., 1991). Además, los docentes con esperanza experimentan menores emociones negativas, incluso cuando se enfrentan a dificultades. Por tanto, estas capacidades pueden contribuir a incrementar la satisfacción y el compromiso efectivo de los colaboradores. De esta forma se comprende que, los docentes con adecuados indicadores de capital psicológico perciben positivamente los acontecimientos que les rodean, se ven menos afectados por las experiencias negativas, y a su vez se sientan menos agobiados por el desarrollo de sus actividades, permitiendo a su vez obtener niveles más altos de satisfacción laboral (Snyder et al., 2000).

En cuanto al primer objetivo específico, se halló una correlación positiva y moderada entre la Autoeficacia y Satisfacción laboral ($Rho = .505$, $p < .000$), dichos resultados coinciden con la investigación de Cuadra-Peralta et al. (2018) donde se correlacionó al capital psicológico con variables que se asocian con las actitudes deseadas, obteniendo una asociación positiva y moderada ($r = .450$, $p < .001$). Estos resultados pueden ser explicados en función a lo mencionado por Betoret y Artiga (2010) quienes afirman que la creencia en la autoeficacia es un facilitador organizacional importante que incrementa las actitudes positivas y ofrece estrategias efectivas para enfrentar las actitudes negativas. Lo que evidencia que la autoeficacia tiene influencia en la conducta, sentimiento y pensamiento de las personas. Visto de este modo, la autoeficacia apoya con la determinación del esfuerzo y la confianza en las propias capacidades para enfrentar las diferentes situaciones ambientales, en beneficio de los objetivos de la organización, estas comprenden un impacto positivo en sus actividades laborales (Salanova, 2008).

Asimismo, la relación hallada entre la Autoeficacia y Satisfacción laboral se comprende por medio de la teoría de Bandura (1994) quien manifiesta que la autoeficacia se constituye de con cuatro factores: experiencias pasadas, éxito de los modelos a seguir, incentivos verbales y estado fisiológico. De esta forma, es importante considerar la importancia de las comunicaciones verbales estratégicas que pueden ofrecer los directivos hacia los docentes, pues la adecuada gestión de estas estrategias pueden generar un proceso psicológico positivo en los colaboradores que no solo respalde el desarrollo de la autoeficacia, sino también les permita conseguir resultados clave en sus labores (Hefferon y Boniwell, 2011).

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que la Esperanza y la Satisfacción laboral presentan una relación positiva y moderada ($Rho = .490$; $p < .00$). No se puede comparar este dato con otros encontrados en trabajos previos, sin embargo, se rescatan los estudios realizados en los que se hallaron una relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Duche et al., 2019; Estrada y Gallegos, 2020; Quispe y Paucar, 2020). Estos resultados guardan relación y tienen sustento

teórico en base a lo que mencionado por Azanza et al. (2014) quienes sostienen que la esperanza es el estado de ánimo positivo que manifiesta el individuo por conseguir aquello que anhela, de esta forma, es factible considerar que los docentes que se encuentran satisfechos evidencian mejores niveles de compromiso, ya que evidencian mayores actitudes positivas hacia su trabajo, incluso por encima de las expectativas normales. A su vez el sentido de pertenencia hacia la institución educativa donde labora también se incrementará (Davis & Newstrom, 2001), lo que permitirá que no solo comparta las metas que se logren, sino también, brindará mayor parte de su tiempo por apoyar en las actividades curriculares que la institución demande (Portilla, 2017).

Asimismo, con relación al tercer objetivo específico, se determinó que el Optimismo y la Satisfacción laboral se relacionan de forma positiva y baja ($Rho = .380, p < 0.000$). No se puede comparar este dato con otros encontrados en trabajos previos, sin embargo, se rescatan los estudios realizados en los que se hallaron una relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (Montoya et al., 2017; Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020). Estos resultados guardan relación y tienen sustento teórico en base a lo mencionado por Scheier y Carver (1985) quien sostiene que el optimismo es percibida como las expectativas relacionadas a los acontecimientos beneficiosos con el fin de facilitar los recursos del individuo y disminuir los escenarios negativos. De esta forma el entorno laboral en el que se pueda desenvolver el docente es de fundamental importancia para preservar sus expectativas optimistas frente a las situaciones adversas que pueda afrontar, ya que se sabe que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el trabajo son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas y condiciones de trabajo que constituyen un respaldo (Robbins, 1996).

Por otro lado, para responder al cuarto objetivo específico, se encontró la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión resiliencia y la variable satisfacción laboral ($Rho = .616, p < .000$), datos similares a los obtenidos por Diaz y Barra (2017), quienes lograron determinar una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la resiliencia ($Rho = .43, p <$

.000), demostrando que esta última variable vendría considerarse como un factor que permite que los docentes mejoren la percepción de bienestar asociado a la satisfacción laboral. Objeto por el cual se da a entender que el nivel de resiliencia que adquieran los docentes les permite a su vez gestionar una adecuada estabilidad emocional, permitiendo afrontar las circunstancias complicadas dentro de su desempeño laboral (Saavedra, 2011).

Finalmente, para responder el quinto objetivo específico, se halló que la mayoría presentó un nivel alto de capital psicológico (94%), en tanto que el 58.67% de la muestra presentó un nivel regular de satisfacción laboral. Estos resultados podrían deberse a lo referido por Bradley (2014) quien reveló que los docentes atribuyen significados positivos a sus experiencias laborales estresantes gracias a sus capacidades de capital psicológico positivo

Esto puede ser apoyado por Estrada y Gallegos (2021), quienes obtuvieron como resultado que el 42.1% de docentes tenían un nivel regular de satisfacción laboral. Por lo que se entiende que los docentes perciben que poseen adecuados niveles de capital psicológico que ha permitido que puedan realizar un buen desempeño frente a las clases a distancia y a su vez evidenciar satisfacción. Por otro lado, si bien es cierto, se puede evidenciar que una pequeña proporción de la muestra no se siente completamente satisfecha, esto puede deberse a que existen muchos otros factores además del capital psicológico que influyen en sus resultados, tales como las condiciones laborales, las actitudes motivacionales que muestran los directivos, entre otras características externas que las instituciones deben de considerar (Chiang et al., 2008).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre capital psicológico y satisfacción laboral, lo que implica que, a mayor capital psicológico, mayor satisfacción laboral.

Segunda: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre la Autoeficacia y la Satisfacción laboral, lo que implica que, el docente que incremente su autoeficacia, mayor será la satisfacción laboral que evidencie.

Tercera: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre la Esperanza y la Satisfacción laboral, lo que implica que, el docente que incremente su esperanza, mayor será la satisfacción laboral que evidencie.

Cuarta: Se determinó la existencia de una relación positiva y baja entre el Optimismo y la Satisfacción laboral, lo que implica que, el docente que incremente su optimismo, mayor será la satisfacción laboral que evidencie.

Quinta: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre la Resiliencia y la Satisfacción laboral, lo que implica que, el docente que incremente su resiliencia, mayor será la satisfacción laboral que evidencie.

Sexta: Se encontró que los niveles de Capital psicológico tuvieron un predominio del nivel alto, lo que significa que los docentes se sienten confiados en las capacidades que poseen, así mismo contaron con la habilidad para adaptarse frente a esta situación prestando una perspectiva positiva, por lo que se encuentran motivados para alcanzar sus objetivos.

Séptima: Se encontró que los niveles de Satisfacción laboral tuvieron un predominio del nivel regular, lo cual implica que los docentes manifiestan sentimientos positivos a consecuencia de los factores intrínsecos; tales como las motivaciones y relaciones interpersonales y los factores extrínsecos, tales como la ergonomía.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la institución desarrollar programas promocionales dirigidos a los docentes, que incentiven el fortalecimiento de las capacidades que forman parte del capital psicológico, ya que se evidencia que guarda relación con la satisfacción laboral.

Segunda: Se recomienda a las UGEL de Lima Este, diseñar y ejecutar programas promocionales para el incremento del capital psicológico y la satisfacción laboral considerando que estos predisponen a un mejor desempeño.

Tercera: Se recomienda a la comunidad científica incrementar estudios sobre las variables de capital psicológico y satisfacción laboral en la población de docentes, ya que es una población que no cuenta con datos estadísticos en el Perú.

Cuarta: Se recomienda a los nuevos investigadores continuar con los estudios prácticos de la correlación entre capital psicológico y satisfacción laboral, en diferentes sectores del ámbito educativo.

Quinta: Se recomienda a los nuevos investigadores continuar el estudio en una muestra más grande para que se puedan generalizar los resultados.

Sexta: Se recomienda a los nuevos investigadores correlacionar las variables en mención con otros constructos relacionados al bienestar.

Séptima: Se recomienda a los nuevos investigadores realizar investigaciones destinadas a determinar las propiedades psicométricas de ambos instrumentos para una población más grande de docentes.

REFERENCIAS

- APA (2010). *Práctica de Investigación: Principios Éticos De Los Psicólogos Y Código De Conducta*.
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. y Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Canales de Psicología*, 30(1), 294-301.
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n1/psicologia_social8.pdf
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>
- Barling, J., Kelloway, E. e Iverson, R. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.276>
- Barrera, M. y Flores, M. (2015). Construcción de una Escala de Salud Mental Positiva para adultos en población mexicana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 1(39), 22- 33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645431003>
- Bayona, H. y Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n1/0121-5469-rcps-28-01-49.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). Encuesta revela que un 77% de los profesores padece de estrés por educación a distancia. *Delibera*.
<https://www.bcn.cl/delibera/pagina?tipo=1&id=encuesta-revela-que-un-77-d-e-los-profesores-padece-de-estrés-por-educación-a-distancia.html>
- Bedoya, E.; Carrillo, M.; Severiche, C. y Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación

superior el Caribe Colombiano. *Revista Espacios*. 39(2).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>

Betoret, F. & Artiga, A. (2010). Barriers Perceived by Teachers at Work, Coping Strategies, Self-efficacy and Burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654. <https://www.redalyc.org/pdf/172/17217376011.pdf>

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Aten Primaria*, 31(9), 592-600.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82474689.pdf>

Castillo, G. (2018). ¿Qué es ser profesor universitario? *Universidad de Piura*.
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2018/07/que-es-ser-profesor-universitario/>

Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-2376200800200004&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y deontología.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Contraloría General de la República (2021). El desafío Aprendo en Casa: Dificultades, efectos y resultados de una educación virtual. Informe Técnico de Control. Lima, Perú.
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/2068626-el-desafio-aprendo-en-casa-dificultades-efectos-y-resultados-de-una-educacion-virtual>

Cuadra-Peralta, A., Sjober, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C y Mally, I. (2018). Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/33957918004.pdf>

- Delgado, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385-2386. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476/585>
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 1(75), 137–153. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1181447.pdf>
- Demir, S. (2018). Okul yoneticilerinin motivasyonel dili ile ogretmen oz yeterligi arasindaki iliski uzerine bir calisma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 177-183. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1181447.pdf>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Dingeta, M. G. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE). *Addis Adaba*, 110-138. <http://etd.aau.edu.et/handle/123456789/9506>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonia peruana. *Revista de Educación y formación*, 6(1). <https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/html/>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y M. Hernández, Ronald. (2018). Autonomía y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3), 43-55. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>

- Hemmati, A. (2018). The Relationship Between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities. *Sleep and Hypnosis a Journal of Clinical Neuroscience and Psychopathology*, 20(4), 290-293. <http://www.sleepandhypnosis.org/ing/Pdf/cffd23ace90a4e8792588116a3149b27.pdf>
- Herzberg, F. (1989). One more time: How do you Motivate Employees?. Harvard Business Review. https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2019). *La Educación Obligatoria en México. Informe 2019*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/04/P11245.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *Hogares según cobertura de las tecnologías de información y comunicación*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/cap07.pdf
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20, 118-133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>

- Luthans, F., Youssef–Morgan, C. M., & Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
<https://psycnet.apa.org/record/2015-14665-000>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. (3ª Ed.) Ediciones Díaz de Santos S.A.
https://www.academia.edu/36033022/Abraham_H_Maslow_Motivaci%C3%B3n_y_personalidad
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2021). El Ministerio de Desarrollo Social y Familia entrega resultados de la Encuesta Casen en Pandemia 2020.
<http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/ministerio-de-desarrollo-social-y-familia-entrega-resultados-de-la-encuesta-casen-en-pandemia-2020>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n
- Montoya, P., Bello, N., Bermudez, N., Burgos, F. y Fuentealba, M. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Navarro, E., Jimenez, E., Rappoport, R. y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Unir Editorial.
https://www.academia.edu/download/63914904/Investigacion_innovacion20200714-76954-16h68ce.pdf
- Paz, E. y Pereda, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_PET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio institucional de la Universidad de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y

Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(1), 64-83. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442/499>

Ramos, G. y Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, 8(34), 309-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>

Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva*. Editorial Desclée de Brouwer. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *An Introduction. American Psychologist*, 55, 5-14. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.55.1.5>

Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 1(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

- Snyder, C. (2000). The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*, 11-28. <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2000.19.1.11>
- Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., Holleran, S., Irving, L., Sigmon, S., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Youssef, C. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES – ITEMS	MÉTODO
<p>¿Existe relación entre el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022??</p>	<p>General Determinar la existencia de relación entre el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022.</p> <p>Específicos</p> <p>a) Determinar la existencia de relación entre Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022.</p> <p>b) Determinar la existencia de relación entre Esperanza y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022.</p> <p>c) Determinar la existencia de relación entre Optimismo y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022.</p> <p>d) Determinar la existencia de relación entre Resiliencia y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones de Lima Este, 2022.</p>	<p>Variable 1: Capital Psicológico</p> <p>Dimensiones Ítems</p> <p>Autoeficacia</p> <p>Esperanza 1 al 16</p> <p>Resiliencia</p> <p>Optimismo</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Ítems</p> <p>Satisfacción extrínseca 1 a 15</p> <p>Satisfacción intrínseca</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Población N = 300</p> <p>Muestra n = 300</p> <p>Instrumentos CapPsi Escala de Satisfacción Laboral</p>

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Refiere a un sentimiento positivo como consecuencia de factores de motivación e higiene (intrínseco y extrínseco) con los que un colaborador interactúa en su ambiente laboral. (Herzberg et al, 1989)	El cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall está conformado por 15 ítems, los cuales son clasificados en 2 dimensiones, desarrollándose a través de la escala de Likert.	Satisfacción extrínseca Satisfacción intrínseca	Sueldo Ambiente laboral Ergonomía. Desarrollo personal Motivación Relaciones interpersonales	1,3,5,7,9,11,13,15 2,4,6,8,10,12,14	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Capital Psicológico	Hace referencia al estado de crecimiento psicológico positivo del ser humano (Luthans y Yoissef, 2015).	El cuestionario de Capital Psicológico está clasificado en 4 dimensiones y cuenta con 20 ítems que se realizará mediante la escala de Likert.	Autoeficacia Esperanza Resiliencia Optimismo	Resultado de la tarea Experiencia vicaria Persuasión verbal Estados fisiológicos Capacidad de planificación. Motivación y determinación. Aceptación incondicional de la realidad. Creencia respaldada por valores. Habilidad para improvisar y adaptarse. Estilo explicativo optimista. Estilo explicativo pesimista.	13,14,15,16 9, 11,12 5, 6, 7 1, 2, 3, 4	Intervalo

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

A. Cuestionario De Capital Psicológico (CapPsi) - (Avalos y Leo - 2019)

A continuación, indique su opinión sobre cómo se ajustan los siguientes ítems a lo que usted piensa sobre usted mismo, utilizando la siguiente escala para indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo en cada frase.

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

Yo...	1	2	3	4	5
1. Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la superé con éxito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Tengo fe, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Escala de Satisfacción Laboral de Walla, Cook y Warr - (Paz y Pereda, 2020)

0	1	2	3	4	5	6
Muy satisfecho	Insatisfecho	Poco insatisfecho	Neutro	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Según la tabla anterior, señala en la columna derecha su grado de satisfacción con los siguientes aspectos.

Si alguno no se corresponde exactamente, por favor asociarlo con la condición más semejante de su puesto.

		0	1	2	3	4	5	6
1.	Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente).							
2.	Autonomía para elegir el propio modo de trabajo.							
3.	Compañeros de trabajo.							
4.	Reconocimiento general por el trabajo.							
5.	Supervisor inmediato.							
6.	Importancia de la tarea y responsabilidad asignada.							
7.	Salario adecuado.							
8.	Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales.							
9.	La relación general entre trabajadores y supervisores.							
10.	Posibilidades de progreso y promoción.							
11.	El modo en el que se gestiona el centro como organización.							
12.	Atención a las sugerencias realizadas.							
13.	Horario de trabajo.							
14.	Variedad de tareas que realizan en el trabajo.							
15.	El modo en el que se gestiona el centro como organización.							

Anexo 4: Autorización para el uso de los Instrumentos

Autorización del Cuestionario de Capital Psicológico.

Autorización del uso de la Escala de Capital Psicológico



LORENA BEATRIZ SOLIS CERNA <lbsoliss@ucvvirtual.edu.pe>
para rfaivalosl, robynson011419, jesusalejandroleopaz, ljeo, capricornio_9615, bcc: RICHARD

lun, 28 mar, 20:51 ☆ ↶ ⋮

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo.
Somos dos jóvenes universitarios realizando un proyecto de investigación de corte correlacional para la obtención del grado académico de licenciado en la universidad César Vallejo, Lima - Perú.
La presente es para solicitar su autorización para el uso responsable de su instrumento Escala de Capital psicológico(CapPsi) , validada en la población peruana. Puesto que se encontró en su investigación información fidedigna que cumple con los requisitos necesarios para nuestra validación.
Adjunto nuestros datos y quedo atenta a su respuesta, agradeciendo por antelación su gentil atención.
Ataucusi Alarcón Richard Dacio. DNI: 74439433
Solis Cerna Lorena Beatriz. DNI: 73530856

Así mismo si contase con los baremos de su instrumento agradeceríamos nos lo pueda compartir.

ROBINSON FELIPE AVALOS LEON
para lbsoliss@ucvvirtual.edu.pe

jue, 31 mar, 16:40 (hace 3 días) ☆ ↶ ⋮

Estimados Richard y Lorena

Agradezco la consideración y por ende les brindamos el consentimiento para el uso del instrumento.
Te envío nuestra adaptación de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi).

Para cualquier consulta, no dudes en contactar conmigo.
Un cordial saludo.

Autorización de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.

Autorización del uso del cuestionario de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall.



Externo Recibidos x

LORENA BEATRIZ SOLIS CERNA <lbsoliss@ucvvirtual.edu.pe>
para fabiana2891, andreapereda2013

vie, 18 mar, 21:17 ☆ ↶ ⋮

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo.
Somos dos jóvenes universitarios realizando un proyecto de investigación de corte correlacional para la obtención del grado académico de licenciado en la universidad César Vallejo, Lima - Perú.
La presente es para solicitar su autorización para el uso responsable de su instrumento escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, validada en la población peruana. Puesto que se encontró en su investigación información fidedigna que cumple con los requisitos necesarios para nuestra validación.
Adjunto nuestros datos y quedo atenta a su respuesta, agradeciendo por antelación su gentil atención.
Ataucusi Alarcón Richard Dacio. DNI: 74439433
Solis Cerna Lorena Beatriz. DNI: 73530856

Andrea Pereda <andreapereda2013@gmail.com>
para mí, Fabiana

vie, 18 mar, 23:51 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches Lorena y Richard,

Agradecidas con ustedes por leer nuestra investigación y querer tomarnos como base para la suya, así mismo, les brindamos nuestro apoyo y consentimiento para que puedan usar el instrumento que hemos validado.
Muchos éxitos con su proyecto.

Atte
Erika Paz
Andrea Pereda

Anexo 5: Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad para las variables de Capital psicológico y Satisfacción laboral

	Estadístico de prueba	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Capital psicológico	.120	300	.000
Satisfacción laboral	.106	300	.000

Según la tabla de prueba de normalidad, se observa que el gl es de $300 > 50$, por lo que se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. A su vez, el p valor es de $.000 < .05$ en el cuestionario de Capital psicológico, lo cual determina que las puntuaciones de esta variable tienden a una distribución no normal, de forma similar, en Satisfacción laboral el p valor es de $.000 < .05$, de esta forma las puntuaciones de esta variable también tienden a una distribución no normal, por lo que la correlación utilizada es a través de del Rho de Spearman (estadístico no paramétrica).

Anexo 6: Resultados de la prueba piloto

A. Capital Psicológico

Tabla 7

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi)

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.899	16

B. Satisfacción Laboral

Tabla 8

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Satisfacción Laboral de Wall, Cook y Warr.

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.934	15

Anexo 7: Carta de Autorización

I.E. "22 DE SETIEMBRE" - ZONA Q

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"22 DE SETIEMBRE ZONA Q"
PROLQ. J. C. MARIÁTEGUI 8M - HUAYCAN - ATE

Lima, 12 de Noviembre de 2021

Mgtr. Edith Honoria Jara Ames
Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización para la investigación con el fin de determinar la relación entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral.

De mi mayor consideración:

Yo, CUBA GIRAO NEIL EDWIN, identificada con DNI 46661661, en mi condición de director me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo manifestar que en este sentido autorizo la aplicación de instrumentos a la srta. SOLIS CERNA LORENA BEATRIZ con DNI 73530856 y al Sr. ATAUCUSI ALARCÓN RICHARD DACIO con DNI 74439433, ambos estudiantes del programa de psicología de la Universidad César Vallejo — Campus Ate, para la realización del proyecto: *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2022.*

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Cuba Girao Neil Edwin

I.E N°107 “ABRAHAM VALDELOMAR”

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



INSTITUCION EDUCATIVA
“N° 107 ABRAHAM VALDELOMAR”

Lima, 08 de Abril de 2022

Mgtr. Edith Honoria Jara Ames
Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización para la investigación con el fin de determinar la relación entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral.

De mi mayor consideración:

Yo, QUISPE VIZCARRA GLORIA DORIS, identificada con DNI 10772218, en mi condición de directora me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo manifestar que en este sentido autorizo la aplicación de instrumentos a la srta. SOLIS CERNA LORENA BEATRIZ con DNI 73530856 y al Sr. ATAUCUSI ALARCÓN RICHARD DACIO con DNI 74439433, ambos estudiantes del programa de psicología de la Universidad César Vallejo — Campus Ate, para la realización del proyecto: *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2022.*

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Quispe Vizcarra Gloria Doris

I.E.P. LAS ESTRELLAS DE JESÚS

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
“LAS ESTRELLAS DE JESÚS”

Lima, 29 de Abril de 2022

Mgtr. Edith Honoria Jara Ames
Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización para la investigación con el fin de determinar la relación entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral.

De mi mayor consideración:

Yo, MARTINEZ RIVERA MELINA, en mi condición de directora me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo manifestar que en este sentido autorizo la aplicación de instrumentos a la srta. SOLIS CERNA LORENA BEATRIZ con DNI 73530856 y al Sr. ATAUCUSI ALARCÓN RICHARD DACIO con DNI 74439433, ambos estudiantes del programa de psicología de la Universidad César Vallejo — Campus Ate, para la realización del proyecto: *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de Lima Este, 2022.*

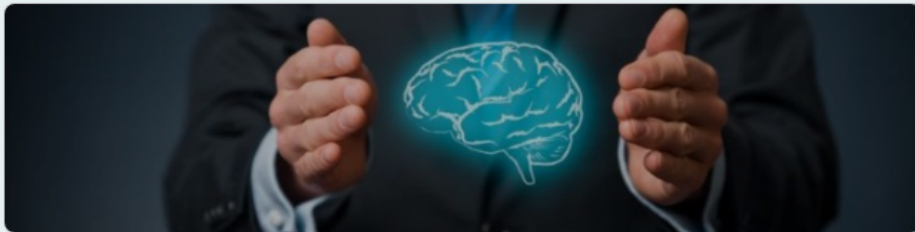
Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

A blue circular official stamp of the institution is positioned to the left of a handwritten signature in blue ink. The signature appears to read 'Melina Martínez Rivera'.

Melina Martínez Rivera

Anexo 8: Formulario virtual para la recolección de datos



Capital Psicológico y Satisfacción laboral en docentes del Perú, 2022

Estimado(a) reciba un cordial saludo, soy estudiante de la carrera de psicología. Actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación para obtener el título profesional de Licenciado. El objetivo de éste es evaluar si el Cuestionario de Capital Psicológico (PsyCap) y Escala de Satisfacción Laboral cuenta con buenas evidencias psicométricas para ser utilizado en el ámbito educativo en docentes del Perú. Para tales fines, y, muy respetuosos de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno, es que se le invita a responder el siguiente formulario virtual a aquellas personas que tengan las siguientes características:

- 1) Ser peruano de nacimiento.
- 2) Tener entre 18 a 60 años.
- 3) Actualmente no se encuentren dentro de un proceso psicoterapéutico.

Los datos brindados serán tratados confidencialmente.

De aceptar participar en la investigación, confirme su decisión en el siguiente apartado.

Consentimiento Informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del Trabajo de investigación "Adaptación del Cuestionario Capital Psicológico (PSYCAP) al ámbito educativo en docentes del Perú, 2022". Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente ACADÉMICOS.

Por lo expuesto, expreso mi respuesta ante la pregunta siguiente:

¿Acepta participar de la investigación?

- Sí, acepto participar con plena conciencia de mi decisión.

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Enlace del formulario piloto: <https://forms.gle/JU6G89RM6Pj8EA9EA>

Anexo 9: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Alonso Busso, Luis Federico

DNI: 08542578

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USIL	Psicólogo	Formación continua
02	UCV	Psicólogo	Formación continua

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USIL	Docente	La Molina	18 años	Revisión y corrección de tesis
02	UCV	Docente	Ate	3 años	Jurado en sustentación de título profesional
03	IPAE	Docente	Monterrico	6 años	Jurado en sustentación de trabajos de investigación

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

LUIS FEDERICO BUSO
PSICÓLOGO

05 de agosto de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Campos Yábar, Sissy E.

DNI: 40899312

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología Educativa	2000-2005
02	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría en Fonoaudiología	2008-2010

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	Docente	Ate y Lima Norte	2017, 2018 y 2020	Docencia Universitaria – Tiempo Parcial
02	Universidad Marcelino Champagnat	Docente	Surco	2018 -2019	Docencia Universitaria – Tiempo Parcial

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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. Sissy E. Campos Yábar
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 13042

05 de agosto de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Yolanda, Mori Hoiguín

DNI: 06285885

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	PSICOLOGÍA CLÍNICA - EDUCATIVA	1987 I – 1992 I
02			

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	DOC. TIEMPO PARCIAL	ATE	2017 I 2021 I	DOCENTE ASESOR DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN LA ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA
02					
03					

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



05 de agosto de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Medina Oviedo, Samantha

DNI: 43141514

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Mg. Comportamiento Organizacional y RR. HH	2009-2011
02	Universidad Católica de Santa María	Lic. Psicología	2002-2006

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 Cesar Vallejo	Docente	Lima	2013-2021	Docencia
02					
03					

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



05 de agosto de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Vega Pérez, Nelly Flor de María

DNI: 08741492

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología-Educativa	5 años y un año de prácticas pre profesionales
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USMP	Docente	Escuela de Psicología sede Lima	20 años	Psicóloga en servicio psicopedagógico y docente de pre grado
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **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
Psicóloga
Mg. Nelly Flor de María Vega Pérez
DNI 08741492

05 de agosto de 2022

Anexo 10: Validez de contenido de la Escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall por medio del Criterio de jueces para validez de Contenido por el Coeficiente de V. de Aiken

Ítems	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V DE AIKEN
	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	J1	J2	J3	J4	S	V	
item 1	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	0	0	1	0	1	0.25	0.63
item 2	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	0	3	0.75	0.88
item 3	1	1	1	1	4	1.00	0	1	1	1	3	0.75	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 4	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 5	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 6	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 7	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 8	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 9	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 10	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 11	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 12	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	0	1	1	0	2	0.50	0.75
item 13	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 14	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
item 15	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1	1	1	1	4	1.00	1.00
					V	1.000					V	0.982					V	0.892	0.946



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA ESTE, 2022", cuyos autores son SOLIS CERNA LORENA BEATRIZ, ATAUCUSI ALARCON RICHARD DACIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

LIMA, 24 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 15- 08-2022 09:08:24

Código documento Trilce: TRI - 0366171