



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Validez y confiabilidad de la escala capital psicológico (CAPPSI) en
entidades públicas de la provincia de Huamachuco

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Orbegoso Ulloa, Anita Yasmin (orcid.org/0000-0002-3202-2568)

Ramos Martínez, Yamali (orcid.org/0000-0001-9763-009X)

ASESORA:

Dr. Azabache Alvarado, Karla Adriana (orcid.org/ 0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a las personas que nos apoyaron en el transcurso de formación académica, como nuestros padres, quienes nos dan un sustento emocional, afectivo y económico para el cumplimiento de nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra asesora por acompañarnos en el transcurso de la realización de esta investigación. Así como a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de seguir creciendo en base a las herramientas que nos otorgan.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Correlaciones entre dimensiones de la escala de capital psicológico.....	22
Tabla 2: Análisis descriptivos de los 16 ítems de la escala de capital psicológico (CAPPPI).....	24
Tabla 3: Análisis factorial confirmatorio de la estructura original con 16 ítems de la Escala de capital psicológico (CAPPPI).....	26
Tabla 4: Confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de omega de la Escala de capital psicológico.....	25
Tabla 5: Matriz de operacionalización de la variable capital psicológico.....	33

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi), Tomándose como muestra a 400 trabajadores de entidades públicas de la provincia de Huamachuco, con una edad entre 25 a 60 años. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta. Los resultados obtenidos mediante el uso del análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvieron índices de ajuste comparativo como el TLI (0.93), y CFI (0.94), y los índices de error obtenidos son RMSEA (0.05) Y SRMR (0.04), Asimismo en la confiabilidad mediante el coeficiente de Omega se reportó índices entre 0.65 (resiliencia) a 0.83 (esperanza — autoeficacia). Se concluye que el instrumento muestra una adecuada validez y confiabilidad.

Palabras Clave: Capital psicológico, CapPsi. Validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the validity and reliability of the Psychological Capital Scale (CapPsi), taking as a sample 400 workers from public entities in the province of Huamachuco, with an average age of 25 to 60 years. A non-probabilistic demonstration was carried out for convenience, the technique obtained for data collection was the survey. The results obtained through the use of confirmatory factor analysis, where comparative fit indices such as the TLI (0.93) and a CFI (0.94) were obtained, and the error indices obtained are RMSEA (0.05) and SRMR (0.04) Likewise, in reliability through the Omega coefficient, indices between 0.65 (resilience) and 0.83 (hope - self-efficacy) were reported. It is concluded that the instrument shows adequate validity and reliability.

Keywords: psychological capital, hope, resilience, optimism, self-efficacy, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se preocupan por obtener mayor capital económico, descuidando el bienestar psicológico de cada colaborador, desde antes la psicología buscaba mejorar los problemas emocionales de los seres humanos, que pueden ser considerados como perjudiciales en las actividades que pueden desarrollar en su vida cotidiana.

Csikszentmihalyi y Seligman (2000) explica que la psicología se ha orientado en buscar soluciones a diversos problemas los cuales afectan de manera negativa a salud de la persona. Es ahí donde la psicología positiva emerge a dar un cambio en las aptitudes positivas que cada persona tiene

Por lo antes mencionado Luthans et al (2007) refiere que el capital psicológico es un concepto reciente que nos va a permitir, conocer el desarrollo psicológico positivo de cada persona según diferentes componentes ayudando afrontar problemas y diversidades para alcanzar el éxito. Del mismo modo, Avey et al. (2010) el capital psicológico vendría a ser un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano, el cual va a permitir atribuciones que ayuden a cumplir objetivos de nuestra vida cotidiana.

Según Hernández (2020) en las organizaciones el capital psicológico es de gran importancia debido a que mientras este sea positivo, mayor será la probabilidad de que se aumente la motivación y la satisfacción laboral, logrando como resultados mayor productividad. De esta manera, se verá disminuido los problemas psicosociales y el ausentismo laboral.

Asimismo, Miguel (2016) indica que el capital psicológico tiene una relación directa con los resultados de la empresa, favoreciendo a los aspectos fundamentales de la organización, debido a que aumentara la productividad, los trabajadores se sentirán identificados con la organización, aumentaran la efectividad en la toma de decisiones, disminuirá el estrés laboral y los problemas organizacionales. Entonces si el capital psicológico marca la diferencia en las organizaciones esto

ayudara a fortalecer y desarrollar sus capacidades y habilidades de los trabajadores.

Por lo anteriormente mencionado, es importante medir la variable ante la necesidad de percibir cómo es que se presenta en la provincia de Huamachuco debido a la inexistencia de datos actuales. Y, para que esto se lleve a cabo, se debe ejecutar una medición precisa de la variable, en la que respalde una confiabilidad y validez que otorgue a los investigadores la convicción de hallar en el instrumento, una herramienta idónea para su aplicación y así, incrementar los estudios e intervenciones pendientes. Asimismo, es importante ser medida en trabajadores de una empresa debido a que es una variable no muy estudiada

Es así que se realizó una revisión de instrumentos utilizados en la medición de la variable investigada con el fin de identificar a aquel de mayor fiabilidad para la obtención de datos sobre la problemática en mención. Se analizó el cuestionario del capital psicológico PCQ el cual consta de 24 ítems dividida en 4 dimensiones con 6 ítems cada una, en el que la confiabilidad de sus dimensiones oscila entre .56 y .73, por lo que se puede inferir que no cuenta con los niveles de confiabilidad aceptables. De igual manera se encontró el cuestionario de Inscap el cual consta de 36 ítems, con 4 dimensiones, en el cual la confiabilidad de sus dimensiones se encuentra entre 0.43 a 0.74, se podría decir que sus niveles de confiabilidad no son aceptables, además es una prueba que tiene muchos reactivos lo cual tomaría más tiempo para su aplicación y evaluación.

Para ello, luego de la revisión de los instrumentos antes mencionados, se analizó la escala de capital psicológico CapPsi referente a ello Omar et al (2014), realizaron su investigación, el diseño y la validación de la Escala de Capital Psicológico para organizaciones para su aplicación en mayores de 18 años, este cuestionario está conformada por 16 reactivos dividida en 4 dimensiones. Las dimensiones del instrumento cuentan con una consistencia interna por que oscila entre 0.79 al 0.91, por tanto, se puede afirmar que la escala cuenta con niveles de confiabilidad

aceptables y favorables para su aplicación en este grupo etéreo. Además, la aplicación en menos tiempo y la facilidad de calificación.

Teniendo en cuenta la problemática del presente estudio, se planteó la interrogante ¿Cuál es la validez y confiabilidad de la escala Capital Psicológico en entidades públicas de la provincia de Huamachuco?

Ante ello, se considera relevante justificar la realización de la investigación, que permite determinar la validez y confiabilidad de la Escala capital psicológico en entidades públicas, presentando datos de confiabilidad del instrumento en la población mencionada para su posterior aplicación. Además, el estudio es conveniente para los futuros investigadores que trabajarán con la variable descrita en una población de características similares, ya que contarán con un antecedente actual que les permitirá comparar los resultados de sus investigaciones. Así mismo, respecto a su relevancia social, beneficiará a los investigadores porque facilitará la medición de la variable y el acceso al conocimiento del proceso para la obtención de propiedades psicométricas. De igual manera, resuelve problemas prácticos en la realidad actual, favoreciendo tanto a los especialistas en salud mental y a las empresas trujillanas, porque existirá un instrumento confiable para evaluar el nivel de capital psicológico dentro de las organizaciones con el fin de identificar los factores a mejorar. A nivel teórico, los resultados de la investigación permiten apoyar lo sostenido por la teoría de la psicología positiva, que se basó el autor para crear el cuestionario. Finalmente, el aporte metodológico del estudio es la validación de una escala que posibilita la evaluación de la variable en adultos de Huamachuco.

En base a ello, se estableció determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) en entidades públicas de la provincia de Huamachuco.

Así mismo, se planteó como objetivos específicos de establecer las evidencias de validez en base a la estructura interna de la escala CapPsi e identificar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales y locales, que facilitaron una mejor comprensión sobre los estudios que se vienen realizando con la Escala Cappedsi.

Placido (2020) realizó su investigación con el objetivo de analizar las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de capital psicológico, con una población de 450 colaboradores entre hombres y mujeres con edades de 20 a 60 años, de igual manera con un contrato no menor de 3 años de la municipalidad de Pacasmayo; a los que se aplicó el cuestionario de CAPPEDSI, obteniendo resultados de validez basada en el contenido en los criterios de relevancia, claridad y coherencia ($V_o > .50$); y con índices comparativos ($CFI = .98$, $TLI = .97$) y cargas factoriales (cf desde .46); y la confiabilidad obtenida por los factores de la escala de capital psicológico alcanzó valores en un rango de .84 (Esperanza), .84 (autoeficacia) y .89 (resiliencia), por lo que se concluye que el instrumento cuenta con la idoneidad para medir el capital psicológico.

Avalos y Leo (2019) realizaron su investigación con su objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Capital Psicológico de una empresa pública de la provincia de Trujillo. La investigación es de tipo instrumental y se trabajó con una población de 244 trabajadores. Como resultados se pudo evidenciar la estructura interna, mediante el uso del análisis factorial confirmatorio, obteniendo datos a través de índices de ajuste comparativo como el $TLI = .91$, y un $CFI = .93$, unos índices de error como $RMSEA = .068$ y $S-RMR = 0.59$. Por otro lado, se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna de $\omega = .86$ para el modelo Factor General de segundo orden. Donde concluyeron que la escala presenta adecuados índices de ajuste, lo cual se podría decir que este cuestionario es recomendable aplicar en próximos estudios.

Omar, et al (2014) en su investigación que tuvo como objetivo el desarrollo y validación de una escala para medir capital psicológico en

adultos. La población que emplearon fue de 382 empleados, se estudiaron la validez factorial exploratoria y confirmatoria; donde se obtuvieron datos a través del índice de ajuste de comparativo como el TLI=89, un CFI=92 y un GFI=90. De igual manera un índice de error de RMSEA = .07. Por otro lado se obtuvo confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo resultados como: esperanza (87), optimismo (91), resiliencia (84) y autoeficacia (79). Lo que demuestra que existe una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que integran el nuevo instrumento lo cual revela que está satisfactoria consistencia interna, se puede concluir que la escala diseñada es un instrumento confiable para la medición del CapPsien el lugar de trabajo.

. Luthans (2002) se basó en la psicología positiva, la cual Seligman (2005) la define como un estudio científico de todas las buenas experiencias, características positivas de los individuos, organizaciones que facilitan su desarrollo y ayudan a los programas a mejorar la calidad de vida del individuo, ayudando a prevenir y reducir enfermedad mental. Asimismo, cuando estudiamos las fortalezas y virtudes que poseen las personas, es posible conocer las principales motivaciones y competencias de cada individuo.

Para Seligman y Csikszentmihalyi (2000) la Psicología Positiva es un vocablo que abarca diversas teorías e investigaciones concretas relacionadas aquello que permite que la vida sea más agradable. Esto quiere decir que la Psicología Positiva más que ser una teoría, se convierte en un enfoque que permite tomar diversas teorías y métodos, priorizando aquellos o aquellas con un principio científico; en otras palabras, modelos teóricos que han sido sometidos a pruebas concretas. Sheldon y Kasser (2001) comentan que desde un abordaje científico la psicología positiva busca entender todas las emociones positivas que ayudan a incrementar ciertas fortalezas y virtudes de cada una de los trabajadores promoviendo su bienestar humano y la búsqueda de la excelencia.

El capital psicológico, es un fenómeno de marcada relevancia por los líderes del recurso humano, conocer lo que el fenómeno señala aportaría, en mejorar la perspectiva que se tiene de los colaboradores, hasta el crecimiento de la organización, desde un foco positivo de la vida organizacional. Por otro lado, generara un valioso aporte en la reducción de los efectos nocivos del agotamiento emocional, la despersonalización y el burnout o mejorar la satisfacción de los colaboradores (Gómez- Perdomo, MenesesHigueta y Palacios-Montes, 2017).

Respecto a la definición del capital psicológico Luthans et al (2007) refiere que el capital psicológico vendría a ser un constructo de gran relevancia el cual da una valoración positiva de las circunstancias y probabilidades de tener éxito basado en el esfuerzo de cada trabajador el cual hace que su confianza aumente generando una probabilidad de éxito en tareas difíciles que se le puede asignar. De igual manera el capital psicológico fomenta que exista una mayor participación y comunicación entre trabajadores de una empresa el cual será de beneficio para la productividad de la misma.

Para Nicolau (2018) el capital psicológico es un grupo de factores que nos van a permitir aprender, protegernos y cómo poder sobrevivir en un entorno laboral; de igual manera son procesos que nos van a ayudar a que generemos nuestras propias fortalezas. Este proceso de desarrollo se caracteriza por tener autoeficacia, optimismo, perseverancia y resiliencia. Así mismo es importante porque nos va a permitir tener la capacidad de innovar, arriesgar y crear ambientes positivos más adaptables al cambio

En cuanto a la primera dimensión resiliencia, que se basa en la capacidad para superar momentos adversos y ser capaz de sobresalir de manera exitosa ante esas circunstancias (Begoña, 2006). De igual manera Luthans (2002). Define la resiliencia como la habilidad de una persona para reponerse frente a adversidades, problemas, conflictos, fracasos, o incluso cambios positivos, progresos e incremento de responsabilidades. Lo cual esto se podría considerar como un recurso clave para la

adaptación y bienestar en los trabajadores dentro de las organizaciones que presentan diferentes problemas de estrés y ansiedad. Por otro lado, (Fredrickson, et al, 2003) comenta que las personas que tienen sus niveles de resiliencia experimentan más emociones positivas ya que esta habilidad rechaza toda adversidad, se podría decir que ellos están preparados para tratar con estímulos estresantes que puedan ocurrir dentro del trabajo y ayudara en su productividad.

La dimensión esperanza, Luthans y Norman (2005) lo definen como un estado motivacional de manera positiva basada en sensaciones de éxito entendida como la energía para cumplir las metas que deseas a futuro. En lo que concierne a la dimensión optimismo para Scheier y Carver (1985), se define como una actitud que permite juzgar de manera positiva las diferentes situaciones de la vida diaria que cada ser humano se ve expuesto, lo cual facilita afrontar, situaciones complejas o adversas, también frente a conflictos y fracasos.

La dimensión autoeficacia Bandura et al (1997) se considera a aquellos pensamientos de los trabajadores que influyen en la capacidad de organizarse y ejecutar los cursos de acción los cuales permitan alcanzar su rendimiento deseado para poder conseguir determinados logros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se caracteriza por ser aplicada. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que busca el uso de conocimientos con la finalidad de aplicarlos para poder satisfacer necesidades determinadas y proporcionar soluciones. Así mismo, es de tipo psicométrica, pues está orientada a determinar las características psicométricas de validez y confiabilidad del constructo con el fin de corroborar si el test o su adaptación es veraz y generalizable para su aplicación en una nueva realidad o población acorde al actual contexto. (Argumedo et al, 2016). Asimismo, el diseño investigación es no experimental, puesto que se ejecutó sin manipulación de las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** Según Luthans y Youssef (2004), capital psicológico es un estado de desarrollo psicológico positivo de cada individuo, caracterizado por componentes: Autoeficacia, Optimismo, Esperanza y Resiliencia. Así mismo, es un proceso activo de mayor escala en términos de capital humano y social, con la orientación de promover la mejora de las habilidades y con ello la competencia laboral (Luthans et al, 2005)
- **Definición operacional:** Está dada por los puntajes de 16 ítems los cuales se relacionan con las 4 dimensiones del mismo. Con una calificación basada en la escala de tipo Likert.
- **Indicadores:** Autoeficacia, capacidad que tenemos para organizar y ejecutar acciones requeridas que producirán buenos logros y excelentes resultados(Azanza et al.,2014).

Optimismo, capacidad y habilidad que tienen las personas para obtener buenos resultados frente a diferentes situaciones manteniendo una buena perspectiva hacia el futuro (Carver et al, 2005).

Esperanza, capacidad de motivación que tienen las personas de percibir y encontrar diferentes vías para poder lograr sus objetivos o metas trazadas (Salanova, 2008).

Finalmente, tenemos la resiliencia, capacidad que tienen las personas para afrontar mejor los cambios, adversidades y riesgos, fomentando con esto el progreso y mayor responsabilidad (Luthans y Youssef, 2004).

Escala de medición: Es de intervalo, para esto Alarcón (2008) señala que esta escala presenta intervalos numéricos iguales entre los valores atribuidos a los objetos, relativos a la magnitud del atributo que se está midiendo.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Arias-Gómez et al (2016) sostienen que la población de estudio es la agrupación de componentes que se encuentra definida, limitada y accesible, la cual cumple con diversos criterios preestablecidos y constituirá un referente para determinar la muestra. Es así que la población estudiada estuvo conformada por trabajadores del área administrativa de diferentes turnos (mañana y tarde) de las entidades públicas de la provincia de Sánchez Carrión.

La muestra hace referencia a una parte representativa de la población investigada de la cual se recogerán datos, tiene que ser definida y delimitada de manera precisa y con anticipación (Hernández et al., 2014). Por lo que la muestra está constituida por 403 trabajadores con 53% de sexo masculino y el 47 del sexo femenino con un rango de edad de 25 a 35 (51%), 36 a 45 (49%) y de 46 a 60 de las entidades públicas de la provincia de Sánchez Carrión. El número de personas que integran la muestra se estableció en base a lo expuesto por Hernández et al. (2014) los cuales explican que la muestra en departamento o provincia de un país o algún municipio o región, son más pequeñas, con rangos de 400 a 700 individuos.

Criterios de inclusión:

- Adultos con edades que oscilan entre 25 y 60 años
- Trabajadores de entidades públicas.
- Trabajadores que se desempeñen en el área administrativa.
- El tipo de contrato que tiene cada empleado con la empresa, independientemente de que sea indefinido o de duración determinada.
- Colaboradores con secundaria completa

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no deseen participar, es decir que no llenen el consentimiento informado
- Cuestionarios con datos incompletos.

Se llevará cabo el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la elección de los individuos de estudio depende de características y criterios que los investigadores consideran oportuno para realizar en la investigación (Hernández et al., 2014), en el que posibilita la selección de sujetos accesibles que estén de acuerdo en formar parte del estudio, teniendo en cuenta la proximidad y accesibilidad de los casos para los investigadores (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar en esta investigación será la encuesta, la cual según García et al (1993) es un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación ayudando a recoger y analizar diferentes datos de muestras de una población, del que se pretende explorar, predecir y explicar diferentes características.

Como instrumento se utilizó la escala de capital psicológico (capPsi). Para la creación del cuestionario Luthans (2007) se basó en la psicología positiva, donde estuvo conformada por tres fases metodológicas. La primera fase fue una revisión minuciosa del capital psicológico, resiliencia,

optimismo, autoeficacia y esperanza, en lo cual elaboraron 48 ítems, los cuales fueron sometidos a la evaluación por expertos, eliminando 10 ítems.

En la segunda, la escala fue aplicada a un grupo de estudiantes que laboraba en diferentes provincias de Santa Fe, a través de esta prueba fueron eliminados 8 ítems quedando 30 ítems,

Luego Omar, Salessi y Urtega (2014) adaptaron el cuestionario en el país de Argentina, con el objetivo de medir capital psicológico en adultos. Esta escala incluye 16 ítems, que se pueden aplicar individualmente o en grupos. Este es tipo Likert y sus respuestas se califican de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). Además, también mide dimensiones, que son: Resiliencia con ítems; 1, 2, 3 y 4 donde explican cómo se pueden desarrollar las habilidades para superar las adversidades. El optimismo también tiene los ítems 5, 6, 7 y 8; explica un conjunto de expectativas con respecto a la ocurrencia de eventos favorables. La Esperanza con ítems; 9, 10, 11 y 12, lo que le permite distinguir diferentes caminos para lograr una meta u objetivo deseado. Finalmente tenemos la dimensión autoeficacia, con elementos; 13, 14, 15 y 16, para explicar la certeza que tiene la persona sobre sus habilidades para activar la motivación.

Con respecto a la confiabilidad en la investigación de Omar, et al (2014) se puede evidenciar que obtuvieron una confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente Alpha, obteniendo resultados como: esperanza (87), optimismo (91), resiliencia (84) y autoeficacia (79). Lo que demuestra que existe una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que integran el nuevo instrumento lo cual revela que está satisfactoria consistencia interna, se puede concluir que la escala diseñada es un instrumento confiable para la medición del CapPsi en el lugar de trabajo.

De igual manera, se estudió la validez a través del análisis factorial exploratorio, que tuvo como resultados en Resiliencia con una varianza compartida de 16.50%, en Optimismo una varianza compartida de 15.75%,

en Autoeficacia una varianza compartida de 14.80% y en Esperanza una varianza compartida de 12.68%. cargas factoriales

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se realizó un análisis de la variable (capital psicológico), así como del instrumento que se utilizó.

Así mismo, se realizó el envío de la solicitud de autorización a los altos mandos de las entidades públicas de Huamachuco, para aplicar el instrumento con el respaldo de la universidad, además se hizo las coordinaciones correspondientes para que los colaboradores puedan responder el cuestionario de una manera adecuada.

Una vez otorgado el permiso, se dio inicio con la digitalización de un formulario virtual mediante Google Forms para obtener los datos requeridos, el cual estuvo constituido por 5 secciones: la primera consistió en una breve presentación de la investigación, donde se dio a conocer a los participantes que es de manera voluntaria y su identidad se mantendrá en privado, en la segunda sección se colocó el consentimiento informado (ver anexo 3) para corroborar su participación en la investigación, en la tercera sección, se recaudó datos personales de los participantes, en la cuarta sección se dio las instrucciones correspondientes y las preguntas que deben responder, vale señalar que todas las preguntas estarán configuradas como obligatorias de tal manera que se evite preguntas sin responder, como también, la edad y el lugar fueron configurados según los criterios establecidos para la ejecución de la investigación. Y finalmente en la sección 5 se agradece por su participación.

Después, se difundió el instrumento de manera virtual por medio de la red social de WhatsApp. La recolección de las respuestas al formulario se realizó por dos meses hasta completar la muestra. Una vez finalizada la recolección de datos, la base de datos fue exportados a un formato Excel y para dar pasela ejecución de los análisis estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Después de aplicar el cuestionario, se pasó a elaborar la base de datos, luego mediante el uso del programa Jamovi 2.3.13, se hizo el análisis de los datos para así obtener los resultados de validez interna de la escala del Capital Psicológico (CapPsi), de tal manera que cumplimos con nuestro primer objetivo específico. Se utilizó el análisis factorial confirmatorio y del método máxima verosimilitud, se esperó que el CFI, se encontrara superior al 0.90, para ser considerado aceptable, lo cual Martínez et al. (2012) comentan que un valor por encima del 0.90 indica que tiene un buen ajuste del modelo; asimismo, el GFI, debió encontrarse >90 esto lo podemos corroborar con Hooper et al, (2008), donde indica que como umbral mínimo para un buen ajuste debe situarse como >90, si son valores menores se tomar alguna acción para mejorarlo. Por otro lado, el RMSEA se esperó que esté por debajo del 0.08, lo cual lo pudimos contrastar con Escobedo et al. (2016). En lo que concierne al TLI se esperó tener un valor mayor al 0.90, puesto que Xia & Yang (2019) lo consideran adecuado.

En cuanto a las cargas factoriales se buscó que los valores sean mayores a 0.30, ante ello Costello y Osborne (2005) indican que las cargas factoriales deberán estar por encima de los 0.30

Por último, en lo que concierne a la confiabilidad se esperó obtener un coeficiente de Omega ≥ 65 , debido a que, Katz (2006), quienes sostienen que los valores obtenidos deben ubicarse entre 0.65 y 0.90 para considerarse aceptables

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación tendrá en cuenta principios éticos y morales, teniendo en cuenta que todo el contenido recolectado ha sido citado por diferentes autores respetando sus derechos. De esta manera, el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), menciona que al realizar una investigación se debe contar con un consentimiento informado de la población elegida por lo que, es necesario proteger el bienestar de los participantes frente a los

riesgos que puedan surgir. Además, si los resultados de la investigación realizada no son los esperados, se debe evitar la falsificación o el plagio. Asimismo, los criterios éticos que consideraremos incluyen: el principio de beneficencia, mediante el cual se asegura a los posibles encuestados información oportuna sobre los beneficios de participar en una investigación. (Grove & Gray, 2019)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlaciones entre dimensiones de la escala del Capital Psicológico

Dimensiones Original 4d, 16i	Estimador	Dimensiones Reespecificadas 3d, 16i	Estimador	Dimensiones Reespecificadas 3d, 16i	Estimador
Resiliencia	Resiliencia	Resiliencia	Resiliencia	Resiliencia	Resiliencia
	Optimismo	0.78	Optimismo	Optimismo	0.78
	Esperanza	0.78	Optimismo- Esperanza	Esperanza- Autoeficacia	0.73
Optimismo	Autoeficacia	0.65	Optimismo- Esperanza	Optimismo	Optimismo
	Optimismo	0.65	Autoeficacia	Esperanza- Autoeficacia	0.88
	Esperanza	0.95	Optimismo- Autoeficacia	Esperanza- Autoeficacia	0.88
Esperanza	Autoeficacia	0.80	Autoeficacia	Autoeficacia	0.89
	Esperanza	0.80	Autoeficacia	Autoeficacia	0.89

Autoeficaci	Autoeficacia	0.95
a	Autoeficacia	

En lo que concierne a la tabla 1, en el primer modelo se puede evidenciar las correlaciones entre dimensiones, donde en las dimensiones de optimismo y esperanza se encuentran valores por encima de los 0.90, asimismo, en esperanza y autoeficacia. Ante ello se realizó un segundo modelo utilizando una dimensión con 16 ítems, debido a que el modelo original presentaba mucha colinealidad. En el tercer modelo se puede demostrar que las correlaciones son adecuadas debido a que sus valores están por debajo del 0.90. De igual manera en el cuarto modelo se evidencia valores por debajo del 0.90 indicando que las correlaciones son las adecuadas.

Tabla 2

Análisis descriptivo de los 16 ítems de la escala de Capital Psicológico (CAPPSI)

Factor	Ítems	Cargas Factoriales original 4d, 16i	Ítem	Cargas Factoriales Preespecificado (1d, 16)	Factor	Ítems	Cargas Factoriales Preespecificado (3d, 16i)	Factor	Ítems	Cargas Factoriales Preespecificado (3d, 16i)	
Resiliencia	re01	0.35	Capital Psicológico	re01	0.30	Resiliencia	re01	0.35	Resiliencia	Re01	0.39
	re02	0.43		re02	0.34		re02	0.44		re02	0.43
	re03	0.39		re03	0.31		re03	0.39		re03	0.39
	re04	0.48		re04	0.40		re04	0.48		re04	0.49
Optimismo	op05	0.42		op05	0.40	Optimismo-esperanza	op5	0.40	Optimismo	op05	0.42
	op06	0.49	op06	0.45	op6		0.45	op06		0.48	
	op07	0.54	op07	0.51	op7		0.52	op07		0.54	
	op08	0.44	op08	0.43	op8		0.44	op08		0.44	
Esperanza	es09	0.46		es09	0.46		es9	0.47	Esperanza-Autoeficacia	es09	0.46
	es10	0.46	es10	0.46	es10	0.47	es10	0.46			
	es11	0.47	es11	0.46	es11	0.47	es11	0.47			

	es12	0.44	es12	0.4		es12	0.44	es12	0.46
				7					
				4					
Autoefica	au13	0.46	au13	0.4	Autoefica	au13	0.47	au13	0.45
cia				4	cia				
	au14	0.45	au14	0.4		au14	0.44	au14	0.43
				1					
	au15	0.45	au15	0.4		au15	0.45	au15	0.43
				1					
	au16	0.47	au16	0.4		au16	0.47	au16	0.45
				3					

En la tabla 2 se observa la distribución de los ítems, de la escala del Capital Psicológico, presentando las cargas factoriales de cada dimensión, en el primer modelo se tomó en cuenta las 4 dimensiones de acorde a la propuesta original, en lo que concierne a la resiliencia que tiene 4 ítems, donde las cargas son de 0.35 a 0.48; en la dimensión optimismo que tiene 4 ítems, sus cargas son de 0.42 a 0.54; en la dimensión de esperanza con 4 ítems, sus cargas son de 0.44 a 0.46 y por último la dimensión de autoeficacia con 4 ítems, las cargas son de 0.45 a 0.47. también, se realizó un segundo modelo, con una sola dimensión de 16 ítems, la cual sus factoriales son de 0.30 a 0.51. de igual manera se realizó un tercer modelo el cual estuvo conformado por 3 dimensiones, donde la primera dimensión de resiliencia que tiene 4 ítems, sus cargas son de 0.35 a 0.48, en las dimensiones de optimismo-esperanza con 8 ítems, sus cargas son de 0.40 a 0.52 y en la dimensión de autoeficacia con 4 ítems, las cargas son de 0.44 a 0.47. por último se realizó un cuarto modelo que está conformado por tres dimensiones, donde en la primera dimensión de resiliencia con 4 ítems, sus cargas son de 0.39 a 0.49, en la dimensión de optimismo con 4 ítems, sus cargas son de 0.42 a 0.54 y en la dimensión de esperanza -autoeficacia, sus cargas son de 0.43 a 0.47.

Tabla 3

Análisis factorial confirmatorio de la estructura original con 16 ítems de la Escala de capital psicológico (CAPPSI).

Modelo	χ^2	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	AIC
Original (4d 16i)		0.95	0.94	0.04	0.05	1273
Reespecificado (1d,16i)		0.91	0.90	0.05	0.06	1280
Reespecificado (3d,16i)		0.94	0.93	0.04	0.05	1274
Reespecificado (3d,16i)		0.94	0.93	0.04	0.05	1274

Nota: CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo, TLI= Índice de Tucker-Lewis, SRMR=Raíz media estandarizada residual cuadrática y RMSEA= Error cuadrático de la aproximación

En cuanto a la tabla 3, se puede observar el análisis factorial confirmatorio del modelo original con cuatro dimensiones y 16 ítems de la escala, donde se encontraron los siguientes índices de ajuste: el CFI (0.94), donde se considera aceptable; el TLI (0.93) el cual es aceptable. El SRMR (0.04) y el RMSEA (0.05) los cuales se consideran adecuados. En el modelo reespecificado de una dimensión y 16 ítems se obtuvo los siguientes índices de ajustes: el CFI, (0.91), TLI (0.90), SRMS (0.05), RMSEA (0.06), donde se consideran aceptables. En el tercer modelo Reespecificado de 3 dimensiones y 16 ítems, se encontraron los siguientes índices de ajuste: el CFI (0.94) el cual es considerado aceptable; el TLI 0.93) el cual es aceptable. El SRMR (0.04) y el RMSEA (0.05) los cuales son considerados aceptables. Y por último en el último modelo se obtuvieron los siguientes índices de ajuste: CFI (0.94) el cual se considera aceptable; el TLI (0.93) el cual es aceptable. El SRMR (0.04) y el RMSEA (0.05) a lo que se les considera aceptables.

Tabla 4

Confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de omega de la Escala de capital psicológico.

Modelo	Dimensiones	Coefficiente ω	Nº de elementos
Original (4d,16i)	Resiliencia	0.65	4
	Optimismo	0.72	4
	Esperanza	0.72	4
	Autoeficacia	0.73	4
Reespecificado (1d,16i)	Capital Psicológico	0.88	16
Reespecificado (3d,16i)	Resiliencia	0.65	4
	Optimismo Esperanza	0.83	8
Reespecificado (3d,16i)	Autoeficacia	0.73	4
	Resiliencia	0.65	4
	Optimismo	0.72	4
	Esperanza- Autoeficacia	0.83	8

En la tabla 4, se observa la confiabilidad por consistencia interna en cuanto a sus dimensiones, donde la confiabilidad es aceptable, debido a que su coeficiente de Omega es de 0.65 a 0.75. Por otro lado, en el modelo Reespecificado de una sola dimensión, se puede observar una confiabilidad de 0.88 el cual es aceptable. Así mismo se realizó un tercer modelo de tres dimensiones y 16 ítems, donde se obtuvo un coeficiente de omega de 0.65 a 0.83, demostrando una confiabilidad aceptable. Por último, se realizó un cuarto modelo de tres dimensiones y 16 ítems obteniendo como coeficiente de omega de 0.65 a 0.83 el cual se considera aceptable.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, el capital psicológico es un concepto nuevo para las empresas, el cual es de gran importancia ya que va a dar mejor calidad de vida, bienestar y satisfacción a los trabajadores de una organización. Para ello, al pasar el tiempo se han desarrollado diferentes escalas donde ayudan a medir y detectar su presencia en los colaboradores. Entre los diferentes instrumentos encontramos la escala del capital psicológico (CAPPPI) que fue diseñada y validada por Omar et al (2014). Por los estudios ya realizados, ha demostrado tener adecuada validez y confiabilidad en países extranjeros y en algunos entornos a nivel nacional, pero no se ha logrado realizar investigaciones en empresas de la zona sierra.

Ante ello, se ha planteado el objetivo de determinar la validez y confiabilidad de la escala del capital psicológico CAPPPI en entidades públicas de la provincia de Huamachuco.

El primer objetivo consistió en establecer las evidencias de validez en base a la estructura interna de la escala Capital Psicológico (CapPsi). Para ello, se analizó las correlaciones entre dimensiones de la escala de capital psicológico CapPsi donde se pudo evidenciar en el primer modelo (modelo original), que existe alta colinealidad entre las dimensiones de optimismo con esperanza y esperanza con autoeficacia con un puntaje de 0.95. Según Arias (2008), los puntajes de correlación deben ser menores a 0.90, es por eso, que se optó por realizar un segundo modelo, que sería el unidimensional. Luego se realizó un tercer modelo con 3 dimensiones y 16 ítems, donde se agrupó las dimensiones optimismo - esperanza, lo que permitió que disminuyan las correlaciones entre dimensiones, no mostrando colinealidad entre las dimensiones obteniendo puntajes menores al 0.90. De igual manera, se trabajó un cuarto modelo agrupando las dimensiones autoeficacia-esperanza, se reflejó resultados similares al modelo anterior.

Asimismo, se analizó las cargas factoriales del modelo original, constituido por 4 dimensiones: resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia; donde se obtuvo puntajes entre 0.35 a 0.54, las cuales se

consideran aceptables; Costello y Osborne (2005) menciona que una carga factorial debe ser mayor al 0.30, ya que índices menores no permiten una adecuada medición del constructo a través del ítem. De igual manera, al reespecificar el modelo bajo un constructo unidimensional se obtuvieron cargas factoriales de 0.30 a 0.51, indicando que sus puntajes son adecuados. Al realizar el tercer modelo Reespecificado, con 3 dimensiones resiliencia, optimismo-esperanza y autoeficacia de obtuvo cargas factoriales de 0.35 a 0.52, considerándose adecuadas. Finalmente se realizó el cuarto modelo Reespecificado que está constituido por 3 dimensiones: resiliencia, optimismo, esperanza-autoeficacia obteniendo cargas factoriales de 0.39 a 0.54 siendo aceptables. Según los resultados obtenidos de los cuatro modelos, nos podemos dar cuenta que el modelo cuatro es el que presenta mayores puntajes en relación a los tres modelos anteriores.

De igual manera, se realizó el análisis global a través de los índices de ajuste; en el modelo original, de las 4 dimensiones y 16 ítems, los índices de ajuste mostraban que el CFI (0.95) se encuentra superior al 0.90, que según Martínez et al. (2012) lo consideran como el valor mínimo. El TLI (0.94) evidenció ser $>.90$, según Xia & Yang (2019) lo consideran aceptable. El SRMR (0.04) fue menor a 0.08, dato indicado como máximo, por Flores-Flores et al. (2017) y el RMSEA (0.05) fue menor .08, valor presentado como máximo por Escobedo et al. (2016).

En el modelo reespecificado unidimensional, se realizó el mismo procedimiento en el cual se obtuvo índices de ajuste, el CFI (0.91), el TLI (0.90), el SRMR (0.05) y el RMSEA (0.06). En el tercer modelo reespecificado se obtuvieron índices de ajuste, el CFI (0.94), el TLI (0.93), el SRMR (0.04) y el RMSEA (0.05). Por último, el cuarto modelo, se obtuvo los siguientes índices de ajuste el CFI (0.94), el TLI (0.93), el SRMR (0.04) y el RMSEA (0.05), en todos los casos se consideran aceptables.

De lo antes evidenciado se observa que en cuanto a los índices de ajuste los cuatro modelos presentan puntuaciones que corroboran la evidencia basada en la estructura interna. Sin embargo, se elige el cuarto modelo

debido a que reflejó mejores cargas factoriales y ausencia de colinealidad.

Cabe indicar que en el estudio de Avalos y Leo (2019) también trabajaron modelos reespecificados, optando por el modelo unidimensional eliminando los ítems 4, 8, 9 y 10, a diferencia del presente estudio donde se opta por el modelo que integra las dimensiones esperanza — autoeficacia. Ante ello, se puede decir que los colaboradores de la provincia de Huamachuco, entiendan ambos conceptos como un constructo similar y no encuentran diferencia entre ambas dimensiones, ya que ambas hablan de confiar y usar los propios recursos en circunstancias de la propia vida.

Por otro lado, tenemos el estudio de Placido (2020) que trabajó con el modelo original de 4 dimensiones y 16 ítems, donde sus índices de ajuste comparativos alcanzaron valores que permitieron aceptar el modelo original propuesto por los autores del instrumento, pero en sus índices de ajuste absoluto no alcanzaron medidas aceptables, a diferencia de nuestro estudio, los cuatro modelos; el original y los reespecificados, tanto en índices de ajuste comparativo y absolutos, se obtuvieron puntajes aceptables.

Asimismo, en el estudio de Omar et al (2014) trabajaron con el modelo original obteniendo índices de ajuste aceptables, a diferencia del presente estudio que se tuvo que realizar diferentes modelos, optando por el cuarto modelo que presentó mejores índices de ajuste y cargas factoriales.

Para el segundo objetivo que es obtener la confiabilidad por consistencia interna de la escala del capital psicológico CapPsi, mediante el uso del coeficiente de omega. En cuanto al modelo original de 4 dimensiones y 16 ítems, los rangos alcanzados fueron entre 0.65 (resiliencia) a 0.73 (autoeficacia) acorde a Kat (2006) los datos son aceptables a partir de 0.65.

Para el segundo modelo (reespecificado unidimensional) se obtuvo una confiabilidad por consistencia interna de 0.88. En el tercer modelo reespecificado de tres dimensiones y 16 ítems, se obtuvo una

confiabilidad de 0.65 (resiliencia) a 0.83 (optimismo — esperanza). Por último, en el cuarto modelo la confiabilidad fue de 0.65 (resiliencia) 0.83 (esperanza — autoeficacia)

La investigación difiere con el estudio realizado por Avalos y Leo (2019), debido a que ellos trabajaron con un modelo unidimensional obteniendo una confiabilidad de 0.86, lo cual para Campo-Arias y Oviedo (2008), lo consideran aceptable; a diferencia de nuestro estudio que trabajamos con tres dimensiones integrando esperanza — autoeficacia donde tuvimos una confiabilidad mayor a 0.65, lo cual también es aceptable, Asimismo, en el estudio de Placido (2020), en el modelo original ellos encontraron una confiabilidad mayor a 0.75, esto difiere con nuestro estudio debido a que nosotros al reespecificar el modelo se encontró una confiabilidad menor. Al comparar el presente estudio con el de Omar et al (2014) nos podemos dar cuenta que ellos obtuvieron mejor confiabilidad (0.79).

Cabe recalcar que la confiabilidad que aun la confiabilidad se encuentra dentro de parámetros aceptables, se requiere continuar realizando estudios sobre esta propiedad psicométrica para lograr una mejor puntuación que indique una mejor precisión en la medida.

Finalmente, es importante mencionar que en esta investigación se presentaron algunas limitaciones, como el tipo de muestreo que fue no probabilístico lo que hizo que algunos participantes no pudieran ser parte de la investigación impidiendo la generalización de los resultados; asimismo, este estudio tomó como muestra solo personal administrativo de entidades públicas, por lo que otras investigaciones podrían incluir al sector privado y otros puestos.

En cuanto a las implicancias se ha hecho una contribución con el estudio de las evidencias de validez y confiabilidad de la escala para este tipo de población poco investigada, además se contaría con un instrumento adaptado a la realidad local para que sea utilizado como antecedente a futuros investigadores y requieran trabajar dicha variable. A nivel teórico, hemos podido encontrar que, para la población del presente estudio consideran que las dimensiones tienen conceptos similares, lo que

implicaría seguir investigando, pero teniendo en cuenta el factor sociocultural.

VI. CONCLUSIONES

Se analizó la validez y confiabilidad de la escala del capital psicológico Cappedi, se estudió 4 modelos siendo el cuarto modelo el que presentó mejores índices de validez y confiabilidad (3 dimensiones 16 ítems, integrando las dimensiones de esperanza y autoeficacia).

Asimismo, en las evidencias de validez basada en la estructura interna, obtenida mediante el análisis factorial confirmatorio, reflejó que el cuarto modelo presentó cargas factoriales entre 0.39 a 0.54. En cuanto a los índices de ajuste que fueron aceptable se encontró puntajes TLI (0.93), CFI (0.94), SRMR (0.04), RSMEA (0.05).

Con respecto a la confiabilidad, realizada mediante el coeficiente de Omega se obtuvo puntajes de 0.65 a 0.83 lo cual serian aceptables.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que futuros investigadores trabajen con poblaciones más amplias tomando en cuenta empresas públicas y privadas para replicar los hallazgos del presente estudio o para continuar constatando las evidencias psicométricas obtenidas hasta el momento. Así mismo también pueden trabajar con el muestreo de tipo probabilístico.

Se sugiere revisar la propuesta teórica de las cuatro dimensiones del capital psicológico, considerando elementos culturales que podrían alterar la composición de la presente propuesta.

Realizar más estudios psicométricos, en las zonas de la sierra con el fin de ampliar la aplicación del instrumento en dichas poblaciones.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2 da Ed). Universidad Ricardo Palma.
- Argumedo, D., Bárrig, P., Nóbrega, M. & Otiniano, F. (2016). *Criterios Homologados de Investigación en Psicología (CHIP): Investigaciones instrumentales Versión 2.0*. Departamento de psicología de la pontificia Universidad Católica del Perú.
https://assets.website-files.com/618ed5b1575fd9c8e7a2f3a5/61b39b39d500220874c4d19d_chip-investigaciones-instrumentales-2019.pdf
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. & 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>
- Avalos, R., & Leo, J. (2019). *Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37457>.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R y Palmer, N. (2010). Impacto del capital psicológico positivo en el bienestar de los empleados a lo largo del tiempo. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azanza, G., Domínguez, Á., Moriano, J., & Molero, F. (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>
- Carver C, Scheier M (2005) Optimism. En Snyder CR, Lopez SJ (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. Oxford, RU. pp. 231-243
- Costello, A; Osborne, J. (2005) Best practices in exploratory factor analysis.four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*: Vol. 10. <https://doi.org/10.7275/yj1-4868>

- Bandura, A., Freeman, W & Lightsey, R. (1997) Autoeficacia: el ejercicio del control. *Revista de psicoterapia cognitiva*, 13(2),334. <https://connect.springerpub.com/content/sgrjcp/13/2/166>
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125- 146. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>
- Carver, C., Scheier, M., y Segerstrom, S. (2010). Optimismo. *Clinical Psychology Reviews*, 30(7),879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006s>.
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Escobedo, M., Hernández, J., Ortega, V & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia*. 18 (55), 16-22. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Fredrickson, B., Tugade, M., Waugh, C. y Larkin, G. (2003). ¿De qué sirven las emociones positivas en crisis? Un estudio prospectivo de resiliencia y emociones después de los ataques terroristas en los Estados Unidos el 11 de septiembre de 2001.. *Journal of personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Flores-Flores, O., Lajo-Aurazo, Y., Zevallos-Morales, A., Rondán, P., Lizaraso-Soto, F. y Jorquiera, T. (2017). Análisis psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo en una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*, 34(2), 255-60. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2017.v34n2/255-260/>

- García, F., Ibañez, J., Alvira, F. (1993). *El análisis de la realidad social Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Editorial S.A. <http://metodo1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-El-analisis-de-la-realidad-social-metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion.pdf>
- Gómez-Perdomo, G., Meneses-Higuita, A. & Palacios-Montes, P. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23, 71–75, doi: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793716300550>
- Grove, S. & Gray, J. (2019). *Investigación en Enfermería: Desarrollo de la Práctica Enfermera Basada En La Evidencia*. (6° ed.). Elsevier.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). McGraw Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill
- Hooper, A., Segall, H. (2007) Radar de apertura sintética interferométrica de dispersión persistente para el análisis de la deformación de la corteza, con aplicación al Volcán Alcedo. *Galápagos. Journal of Geophysical Research*. 112(7),112. <https://doi.org/10.1029/2006JB004763>
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis* (2a ed.). Cambridge: Cambridge University Press. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=u3Uz6oIWNvAC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Katz,+M.+H.+\(2006\).+Multivariable+analysis+\(2a+ed.\).+Cambridge:+Cambridge+University+Press.&ots=pRExZUMqgh&sig=rhEzQGvyWPm4_XTxha73F8k05jM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=u3Uz6oIWNvAC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Katz,+M.+H.+(2006).+Multivariable+analysis+(2a+ed.).+Cambridge:+Cambridge+University+Press.&ots=pRExZUMqgh&sig=rhEzQGvyWPm4_XTxha73F8k05jM#v=onepage&q&f=false)
- Luisa, M (12 de diciembre de 2016).El capital psicológico en el centro de las organizaciones del futuro. SINTETIA. <https://www.sintetia.com/el-capital-psicologico-en-el-centro-de-las-organizaciones-del-futuro/>

Luthans, F. (2002). La necesidad y el significado de un comportamiento organizacional positivo. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
<https://doi.org/10.1002/job.165>

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., Norman, S. (2007). Capital psicológico positivo: medición y relación con rendimiento y satisfacción. *Personnel Psychology*, 6(1), 541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.>

Luthans F, Avolio, B., Walumbwa, F & Li, W. (2005) El capital psicológico de los trabajadores chinos: explorando la relación con el desempeño. *Manag Organiz*, 1(2), 249-271.
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>

Luthans, F. y Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003.>

Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). Capital psicológico: invertir y desarrollar un comportamiento organizacional positivo. *Positive organizational behavior*. 9-24.
<https://dx.doi.org/10.4135/9781446212752.n2>

Martínez, E., García, J., Sellés, P., Bernabé, G. & Soucase, B. (2012). Análisis factorial confirmatorio de los principales modelos propuestos para el purpose-in-life test en una muestra de universitarios españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 67-76.
<https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/citation/?lang=es>

Nicolau, L. (17 de noviembre del 2018). Que es el capital psicológico. *Trabajar la felicidad*.
[.http://www.trabajarlafelicidad.com/que-es-el-capital-psicologico/](http://www.trabajarlafelicidad.com/que-es-el-capital-psicologico/)

- Norman, S., Luthans, B. y Luthans, K. (2005). El efecto de contagio propuesto de los líderes esperanzados en la resiliencia de los empleados y las organizaciones. *Revista de Liderazgo y Estudios Organizacionales*, 12 (2), 55–64. <https://doi.org/10.1177/107179190501200205>.
- Omar, A., Salessi, S & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala cappsi para medir capital psicológico. *Liberabit, revista de psicología*, 22(2),315-323. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68632617012>
- Ozten, T & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1):227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Placido, D. (2020). *Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo*. [tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45837?show=full>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. *Revista de Psicología del Trabajo Organizacional*, 29(1), 153-159. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
- Scheier, M. y Carver, C. (1985). Optimismo, afrontamiento y salud: evaluación e implicaciones de las expectativas de resultado generalizadas. *Psicología de la Salud*.4(3),219-247. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030757005.pdf>
- Seligman, M (2005) *La Auténtica Felicidad*. B De Bolsillo.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). La psicología positiva: una introducción. *American Psychologist Association*, (55). 5-14. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.55.1.5>

Sheldon, K.M. & Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being. New empirical support for humanistic theories. *Journal of humanistic psychology*, 41, 30-50.

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.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Xia, Y. y Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI y TLI en modelos de ecuaciones estructurales con datos categóricos ordenados: la historia que cuentan depende de los métodos de estimación. *Métodos de investigación del comportamiento*, 51(1), 409–428.
<https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable capital psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Capital psicológico	Según Luthans y Youssef (2004), es un estado de desarrollo psicológico positivo de cada individuo, el cual se caracteriza por poseer cuatro componentes: Autoeficacia, Optimismo, esperanza y resiliencia.	La definición operacional del capital psicológico está dada por los puntajes por 16 ítems los cuales se relacionan con las 4 dimensiones del mismo. Con una calificación basada en la escala de tipo Likert.	Según Azanza et al, (2014) refieren que la Autoeficacia es la capacidad que tenemos para organizar y ejecutar acciones requeridas que producirán buenos logros y excelentes resultados. (1, 2, 3 y 4) <u>Carver y Scheier. (2005)</u> , el optimismo, capacidad y habilidad que tienen las personas para obtener buenos resultados frente a diferentes situaciones manteniendo una buena perspectiva hacia el futuro. (5,6,7 y 8) Salanova, (2008) refiere que la Esperanza es la capacidad de motivación que tienen las personas de percibir y encontrar diferentes vías para poder lograr sus objetivos o metas trazadas. (9,10,11 y 12)	Escala de intervalo; para esto Alarcón (2008), nos refiere que los intervalos numéricos que se asignan a los objetos deben tener iguales valores con respecto a la magnitud del atributo medido.

			<p><u>Luthans y Youssef, (2007)</u>. manifiestan que la resiliencia es la capacidad que tienen las personas para afrontar mejor los cambios, adversidades y riesgos, fomentando con esto el progreso y mayor responsabilidad. (13, 14, 15 y 16)</p>	
--	--	--	---	--

ANEXO 2 Instrumento

ESCALA CAPITAL PSICOLOGICO

Este cuestionario es anónimo, por lo que No debe escribir su nombre, solo le solicitamos que complete la siguiente información

IDENTIFICACIÓN

EDAD SEXO Masculino

Femenino EMPRESA

PROFESIÓN/OFICIO ABTIGÜEDAD LABORAL

FORMACIÓN Universitaria completa universitaria incompleta

Educación secundaria

Carrera técnica TIPO DE

CONTRATO Indefinido A plazo fijo

Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con ud. Mismo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestro proyecto. Solo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- La encuesta es anónima
- Es completamente confidencial
- No existe respuestas correctas e incorrectas

Para responder las siguientes oraciones, por favor, marque con una cruz en el casillero el numero que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números son los siguientes.

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

		N	NC	AV	CS	S
1	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo, porque yo he pasado por dificultades					
2	Soy capaz de valerme por mi mismo en mi trabajo					

3	Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, lo supero con éxito					
4	Tengo suficiente energía para hacer lo 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 mis 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 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 fe, 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 3 Consentimiento informado

Estimado participante:

Para la participación en esta investigación es necesario que usted dé su consentimiento. Los datos recogidos serán tratados de manera confidencial, solo serán utilizados para propósitos del presente estudio. De aceptar, debe marcar la opción "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior. El procedimiento consiste en completar 16 preguntas, con una duración aproximada de 8 minutos

Consentimiento informado para participantes en investigación

Estimado/a participante:
Para la participación en esta investigación es necesario que usted dé su consentimiento. Los datos recogidos serán tratados de manera confidencial, solo serán utilizados para propósitos del presente estudio. De aceptar, debe marcar la opción "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior. El procedimiento consiste en completar 16 preguntas, con una duración aproximada de 8 minutos.

Los datos obtenidos son anónimos y de uso exclusivo para fines académicos. ¿Acepta participar? *

Sí, acepto

No, acepto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO, 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: "Validez y confiabilidad de la escala Capital Psicológico (CAPPPI) en entidades publicas de la provincia de Huamachuco.", cuyos autores son ORBEGOSO ULLOA ANITA YASMIN, RAMOS MARTINEZ YAMALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO DNI: 40867820 ORCID: 0000-0003-3567-4606	Firmado electrónicamente por: KAZABACHEA el 10- 02-2023 11:09:37

Código documento Trilce: TRI - 0502660