



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones
educativas de San Juan de Lurigancho

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Paucar Torobeo, Melissa Ruth (orcid.org/0000-0002-3680-6546)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional y por formar en mí una persona con valores, amor y libertad. Asimismo, a mi hermana, tías y familiares por todo el apoyo y soporte emocional constante en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de alcanzar este objetivo y seguir adelante en cada paso que doy en mi camino profesional.

A mi familia y amistades más cercanas por haberme brindado todo su apoyo, respaldo y comprensión incondicional. A mi asesor, el Dr. Manuel Concha Huarcaya por su gran desempeño como docente y guía en el desarrollo de mi investigación con sus palabras de aliento, coraje y persistencia para seguir adelante. De igual forma, a todos los docentes que me acompañaron en este largo camino.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho", cuyo autor es PAUCCAR TOROBEO MELISSA RUTH, 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.

LIMA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL ALEJANDRO CONCHA HUARCAYA DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 13- 02-2024 18:51:14

Código documento Trilce: TRI - 0730587

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAUCCAR TOROBEO MELISSA RUTH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MELISSA RUTH PAUCCAR TOROBEO DNI: 76298646 ORCID: 0000-0002-3680-6546	Firmado electrónicamente por: MPAUCCAR el 11-01- 2024 20:00:46

Código documento Trilce: TRI - 0730590

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS:.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características sociodemográficas de la muestra.....	15
Tabla 2: Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables Capital psicológico y Satisfacción laboral.....	19
Tabla 3: Relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral.....	20
Tabla 4: Relación entre Resiliencia y satisfacción laboral	21
Tabla 5: Relación entre Optimismo y satisfacción laboral	22
Tabla 6: Relación entre Autoeficacia y satisfacción laboral	23
Tabla 7: Relación entre Esperanza y satisfacción laboral.....	24
Tabla 8: Niveles de Capital psicológico.....	25
Tabla 9: Niveles de Satisfacción laboral	26

RESUMEN

La investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de San Juan de Lurigancho. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional, la muestra estuvo conformada por 250 docentes de ambos sexos entre los 25 a 65 años. Los instrumentos utilizados para determinar la relación de las variables fueron el cuestionario de capital psicológico (CapPsi) y la escala de satisfacción laboral de Pereyra (2015). Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y muy fuerte entre ambas variables ($r_s = .820, p < 0,05$). De esta forma, se concluye que a medida que los docentes cuenten con un alto capital psicológico, se va evidenciar un alto nivel de satisfacción laboral, es decir, la presencia de emociones placenteras y una mayor disposición hacia el desarrollo de actitudes laborales positivas.

Palabras clave: capital psicológico, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between psychological capital and job satisfaction in teachers of San Juan de Lurigancho. The study was basic, non-experimental, correlational in design, the sample was made up of 250 teachers of both sexes between 25 and 65 years old. The instruments used to determine the relationship of the variables were the psychological capital questionnaire (CapPsi) and Pereyra's job satisfaction scale (2015). The results showed the existence of a positive and very strong relationship between both variables ($r_s = .820$, $p < 0.05$). In this way, it is concluded that as teachers have high psychological capital, a high level of job satisfaction will be evident, that is, the presence of pleasant emotions and a greater willingness towards the development of positive work attitudes.

Keywords: Psychological capital, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los avances a nivel mundial, en los últimos años han producido continuos cambios en los diferentes ámbitos laborales como el educativo con nuevos enfoques emergentes que influyen en la satisfacción de los colaboradores, tal es el caso de los docentes de instituciones educativas. Por ello, se considera a la pandemia del covid 19, como un fenómeno que ocasionó ajustes en el sistema educativo, ya sea en la gestión de estrategias como en las habilidades y capacidades de los docentes en su manejo de las actividades curriculares.

Es por ello que, en el ámbito educativo con el fin de generar una mejora continua, se ha considerado a los docentes como agentes fundamentales que deben contener una adecuada salud mental y física para así lograr un mejor compromiso y responsabilidad con su ejercicio de enseñanza y sus labores académicas (Taddei et al.,2019).

En el ámbito internacional, Baptista – Lucio et al. (2021) reportaron que tras llevarse a cabo la pandemia del Covid-19 en Colombia, hubo un impacto grande en las instituciones educativas y con los docentes, debido a la forma de metodología de enseñanza que se tomó como medida para la continuidad de las clases, generando la insatisfacción en muchos docentes de un 60% que indicaba el exceso de carga laboral y las supervisiones constantes de los superiores como principales factores determinantes en la desmotivación docente.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo según una encuesta realizada en España por la organización Unión General de Trabajadores (UGT, 2020) a 5 mil docentes, se evidenció que el 96,3% consideró al teletrabajo como una forma de trabajo regular con muchas dificultades, el 69% considera esta modalidad de trabajo como una excesiva y frustrante carga laboral y, por último, el 35.8% califica esta experiencia como negativa ya que suele dañar la salud mental de los docentes.

De similar forma, el estudio llevado a cabo con 10300 docentes de 17 países en Latinoamérica, a través de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) encuentra que el 55.8% del personal docente se encuentra saturado y estresado en muchas oportunidades por las supervisiones de los superiores, incentivos económicos bajos y las pocas

oportunidades de crecimiento en su centro de labores.

Por otro lado, es relevante destacar que el capital psicológico representa un fenómeno de gran envergadura en la actualidad, debido a que comprende la valoración positiva del individuo, optimizando su estado emocional y crecimiento personal y así poder superar las demandas laborales y las situaciones complicadas de su centro de labores (Sun et al.,2023). Agregando a lo anterior, el CapPsi enfatiza un aporte positivo en la vida de las organizaciones, ya que, genera efectos significativos en la actitud de los trabajadores, un mayor compromiso y el desempeño de las tareas (Gómez – Perdomo et al., 2017).

Por otra parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) en una publicación, sustenta que la profesión docente en comparación con otras, suele no gozar de mucha importancia como otras en el ámbito laboral. Es decir, las tareas que los docentes realizan, no es tan reconocida, valorada, ni gozan de incentivos y su nivel de salario es bajo.

Referente al ámbito nacional, en un informe del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2020) se evidenciaron la aparición de diferentes reformas en el contexto educativo, en la cual refería que los docentes debían mantenerse en constante actualización, nuevas metodologías para adaptarlas al cambio, adecuaciones curriculares para apoyar la labor docente en la automatización de algunas acciones. Es por ello, que un 40% de los docentes señalan que estos ajustes les generan muchas situaciones de inseguridad, insatisfacción y desgaste mental y físico. Añadido a eso, la supervisión constante, ambientes físicos inadecuados y un nivel bajo de incentivos salariales.

Por otro lado, es relevante destacar a la satisfacción laboral como un factor primordial y significativo en el desarrollo de las organizaciones como son las instituciones educativas. Es por ello, que según Kamneva et al. (2019) la satisfacción laboral es la actitud o posición que uno toma al momento de trabajar, es decir, la forma de cómo percibimos nuestro contexto laboral, con la presencia de impresiones positivas o negativas, y en función a eso, se origina una actitud determinada en el entorno laboral como factor relevante en el desempeño.

Por otra parte, esta se encuentra influenciada por diversos aspectos desde la actividad o tarea laboral que se realiza hasta las condiciones físicas, incentivos, supervisiones, liderazgo y jefes, etc. (Nieto, 2014).

Mas aún, en el contexto educativo el trabajo cotidiano de los docentes presenta muchas situaciones complicadas que pueden provocar diversas emociones o sentimientos como frustración según el grado de vulnerabilidad. En la cual, resulta que, si el docente cuenta con óptimas habilidades y capacidades inmediatamente construye mejores soluciones y promueven el desarrollo de nuevos aprendizajes, mejoraría su grado de satisfacción constante (Segovia-Quesada et al., 2020).

La satisfacción laboral y el capital psicológico van relacionados, debido a que los colaboradores que desarrollen un conjunto de recursos psicológicos positivos (fortalezas y virtudes) incentivan en las actitudes del personal hacia el trabajo, como la confianza en sí mismo, la persistencia para luchar por una meta, la capacidad de afrontamiento y superación ante una adversidad, etc. (Ho y Chan, 2022) y, además, contemplan una mejor disposición para afrontar los contratiempos laborales, un elevado compromiso y una visión positiva creciente antes las diversas situaciones adversas y complicadas del ámbito laboral (Salessi y Omar, 2016).

Por esta razón, antes mencionada, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cómo es la relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho?

Asimismo, la investigación se justifica a nivel teórico, contribuirá a brindar información acerca de las dos variables para investigaciones futuras, a fin de despertar el interés y contribuir en el campo de la psicología y las organizaciones.

A nivel práctico, se enfatiza en lograr incrementar el aporte de mejoras en la organización, así como promover acciones motivadoras que generen en el contexto educativo, competencias laborales óptimas y beneficiosas para la organización.

Por último, a nivel social pretende desarrollar acciones que incrementen el desempeño y bienestar emocional de una población específica, en este caso el personal docente y orientar a las instituciones educativas con estrategias y formas de trabajos novedosas que ofrezcan un compromiso para su personal.

En cuanto al objetivo general fue: Establecer la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes. Respecto a los objetivos específicos se tiene: (a) Determinar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral, (b) Determinar la relación entre optimismo y satisfacción laboral, (c) Determinar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral, (d) Determinar la relación entre esperanza y satisfacción laboral, (e) Identificar los niveles de capital psicológico e (f) Identificar los niveles de satisfacción laboral.

Posteriormente, se propone como hipótesis general, existe relación significativa entre el capital psicológico y satisfacción laboral. Siendo sus específicas: (a) Existe relación significativa entre resiliencia y satisfacción laboral, (b) Existe relación significativa entre optimismo y satisfacción laboral, (c) Existe relación significativa entre autoeficacia y satisfacción laboral y (d) Existe relación significativa entre esperanza y satisfacción laboral autoeficacia.

II. MARCO TEÓRICO

Después de una ardua búsqueda de información, en base a los trabajos de investigación previos relacionadas a las variables empleadas en el contexto internacional y nacional, tenemos las siguientes:

En el contexto internacional, Demir (2018) en Turquía, determinó la relación entre capital psicológico y ansiedad, estrés, agotamiento, satisfacción e implicación laboral en 335 docentes, hombres (203) y mujeres (132) y el estudio fue de tipo correlacional. Con instrumentos como cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi), escala de Estrés y Ansiedad y el inventario de agotamiento emocional y de participación laboral. Obteniéndose como resultado una relación positiva y moderada entre el capPsi y la SL ($r=0.41$; $p<0.01$), mientras que, la implicación en el trabajo se correlaciona negativamente con el estrés ($r=-0.20$), ansiedad ($r=-0.01$) y agotamiento ($r=-0.26$). Asimismo, el estrés, ansiedad y el agotamiento se correlacionan positivamente entre sí. Del mismo modo, el estrés ($r=-0.17$) y el agotamiento ($r=-0.23$) se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral; por otra parte, existe una correlación positiva y moderada entre la implicación y la SL ($r=0.30$; $p<0.01$). Adicional a eso, se evidenció que los niveles de CapPsi y satisfacción laboral van de moderados a altos en los docentes. Concluyendo que, los docentes que tengan un adecuado capital psicológico, es decir, actitudes y

conductas vinculadas a estados positivos desarrollan óptimos niveles de satisfacción laboral y poder afrontar de manera adecuada los conflictos en su contexto laboral.

En Argentina, Salessi (2022) realizó un estudio descriptivo- correlacional y determinó la relación entre capital psicológico, compromiso afectivo y satisfacción laboral en 244 docentes argentinos, hombres (54) y mujeres (190). Con instrumentos como cuestionario de capital psicológico (CapPsi), satisfacción laboral y compromiso organizacional (Meyer y Allen). Los resultados arrojaron una relación directa, moderada y significativa entre CapPsi y SL ($r=0.67$; $p<0.01$); y con el compromiso afectivo ($r=0.55$; $p<0.01$). Asimismo, entre satisfacción laboral y compromiso afectivo ($r=0.63$; $p<0.01$). Adicional a eso, se evidenció que los niveles iban de moderados a altos de capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso afectivo. Concluyendo que no existe ningún tipo de diferencias significativas en las variables, según el sexo, el grado de instrucción o cargo que desempeñan, y, por último, los docentes que cuentan con un elevado capital psicológico presentan una mayor satisfacción y compromiso laboral.

Salessi y Omar (2017) en Argentina, llevaron a cabo un estudio descriptivo- correlacional y transversal, en la cual determinaron el impacto de la satisfacción laboral en las relaciones del capital psicológico y regulación emocional en 386 trabajadores, hombres (168) y mujeres (218). Con instrumentos como el cuestionario CapPsi, escala de SL y el inventario de regulación emocional. Evidenciándose como resultados, la relación entre el CapPsi y satisfacción laboral ($r=0.35$; $p<0.01$) las cuales se vinculan positivamente y a su vez, este último actúa como rol mediador entre las variables CapPsi y regulación emocional. Añadido a eso, el CapPsi se relaciona de manera positiva con las estrategias de actuación profunda ($r=0.24$) y negativamente con la superficial ($r=-0.20$), dimensiones de la regulación emocional en el trabajo. Concluyendo, que los colaboradores con elevados capPsi presentan las habilidades adecuadas en el trabajo generando una mejor disposición en el ámbito laboral y en esa misma línea las relaciones entre satisfacción y las actuaciones superficiales y profundas son fuertes y significativas.

En Chile, Diaz y Barra (2017) llevaron a cabo un estudio descriptivo – correlacional, que evaluó la relación entre resiliencia y satisfacción laboral, en 119 docentes, hombres (28) y mujeres (91). Con instrumentos como escala de SV-RES

y satisfacción laboral (ESL-VP). Se obtuvo la existencia de una relación directa, moderada y significativa entre resiliencia y SL ($r = 0.43$; $p < 0.01$). Además, se encontró que los niveles de resiliencia son “altos” (89%) y las de satisfacción laboral “promedio” (67%). Concluyendo que, la resiliencia impacta positivamente en la satisfacción laboral, ya que, los docentes que cuenten con la capacidad de sobreponerse ante una adversidad, mejoran su actitud hacia su ámbito laboral, por otra parte, el factor edad no influye de manera significativa sobre la satisfacción.

En Colombia, Gómez – Perdomo et al. (2017) realizaron un estudio de tipo correlacional – descriptivo, en la cual buscaron encontrar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout en 111 trabajadores, hombres (75) y mujeres (36). Con instrumentos como el cuestionario de capital psicológico (CapPsi), satisfacción en el trabajo y el inventario de burnout. Encontrándose como resultado una correlación inversa y significativa entre el CapPsi y el síndrome de burnout ($r = -0.316$; $p < 0.01$). De igual forma, entre SL y el síndrome de burnout ($r = -0.452$; $p < 0.01$). Concluyendo que, se obtuvo una relación directa, moderada y significativa entre la SL y el CapPsi ($r = 0.345$; $p < 0.01$) y se encontraron los niveles de capital psicológico en el rango promedio, la cual desarrolla una baja probabilidad de experimentar síndrome de burnout.

En España, Pérez – Chuecos (2016) determinó evaluar el grado de engagement, autoeficacia, optimismo y satisfacción laboral en docentes. Fue descriptivo - correlacional en 30 docentes, hombres (4) y mujeres (26). A través de la aplicación del cuestionario de SL S20/23, inventario de burnout de Maslach, cuestionario de Engagement y de LOT – R. Encontrándose como resultado una relación directa y moderada entre el engagement (vigor, absorción y dedicación) y la satisfacción laboral (ambiente físico, intrínseca y de participación) las cuales su valor de correlación está por encima de 0.50 y significativa ($p < 0.01$). Asimismo, se obtuvo una relación directa entre optimismo y la satisfacción laboral, con sus dimensiones como satisfacción por participación ($r = 0.66$), prestaciones sociales ($r = -0.213$), satisfacción intrínseca ($r = -0.06$), ambiente físico ($r = 0.42$) y supervisión ($r = -0.92$). Concluyendo que, en cuanto al sexo si se presentan diferencias significativas en las mujeres, mientras que en los hombres se presenta una baja toma de decisiones.

En Chile, Cuadra et al. (2018) realizaron un estudio descriptivo – correlacional, en la cual, determinaron la relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas en 505 trabajadores, hombres (267) y mujeres (238). Con instrumentos como cuestionario de capPsi, la escala de SV de Diener, la escala de satisfacción de Piccolo y CO. Encontrándose la existencia de relación directa, moderada y significativa entre el CapPsi y satisfacción laboral ($r_{SL}=0.45$), satisfacción vital ($r_{SV}=0.40$) y compromiso organizacional ($r_{CO}=0.32$) respectivamente. Resaltando entre ellas la dimensión “esperanza” como la de mayor valor del capital psicológico con otras variables ($r_{SL}=0.45$; $r_{CO}=0.38$; $r_{SV}=0.36$), mientras que, la de menor valor resultó ser la dimensión “autoeficacia” ($r_{SL}= 0.29$; $r_{CO}=0.15$; $r_{SV}=0.29$). Además, al referirnos a los componentes del capital psicológico, según el valor de magnitud inicia con esperanza($r=0.45$), optimismo ($r=0.37$), resiliencia ($r=0.29$) y autoeficacia ($r=0.23$). Se concluye que la variable capital psicológico se correlaciona mejor con la satisfacción laboral, seguido de satisfacción vital y compromiso organizacional.

Dentro del ámbito nacional, Ataucusi y Solis (2022) realizaron un estudio descriptivo – correlacional, en la cual determinaron la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en 300 docentes de Lima Este, entre edades de 25 a 65 años. Con instrumentos como el cuestionario de CapPsi y la escala de SL de WCW. Se obtuvo una relación positiva, moderada y significativa entre el CapPsi y la SL ($r=0.619$; $p<0.01$). Además, de correlaciones positivas y moderadas de las dimensiones de capital psicológico ($r_{au}=0.51$, $r_{es}=0.49$, $r_{op}=0.38$, $r_{re}= 0.62$) con la satisfacción laboral, demostrando el impacto positivo del capPsi y la SL, lo que implica que, los docentes que cuentan con un nivel alto de capital psicológico, fomentan el desarrollo de emociones positivas y una mayor disposición a las demandas laborales y una adecuada satisfacción laboral. Asimismo, con respecto a los niveles de CapPsi se encontró que el nivel va desde regular (6%) a alto (94%). Mientras que, los niveles de la SL predominan el nivel regular o promedio (58%), alto (36%) y bajo (6%).

Jara (2021) en su investigación de tipo descriptivo – correlacional, buscó encontrar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en 119 empleados de una empresa limeña. Con instrumentos como el cuestionario de CapPsi y satisfacción laboral de WCW. Evidenciándose una correlación directa,

baja y significativa entre las variables de estudio ($r=0.18$) y con respecto a las relaciones de las dimensiones del capital psicológico con la SL, se encontró los siguientes valores: optimismo ($r=0.23$), esperanza ($r=0.16$), resiliencia ($r=0.14$) y la más baja fue la dimensión autoeficacia ($r=0.03$). Concluyendo que, existe una relación directa entre ambas variables, esto implica que, los trabajadores que cuenten con un alto capital psicológico, conformado por recursos psicológicos positivos (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza) promueven una actitud positiva hacia su centro laboral, con un elevado compromiso, desempeño y una adecuada satisfacción laboral.

Alejos et al. (2021) llevaron a cabo un estudio descriptivo – correlacional, en la cual, buscaron encontrar la relación entre el capital psicológico y el desempeño laboral en 86 colaboradores de una empresa limeña. Con instrumentos como el cuestionario de CapPsi y la de desempeño laboral individual de Koopmans. Se obtuvo como resultado que existe una relación directa, moderada y positiva ($r=0.55$; $p<0.01$) entre las variables de estudio. Concluyendo que, los colaboradores que cuenten con un alto capital psicológico evidencian una actitud positiva hacia el trabajo y un elevado desempeño y compromiso laboral.

Robles (2019) llevó a cabo un estudio descriptivo – correlacional, en la cual buscó determinar la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en 193 docentes limeños, hombres (63) y mujeres (130) entre las edades de 23 a 52 años. Con instrumentos como la escala de Autoeficacia Profesional AU-10 y la de Satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró. En la cual se obtuvo como resultados, una relación directa, moderada y positiva ($r_s \geq .30$) entre la AU y la SL. Por otra parte, se encontró la relación de la AU y las dimensiones de SL ($r_{af}=0.21$; $r_{su}=0.29$; $r_{pre}=0.35$; $r_{par}=0.38$; $r_{sin}=0.42$). Concluyendo que, los docentes que cuenten con la capacidad de tener la confianza en sí mismos, pueden llevar a cabo con éxito las demandas laborales y logran favorecer los estímulos de satisfacción en el trabajo.

Ahora bien, en este apartado se explicarán las definiciones seguidas de sus teorías de cada variable de la investigación.

Desde el análisis teórico, podemos mencionar que la variable capital psicológico se conceptualiza como el estado psicológico positivo, el cual se caracteriza por el aumento de las capacidades personales que representa la

valoración positiva individual ante situaciones adversas basada en el esfuerzo, dedicación y la perseverancia (Luthans et al., 2015). Asimismo, este constructo presenta cuatro factores importantes como: la confianza y conocimiento en sí mismo (autoeficacia) para desarrollar con éxito una tarea; la percepción de pensar en positivo ante una situación (optimismo) sobre sucesos del presente y futuro.

Agregando a lo anterior, sobre el optimismo, según Seligman (2011) señala la existencia de dos estilos, el primero el estilo explicativo optimista, el cual refiere a los sucesos negativos ocasionadas por una causa externa, la cual resulta temporal en el tiempo y generará una afectación en un ámbito específico de la persona; mientras que, el otro estilo explicativo pesimista, refiere también a los sucesos negativos, pero en este caso originados por una causa interna a uno mismo, que perdurará en el tiempo y generará una afectación de manera global en los diversos ámbitos de la persona.

Además, la capacidad de mantener la motivación hacia el cumplimiento de un objetivo y/o meta para tener éxito (esperanza) y, por último, la capacidad de sobreponerse ante situaciones complicadas para lograr el éxito (resiliencia) (Luthans et al., 2007).

Asimismo, un concepto más actualizado Choudhary et al. (2023) nos exponen que este término hace referencia al positivismo de un individuo, considerando la resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza como principales recursos psicológicos que favorecen al rendimiento y satisfacción laboral, la disminución del estrés y el aumento del bienestar.

Ampliando el concepto, Montoya et al. (2017) señalan al capital psicológico como la capacidad emocional positiva apoyándose de las impresiones subjetivas de las vivencias del individuo, influenciadas por las diversas situaciones adversas y/o desfavorables que pasa la persona como una baja remuneración económica, pésimas prestaciones sociales, autoritarismo, malas condiciones físicas de trabajo, etc.

Para Azanza et al. (2014) lo definen como el conjunto de recursos emocionales para un desarrollo personal, refiriéndose al reconocimiento positivo de un individuo, en la cual, a través de la perseverancia y optimismo, se puede llegar a lograr posibilidades de éxitos.

En cuanto al modelo teórico del capital psicológico, esta se enfatiza en la psicología positiva de Seligman y Csikszentmihalyi (2000, citado por Lozano – Paz et al., 2017), la cual en la actualidad se ha vuelto sumamente importante en el ámbito de las organizaciones, ya que, propone destacar, potenciar y reconocer el esfuerzo y crecimiento de los individuos dentro de una organización desde las mejoras en el desempeño, destacando las valoraciones positivas como la satisfacción, optimismo, talento, vocación, habilidades interpersonales, etc. (Salanova et al., 2008).

Añadido a eso, la perspectiva de este modelo indica que todo individuo tiene la capacidad de hacer frente ante cualquier situación complicada y poder salir satisfactoriamente de ella. Por ende, tiene su énfasis en comprender y tomar en cuenta la necesidad del ser humano de estimular y desarrollar habilidades y cualidades favorables y beneficiosas para lograr el bienestar emocional (Contreras y Cornejo, 2015).

Este enfoque, a diferencia de los enfoques clásicos que suelen estar orientados a identificar enfermedades, este impulsa la satisfacción en la vida de los colaboradores a partir de los recursos que posee el ser humano (Contreras y Cornejo, 2015). Asimismo, la psicología positiva se enfoca en los aspectos positivos más no, en los negativos como la psicología tradicional. Es por ello, que esta abarca las vivencias positivas, características individuales y propuestas que contribuyan con la mejora del bienestar socioemocional, ya que un adecuado desarrollo del capital psicológico promueve no solo el mejoramiento del aspecto laboral sino también, personal del individuo (Seligman, 2005).

Además, Sheldon y King (2001) refieren a este como el conjunto de recursos personales (virtudes y fortalezas) que permiten incrementar el potencial humano, en todos sus ámbitos y circunstancias, incluyendo las normas institucionales como guía para los colaboradores y así promover un mejor desempeño.

Esta teoría de la psicología positiva para Seligman (2003) sostiene que se compone en tres grupos, el primero se centra en las emociones positivas, las cuales se pueden centrar en el presente, pasado o futuro. Por ello, se relacionan al optimismo, la fe, esperanza y confianza (futuro), con respecto a las emociones relacionadas con la tranquilidad, entusiasmo y el placer (presente) y finalmente al

hablar de la satisfacción, la serenidad y el orgullo (pasado). Estos 3 aspectos suelen diferenciarse y no relacionarse muchas veces (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Asimismo, estas emociones positivas suelen incluir sentimientos de bienestar, tranquilidad y felicidad cuando la persona considera que le ha sucedido o experimentado algo significativo y relevante (Fredrickson, 2001). Seguidamente, estas favorecen a los individuos en su desarrollo y crecimiento personal permitiéndoles una satisfacción ya sea en el entorno personal, laboral, familiar, etc.

De esta forma, recalcamos al optimismo, como una de las principales variables asociadas al bienestar y felicidad, ya que proporcionan un grado de expectativa en las personas sobre su futuro (Carver y Scheier, 2001). Añadido a eso, Fredrickson (2001) señala también que esta fortaleza involucra una habilidad para sacar la mejor disposición de las cosas ante alguna situación complicada.

Por otro lado, Barrera y Flores (2015) argumentan que, desde esta perspectiva con visión a lo positivo, forma parte de la psicología humanista, ya que permite la adaptación del manejo conveniente de las emociones positivas.

Por consiguiente, al hablar sobre la satisfacción laboral nos referimos al grupo de actitudes positivas empleadas por las personas con respecto a su entorno laboral o un lugar en específico y todo lo involucrado a ese ambiente ya sea específico o general (Meliá y Peiro, 1989).

Asimismo, esta variable presenta cinco dimensiones y son: Satisfacción con la supervisión, refiere al sentimiento de comodidad por parte de los colaboradores hacia sus superiores al momento de ser supervisados; satisfacción con las prestaciones salariales, refiere a la satisfacción del cumplimiento de los incentivos económicos y de promoción en el centro de labores (Meliá et al., 1990); satisfacción Intrínseca con el trabajo, refiere las satisfacciones que uno siente por su trabajo y las oportunidades que le brindan en su ámbito laboral; Satisfacción con el Ambiente Físico, refiere al espacio físico de su lugar de trabajo que involucra la limpieza, luminosidad, etc. Y, por último, la satisfacción hacia la participación de las tomas de decisiones, hace referencia sobre las diversas oportunidades en las cuales los superiores brindan al colaborador en su ambiente de trabajo y la satisfacción que produce el sujeto (Meliá et al., 1990).

De forma similar, Chiang et al. (2008) señalan a la satisfacción laboral como las actitudes o posturas que toman las personas hacia su centro de labores y la forma en la que afrontan la variedad de las condiciones de trabajo (carga laboral, remuneraciones, prestaciones sociales, etc.)

Añadido a eso, un concepto más actualizado, Kamneva, et al. (2019) nos refieren como la postura o la decisión que uno toma dentro de su ámbito laboral, con impresiones positivas o negativas ante las demandas laborales o situaciones adversas y/o amenazantes.

Ampliando la definición de esta variable, García (2010) menciona a la satisfacción laboral como el conjunto de respuestas afectivas de la impresión positiva o negativa de las experiencias laborales de un individuo. Desde esta perspectiva se desprende que el trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando este lo relaciona con un estado de bienestar y tranquilidad (Leal et al., 2004).

Posteriormente, al hablar del enfoque teórico de la satisfacción laboral, resulta importante mencionar la teoría de las necesidades básicas de Maslow (1991), la cual enfatiza sobre las 5 principales necesidades del ser humano que repercuten en la satisfacción de la persona en los diversos ámbitos, abarcando desde las de primer orden como las fisiológicas (necesidades físicas) en base al incentivo económico, seguridad (ambiente laboral estable y seguro con condiciones óptimas), social (relaciones interpersonales), estima (reconocimiento de su labor) y autorrealización (superación a nivel personal y laboral).

Con respecto al modelo teórico vinculada a la variable satisfacción laboral encontramos la Teoría bifactorial de Herzberg (1989, como se citó en Madero, 2019) donde se indica que la satisfacción laboral de los individuos se encuentra influenciadas por dos factores, las de higiene (extrínsecos o ambientales) como las condiciones de trabajo, supervisión, remuneraciones, etc., además, este grupo de factores evita la insatisfacción en el trabajo; mientras que, las de motivación (intrínsecos) como la autorrealización, reconocimiento, crecimiento personal, etc., este grupo, por el contrario, aumenta la satisfacción en el trabajo y por último, estos dos grupos son distintos e independientes, que cuando no suelen ser llenadas ante

las expectativas del individuo suele presentarse la insatisfacción laboral (Rico y Sacristán, 2012).

Su importancia radica en el desarrollo de estrategias en la organización, teniendo en cuenta la valoración del colaborador, su desempeño y su influencia en la motivación para lograr niveles altos de satisfacción laboral (Gálvez et al., 2017).

Posteriormente, Salessi y Omar (2017) destacan la relación de estas dos variables indicando que se ha vuelto de interés en este nuevo milenio, ya que se ha demostrado que el promover las fortalezas, habilidades y competencias positivas y consistentes de una persona trabajadora tiene efectos significativos y positivos sobre la satisfacción laboral, implicando factores del trabajo, las tareas encomendadas y el contexto laboral.

Además, Yan (2021) nos menciona que el capital psicológico favorece de manera beneficiosa el desarrollo de actitudes y conductas positivas hacia el trabajo, influenciando en el compromiso, desempeño y una adecuada satisfacción laboral. Finalmente, Omar (2015) nos indica que la variable CapPsi es considerada como el principal potencial de las valoraciones positivas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló una investigación tipo básica, debido a que, se da a través de un marco teórico y cuenta con el propósito de generar nuevos conocimientos a partir de los resultados y servir de base para las futuras investigaciones (Delgado, 2021).

Asimismo, el diseño fue no experimental, en la cual las variables de estudio no fueron manipuladas, de corte transversal, ya que se recogió la información en un solo momento (Ríos, 2017) y correlacional, a través de la vinculación y asociación de ambas variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Capital psicológico

Definición conceptual:

El capPsi es considerada la valoración positiva de la persona que forma parte del crecimiento psicológico positivo, caracterizada en el aumento de la capacidad de desarrollo personal, la cual promueve la probabilidad de éxito basada en el entusiasmo, dedicación y perseverancia (Luthans y Yoissef, 2017).

Definición operacional:

La variable fue medida por el Cuestionario de capital psicológico (CaPsi), constituido por 16 reactivos y 4 dimensiones (Luthans et al., 2014).

Dimensiones: Autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, con una variedad de indicadores que ayudan a ampliar la percepción de cada dimensión.

Indicadores: (1) Resultado de la tarea, estados fisiológicos y persuasión verbal (2) capacidad de planificación, determinación y motivación; (3) habilidad para improvisar y adaptarse; (4) atribución positiva sobre el éxito actual y futuro.

Escala de medición: Ordinal, con respuestas tipo Likert.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Es el conjunto de actitudes o sentimientos positivos que desarrolla un colaborador en función a los factores internos y externos de su área de trabajo o un lugar en específico en (Meliá y Peiró, 1998).

Definición operacional:

La variable fue estimada mediante la escala de satisfacción laboral (ECO 50) de fácil aplicación, creada por Meliá y Peiró (1998), adaptada en la realidad nacional por Pereyra (2015) lo cual está conformado por 5 dimensiones y 23 reactivos.

Dimensiones: Supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones sociales y participación en la toma de decisiones.

Indicadores: (1) Participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales con sus superiores y supervisión; (2) Limpieza, higiene y condiciones físicas, Iluminación, ventilación y temperatura; (3) Forma en que se da la negociación, satisfacciones que le produce su trabajo y oportunidades que le ofrece su trabajo; (4) salario que recibe, oportunidades de formación y de promoción que tienen en la empresa; (5) Capacidad para decidir automáticamente en su entorno laboral, participación en las decisiones de su sección y en su grupo de trabajo.

Escala de medición: Ordinal, con respuestas tipo Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Según Mejía et al., (2018) conceptualiza a la población como el conjunto de individuos que guardan características similares para formar parte de algo que se desea conocer o investigar, con fácil acceso y considerando aspectos determinantes en el objeto de estudio.

La muestra resulta ser una parte reducida de la población, como un grupo pequeño simbólico del total que nos permitirá obtener datos relevantes (Cabezas et al., 2018). La presente investigación estuvo conformada por 250 docentes de instituciones educativas de S.J.L, estableciendo como muestra al total de participantes.

Criterios de inclusión: De 25 a 65 años de edad, de ambos sexos, pertenecer a la educación básica regular, docentes nombrados o contratados, laboren en el distrito de SJL, que tengan un contrato vigente en la I.E. y que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Edad fuera de los límites instaurados, **serán** exceptuados de participar todo personal con licencia laboral, vacaciones o licencia por salud, los docentes que no posean un contrato vigente en la I.E., que no tengan discapacidad física y/o sensorial.

Unidad de análisis

La unidad de análisis son todos los docentes entre las edades de 25 a 65 años de edad de instituciones educativas del distrito de S.J.L.

Tabla 1**Datos sociodemográficos de la muestra (n = 250)**

		f	%
Edad	(25 – 35 años)	18	7.2
	(36 – 45 años)	103	41.2
	(46 – 55 años)	90	36.0
	(56 – 65 años)	39	15.6
Sexo	Masculino	123	49.2
	Femenino	127	50.8
	Total	250	100.0

En la tabla 1, se evidencian los resultados de los datos sociodemográficos de la muestra, en la cual con relación a la edad que el 7.2% de la muestra se encuentra entre el rango de edad joven, el 41.2% en el rango de edad adulto Intermedio, 36 % en el rango de edad adulto tardío y el 15.6% en adulto mayor. Asimismo, con relación al sexo, el 49.2 % es de sexo masculino y el 50.2% es de sexo femenino.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En esta investigación, la técnica utilizada fue la encuesta, la cual permite obtener datos de una manera rápida y eficaz, caracterizada por una serie de procedimientos estandarizados en una muestra representativa, a través de un cuestionario (Arias, 2021).

Asimismo, el cuestionario es un instrumento que está formado por un conjunto de ítems sobre alguna variable, que cuenten con altos valores de validez y confiabilidad (Armijo et al., 2021).

Instrumento 1

El primer instrumento empleado fue el Cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi), elaborado por Luthans et al. (2007) en España. Posteriormente, Omar et al. (2014) realizaron una adaptación en Argentina. En el Perú, fue adaptado por Avalos y Leo (2019), la cual fue utilizada en la investigación ya mencionada.

Presenta 16 reactivos y 4 dimensiones, que son respondidos en escala Likert que van desde Nunca (1) a Siempre (5).

El instrumento adaptado por Avalos y Leo (2019) obtuvo una **validez** de estructura interna a través del AFC, obteniéndose valores óptimos ($\chi^2/g.l = 2.12$; CFI= 0.930; TLI= 0.910; SRMR= 0.059 y RMSEA= 0.068) y su **confiabilidad** por consistencia interna a través de la omega de McDonald de 0.86; por ende, es considerado un instrumento óptimo y aplicable.

Evidencias psicométricas de la muestra

Para el desarrollo de esta investigación, se halló la validez de estructura interna mediante el AFC con índices de ajuste de valores aceptables ($\chi^2/g.l = 2.6$; CFI= 0.908; TLI= 0.870; SRMR= 0.0538 y RMSEA= 0.0802). Asimismo, se realizó la validez de contenido por medio del criterio de jueces, en la cual se empleó el estadístico V de Aiken para evaluar la relevancia, pertinencia, y claridad de los reactivos, y se obtuvieron puntuaciones que superan 0.80, lo que respalda la validez del instrumento.

Mientras que, para la consistencia interna mediante alfa de Cronbach y omega de McDonald, se obtuvo valores adecuados para la escala total ($\alpha = 0.827$; $\omega = 0.926$) así como para las dimensiones que oscilaron de 0.70 a 0.80 para alfa y de 0.91 a 0.93 para omega, por tanto, se concluye que la escala de capital psicológico es confiable y válido (Campos – Arias y Oviedo, 2005).

Instrumento 2

El segundo instrumento que se empleó fue la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada originalmente por Meliá y Peiró (1998) en España. Posteriormente, Pereyra (2015) realizó una adaptación en Perú, la misma empleada en la presente investigación. Presenta 23 reactivos y 5 dimensiones que son respondidos en escala Likert que van desde Muy insatisfecho (1) a Muy satisfecho (7).

El instrumento adaptado por Pereyra (2015) obtuvo una **validez** de estructura interna a través del criterio de jueces y coeficiente de Aiken, arrojando índice de 1.0 y su **confiabilidad** por consistencia interna reportó un valor de alfa de Crombach de 0.921; por ende, se puede decir que el cuestionario es válido y confiable.

Evidencias psicométricas de la muestra

Para el desarrollo de esta investigación, se halló la validez de estructura interna mediante el AFC con índices de ajuste de valores aceptables ($\chi^2/g.l = 1.6$; CFI= 0.914; TLI= 0.898; SRMR= 0.0540 y RMSEA= 0.0483). Mientras que, para la consistencia interna mediante alfa de Cronbach y omega de McDonald, se obtuvo valores adecuados para la escala total ($\alpha = 0.827$; $\omega = 0.926$) así como para las dimensiones que oscilaron de 0.74 a 0.77 para alfa y de 0.87 a 0.89 para omega, por tanto, se concluye que la escala de capital psicológico es confiable y válido (Campos – Arias y Oviedo, 2005).

3.5 Procedimientos

Para empezar inicialmente se precisaron las dos variables a utilizar en la investigación, por consiguiente, se continuo con la búsqueda de los cuestionarios que midan las variables de estudio. Luego, se profundizó sobre la realidad problemática de acuerdo al contexto, en este caso, se trabajó con docentes de instituciones educativas de S.J.L y se establecieron los objetivos y la justificación del estudio.

Acto seguido, se enfatizó en los antecedentes de la investigación, sus enfoques teóricos y se conceptualizó las variables, del mismo modo, se buscó establecer la metodología, tipo, y diseño. Para luego, realizar las cartas de autorización de los instrumentos correspondientes. Seguidamente, se elaboraron las cartas de permiso para la aplicación de los cuestionarios de manera presencial en las tres instituciones educativas con su consentimiento informado.

Una vez concluido, todos los procedimientos antes mencionados, se continuo con la parte de recoger los datos de los dos cuestionarios aplicados, en una base de datos en Ms. Excel v19, para la filtración y codificación de los mismos, procesarlos e interpretarlos (método de análisis de datos) y, por último, conseguir los resultados en función de los objetivos planteados y realizar el apartado de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Inicialmente se procedió a descargar la base de datos en Microsoft Excel v19, donde contenía las encuestas aplicadas, ya codificadas y procesadas, la cual fue exportada al programa estadístico SPSS v26 y al Jamovi 2.2.5 para su respectivo análisis estadístico, de tipo descriptivo, en función de las valoraciones cuantitativas de las variables seleccionadas (Hernández et al., 2014) para medir el comportamiento de las mismas, en base a las respuestas de los encuestados (frecuencias).

Mientras que, la de tipo inferencial, determinó los coeficientes de correlación de Spearman, debido a la distribución no normal de los datos cuyo valor debe ser $> .70$, para ser considerado aceptable (Campos y Oviedo, 2008), y la prueba de normalidad en este caso de Kolmogorov – Smirnov (K-S) que evaluó la distribución normal de los datos (Romero – Saldaña, 2016) rechazando las hipótesis nulas planteadas en la investigación.

Finalmente, se determinó los niveles de capital psicológico y satisfacción laboral, a través de tablas simples con sus respectivos porcentajes y frecuencias.

3.7 Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se cumplió con guardar la transparencia y claridad de los datos descritos, los cuales estuvieron correctamente citados y sin alterar las ideas originales (Viera, 2018). Asimismo, se consideró la integridad de los participantes vinculado con la valoración de la honestidad, respeto, y la transparencia (Fuentes et al., 2020).

Por otro lado, se tuvo en cuenta la ética del estudio, siguiendo el marco legal del colegio de deontología inscrito en el colegio de psicólogos del Perú (2017).

Además, en cuanto a los principios éticos utilizados en la investigación, tenemos a la **Autonomía**, donde todas las dudas o interrogantes fueron aclaradas por la autora de la investigación a todos los participantes y no se les obligó a participar sin su consentimiento, además, se les indicó que no existirá ningún daño o riesgo en su participación, en alusión, a la **no maleficiencia**.

Asimismo, de **beneficencia**, donde los resultados de la investigación aportaron a futuras investigaciones sobre esta problemática actual y **Justicia**, los datos recogidos serán anónimos, confidencial, y sin ser usados para ningún otro propósito, priorizando al participante por encima de cualquier interés científico y la transparencia del estudio (Universidad César Vallejo [UCV], 2023).

IV. RESULTADOS:

Tabla 2

Prueba de normalidad de los datos mediante Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Capital psicológico	.105	250	.000
Satisfacción laboral	.187	250	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según se aprecia en la tabla 2, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo valores $p < 0,05$, se explica entonces que los datos no se encuentran dentro de una distribución normal, por lo que, se asume la utilización del Rho de Spearman, para la prueba de hipótesis (Mondragón, 2014).

Tabla 3

Correlación entre la variable Capital Psicológico y Satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral
Capital Psicológico	r_s	.820**
	p	.000
	N	250

Nota: r_s : Rho de Spearman; p: nivel de significancia; N: tamaño de la muestra

En la tabla 3, se aprecia la relación entre capital psicológico y satisfacción laboral, en la que existe una correlación positiva muy fuerte ($r_s = .820$) y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) (Mondragón, 2014).

Tabla 4

Correlación entre la dimensión Resiliencia y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral
Resiliencia	r_s	.651**
	p	.000
	N	250

Nota: r_s : Rho de Spearman; p: nivel de significancia; N: tamaño de la muestra

En la tabla 4, se evidencia la existencia de la correlación entre la dimensión resiliencia y satisfacción laboral. Los hallazgos indican que el valor de ($p < 0,05$), lo que denota una significativa relación estadística. Asimismo, el coeficiente de correlación con un valor de $r_s = 0.651$, lo que apunta a una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rebollar y Francisco, 2015).

Tabla 5

Correlación entre la dimensión Optimismo y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral
Optimismo	r_s	.710**
	p	.000
	N	250

Nota: r_s : Rho de Spearman; p: nivel de significancia; N: tamaño de la muestra

En la tabla 5, se denota la correlación entre la dimensión optimismo y satisfacción laboral. Los hallazgos indican que el valor de ($p < 0,05$), lo que denota una significativa relación estadística. Asimismo, el coeficiente de correlación con un valor de $r_s = 0.710$, lo que apunta a una correlación positiva alta entre las variables propuestas (Rebollar y Francisco, 2015).

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Autoeficacia y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral
	r_s	.694**
Autoeficacia	p	.000
	N	250

Nota: r_s : Rho de Spearman; p : nivel de significancia; N : tamaño de la muestra

En la tabla 6, se encontró la correlación entre la dimensión autoeficacia y satisfacción laboral. Los hallazgos indican que el valor de ($p < 0,05$), lo que denota una significativa relación estadística. Asimismo, el coeficiente de correlación con un valor de $r_s = 0.694$, lo que apunta a una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rebollar y Francisco, 2015).

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Esperanza y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral
Esperanza	r_s	.734**
	p	.000
	N	250

Nota: r_s : Rho de Spearman; p: nivel de significancia; N: tamaño de la muestra

En la tabla 7, se evidenció la correlación entre la dimensión esperanza y satisfacción laboral. Los hallazgos indican que el valor de ($p < 0,05$), lo que denota una significativa relación estadística. Asimismo, el coeficiente de correlación con un valor de $r_s = 0.734$, lo que apunta a una correlación positiva alta entre las variables propuestas (Rebollar y Francisco, 2015).

Tabla 8

Niveles de capital psicológico (n = 250)

Niveles de capital psicológico	f	%
Nivel Bajo	65	26,0
Nivel Promedio	113	45,2
Nivel Alto	72	28,8
Total	250	100,0

Nota: f: frecuencia, %: porcentaje

En la tabla 8, se presentan los niveles de capital psicológico, encontrándose la de mayor preponderancia el nivel promedio con un 45,2% (113) de la población encuestada, seguidamente de un nivel alto 28,8% (72) y, por último, el nivel bajo 26% (65).

Tabla 9**Niveles de satisfacción laboral (n =250)**

Niveles de Satisfacción Laboral	f	%
Muy Bajo	41	16.4%
Bajo	32	12.8%
Promedio Bajo	28	11.2%
Promedio	74	29.6%
Promedio alto	37	14.8%
Alto	35	14%
Muy Alto	3	1.2%
Total	250	100

Nota: f: frecuencia, %: porcentaje

En la tabla 9, se expresa el 29,6% (74) dentro del nivel promedio de satisfacción laboral, a su vez el 16,4% (41) de la muestra posee un nivel muy bajo, 14,8% (37) un promedio alto, 14% (35) alcanzó un nivel alto, por otro lado, el 12,8% (32) alcanzó un nivel bajo de satisfacción laboral, 11,2% (28) un promedio bajo y por último, el 1,2% (3) del total con un nivel muy alto. Concluyendo, que los mayores niveles de satisfacción laboral están ubicados en el promedio.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, en el ámbito del contexto organizacional se ha acrecentado el interés en la prevalencia sobre el capital psicológico, considerado como el conjunto de recursos personales que involucra las conductas y actitudes hacia el trabajo que favorecen el desarrollo óptimo y positivo del trabajador especialmente en su relación al impacto que tiene en la satisfacción y desempeño laboral. Ello se evidencia en este caso en los docentes de las diversas instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, donde se llegó a plantear los objetivos que son materia de nuestra discusión.

En este sentido, dando respuesta al propósito principal se estableció la presencia de una relación positiva muy fuerte ($r_s = 0.820$, $p < 0.05$) y significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, en docentes de las I.E de San de Lurigancho. Lo cual nos explica que, los docentes que cuentan con adecuados recursos personales afectivos y emocionales aumentan positivamente el desarrollo de sus capacidades y fortalezas en el ámbito personal y profesional, generando un alto nivel de satisfacción laboral, es decir, una mejor actitud hacia su centro de labores y promoviendo una visión positiva ante cualquier experiencia complicada que se presente en su contexto laboral.

Este resultado concuerda con el estudio realizado en Argentina por Salessi (2022) con docentes, Gómez - Perdomo et al. (2017) en colaboradores de Colombia y Demir (2018) con docentes de Turquía, quienes hallaron que el capital psicológico se vincula de manera positiva por la valoración de sus habilidades que incrementan las circunstancias de éxito en su ámbito laboral, logrando un mejor desempeño y compromiso laboral. Mientras que, a nivel nacional, se acerca al trabajo realizado por Ataucusi y Solis (2022) en docentes de Lima y Jara (2021) en trabajadores de una empresa limeña respectivamente, donde se alcanzó un resultado similar entre ambas variables.

Ahora bien, la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral se han encontrado que ambas variables se asocian positivamente, debido a que los componentes del constructo capPsi se relacionan con la satisfacción laboral, esto quiere decir que los trabajadores que cuenten con recursos personales óptimos y actitudes positivas incrementan la motivación y los estados emocionales adecuados para lidiar efectivamente con las demandas laborales de su centro de labores y en

la cual, sobresalga el desempeño de las tareas, la calidad y productividad (Pasa Mondelo y Remor, 2021).

Agregando a lo anterior, Omar (2015) refiere que el capital psicológico destaca como potencial predictor de las actitudes positivas hacia el trabajo y se ha evidenciado su impacto de manera efectiva en las conductas y actitudes docentes, con una vinculación directa de estados positivos que incluyen el compromiso, niveles elevados de bienestar y una adecuada satisfacción laboral (Salessi y Etchevers, 2020).

El capital psicológico es considerado el conjunto de recursos personales orientados con un enfoque positivo hacia la capacidad de gestionar de manera efectiva las diversas circunstancias negativas en los ámbitos laborales (Luthans y Yoissef, 2015), la cual se encuentra conformada por la resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza, como principales componentes de la variable, que se sustenta con la teoría de la psicología positiva (COP) la cual sostiene en describir el desarrollo de los aspectos positivos del comportamiento humano para contribuir con la mejora del bienestar socioemocional de los trabajadores (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000 citado por Ospina, 2019).

Asimismo, la teoría de Luthans (2002) habla que el capital psicológico y la satisfacción laboral se relacionan debido al comportamiento organizacional positivo, que se enfatiza en que, si las fortalezas y capacidades psicológicas son óptimas y desarrolladas de manera efectiva en los trabajadores suelen generar un mayor sentimiento de bienestar por parte de los empleados de la organización y mejorar el rendimiento de las tareas, la calidad y productividad en el trabajo.

Adicionalmente, los trabajadores que tienen la percepción de sentirse valorados en su trabajo suelen ser optimistas, resilientes y eficaces evidenciando una alta satisfacción laboral (López et al., 2018). Añadido a lo anterior, otra de las teorías que también refuerzan esta vinculación de variables es la teoría de los 2 factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg (1989, citado por Salazar et al., 2019), la cual, hace alusión directamente en los factores de motivación o intrínsecos tales como el reconocimiento, autorrealización, responsabilidad, etc., que propician la satisfacción del trabajador, el impacto en el desempeño y productividad y a su vez, los que pueden alterar y afectar la satisfacción del empleado (higiene o extrínsecos) como las condiciones físicas inadecuadas, inestabilidad laboral, etc.

Con respecto al primer objetivo, se halló una correlación positiva y moderada entre la resiliencia y satisfacción laboral ($r_s = 0.651$, $p < 0.05$), esto quiere decir que, los docentes que tengan la capacidad de hacer frente a las situaciones estresantes o de riesgo, pueden recuperarse positivamente de la adversidad, del conflicto y del fracaso en su ámbito laboral y asumirlos de una manera positiva y de mayor responsabilidad. Dicho resultado coincide con el estudio de Díaz y Barra (2017) en el cual se obtuvo una asociación positiva y moderada, en una muestra de docentes chilenos.

Este resultado, puede ser explicado por Granados et al., (2017) en la cual refieren que la resiliencia para los docentes, involucra la capacidad de afrontar las dificultades de manera adecuada con tolerancia y serenidad; con el fin de no repercutir en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los alumnos y mantener una apreciación positiva de su contexto laboral.

Además, esto se va desarrollando con el transcurrir del tiempo y depende mucho de las experiencias de la persona y como la organización cubre las necesidades de los trabajadores con capacitaciones en las habilidades blandas y conocimientos, en conjunto con la promoción interna por el buen desempeño docente (Marro e Inga, 2021).

Así pues, los niveles de resiliencia que alcancen los docentes ayudan a tener una mirada positiva en gestionar y manejar adecuadamente las situaciones adversas o complicadas que se puedan presentar en su ámbito laboral (Cabezas, 2015).

Con respecto al segundo objetivo, se determinó que el optimismo y satisfacción laboral evidenciaron una relación positiva y moderada ($r_s = 0.710$; $p < 0,05$), esto quiere decir que, los docentes que trabajan su perspectiva hacia un enfoque positivo y de esperanza hacia el futuro pueden superar las dificultades y situaciones adversas que se le presenten en su ámbito laboral y así evidenciando un alto nivel de satisfacción laboral. Dicho resultado concuerda con lo obtenido por Cuadra et al. (2018) en su estudio con trabajadores de una empresa chilena, asimismo Ataucusi y Solís (2022) en docentes de Lima y Jara (2021) en trabajadores de una empresa limeña.

Estos hallazgos concuerdan con lo expresado por Azanza et al., (2014) al señalar que las percepciones optimistas favorecen los ámbitos de la vida de la

persona, incluyendo su rol como trabajador. Adicional a eso, con respecto a los docentes enfatizan un papel importante debido a que, el preservar una expectativa positiva y favorable frente a las situaciones complicadas, ayuda al desarrollo de su capacidad de afrontamiento ante condiciones desfavorables como remuneraciones bajas, supervisiones inadecuadas, etc. (Bonilla et al., 2018).

Con respecto al tercer objetivo, se determinó una correlación positiva y moderada entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ($r_s = 0.694$, $p < 0.05$), este resultado implica que los docentes que se sientan capaces y seguros de sí mismos en sus habilidades y conocimientos personales, ayudará en la superación de desafíos y situaciones difíciles, evidenciando una adecuada satisfacción laboral y un óptimo desempeño en el trabajo. Dicho resultado concuerda con lo obtenido por Ataucusi y Solis (2022) en docentes de Lima y de igual forma, Jara en trabajadores de una empresa limeña. Estos hallazgos concuerdan con lo expresado por Girardi et al., (2018) quienes señalan a esta competencia como una de las más determinantes, ya que, involucra una valoración de las propias capacidades de la persona, las cuales influirán en el ámbito laboral y personal.

Añadido a eso, Bandura (1997, citado en Hernández y Cenicerros, 2018) indican a la Autoeficacia como uno de los factores más destacados de las habilidades y competencias del personal docente, ya que, este componente actúa como mediador entre sus conocimientos y las acciones que este realice para promover las experiencias positivas y de éxito en su alumnado (logro de aprendizajes) y en su contexto laboral.

Posteriormente existen evidencias empíricas en las cuales se encontraron que las dimensiones de autoeficacia y resiliencia de la variable capital psicológico, al presentarse suelen desencadenar reacciones positivas y cómodas, ejerciendo una influencia directa en las acciones y pensamientos de los docentes, generando un ambiente efectivo para el cumplimiento de los objetivos y en la práctica educativa con los estudiantes (Snyder et al., 2018). Por tanto, estos recursos psicológicos contribuyen de una manera efectiva y óptima en los docentes, creando un mejor rendimiento, desempeño y satisfacción en sus resultados (Hernández y Montes, 2015).

Con respecto al cuarto objetivo, se determinó que existe una relación positiva y alta ($r_s = 0.734$, $p < 0,05$) entre la esperanza y la satisfacción laboral, esto quiere decir, a medida que los docentes mantengan la idea de alcanzar los objetivos y hacer todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas deseadas con un sentido personal, beneficia su desempeño y satisfacción laboral en su centro educativo. Lo hallado coincide con lo obtenido por Ataucusi y Solis (2022) en docentes de Lima y de igual forma, Jara (2021) en trabajadores de una empresa limeña.

Azanza et al. (2014) consideran a la esperanza, como un estado de ánimo realista, en la cual un individuo sostiene una voluntad persistente de lograr sus objetivos, es por ello que, en el caso de los docentes, cuando estos se encuentran satisfechos evidencian elevados niveles de compromiso, comportamientos innovadores, mayor motivación y conductas positivas que promuevan una tendencia creciente a la positividad. Asimismo, el grado de identificación hacia su centro laboral aumentaría (Cernas - Ortiz et al., 2018), es por ello, que este no solo le permitirá cumplir las metas planteadas al docente, sino que este mismo, considerará brindar un espacio de su tiempo, hacia la demanda de otras actividades curriculares de su centro laboral con un mayor grado de compromiso (Portilla, 2017).

En función al quinto objetivo sobre los niveles de capital psicológico se encontró que predominó el nivel promedio (45,2%) del total de la muestra. Esto implica que la presencia de niveles moderados a altos de capital psicológico, quiere decir que, el personal docente se encuentra con una diversidad de recursos personales óptimos y adecuados, que incrementan la motivación y los estados emocionales positivos, que permiten lidiar efectivamente con las situaciones adversas y estresantes del trabajo, reflejando una preferencia de quedarse en su lugar de trabajo, potenciando la motivación y el desempeño de las tareas evidenciando su satisfacción laboral (Omar, 2015).

Este resultado guarda relación con lo observado por Ataucusi y Solis (2022) en docentes limeños y de igual forma, por Jara (2021) en trabajadores de una empresa limeña. Los resultados obtenidos podrían considerarse según lo descrito por Bradley (2014) el cual señaló que el personal docente suele asignar significados positivos a sus experiencias laborales agobiantes, debido a los recursos

psicológicos positivos (fortalezas y capacidades) que facilitan el desarrollo personal del individuo.

Finalmente, en función al sexto objetivo sobre los niveles de satisfacción laboral se encontró que predominó el nivel promedio (29.6%) del total de la muestra. Esto implica que la presencia de niveles promedios a altos de satisfacción laboral, quiere decir que, el personal docente cuenta con adecuados recursos personales positivos, los cuales, promueven un desempeño óptimo y eficaz en el resultado de las tareas, a nivel del aprendizaje y la enseñanza dentro del contexto educativo y ante cualquier exigencia. Este resultado guarda relación con lo observado por Ataucusi y Solis (2022) en docentes limeños y de igual forma, por Jara (2021) en trabajadores de una empresa limeña.

Ahora bien, según lo descrito anteriormente, se evidencia que un pequeño porcentaje del personal docente, no se siente completamente satisfecho, debido a muchos factores, ya sea desde las actitudes de los directivos hasta las condiciones físicas del ámbito laboral, entre otras, en la cual, las organizaciones debería considerarlas para la obtención de las metas, desempeño y fijación de los resultados (Chiang et al., 2008).

Esta investigación a partir de los resultados obtenidos constituye un aporte importante al contexto organizacional dejando en evidencia la conexión entre las diferencias individuales (recursos psicológicos y actitudes hacia el trabajo) y las conductas laborales deseables (en este caso, la satisfacción laboral) en los diferentes ámbitos del contexto educativo, en la cual, el personal docente percibe en relación con su trabajo.

Por lo tanto, promover el desarrollo de estrategias orientadas a impulsar los recursos psicológicos del personal docente supondrá para las instituciones educativas un mayor nivel de compromiso y desempeño laboral.

Además, ayudaría a propiciar la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje del personal docente hacia los alumnos, ya que, al sentirse los docentes cómodos y confortables en su ambiente laboral, favorecerá el desempeño y el desarrollo de estrategias con la planificación de acciones, recursos y plazos necesarios para lograrlos, en conjunto con la regulación de las emociones y

pensamientos que demuestran efectividad al incentivar los principales recursos psicológicos positivos (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza).

En relación con las limitaciones del estudio, está referida a la recolección de datos, ya que algunos docentes expresaron su preferencia por la modalidad virtual, debido a su jornada laboral exhaustiva con los alumnos, además de la probable alteración en las respuestas por la aceptación y aprobación social, en la cual se busca tener una imagen adecuada de uno mismo, generando la activación de algunos ítems que suponían patrones de comportamiento deliberadamente inauténticos o por temor a su centro de labores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la existencia de una relación positiva y muy fuerte ($r_s = .820$) entre las variables capital psicológico y satisfacción laboral, ello involucra que en la medida que el personal docente cuente con un alto capital psicológico, se va evidenciar un alto nivel de satisfacción laboral, es decir, la presencia de emociones placenteras y una mayor disposición hacia el desarrollo de actitudes laborales positivas.

SEGUNDA: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre la dimensión resiliencia y satisfacción laboral ($r_s = .651$), ello involucra que, en la medida que los docentes trabajen e incrementen su resiliencia, esto ayuda a gestionar y manejar adecuadamente las situaciones complicadas que se le presenten a nivel laboral, evidenciando un alto nivel de satisfacción laboral.

TERCERA: Se determinó la existencia de una relación positiva y alta entre la dimensión optimismo y satisfacción laboral ($r_s = .710$), ello involucra que, a medida que el docente trabaje su optimismo favorece al desarrollo de una expectativa positiva frente a circunstancias complicadas de su ámbito laboral, evidenciando un alto nivel de satisfacción laboral.

CUARTA: Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre la dimensión autoeficacia y satisfacción laboral ($r_s = .694$), ello involucra que, a medida que los docentes se sientan capaces y seguros de sí mismos, ayuda en la superación de desafíos y situaciones difíciles, evidenciando un alto nivel de satisfacción laboral.

QUINTA: Se determinó la existencia de una relación positiva y alta entre la dimensión esperanza y satisfacción laboral ($r_s = .734$), ello involucra que, a medida que el docente mantenga la idea de alcanzar los objetivos y hacer todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas deseadas, beneficia en el desempeño y la motivación del docente, evidenciando un alto nivel de satisfacción laboral.

SEXTA: Se encontró que los niveles de capital psicológico tuvieron un predominio de “regular” o “promedio” con el 45.2 %, lo que involucra que los docentes cuentan y ponen en práctica los recursos psicológicos positivos (fortalezas y capacidades) promovidos por su institución, generando que se encuentren satisfechos y enfatizan su capacidad de afrontamiento ante las demandas laborales con un enfoque positivo para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, todavía se debe seguir promoviendo el desarrollo del capital psicológico entre el personal docente y las I.E.

SÉPTIMA: Se encontró que los niveles de satisfacción laboral tuvieron un predominio del nivel “promedio” con el 29.6%, lo que involucra que los docentes en su mayoría se encuentran satisfechos con un estado emocional placentero y una conducta positiva hacia el desempeño de las tareas, mayor disposición y bienestar. Sin embargo, se puede considerar otros factores significativos que afectan el contexto laboral, entre ellos los intrínsecos (motivacionales); tales como el reconocimiento, la realización, el desarrollo personal, etc., y los factores extrínsecos (higiene), como el salario, condiciones físicas y prestaciones sociales, etc.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a las instituciones educativas desarrollar programas de capacitación dirigidos al personal docente, que promuevan el desarrollo de las habilidades y competencias socioemocionales las cuales forman parte del capital psicológico y sus componentes (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza), ya que, se evidencia que el contar con estos recursos psicológicos positivos, incentivan en las organizaciones mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso y bienestar.

SEGUNDA: Se recomienda continuar con el estudio de estas variables (capital psicológico y satisfacción laboral) en una muestra más grande y diversificada en una población de docentes, considerando trabajar las diferencias en la procedencia de las instituciones públicas y privadas en diferentes sectores del ámbito educativo, ya que no se cuenta con muchos registros estadísticos a nivel nacional.

TERCERA: Se recomienda a los investigadores profundizar el estudio correlacional de estas variables trabajadas con otros constructos relacionados al campo organizacional que influyan o sean factores mediadores entre las dos variables de estudio, tales como: compromiso organizacional, pasión por el trabajo, justicia organizacional, liderazgo transformacional, felicidad laboral, etc.

CUARTA: Se recomienda a los investigadores incrementar los estudios orientados a determinar las evidencias psicométricas de estos instrumentos en una muestra más grande de docentes en los diferentes sectores educativos, que reflejen una perspectiva a nivel nacional del personal docente.

REFERENCIAS

- Aponte, E.S. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho 2021. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74172>
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., y Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the Italian version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159.
[doi: 10.1111/ijsa.12103](https://doi.org/10.1111/ijsa.12103)
- Andrade, E., Queiroga, F., y Valentini, F. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Annals of Psychology*. 36(3), 543-552.
<https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n3/1695-2294-ap-36-03-542.pdf>
- Alejos, C.W., Chacón, S.E., Salva, E.M., y Sandoval, C.P. (2021). Relación entre el capital psicológico positivo y el desempeño laboral individual de los empleados pertenecientes a la unidad de negocio de venta de repuestos de la empresa Divemotor. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656893/AlejosC_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/178511>
- Ataucusi, R. y Solís, L. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/Ataucusi_ARD-Solis_CLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Avalos, L. R. y Leo, P. J. (2020). Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37457/avalos_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. Editorial Patria.

Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E.J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7(1), 109-121.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Baptista-Lucio, P., Almazán-Zimmerman, A., & Loeza-Altamirano, C. A. (2021). Encuesta nacional a docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(Especial), 41-88.

<https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.especial.96>

Bonilla, D., Noboa, G., Ruiz, K., & Cabrera, J. (2018). Academia, gobierno y empresas una perspectiva desde la vinculación con la colectividad. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 19(2), 60–71.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n62/rc066218.pdf>

Bustamante, G. & Mendoza, C. (julio, 2013). Estudios de correlación. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 33, 1690-1694.

<http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v33/v33a06.pdf>

Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.

<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Publica*, 10(5), 831-839.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>
- Cernas – Ortiz, D.A., Mercado – Salgado, P., y Davis, M.A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid. 34(1), 1-9.
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- 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. *Revista Universum*(Talca),23(2),66-85.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004&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
- Cornejo-Rodríguez, P. y Leyton-Contreras, J.L. (2015). La educación como agente de movilidad social. *Revista de convergencia educativa* (6)1, 95-106.
<http://revistace.ucm.cl/article/view/299>
- Choudhary, M., y Parbha, G. (2023). Psychological Capital: Definition, Components, and Effects. *Researchgate*. 12(2).
<https://www.researchgate.net/publication/369967970>
- Cuadra, A., Veloso, C., Moya, Y., Reyes, L. & Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. Chile: Universidad de Tarapacá.
- Cuadra, A., Beyle, C., Leiva, J., Mally, I., Muñoz, C., Sjober, O. y Veloso, C. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia* 43(11) 758-762.
<https://search.proquest.com/docview/2138552707/8C0509CCBC524BE7P/Q/1?accountid=37408>

- 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). Okul yoneticilerinin motivasyonel dili ile ogretmen oz yeterligi arasındaki 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>
- Flores-Flores, O, Lajo-Aurazo, Y., y Zevallos-Morales, A, Rondán, L, Lizaraso-Soto, F, Jorquiera, T. (2017). Análisis psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo en una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*;34(2):255-60. [doi: 10.17843/rpmesp.2017.342.2642](https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.342.2642)
- Gálvez – Ruiz, P., Grimaldi – Puyana, M., Sánchez- Oliver, A., Fernández – Gavira, J., y García – Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4), 2017, pp. 104-109. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>
- Gómez – Perdomo, G., Meneses – Higuera, A., y Palacio-Montes, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Revista ansiedad y estrés*, 23(1), 71-75. [DOI: 10.1016/j.anyes.2017.09.002](https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002)
- Grimaldo, M. (2004). Niveles de optimismo en un grupo de estudiantes de una universidad particular de la ciudad de Lima. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Girardi Pereyra, C. I., Ronchieri Pardo, C. D. V., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas

áreas de la psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 16(2), 299-325.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf

Herzberg, F. (1989). One more time: How do you Motivate Employees?. Harvard BusinessReview.

https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5° ed). México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Jara, S. N. (2020). Capital psicológico y satisfacción laboral de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27839/Jara%20Avalos%2c%20Stefani%20Natalia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., y Norman, S. (2007a) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Person. Psychol.* 60: 541-572.

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., y 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., y Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

<https://psycnet.apa.org/record/2015-14665-000>

Madero Gómez, S.M (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*,29(1), 1-18.

<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Marro, E. e Inga, L. (2021). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora privada de la ciudad de Huancayo 2021 (Tesis de licenciatura).

<http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2988>

Meliá, J., y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Montoya, P., Bello, N., Bermudez, N., Burgos, F. y Fuentealva, 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>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. Cuarta edición. Ediciones de la U.

Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-87.

<https://www.researchgate.net/publication/273002962>

Ospina, C. (2019). Relación entre Capital Psicológico y Capital Ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia. (Tesis de Maestría): Universidad Católica de Colombia.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*,35(1),227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Pasa Mondelo, G., & Remor, E. (2021). Psychological Resources Program - An intervention to foster psychological resources: Evaluation of results in the Brazilian population. *Cogent Psychology*, 8(1), 1892304. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1892304>
- Pérez-Chuecos, R. (2017). Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, (17). <https://doi.org/10.17561/reid.v0i17.2779>
- 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
- Rebollar, A. M., y Francisco, W. C. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <dx.doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Rico, M. y Sacristán, M. (2012). Fundamentos empresariales. Madrid: ESIC editorial.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robles, A. (2019). Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima. (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/633468/RoblesA_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo* .6 (3). 50-114 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. *Rev. Psicol. Trab. Organiz.* 29. 153 - 159. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 177-184.
- Salessi .S. y Omar.A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista colombiana de psicología*. 1(2), 329-345. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n2/0121-5469-rcps-26-02-00329.pdf>
- Salessi, S.O, y Urteaga F. (2014). Diseño y validación de la escala cappsi para medir capital psicológico. *Liberabit. Revista de Psicología*, 22(2), 315-323. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68632617012>
- Saavedra, E. (2011). *La resiliencia desde una mirada post racionalista*. Madrid: Académica Española.
- Villalta, M., & Saavedra, E. (2012). Cultura escolar, prácticas de enseñanza y resiliencia en alumnos y profesores de contextos sociales vulnerables. *Universitas Psychologica*, 11(1), 67-78.
- 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>
- 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>

- Solana, S. (2021). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de covid-19 en docentes argentinas. *Revista puertorriqueña de Psicología*.33(2),244-257.
<https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). Resolución de consejo universitario N°0262-2020-UCV que aprueba el código de ética en investigación de la universidad Cesar Vallejo.
<https://www.ucv.edu.pe/wp55content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-ApruebaActualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-enInvestigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega es un método alternativo para estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias sociales, Niñez y Juventud*,15 (1), 626- 627.
https://www.researchgate.net/publication/313623697_El_coeficiente_Omega_un_metodo_alternativo_para_la_estimacion_de_la_confiabilidad
- Vesga, J. J. (2020). Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos. Editorial Universidad Católica de Colombia. (pp. 27-38).
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26120/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%202.pdf>
- Vizioli, N. y Pagano, A. (2022). De alfa a omega: Estimación de la confiabilidad ordinal. Una guía práctica. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), 55-60. <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v41i02.02>
- Yan, Z., Mansor, Z., Choo, W. y Abdullah, A. (2021). How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychol Res Behav Manag*, 14, 185 - 197.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S293839>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho”.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN/ MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo es la relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la asociación que existe entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Hallar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en docentes; b) Hallar la relación entre optimismo y la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre la resiliencia y</p>	<p>Variable 1</p> <p>Capital psicológico</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Método General:</p> <p>Método científico</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Alcance de Investigación:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>250 docentes</p> <p>Muestra:</p> <p>250 docentes</p> <p>Unidad de análisis:</p> <p>Docentes de I.E.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Capital Psicológico (CapPsi)</p> <p>Escala de Satisfacción laboral (ECO 50)</p>

	<p>satisfacción laboral en docentes; c) Hallar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en docentes; d) Hallar la relación entre esperanza y satisfacción laboral en docentes; e) Identificar los niveles de capital psicológico en docentes y f) Identificar los niveles de satisfacción laboral en docentes.</p>	<p>satisfacción laboral b) Existe relación significativa entre la optimismo y satisfacción laboral, c) Existe relación significativa entre autoeficacia y satisfacción laboral, d) Existe relación significativa entre esperanza y satisfacción laboral.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la Variable 1 – Capital Psicológico

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Capital Psicológico	Hace referencia al estado de crecimiento psicológico positivo del ser humano que representa la valoración positiva que la persona hace de las circunstancias y su probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y perseverancia (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 y motivación y determinación Habilidad para improvisar y adaptarse Atribución positiva sobre el éxito actual y del futuro Estilo explicativo optimista. Estilo explicativo pesimista.	9,10,11 y 12 13,14,15 y 16 1,2,3 y 4 5,6,7 y 8	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Operacionalización de la Variable 2 – Satisfacción laboral

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Es una actitud o un conjunto de actitudes positivas desarrolladas por el trabajador hacia su área de trabajo, su entorno, y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general o específica. (Meliá y Peiro, 1998).	El cuestionario de satisfacción laboral está clasificado en 5 dimensiones y cuenta con 23 ítems que se realizará mediante la escala de Likert.	Supervisión	Relaciones interpersonales con sus superiores. Supervisión que ejercen sus superiores. Proximidad y frecuencia de supervisión	13,14,15,16,17,18	Ordinal 1: Muy insatisfecho 2: Bastante insatisfecho 3: Algo insatisfecho 4: Indiferente 5: Algo satisfecho 6: Bastante satisfecho 7: Muy satisfecho
			Ambiente físico del trabajo	Limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. Iluminación, ventilación y temperatura de su lugar de trabajo.	6,7,8,9,10	
			Prestaciones recibidas	Salario que recibe Oportunidades de formación que ofrece. Oportunidades de promoción que tienen.	4,11,12,22,23	
			Intrínseca por su trabajo	Forma en que se da la negociación	1,2,3,5	

			Participación en la toma de decisiones	<p>Satisfacciones que le produce su trabajo. Oportunidades que le ofrece su trabajo Objetivo que debe alcanzar.</p> <p>Capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo. Participación en las decisiones de su sección. Participación en las decisiones de su grupo de trabajo.</p>	19,20,21	
--	--	--	--	---	----------	--

Anexo 3: Instrumentos de medición

ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO CapPsi

Autores: Omar Alicia, Solana Salessi y Florencia Urteaga (Adaptación Argentina) - 2014

Adaptación peruana: Avalos y Leo (2019)

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

IDENTIFICACIÓN

- **Edad:**
- **Sexo:** Masculino () Femenino ()
- **Institución Educativa:**
- **Antigüedad Laboral:**
- **Formación:** Universitaria completa () Universitaria incompleta ()
Educación Secundaria () Carrera técnica ()
- **Contrato:** Nombrado () Contratado()

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.

Sólo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

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

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga un aspa en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
N	CS	AV	CS	S

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

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor: José Luis Meliá y José María Peiro (España) - 1998

Adaptación Peruana: José Luis Pereyra Quiñones (2015)

Instrucciones: Deberás marcar con un (X) una respuesta que considere usted este de acuerdo a los siguientes valores:

Muy insatisfecho o	Bastante insatisfecho o	Algo insatisfecho o	Indiferente e	Algo satisfecho o	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
MI	BS	AS	I	AS	BS	MS

Descripción	MI	BI	AI	I	A S	B S	M S
1. La satisfacción que le produce su trabajo.							
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4. El salario que recibe							
5. Los objetivo, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7. El entorno físico y espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8. La iluminación de su lugar de trabajo							
9. La ventilación de su lugar de trabajo							
10. La temperatura de su local de trabajo							
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
12. Las oportunidades de promoción que tienen							
13. Las relaciones interpersonales con sus superiores							
14. La supervisión que ejercen sobre usted							
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
16. La forma en que es supervisores juzgan su tarea							

17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
18. El apoyo que recibe de sus superiores							
19. La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo							
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							
22. El grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborables							
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborables							

Anexo 4: Permiso de uso de instrumentos

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala Original de Capital Psicológico (CapPsi)



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre de 2023.

CARTA N°285- 2023-UCV-CCP/Ps.

Señores: Omar Alicia
Solana Salessi
Florencia Urteaga

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita Melissa Ruth Paucar Torobeo, código: 6500071261 y DNI 76298646; estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: “Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho”, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

Escala de Capital Psicológico (CapPsi)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala Adaptada de Capital Psicológico (CapPsi)



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre de 2023.

CARTA N°286-2023-UCV-CCP/Ps

Señores: Ávalos León, Robinson Felipe
Leo Paz, Jesús Alejandro

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita Melissa Ruth Paucar Torobeo, código: 6500071261 y DNI 76298646; estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: **“Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho”**, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización de uso del instrumento:

Escala Adaptada de Capital Psicológico (CapPsi)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento Escala Adaptada de Satisfacción Laboral (ECO 50)



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre de 2023.

CARTA N°287- 2023-UCV-CCP/Ps.

Señor: *José Luis Pereyra Quiñones*

Presente:

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita Melissa Ruth Paucar Torobeo, código: 6500071261 y DNI 78298646; estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: “**Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho**”, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización de uso del instrumento:

Escala de Satisfacción Laboral (ECO 50)

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 5: Autorización del uso del instrumento

ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO CAPPSI

AUTORIZACIÓN DEL USO DE LA ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO - ADAPTACIÓN



Melissa Paucar Torobeo <meliambiental1995@gmail.com>
para robynson011419@gmail.com, jesusalejandroleopaz@gmail.com

8:23 (hace 0 minutos) ★ ↶ ⋮

Buenos días,
Le saluda la estudiante Melissa Ruth Paucar Torobeo, de la carrera de psicología del XI CICLO de la universidad César Vallejo - Lima, la cual me encuentro realizando una investigación titulada: "**Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho**", por ello, el motivo de mi correo es para solicitar su autorización para la aplicación del instrumento de la escala adaptada a la población peruana, el fin de la autorización es para mi trabajo de investigación.
De antemano, agradezco su tiempo y su consideración, la cual será muy beneficiosa para mi trabajo.
Quedo atento a su pronta respuesta. Gracias
Atentamente
Melissa R. Paucar Torobeo



Robinson Felipe Avalos Leon
para mí

8:38 (hace 1 minuto) ☆ ↶ ⋮

Buen día Melissa Torobeo

A través del siguiente correo, autorizo el USO DE LA ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO - Adaptación, para su tesis.

Atte. Robinsón Avalos León



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL ECO-50



Melissa Paucar Torobeo <meliambiental1995@gmail.com>
para joseluispereyra@gmail.com

16 oct 2023, 18:28 (hace 15 horas) ★ ↶ ⋮

Buenas tardes,
Le saluda la estudiante Melissa Ruth Paucar Torobeo, de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo - Lima, la cual me encuentro realizando una investigación titulada: "**Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho**", por ello, el motivo de mi correo es para solicitar su autorización para la aplicación del instrumento "Escala de satisfacción laboral (ECO 50)". El fin de la autorización es para mi trabajo de investigación.
De antemano, agradezco su tiempo y su consideración, la cual será muy beneficiosa para nuestro trabajo.
Quedo atento a su pronta respuesta. Gracias
Atentamente
Melissa R. Paucar Torobeo
Lima - Perú



Jose Luis Pereyra Quiñones
para mí

8:12 (hace 2 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenos dias Melissa
Tienes mi permiso para usarlo
Ateneamente
Dr. Jose Luis Pereyra



↶ Responder

↷ Reenviar

Anexo 7: Consentimiento Informado UCV



Consentimiento Informado

Título de la Investigación: “Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho”

Investigadora: Paucar Torobeo, Melissa Ruth/Cod.Alumno: 0000-0002-3680-6546/DNI: 76298646

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas correspondientes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará la aplicación de dos cuestionarios, el “Cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi) y la Escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiro”, el cual tiene una duración de 20 minutos aproximadamente y se realizará en un ambiente de la I.E.

El manejo de la información será a través de códigos asignados a cada participante, por ello, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.



Anexo 8: Carta de permiso de aplicación



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N° 281 - 2023-UCV-CCP/Psi

Señor
Antonio Orlandini Mathews
Director
I.E. 0043 "San Cristóbal" - SJL

Presente:


De mi consideración:


Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quien está desarrollando su investigación denominada: "*Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho*".

En este sentido, solicitamos a usted le brinde las facilidades y carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Jefa de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N° 282 - 2023-UCV-CCP/Psi

Señor
Nicolás Carpio Sánchez
Director
I.E. 1179 "Tomás Alva Edison" - SJL

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quien está desarrollando su investigación denominada: "*Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho*".

En este sentido, solicitamos a usted le brinde las facilidades y carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Jefa de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N°283 - 2023-UCV-CCP/Psi

Señor
Hipólito García Vega
Director
I.E. 1182 "El Bosque" - SJL

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: "*Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho*".

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa

Jefa de la C.P. de Psicología

UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Anexo 9: Cartas de aceptación para aplicación en la I.E



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N° 281 - 2023-UCV-CCP/Psi

Señor
Antonio Orlandini Mathews
Director
I.E. 0043 "San Cristóbal" - SJL
Presente:



De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quien está desarrollando su investigación denominada: *"Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho"*.

En este sentido, solicitamos a usted le brinde las facilidades y carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige. Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Jefa de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho





San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N° 282 - 2023-UCV-CCP/PsI

Señor
Nicolás Carpio Sánchez
Director
I.E. 1179 "Tomás Alva Edison" - SJL

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quien está desarrollando su investigación denominada: "*Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho*".

En este sentido, solicitamos a usted le brinde las facilidades y carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Jefa de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Acceptorale

DIRECTOR I.E. TAE



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



San Juan de Lurigancho, 25 de setiembre del 2023

CARTA N°283 - 2023-UCV-CCP/PeI

Señor
Hipólito García Vega
Director
I.E 1182 "EL BOSQUE"- SJL
Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la estudiante **Melissa Ruth Paucar Torobeo**, código de alumno 6500071261 y DNI 76298646; Matriculada en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: *"Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan Lurigancho"*.

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Melissa Sevillano Gamboa
24 OCT 2023

Melissa Sevillano Gamboa
Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa
Jefa de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10: Resultados de la confiabilidad de la muestra estudiada

Tabla 10

Evidencias de confiabilidad de la escala de Capital psicológico

Consistencia interna mediante confiabilidad de la escala Capital psicológico

Escala/Dimensiones	α	ω
Capital psicológico	0.827	0.926
Resiliencia	0.806	0.931
Optimismo	0.788	0.914
Autoeficacia	0.776	0.910
Esperanza	0.779	0.920

Nota: α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de McDonald

Se analizó la consistencia interna de la escala de Capital psicológico, a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald, para medir la confiabilidad, en la muestra total estudiada, donde se obtuvo valores para la escala total de $\alpha=0.827$ y $\omega=0.926$, además para sus dimensiones Resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza, los valores oscilaron entre 0.776 a 0.806 para el Alfa de Cronbach y de 0.910 a 0.931 para el Omega de McDonald. , el cual se encuentra dentro de los valores considerados aceptables, y por tanto, la escala es confiable(Vizioli y Pagano, 2022).

Tabla 11**Evidencias de confiabilidad de la escala de Satisfacción laboral**

Consistencia interna mediante confiabilidad de la escala Satisfacción laboral

Escala/Dimensiones	α	ω
Satisfacción laboral	0.796	0.895
Satisfacción Intrínseca	0.774	0.896
Prestaciones recibidas	0.753	0.875
Ambiente físico	0.752	0.886
Supervisión	0.748	0.884
Participación en la toma de decisiones	0.779	0.890

Nota: α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de McDonald

Se analizó la consistencia interna de la escala de Satisfacción laboral, a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald, en la muestra total estudiada, donde se obtuvo valores para la escala total de $\alpha=0.796$ y $\omega=0.895$, además para sus dimensiones Satisfacción intrínseca, prestaciones recibidas, ambiente físico, supervisión y participación en la toma de decisiones, los valores oscilaron entre 0.752 a 0.779 para el Alfa de Cronbach y de 0.875 a 0.896 para el Omega de McDonald, el cual se encuentra dentro de los valores considerados aceptables, y por tanto, la escala es confiable (Vizioli y Pagano, 2022).

Tabla 12: Resultados de la validez de la muestra estudiada

Validez de estructura interna del modelo para la muestra estudiada

Capital Psicológico

Modelo	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
						Inferior	Superior
Muestra total	2.6	0.908	0.870	0.0538	0.0802	0.061	0.099

Los resultados de la tabla 12, evidencian el modelo empleado del AFC, en donde se obtuvo un valor adecuado χ^2/gl , el cual es 2.6, siendo menor a 5, indicando un ajuste adecuado. Con respecto al CFI (Comparative Fit index) y TLI (Tucker-Lewis index), se obtuvieron valores, los cuales se encuentran dentro del valor mínimo requerido de 0.90 y el TLI se aproxima al valor mínimo deseado, con respecto al SRMR y RMSEA se obtuvieron valores cercanos a 0.05, de la muestra estudiada (Flores et al., 2017).

Tabla 13

Validez de estructura interna del modelo para la muestra estudiada

Satisfacción Laboral

Modelo	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
						Inferior	Superior
Muestra Total	1.5	0.914	0.898	0.0540	0.0483	0.036	0.059

Los resultados de la tabla 13, evidencian el modelo empleado del AFC, en donde se obtuvo un valor adecuado χ^2/gl , el cual es 1.5, siendo menor a 5, indicando un ajuste adecuado. Con respecto al CFI (Comparative Fit index) y TLI (Tucker-Lewis index), se obtuvieron valores, los cuales se encuentran dentro del valor mínimo requerido de 0.90 y el TLI se aproxima al valor mínimo deseado, con respecto al SRMR y RMSEA se obtuvieron valores cercanos a 0.05, de la muestra estudiada (Flores et al., 2017).

Anexo 11: Certificado de validez por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Mg. Reyes Rodríguez, Javier Andrés

DNI: 06075041

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología	1980-1988
02			
03			

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 Autónoma del Perú	Coordinador de Investigación	Lima	2018-2019	Supervisar la redacción de las tesis, jurado.
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión 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.

Firma del juez validador
N°colegiatura: CPsP 50812

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO

Observaciones:

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: *Dr. Ignacio de Loyola Pérez Deíz*

DNI: *08341128*

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

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Dr. en Psicología</i>	<i>2017 - 2020 .</i>
02	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Dr. en Educación</i>	<i>2008 - 2010 .</i>
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Docente</i>	<i>Lima Este</i>	<i>2013 - 2023</i>	<i>Docente .</i>
02	<i>Universidad Nac. Fed. Villarreal</i>	<i>Docente</i>	<i>Lima</i>	<i>2011 - 2016</i>	<i>Docente</i>
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión 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.



Firma del juez validador

N°colegiatura: *2033*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO

Observaciones:

Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: *Espilco Soriano Marcos.*

DNI: *41252211*

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

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	<i>Universidad Peruana Unión</i>	<i>Psicología.</i>	<i>2005 - 2010.</i>
02	<i>Universidad Católica Trujillo</i>	<i>Psicología Organizacional</i>	<i>2020 - 2022.</i>
03			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión 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.



Marcos Espilco Soriano
PSICOLOGO
C.P.S.P. 21041

Firma del juez validador

N°colegiatura: *21041*

Espilco Soriano Marcos.

Anexo 12: Validez de contenido de la escala Capital Psicológico mediante el coeficiente V de Aiken

Ítems	1° Juez			2° Juez			3° Juez			Media	DE	V. de Aiken	Interpretación de la V.
	P	R	C	P	R	C	P	R	C				
Ítem 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 14	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2.67	1.53	0.89	Válido
Ítem 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido
Ítem 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	Válido

Nota: P= Pertinencia, R= Relevancia, C=Claridad.

En los resultados de la validación a través del juicio de expertos, se utilizó el estadístico V de Aiken para evaluar la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems. En la mayoría de todos los casos, se obtuvo una puntuación de 1, indicando un alto nivel de acuerdo entre los 3 jueces expertos consultados (Penfield y Giacobbi, 2004), lo cual refleja que los ítems cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, por lo que se consideraron ítems aceptables. una alta validez, respaldando la calidad y adecuación de los ítems en cuestión. Por lo cual indica que cada reactivo puede ser tomado en cuenta (Robles, 2018).