



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

Capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa
privada del distrito de Jesús María, Lima – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Mercado Quispe, Steven Benjamin (orcid.org/0000-0002-2821-4268)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mgtr. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, Lima - 2024", cuyo autor es MERCADO QUISPE STEVEN BENJAMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 04- 08-2024 15:08:26

Código documento Trilce: TRI - 0847987





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MERCADO QUISPE STEVEN BENJAMIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, Lima - 2024", 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
MERCADO QUISPE STEVEN BENJAMIN DNI: 71689571 ORCID: 0000-0002-2821-4268	Firmado electrónicamente por: SMERCADOQ el 04-08- 2024 19:48:56

Código documento Trilce: INV - 1708791

Dedicatoria

La investigación va dedicada a mis padres, ya que estuvieron brindándome su apoyo moral y emocional durante este proceso de formación universitaria.

Agradecimiento

El agradecimiento está dirigido a los profesores por inculcarnos sus conocimientos a través de sus experiencias laborales, en especial al docente catedrático Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel y a la docente Mgtr. Romero Espinoza, Angie Luisa, quienes me asesoraron en el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Datos sociodemográficos de la muestra	16
Tabla 2 Prueba de normalidad.....	17
Tabla 3 Relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María	18
Tabla 4 Relación entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.....	19
Tabla 5 Relación entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.....	20
Tabla 6 Relación entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.....	21
Tabla 7 Relación entre la esperanza y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.....	22
Tabla 8 Escala capital psicológico.....	39
Tabla 9 Escala de satisfacción laboral genérica.....	40
Tabla 10 Confiabilidad de la escala de capital psicológico.....	49
Tabla 11 Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral.....	49

Resumen

El estudio se vincula con el objetivo y meta de desarrollo sostenible número 8, el cual promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. En ese sentido, la investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental, con una muestra de 105 colaboradores. Se tuvo como instrumentos a la Escala Capital Psicológico y a la Escala de Satisfacción Laboral Genérica. Se aplicó el coeficiente Rho de Spearman. En cuanto a los resultados entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de $r=0.534$; Así mismo, entre la dimensión resiliencia y la satisfacción se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de $r=0.461$; entre la dimensión optimismo y la satisfacción se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de $r=0.474$; entre la dimensión autoeficacia y la satisfacción se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de $r=0.505$; y entre la dimensión esperanza con la satisfacción se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de $r=0.532$, todas significativas, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$).

Palabras clave: Organización, trabajadores, recursos humanos.

Abstract

The study is linked to Sustainable Development Goal 8, which promotes decent work and economic growth. In this sense, the research aimed to establish the relationship between psychological capital and employee satisfaction in a private company in the district of Jesús María. It had a quantitative approach, basic and non-experimental design, with a sample of 105 employees. The instruments used were the Psychological Capital Scale and the Generic Job Satisfaction Scale. Spearman's Rho coefficient was applied. As for the results between psychological capital and employee satisfaction, a moderate positive correlation coefficient of $r=0.534$ was obtained; likewise, between the resilience dimension and satisfaction, a moderate positive correlation coefficient of $r=0.461$ was obtained; between the optimism dimension and satisfaction, a moderate positive correlation coefficient of $r=0.474$ was obtained; between the self-efficacy dimension and satisfaction, a moderate positive correlation coefficient of $r=0.474$ was obtained; between the self-efficacy dimension and satisfaction, a moderate positive correlation coefficient of $r=0.474$ was obtained. 474; between the self-efficacy dimension and satisfaction a moderate positive correlation coefficient of $r=0.505$ was obtained; and between the hope dimension and satisfaction a moderate positive correlation coefficient of $r=0.532$ was obtained, all significant, with a $p=0.000$ ($p<0.05$).

Keywords: Organisation, workers, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial de estos últimos años, las empresas han comenzado a prestar más atención al valor que representan sus colaboradores para la organización, ya que son un factor clave en el éxito y la productividad. Según Kotliarskyi (2022) en una noticia de las Naciones Unidas, uno de cada cuatro empleados experimenta una falta de aprecio en su empleo, y las personas que se sienten apreciadas suelen desempeñar funciones con niveles más altos de productividad, como indica una publicación reciente de la Organización Internacional del Trabajo.

De igual manera, Hanna (2023) mencionó que la encuesta sobre factores de satisfacción laboral de 2021 de Statista (portal alemán de estadística), mostró que el 51% de los empleados en todo el mundo opinan que lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal se considera un aspecto crucial para cualquier organización. Así mismo, Ghosh et al. (2022) enfatizaron la importancia de la satisfacción para mejorar el desarrollo de los colaboradores. Es por ello que las empresas están adoptando progresivamente la construcción del capital psicológico para mejorar la satisfacción de los colaboradores. Blasco-Giner et al. (2023) refirieron que este constructo comprende un conjunto de atributos psicológicos favorables, como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, los cuales sirven para mejorar la satisfacción de las personas.

En el contexto de Latinoamérica, Colombo (2022) explicó en la revista Forbes que la encuesta realizada en América Latina por la consultora WTW. Mostró que el 56% quiere permanecer en su trabajo actual, el 13% se siente agotado y el 28% sufre ansiedad o depresión. Entre las personas que contemplan la posibilidad de dimitir, un 42% se siente agotado y el 48% experimenta ansiedad o depresión. Por lo tanto, tener en cuenta la satisfacción laboral y los recursos psicológicos de una persona tiene un valor significativo. Según, Schönfeld y Mesurado (2020) refirieron que el capital psicológico se origina en los principios de la psicología positiva y contribuye al sentido de valor y estima de las personas, fomentando así la satisfacción de sus usuarios.

En el ámbito nacional, Tocas-Duran (2023) explicó que en el ranking Great Place to Work, realizado para Perú, muestra que las empresas líderes tienen un mayor

nivel de satisfacción, lo que se traduce en una mayor productividad y posicionamiento en el mercado. Una de esas 5 empresas con el puntaje más alto fue Calidda, gracias a su cultura, reconocimiento y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. También el diario la republica de Perú (2020) detallaron que el estudio nacional de satisfacción laboral más reciente, solo el 24% está satisfecho con su trabajo actual. Mientras que un empleado satisfecho tiene el potencial de mejorar la productividad en un 40% e impulsar la creatividad y la innovación en un 80%. Es por ello que, si se tiene en cuenta la importancia del capital psicológico, se pueden ver el impacto que este tiene en la satisfacción de los empleados. Grados (2023) refirió que la satisfacción laboral está vinculada a factores que mejoran la productividad. La conexión depende de un desarrollo psicológico positivo, conocido como capital psicológico.

En el contexto local, según Valenzuela et al. (2023) se hizo referencia al teletrabajo en Lima Metropolitana, donde se informa que la satisfacción laboral es baja, ya que el 53,8% de los empleados del sector privado formal indican estar insatisfechos, mientras que solo el 18,8% informa de niveles altos de satisfacción. Estos datos sirven para enfatizar y subrayar la importancia primordial, así como el valor intrínseco asociado al acto de reconocer y apreciar debidamente el componente de capital humano presente en cualquier estructura organizacional o empresarial determinada. En línea con estos desafíos, el objetivo y meta de desarrollo sostenible número 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, busca facilitar oportunidades de empleo adecuadas y estimular el progreso económico, lo cual es significativamente beneficioso tanto para los colaboradores de una empresa como para la organización.

Es por ello que en medida que la empresa privada busca formas de mejorar la satisfacción de sus colaboradores, surge la pregunta esencial: ¿Cuál es la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024? En los problemas específicos se tiene: (i) ¿Cuál es la relación entre la Esperanza y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024?; (ii) ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año

2024?; (iii) ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024?; y, (iv) ¿Cuál es la relación entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024?

Por lo tanto, se justificó la siguiente investigación para explicar por qué puede existir una relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores. A nivel social, centrado en los colaboradores de una empresa de Lima, Santini et al. (2022) refirieron que el capital psicológico conduce a resultados positivos como la proactividad, la predicción de desafíos, la perspectiva positiva de los acontecimientos y la autoconciencia, lo que mejora la dicha de los empleados y resulta a el éxito organizacional. A nivel teórico, esta investigación aporta nuevos descubrimientos para estudios futuros mediante la comparación de los análisis y los resultados, enfocándose en la perspectiva organizacional y examinando los retos a los que se enfrentan las corporaciones. A nivel metodológico, se desarrollaron las escalas, para determinar la relación entre ambas variables, contribuyendo a mejorar y reforzar los ítems obtenidos en la investigación. Finalmente, a nivel utilitario, esta investigación puede ayudar con los resultados, para facilitar futuras investigaciones y mejorar el comportamiento de los colaboradores, promoviendo su satisfacción laboral.

El presente estudio tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024. Como objetivos específicos se tiene: (i) establecer la relación entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; (ii) establecer la relación entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; (iii) establecer la relación entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; y, (iv) establecer la relación entre la esperanza y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito

de Jesús María, en Lima, el año 2024. Con los objetivos presentados se realizará un análisis exhaustivo de datos y se aplicarán métodos estadísticos.

En las investigaciones internacionales, Aydin y Gümüşboğa (2023) examinaron la correlación entre la satisfacción laboral, la felicidad subjetiva y el capital psicológico. Los datos del estudio se recogieron de un total de 387 personas de las empresas que prestan servicios deportivos recreativos, los datos se comprobaron mediante el análisis de covarianza del modelo de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados demostraron que el capital psicológico tenía un impacto positivo, directo en la satisfacción laboral y la felicidad subjetiva. Además, la satisfacción laboral influye en la felicidad subjetiva. Por último, el capital psicológico repercute indirecta y positivamente en la felicidad subjetiva gracias a un efecto mediador parcial.

Biricik (2020) identificó la correlación entre el rendimiento de los trabajadores, la satisfacción laboral y el capital psicológico entre un grupo de 122 profesionales académicos de Turquía, compuesto por 30 mujeres y 92 hombres. Se llevó a cabo una encuesta utilizando la escala del capital psicológico organizacional, del desempeño laboral y de la satisfacción laboral. Reveló una relación positiva significativa entre las diversas dimensiones, según los datos analizados a través de las escalas. Así mismo se encontró una correlación medianamente positiva entre las dimensiones de resiliencia psicológica, esperanza y autoeficacia del capital psicológico y la satisfacción laboral. Este estudio nos da a entender que el capital psicológico esté ligado de manera estrecha con el desempeño, así como con la satisfacción de los colaboradores, lo cual nos lleva a entender que al emplear el capital psicológico se puede obtener grandes resultados en la organización y a su vez obtener colaboradores satisfechos con los que realizan y dando lo mejor de cada uno.

Avitia et al (2021) examinaron los impactos de la justicia organizacional en el capital psicológico y la satisfacción de los trabajadores de una empresa automotriz situada en la frontera norte del estado de Chihuahua. El estudio empleó una muestra de 329 trabajadores de nivel operativo y recopiló datos utilizando escalas para cada variable. Los resultados mostraron que la justicia tiene un efecto positivo significativo

sobre la satisfacción laboral y el capital psicológico. La investigación sugiere que existe una influencia sustancial del capital psicológico ante la felicidad de los trabajadores.

Cuadra-Peralta et al (2018) identificaron la correlación entre el capital psicológico y las actitudes preferidas de los empleados, como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida. Se empleó una muestra de 505 personas, estudiantes de la universidad Prat de Santiago de Chile y trabajadores del sector público y privado. El cuestionario usado fue una batería para medir las dos variables. Los hallazgos indican una relación positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y la satisfacción ($r=0,45$) seguida de la satisfacción con la vida ($r=0,40$) y el compromiso organizacional ($r=0,32$). La investigación mostrada ayuda a que se pueda comprender que el capital psicológico está estrechamente relacionado con la dicha y felicidad laboral, más de lo que mucha gente piensa o cree y esto puede generar mucho valor a la organización.

Salessi (2022) examinó la correlación entre el capital psicológico, el compromiso emocional y la satisfacción laboral. En una muestra de 244 docentes de Argentina. A quienes se les aplicó la escala del capital psicológico, del compromiso afectivo y de la satisfacción laboral. Los datos mostraron que los profesores cuentan con altos recursos psicológicos, compromiso afectivo y satisfacción laboral. Además, se observó mayor compromiso y satisfacción laboral entre docentes con más veteranía y se identificó que a mayor capital psicológico, es mayor la satisfacción y el compromiso.

Hernández et al (2019) identificaron el capital psicológico, la satisfacción laboral y la salud percibida como conjeturas del bienestar psicológico, en una muestra de 492 militares de España. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario General de Salud (GHQ-28), el inventario del capital psicológico (PCQ-24), la escala de bienestar (PWBS) y un cuestionario de preguntas para determinar la satisfacción. Los datos obtenidos determinaron que, si existe relación positiva y significativa entre el bienestar psicológico, capital psicológico, satisfacción laboral y salud general percibida, el predictor más importante fue el capital psicológico, responsable del 80% del poder predictivo. Con ello se puede identificar la importancia del capital psicológico no sólo como relación de la satisfacción sino también como un factor predictivo del

bienestar de los colaboradores, sabiendo muy bien que el bienestar de un colaborador es lo mismo que la satisfacción de este.

En cuanto a las investigaciones nacionales, Bayona y Guevara (2019) determinaron la correlación entre el capital psicológico, los comportamientos de la sociedad organizacional y los comportamientos laborales contraproducentes. Para esta investigación se utilizó una muestra de 137 trabajadores de diversas organizaciones de Lima, con edades de 21 a 63 años. Las herramientas de evaluación empleadas incluyeron la versión en español del cuestionario desarrollado por Luthans, Avolio y Avey (2007), el cuestionario diseñado por Rosario-Hernández y Rovira (2004) y la versión en español de 32 ítems de la Lista de verificación de comportamiento laboral contraproducente (ccp-c) (2006), que fue adaptada de la traducción de Moreno-Velásquez (2014) en Puerto Rico. Los hallazgos revelaron correlaciones positivas entre el capital psicológico y las conductas de la sociedad organizacional, así como correlaciones negativas entre el capital psicológico y las conductas laborales contraproducentes. Además, surgieron distinciones en las variables en relación con la edad y la experiencia laboral acumulada.

Alejos et al (2021) identificaron la correlación entre el desempeño laboral (individual) y el capital psicológico. En una muestra de 86 colaboradores entre las edades de 21 a 60 años, todos de la empresa Divemotor. Los resultados mostrados fueron que ambas variables tienen relación directa y significativa. Además, se observó que el capital psicológico demuestra una asociación inversa con las conductas contraproducentes de los empleados. Por último, el capital psicológico está vinculado positivamente con el desempeño de los empleados dentro del entorno organizacional de la empresa Divemotor. Estos resultados facilitan el reconocimiento de la importancia de cultivar el capital psicológico dentro de las instituciones para repercutir en el rendimiento de los colaboradores y, en consecuencia, mejorar su satisfacción laboral.

Castillo (2023) identificó la influencia del bienestar subjetivo y el capital psicológico. En 208 personales de diversos establecimientos de salud de la Provincia de Ascope. A quienes se les aplicó la escala del capital psicológico y la escala de

bienestar subjetivo – 20. Los hallazgos indicaron una relación entre el capital psicológico y el bienestar subjetivo de los trabajadores de la red de salud. Esta evidencia tiene el potencial de fundamentar la correlación entre el bienestar o la satisfacción de los trabajadores y el capital psicológico en un entorno organizacional.

Jara (2020) identificó la correlación entre la satisfacción de los colaboradores y el capital psicológico en 119 colaboradores de una empresa textil ubicada en Lima, Perú. Los resultados obtenidos fueron una correlación positiva y significativa, también las dimensiones del optimismo, la esperanza y la resiliencia tuvieron una correlación significativa, exceptuando a la autoeficacia, quien no tuvo relación con la satisfacción. Estos hallazgos resaltaron la importancia de fomentar ciertos aspectos del capital psicológico para mejorar la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Ataucusi y Solis (2022) identificaron la correlación entre la satisfacción los colaboradores y el capital psicológico. En una muestra de 300 docentes de lima este de entre 25 a 65 años. Para lo cual se empleó la escala de satisfacción laboral de Cook, Wall y Warr, y el cuestionario capital psicológico. Teniendo como resultado una correlación positiva y moderada. Concluyendo así que los educadores con mayor capital psicológico estaban más satisfechos en su trabajo.

Trucios (2022) investigó la influencia del capital psicológico en el desempeño de los docentes, formada por una muestra de 33 personas del grupo control y 35 del grupo experimental, pertenecientes a la ciudad de Piura. A quienes se les aplicó 2 veces un cuestionario de 30 ítems. Los cuales dieron como resultado que el programa centrado en el capital psicológico influyó significativamente en el desempeño de los maestros. Teniendo, así como referencia que el capital psicológico predomina en las organizaciones y tiene mucha relación tanto con el desempeño, así como la satisfacción porque de este depende la productividad de los colaboradores.

El concepto de capital psicológico, para Luthans et al. (2014) se describe a este constructo como una condición psicológica favorable, caracterizada por la resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza. Contribuyendo lo mencionado, Schönfeld & Mesurado (2024) refirieron que el capital psicológico es un estado de desarrollo

psicológico positivo compuesto por cuatro fortalezas o recursos: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. Este constructo refleja la apreciación positiva que una persona hace sobre sus circunstancias y su percepción de éxito, basadas en el empeño y la constancia, permitiendo el diseño de estrategias y programas para fortalecer estos aspectos y así mejorar el rendimiento laboral y fomentar actitudes y comportamientos positivos en los colaboradores.

Por otro lado, las dimensiones, según Luthans et al. (2007), incluyen la resiliencia, que es la capacidad de recuperarse rápidamente de adversidades, adaptarse a los cambios y convertir situaciones negativas en oportunidades de crecimiento; el optimismo, que es una actitud positiva hacia el futuro y la expectativa de obtener buenos resultados, percibiendo los eventos negativos como temporales y los positivos como permanentes; la autoeficacia, que es la confianza en la capacidad para ejecutar tareas específicas y enfrentar desafíos, destacando la creencia en la capacidad de realizar con éxito tareas difíciles; y la esperanza, que es un estado motivacional positivo basado en la sensación de éxito derivada del establecimiento de metas, trazando caminos para alcanzarlas y manteniendo la motivación. De manera similar, Hempel y Lorenz (2014) refirieron que la resiliencia abarca el proceso de ajuste constructivo tras períodos de estrés y la capacidad de gestionar situaciones exigentes; Teruel (2009) afirmó que el optimismo es un proceso que emana de nuestra habilidad para interpretar y valorar nuestras experiencias; Velásquez (2009) indicó que la autoeficacia influye en el ámbito afectivo, cognitivo y conductual, determinando en gran parte comportamientos y acciones a futuro; y Omar et al. (2014) mencionaron que la esperanza es la búsqueda continua de objetivos y metas conducentes al triunfo.

En cuanto al concepto de la segunda variable, Cebotari (2022) indicó que la satisfacción laboral es una combinación de sentimientos afirmativos o adversos que los colaboradores albergan hacia sus tareas, reflejando la medida en que la empresa cumple con sus expectativas. Esta satisfacción está estrechamente relacionada con la conducta de una persona en el lugar de trabajo, los sentimientos de logro y triunfo, y ejerce una influencia tangible en la eficiencia y el bienestar individual. Mientras que, de la misma manera, los creadores del inventario de la satisfacción, Macdonald y

MacIntyre (1997) refirieron que la satisfacción laboral es la condición emocional favorable y satisfacción de una persona que surge de sus propias experiencias y encuentros profesionales.

Pasando por las teorías, se revisó a la satisfacción laboral, que según Álvarez et al. (2023) refirieron que existen múltiples enfoques teóricos, entre los que destacan la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la higiene-motivador de Herzberg, así como las teorías X e Y de McGregor y la teoría motivacional de McClelland. Estas teorías proporcionan un marco conceptual valioso para entender los factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores y su relevancia en el entorno laboral actual. Todas estas teorías tienen que ver con la satisfacción del colaborador como persona y profesional. Empezando con la primera teoría de Maslow, Irfan et al. (2023) mencionaron que la teoría de las necesidades jerárquicas de Maslow (1943) se puede utilizar este marco para comprender la satisfacción de los empleados mediante el reconocimiento de que las personas están influenciadas por una variedad de necesidades. Pasando a la segunda teoría, Temory (2023) explicó la teoría de los factores duales de Herzberg (1968) diferencia entre los elementos de higiene (por ejemplo, la remuneración y las condiciones ambientales) y los elementos motivacionales (como el reconocimiento y los logros) en la evaluación de la satisfacción y la motivación en el trabajo. De igual manera yendo a la tercera teoría, Galani y Galanakis (2022) explicaron las teorías X y Y de McGregor (1960) clasifican a los empleados en dos facciones según sus creencias con respecto al comportamiento humano dentro del entorno organizacional. La teoría X postula que los empleados muestran inherentemente una aversión hacia el trabajo, necesitan una supervisión estricta y prefieren una orientación autorizada. Por el contrario, la teoría Y postula que los empleados poseen la capacidad de obtener satisfacción de sus funciones, mostrar una motivación intrínseca y demostrar la capacidad de autorregulación y autonomía. Por último, con la cuarta y última teoría, Abiola et al. (2023) refirieron la teoría de McClelland (1961) sobre las necesidades adquiridas, tal como la postulan los estudiosos, se centra en tres motivadores principales: el logro, que encarna la aspiración a la excelencia; la afiliación, que encarna el anhelo de establecer conexiones interpersonales con amigos y personas cercanas; y el poder,

que abarca el impulso de ejercer influencia sobre los demás y dominarlos, tanto a nivel individual como grupal. Se reconoce que estos motivadores tienen un impacto significativo en los patrones de comportamiento de las personas en los entornos organizacionales. De esta manera, las cuatro teorías descritas convergen de tal manera que no solo beneficia a los trabajadores al fomentar un entorno laboral positivo, sino que también contribuye al éxito y la productividad de la organización en su conjunto.

Por otro lado, se revisó la teoría del capital psicológico, donde Luthans et al. (2007) explicaron el fundamento de esta teoría, la cual radica en la integración de la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo, que cooperan sinérgicamente para restablecer la productividad y la motivación del talento humano. Del mismo modo, Lee y Yang (2019) mencionaron que estos componentes (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) están diseñados para cultivar una mentalidad orientada a lograr los objetivos y maximizar la eficacia en los entornos organizacionales, con un énfasis central en aprovechar las cualidades ventajosas de la fuerza laboral.

Así mismo, se revisó los cuatro componentes de la teoría del capital psicológico, empezando con la autoeficacia, donde Bumann y Younkin (2022) explicaron la teoría de la autoeficacia de Bandura (1961) dirige la atención a la confianza de una persona en su capacidad para lograr el éxito en circunstancias particulares y subraya la importancia de las experiencias de dominio, las experiencias vicarias, la persuasión social y las respuestas fisiológicas para influir en la autoeficacia de un individuo. Además, Rodríguez y Cantero (2020) refirieron que la teoría cognitiva social de Bandura (1961) enfatiza el concepto de autoeficacia, que se refiere a la confianza de una persona en su capacidad para planificar y ejecutar de manera efectiva los pasos necesarios para enfrentar los desafíos futuros. De manera similar, Snyder (2002) explicó su teoría de la esperanza como un modelo cognitivo, donde la esperanza es la evaluación cognitiva de la capacidad de una persona para identificar rutas hacia los objetivos deseados e impulsarse mediante la participación en una cognición orientada y controlada a lo largo de esas rutas. Rogel y Urquizo (2019) mencionaron que la teoría de la resiliencia de Galeano (129-201 d. C.) subraya la importancia como instrumento

estratégico para la transformación organizacional, particularmente en el ámbito de los establecimientos financieros. De hecho, esto permite a las entidades superar de manera competente las discrepancias contextuales y fomentar las capacidades institucionales y emocionales para hacer frente a las posibles amenazas que podrían comprometer su solidez operativa. De Petri et al (2012) interpretaron el optimismo como un recurso psicológico positivo derivado de la nueva redacción de la teoría de la indefensión aprendida de Abramson, Seligman y Tisdale (1978), que surgió para explicar las reacciones ante acontecimientos vitales negativos. Así mismo, Maier et al. (2000) explicaron la teoría del optimismo de Seligman (1999) como la noción de indefensión aprendida y optimismo aprendido, enfatizando la importancia del estilo explicativo en las reacciones de las personas ante diversos acontecimientos de la vida.

El origen del problema, de acuerdo a los antecedentes indagados, así como a los teóricos revisados, corresponde a la necesidad de adoptar una metodología centrado en el talento humano. En este contexto, el capital psicológico se presenta como un factor crucial para impulsar la satisfacción de los colaboradores y atender sus necesidades, tal como se ha desarrollado en los apartados anteriores.

Además, se tiene en la hipótesis general: Existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024. Y como hipótesis específicas se tiene: (i) existe relación entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; (ii) existe relación entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; (iii) existe relación entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024; y, (iv) existe relación entre la esperanza y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María, en Lima, el año 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo básico. Ewing y Park (2020) refirieron que ese tipo de investigación busca lograr alcanzar organizadamente conocimientos nuevos, así como el de ampliar los conocimientos y la comprensión dentro de un dominio específico. Así mismo Beckett y Dalrymple (2020) mencionaron la elucidación proporcionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), sobre las metodologías empleadas en la investigación básica, cuyo objetivo principal era adquirir nuevos conocimientos sobre las leyes fundamentales que rigen los acontecimientos observables, desprovistos de aplicaciones o ventajas prácticas específicas. Así mismo el enfoque fue cuantitativo y su diseño presentado es de tipo no experimental transversal, como Zhang et al. (2020) refirieron que este diseño tiene como fin evaluar a la variable en su contexto y en un tiempo dado, único.

Como primera variable se empleó el capital psicológico, el cual puede describirse como la condición psicológica favorable caracterizada por la existencia de la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza, los cuales son componentes integrales del capital psicológico (Luthans et al., 2014). En la definición operacional el puntaje del capital psicológico fue medido a través de la escala de capital psicológico planteada por Omar, Salessi y Urteaga (2014). Las dimensiones que se consideraron fueron 4: la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza, cada una compuesta por cuatro ítems. La escala de medición del instrumento del capital psicológico es escalar de Liker (1932).

Como segunda variable esta la satisfacción laboral, la cual se refiere a la satisfacción y la condición emocional favorable de una persona que surge de sus encuentros profesionales. (Macdonald, & MacIntyre, 1997). En la definición operacional el puntaje de la satisfacción laboral fue medida por la escala de satisfacción laboral genérica de MacDonald y MacIntyre (1997). La variable de satisfacción laboral es unidimensional y la escala de medición del instrumento, es escalar de Liker (1932).

La población del estudio, según Sucasaire (2022) se define como el conjunto de todos los componentes en los que se analizarán las variables. La población a

investigar está constituida por 145 colaboradores que integran la empresa privada. Y los criterios para la inclusión en el estudio abarcaron: la participación voluntaria, las personas de entre 18 y 60 años y los géneros masculino y femenino. Por el contrario, los criterios de exclusión consistieron: dejar el cuestionario sin responder y expresar la falta de deseo de participar en el estudio.

La muestra, para Sucasaire (2022) es una parte de la población y esta tiene que tener las características de la población. La muestra estuvo compuesta por 109 colaboradores. El tamaño mínimo requerido, calculado mediante la fórmula para poblaciones finitas, fue de 105. En el muestreo, según Narayan et al. (2023) mencionó que es una técnica en estadística que implica la selección de un subconjunto o muestra de una población más grande con el fin de hacer observaciones y derivar conclusiones con respecto a toda la población que se está investigando. Así mismo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, Asiamah et al. (2022) explicó que en este método los participantes se eligen para el estudio teniendo en cuenta su conveniente accesibilidad y su proximidad al investigador, en lugar de ser seleccionados mediante un proceso aleatorio.

Como método para recopilar datos, se utilizó la encuesta. En términos procedimentales, se optó por una variante online, ya que permite alcanzar a un mayor número de colaboradores de manera eficiente y efectiva. Esta modalidad virtual facilita la participación y reduce las barreras geográficas y logísticas. Es así que Cisneros et al (2022) refirió que la técnica de la encuesta es la más utilizada en los estudios, donde se encuentra la encuesta tradicional y la virtual. Por estas razones, se consideró la encuesta virtual como el método más adecuado para este estudio, asegurando una amplia y representativa recopilación de datos.

Como primer punto se tiene la Escala de Capital Psicológico, la cual fue diseñada por Omar et al. (2014) en Argentina con el objetivo de medir el constructo del capital psicológico y conocer el desempeño de los trabajadores tanto del sector privado, como del público. Esta escala cuenta con 16 ítems y con 4 dimensiones: resiliencia (consta de 4 ítems), el optimismo (consta de 4 ítems), la esperanza (consta de 4 ítems) y la autoeficacia (consta de 4 ítems). Su evaluación es mediante una escala Likert (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre). La aplicación de

esta escala puede ser individual o grupal. Por otro lado, MacDonald y MacIntyre (1997) desarrollaron la Escala de Satisfacción Laboral Genérica, la cual posteriormente fue adaptada para toda la población hispanohablantes por Salessi y Omar (2016) con el objetivo de medir los niveles de satisfacción de los colaboradores. Esta escala es unidimensional y cuenta con 7 ítems, así mismo utiliza una escala Likert. Los resultados se clasifican en 3 grupos (satisfacción laboral alta, moderada y baja).

En el procedimiento para el estudio, en primer momento se identificó el problema en la empresa y se desarrolló las dos variables principales, como segundo paso se seleccionó las escalas de capital psicológico y satisfacción laboral genérica, así mismo se pudo determinar que eran libres para ser utilizadas, después de ello se obtuvo el permiso de los colaboradores de la empresa para desarrollar las escalas, las cuales serían encuestas de manera virtual lo cual les favorecía a ellos en gran manera. Con todos los datos recopilados, se construyó una base de datos para desarrollar el análisis e interpretación de estos.

La muestra fue elegida por conveniencia. Posteriormente se utilizó el programa SPSS para determinar los valores. Según Droppelmann (2018) mencionó que con este programa se desarrolló la prueba de Korgomorov. Dado que la distribución no fue normal en la prueba de normalidad, se utilizó la Rho de Spearman. Zakariya (2022) señaló que el coeficiente de alfa, es valioso para evaluar la consistencia interna y la confiabilidad cuando se espera que los elementos estén correlacionados, eliminando así cualquier error o sesgo posible, tal como se plantea en la hipótesis. Finalmente se realizó un análisis correlacional de las dos variables y de las dimensiones del capital psicológico con la variable satisfacción, cuyos resultados se muestran a través de tablas.

En los aspectos éticos se realizaron el cumplimiento de todas las reglas que fueron determinadas por el colegio de psicólogos del Perú, para de esa manera poder brindar un estudio exitoso, el cual a su vez estuvo desarrollada con las citas bibliográficas, de acorde como se muestra en el APA séptima edición, los cuales tienen una variación a sus ediciones anteriores. Por otra parte, las pruebas a utilizar estuvieron completamente libres para su uso, determinadas así por los mismos creadores. Por otro lado, los lineamientos éticos que rigen las actividades de

investigación en la Universidad César Vallejo (2022) refirieron en sus artículos del 1 al 22 la importancia de fomentar la integridad científica, el hacer valer los cumplimientos del código de ética, el respetar los principios de integridad científica, el respeto a los seres humanos, el trabajar con animales bajo un cumplimiento de normas y la responsabilidad de la integridad, el respeto con la biodiversidad al trabajar con plantas, realizar un consentimiento y asentimiento informado con la muestra a investigar, la publicación de la investigación debe de hacerse mediante los parámetros establecidos, las malas conductas en la investigación deben ser denunciadas, las investigaciones deben de ser originales, se respetará así mismo los derechos de autoría, toda investigación deberá ser liderado por un docente o especialista capacitado, se deben respetar las instalaciones y equipamientos que se utilicen, se hará un comité de investigación con designación de deberes y atribuciones por parte de la Universidad, se sancionará las faltas éticas en la investigación y por último todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a velar por el rigor y cumplimiento de este Código de Ética. Asimismo, se completó de manera efectiva el examen CONCYTEC, lo que permitió progresar la investigación.

Con todo lo referido, para la recopilación de la información se realizó un consentimiento informado. Así mismo, Siddiqui y Sharp (2021) mencionaron que, en el informe de Belmont, afirma que los datos obtenidos serán tratados con confidencialidad y cuidado, garantizando la protección de valores fundamentales como la autonomía, la autodeterminación, la compasión y empatía por los demás, la no malicia, la moral, la integridad y la justicia. Esto es importante para proteger a las personas durante una investigación. Y para concluir, Holm (2013) explicó que las declaraciones de Helsinki delinear los principios éticos relacionados con la investigación médica realizada en seres humanos. La Declaración de Helsinki ofrece recomendaciones para la investigación médica que incluya seres humanos, haciendo hincapié en la importancia de obtener el consentimiento informado, demostrar respeto por las personas y la necesidad de contar con comités imparciales para supervisar una evaluación ética.

III. RESULTADOS

En cuanto a análisis descriptivo, el capital psicológico y la satisfacción laboral son conceptos importantes en las ciencias organizacionales y del comportamiento. Las secciones siguientes detallan los resultados estadísticos con datos en tablas y ofrecen un análisis exhaustivo.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	52	47.7
	31 a 40 años	39	35.8
	41 años en adelante	18	16.5
Sexo	Masculino	53	48.6
	Femenino	56	51.4
Grado de instrucción	Universitaria completa	50	45.9
	Carrera técnica	37	33.9
	Universitaria incompleta	14	12.8
	Secundaria completa	8	7.3

La tabla 1 presenta la información sociodemográfica de la muestra, donde se observa tres grupos de edad distintos. La categoría inicial, compuesta por personas de entre 18 y 30 años, representa casi el cincuenta por ciento del total. Las personas de 31 a 40 años constituyen una significativa, mientras que las personas mayores de 41 años forman una cohorte más pequeña.

Con respecto a la distribución por género, existe una proporción equilibrada, aunque con una ligera mayoría femenina, lo implica una representación justa y uniforme dentro del grupo encuestado.

En cuanto a la formación académica, la mayoría ha obtenido títulos universitarios, mientras que las vocaciones técnicas también muestran una presencia considerable. Los niveles educativos incompletos son comparativamente raros, y solo una fracción de ellos ha terminado la escuela secundaria.

En cuanto a análisis inferencial, se tiene que la tabla que se presenta a continuación proporciona una descripción general completa de los resultados derivados del examen de normalidad realizado, que abarcan la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En este sentido, se evaluaron la normalidad sobre las variables pertinentes, a saber, el capital psicológico, las dimensiones de este y la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov	
	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	109	0.000
Capital Psicológico	109	0.000
Resiliencia	109	0.001
Optimismo	109	0.000
Autoeficacia	109	0.001
Esperanza	109	0.000

La tabla 2 presenta los resultados de la prueba de normalidad de satisfacción laboral, capital psicológico y sus dimensiones, en donde se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, los resultados en todos los casos muestran una significancia inferior a 0.05, lo que indica que ninguna de las métricas evaluadas se ajusta a una distribución normal. Esto indica que, para un examen estadístico más detallado, podría ser más adecuado emplear técnicas no paramétricas para las pruebas de hipótesis (rho de Spearman).

En lo alusivo a la hipótesis general, referente a la relación entre las variables capital psicológico y satisfacción, se procedió a su análisis, conforme se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 3

Relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María

		Capital Psicológico	
rho de Spearman	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.534
	Laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La tabla 3 presenta los resultados de correlación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, en donde se obtuvo una significancia de 0.000 confirmando la relación entre ambas variables. Esto implica que en tanto que incrementa el capital psicológico, también tiende a aumentar la satisfacción laboral entre los individuos evaluados. También se obtuvo un (rho) de 0.534 lo cual indica una correlación positiva moderada. Los hallazgos subrayan la relevancia del capital psicológico como un determinante crucial que tiene el potencial de afectar los niveles de satisfacción laboral entre los empleados.

En la presente tabla se muestran los resultados del primer objetivo específico, con respecto a la dimensión resiliencia del capital psicológico y la satisfacción laboral.

Tabla 4

Relación entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.

			Resiliencia
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.461
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La tabla 4 presenta los resultados de correlación entre el capital psicológico y la dimensión resiliencia, en donde se obtuvo una significancia de 0.000 confirmando la relación que hay entre ambas variables. También se obtuvo un (rho) de 0.461 lo cual indica una correlación positiva moderada, lo que implica que un aumento de la resiliencia de las personas corresponde a un aumento de su satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la importancia de la resiliencia como un determinante capaz de influir en el grado de satisfacción laboral de los empleados.

En la presente tabla muestra los resultados del segundo objetivo específico, con respecto a la dimensión optimismo del capital psicológico y la satisfacción laboral.

Tabla 5

Relación entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María

			Optimismo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.474
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La tabla 5 presenta los resultados de correlación entre el capital psicológico y la dimensión optimismo, en donde se obtuvo una significancia de 0.000 confirmando la relación que hay entre ambas variables, también se obtuvo un (rho) de 0.474 lo cual indica una correlación positiva moderada. Esto indica que, cuanto mayor sea el grado de optimismo de las personas, mayor será su nivel de satisfacción laboral.

En la presente tabla se muestran los resultados del tercer objetivo específico, con respecto a la dimensión autoeficacia del capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 6

Relación entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.

		Autoeficacia	
		Coefficiente de correlación	.505
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La tabla 6 muestra de manera efectiva los resultados de correlación relacionados con el capital psicológico y la dimensión de la autoeficacia. El análisis estadístico reveló un valor p significativo de 0.000, lo que confirmó la existencia de una relación entre las dos variables. Además, se calculó un coeficiente de correlación (rho) de 0.505 lo que sugirió una correlación positiva moderada entre el capital psicológico y la autoeficacia. Este hallazgo en particular implica que un aumento en los niveles de autoeficacia de las personas corresponde invariablemente a una mejora notable en sus niveles generales de satisfacción laboral.

En la presente tabla muestra los resultados del cuarto objetivo específico, con respecto a la dimensión esperanza del capital psicológico y la satisfacción laboral.

Tabla 7

Relación entre la esperanza y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María.

		Esperanza	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.532
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La tabla 7 muestra de manera efectiva los resultados de correlación entre el capital psicológico y la dimensión esperanza, en donde se obtuvo una significancia de 0.000 confirmando la relación que hay entre ambas variables, también se obtuvo un (rho) de 0.532 lo cual indica una correlación positiva moderada. Esto indica que cuando aumenta el nivel de esperanza que experimentan las personas, se observa un aumento correspondiente en su satisfacción general con sus funciones y responsabilidades laborales.

IV. DISCUSIÓN

La siguiente sección profundiza en un análisis exhaustivo, los resultados que se han obtenido, comparándolos y contrastándolos hábilmente con el conjunto de conocimientos derivados de investigación previas y teorías bien establecidas. Este meticuloso examen tiene como objetivo principal ofrecer una perspectiva crítica y completa sobre la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los trabajadores. Al analizar en profundidad los resultados obtenidos, se busca validar teorías existentes y abrir nuevas vías de investigación que permitan entender mejor cómo fomentar un entorno laboral que potencie el capital psicológico, contribuyendo así a una mayor satisfacción y bienestar de los trabajadores.

Con respecto al objetivo general de este estudio, cuyo eje radica en la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores, se obtuvo un valor p inferior a 0,05, lo que indica una asociación significativa entre ambas variables. De manera similar, en el estudio realizado por Ataucusi y Solís (2022), se encontró que existe una correlación positiva y moderada entre las dos variables investigadas. Esto implica que mejorar el capital psicológico puede considerarse una estrategia prometedora para enmendar los niveles de satisfacción en varios entornos organizacionales. En consecuencia, se puede deducir que centrarse en el desarrollo del capital psicológico ofrece una posible vía para abordar la satisfacción laboral en diversos contextos laborales, trayendo consigo el desempeño, la productividad y la felicidad de los empleados. Así mismo, este resultado subraya la importancia del capital psicológico como un elemento fundamental para mejorar el bienestar de los trabajadores y aboga por la inversión organizacional para fomentar un entorno laboral favorable y satisfactorio. Esto coincide con la teoría de Luthans et al. (2007), quienes afirman que el capital psicológico coopera sinérgicamente para mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados, no solo fortalece las habilidades individuales de los colaboradores, sino que también fomenta un entorno de trabajo más positivo y productivo. Los empleados que poseen un alto nivel de capital psicológico tienden a mostrar mayor compromiso y motivación en sus tareas, lo que, a su vez, incrementa su satisfacción laboral y su desempeño general. Este estudio refuerza la idea de que invertir en el desarrollo del capital psicológico de los empleados

puede tener un efecto positivo significativo en su felicidad y en los resultados organizacionales. En última instancia, se puede deducir que, dependiendo de las circunstancias, persistirá una conexión entre el capital psicológico y la satisfacción de los empleados, lo que se alinea con las investigaciones existentes y ofrece nuevos conocimientos sobre esta dinámica en el entorno profesional peruano.

En relación con el primer objetivo específico, se analizó la correlación entre la dimensión de resiliencia y la satisfacción de los empleados. Se identificó una correlación estadísticamente significativa con un valor p inferior a 0,05, lo que subraya una relación notable entre estas variables. De manera similar, en el estudio realizado por Biricik (2020) reveló una conexión favorable y moderada entre la resiliencia y la satisfacción laboral. Este descubrimiento concuerda con los resultados de la presente investigación. Por lo tanto, resulta evidente que, independientemente del entorno, el vínculo entre la resiliencia y la satisfacción de los empleados se mantiene firme y notable. Esto implica que promover la resiliencia entre los empleados podría ser un enfoque fructífero para mejorar su satisfacción laboral, un factor fundamental tanto para el bienestar como para la eficiencia en el entorno organizacional. Al respecto, Rogel y Urquiza (2019) aludieron a la teoría de Galeano, la cual establece que la resiliencia es vital para la transformación organizacional, especialmente en los sectores financieros. La resiliencia ayuda a las entidades a superar los desafíos y a fortalecer sus capacidades institucionales y emocionales. Esta capacidad de adaptarse y prosperar en situaciones adversas incrementa la satisfacción, haciendo que los empleados se sientan seguros, valorados y capaces en situaciones difíciles. Como resultado, se mejora su bienestar y compromiso con la organización. Igualmente, un estudio realizado

Con respecto al segundo objetivo específico, se analizó la correlación entre la dimensión de optimismo y la satisfacción de los colaboradores, encontrándose una significancia estadística con un valor p inferior a 0,05, lo que indica una correlación significativa entre estas variables. De manera similar, en el estudio realizado por Jara (2020) se mostró que existe una relación significativa entre la dimensión optimismo y la variable satisfacción. Este hallazgo es coherente con los resultados obtenidos. Por

lo tanto, se puede deducir que, independientemente de las circunstancias, persistirá una correlación entre el optimismo y la satisfacción de los empleados. Esto implica que promover el optimismo entre los empleados podría servir como un enfoque eficaz para mejorar su satisfacción laboral, que es fundamental para su bienestar y eficiencia en el entorno organizacional. Al respecto, Maier et al. (2000) mencionaron la teoría de Seligman (1999), que sugiere que el optimismo es un recurso psicológico positivo crucial para afrontar eventos vitales negativos. Según esta teoría, las personas desarrollan un estilo explicativo que influye en cómo interpretan y reaccionan ante diferentes circunstancias. Un enfoque positivo ante la adversidad conduce a una mejor percepción del entorno laboral y a una mayor capacidad para manejar los desafíos. De este modo, el optimismo aprendido aumenta la satisfacción laboral al fomentar una actitud positiva, la resolución efectiva de dificultades y el aprovechamiento de las posibilidades de crecimiento.

En relación con el tercer objetivo específico, se tiene la correlación entre la dimensión autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores, encontrándose una significancia estadística de $p < 0,05$, lo que significa una correlación notable entre la autoeficacia y la satisfacción. De manera similar, en el estudio realizado por Birick (2020) reveló una marcada conexión entre la dimensión de autoeficacia y la variable satisfacción. Este descubrimiento se alinea con los resultados derivados del estudio actual. Por lo tanto, se puede deducir que, independientemente de la situación, perdurará una correlación constante entre la autoeficacia y la satisfacción de los trabajadores. Fomentar la autoeficacia de los colaboradores puede servir como una estrategia factible para mejorar su satisfacción laboral, proporcionándoles la confianza necesaria para afrontar y superar los desafíos en su entorno laboral. En ese sentido, Rodríguez y Cantero (2020) explicaron que la teoría cognitiva social de Bandura enfatiza que la autoeficacia se relaciona con la capacidad de los individuos para planificar y ejecutar de manera efectiva los pasos necesarios para enfrentar los desafíos futuros. Esta percepción de competencia y dominio sobre las tareas aumenta la satisfacción laboral al fomentar un entorno en el que los miembros del personal se sienten competentes y motivados.

Por último, en relación al cuarto objetivo específico, que analiza la correlación entre la dimensión esperanza y la satisfacción de los trabajadores de una empresa privada de Lima, encontrándose una significancia estadística de $p < 0,05$, lo que significa una correlación notable entre la esperanza y la satisfacción. De manera similar, en el estudio realizado por Jara (2020) también identificó una correlación significativa entre la esperanza y la satisfacción laboral. Este hallazgo apoya los hallazgos obtenidos en la presente investigación. Independientemente del contexto, persiste una correlación constante entre la esperanza y la satisfacción. Cultivar la esperanza entre los trabajadores puede ser una estrategia poderosa para mejorar su satisfacción laboral, ya que les proporciona los recursos cognitivos esenciales para gestionar y superar los obstáculos en su entorno profesional. Al respecto, Snyder (2002) en su teoría de la esperanza explica que esta es la capacidad de un individuo para discernir los caminos que conducen a objetivos específicos y para avanzar mediante la participación en procesos cognitivos regulados y con propósito a lo largo de dichos caminos. Esta aptitud para elaborar estrategias y avanzar hacia objetivos bien definidos mejora la confianza en sí mismos y el impulso de los trabajadores, lo que se resume en una mayor satisfacción laboral, ya que se perciben a sí mismos como más competentes y motivados a afrontar y superar los desafíos de su entorno profesional.

En el ámbito contemporáneo de los entornos organizacionales, caracterizados por una competencia cada vez mayor y desafíos persistentes, el capital psicológico se presenta como un activo inestimable. Rasgos como la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza no son únicamente atributos personales codiciados, sino que también pueden fomentarse y mejorarse mediante intervenciones adecuadas dentro de la organización. La resiliencia permite a los empleados hacer frente a los desafíos y contratiempos con flexibilidad y adaptabilidad, manteniendo así el máximo rendimiento incluso en circunstancias desfavorables. El optimismo actúa como catalizador de la motivación y la perseverancia, y permite a las personas mantener una actitud positiva en situaciones difíciles. Por el contrario, la autoeficacia repercute en la confianza de los empleados en su capacidad para alcanzar las metas y superar los obstáculos, lo que lleva a una mayor dedicación y esfuerzo en el lugar de trabajo.

Además, la esperanza preserva la visión de un futuro mejor y los métodos para lograrlo, y ofrece una hoja de ruta para un compromiso y una acción duraderos. La importancia de estos elementos es evidente en los datos de la investigación, que indica una fuerte asociación entre el capital psicológico y la satisfacción de los empleados. Las personas con niveles elevados de esos rasgos, suelen manifestar una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en una mayor retención del talento, un mejor lugar de trabajo y un incremento del rendimiento y la eficacia organizacional.

Además, se pudo corroborar que, al cultivar estos atributos dentro de la fuerza laboral, las empresas tienen la capacidad de establecer un entorno que mejore el bienestar emocional y la productividad de sus empleados. Esto, a su vez, aporta al logro de las metas y objetivos organizacionales, así como al mantenimiento de la competitividad en un entorno de mercado dinámico. El capital psicológico y la satisfacción laboral están intrínsecamente vinculados y se complementan mutuamente para mejorar la satisfacción general de los empleados. Al desarrollar el capital psicológico, se incrementa la satisfacción laboral, creando así un ciclo positivo que beneficia tanto a los empleados como a la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera

En relación con el objetivo general, el estudio concluyó que existe una correlación positiva moderada entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores, con un coeficiente de correlación $r=0.534$ y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). Estos hallazgos mostraron que a medida que incrementa el capital psicológico, también lo hacia la satisfacción de los colaboradores.

Segunda

En relación con el primer objetivo específico, el estudio concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la resiliencia y la satisfacción de los colaboradores, con un coeficiente de correlación $r=0.461$ y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). Estos resultados indicaron que a medida que incrementa la resiliencia, también lo hacia su satisfacción laboral.

Tercera

En relación con el segundo objetivo específico, el estudio concluyó que existe una correlación positiva moderada entre el optimismo y la satisfacción de los colaboradores, con un coeficiente de correlación $r=0.474$ y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). Estos resultados indicaron que a medida que incrementa el optimismo de los trabajadores, también lo hacia su satisfacción.

Cuarta

En relación con el tercer objetivo específico, el estudio concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la autoeficacia y la satisfacción de los colaboradores, con un coeficiente de correlación $r=0.505$ y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). Estos resultados indicaron que a medida que incrementa la autoeficacia, también lo hacia su satisfacción laboral.

Quinta

En relación con el cuarto y último objetivo específico, el estudio concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la esperanza y la satisfacción de los colaboradores, con un coeficiente de correlación $r=0.532$ y un valor p de 0.000 ($p < 0.05$). Estos resultados indicaron que a medida que incrementa la esperanza en los trabajadores, también lo hacia su satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

A los altos ejecutivos y a las personas que supervisan el departamento responsable de la gestión del talento humano de diversas empresas, se les recomienda la importancia de incorporar el bienestar psicológico en el desarrollo de las intervenciones organizacionales.

Segunda

A los responsables de la conducción de los diferentes equipos de cada área de las empresas, se les recomienda tomar en cuenta la resiliencia para ofrecer talleres sobre técnicas, como el control del estrés y la resolución de conflictos. También se sugiere implementar programas de coaching y mentoría para ayudar a los empleados a enfrentar los desafíos laborales y desarrollar su resiliencia.

Tercera

A los responsables del área de gestión del talento humano, se les recomienda considerar el optimismo, instituyendo iniciativas de reconocimiento y recompensa dentro del marco organizacional, las cuales estén diseñadas para conmemorar los logros y avances logrados por los empleados, cultivando así un entorno que se caracterice por una actitud predominante de optimismo y aprecio por los esfuerzos realizados.

Cuarta

A los responsables del área de gestión del talento humano, se les recomienda tomar en cuenta la autoeficacia, proporcionando oportunidades para que los empleados perfeccionen habilidades novedosas y obtengan comentarios valiosos, fomentando una sensación de logro individual. Además, se recomienda implementar iniciativas de capacitación específicas diseñadas para mejorar habilidades y capacidades esenciales, permitiendo a los empleados cultivar un mayor sentido de competencia y confianza en sus responsabilidades.

Quinta

A las responsables de la organización, teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, en cuanto a la esperanza y su relación con la satisfacción, se recomienda proporcionar oportunidades para el avance y la mejora profesional, delineando para los empleados una trayectoria definitiva hacia el progreso y el cumplimiento de sus ambiciones. Esto puede resultar en una mejora de la productividad y las cifras de retención de los empleados.

REFERENCIAS

- Abiola, O.-D. B., David, O. M., Okutu, N., Hammed, A. B., & Ozioma, A. V. (2023). McClelland acquired need and Skinner's reinforcement management theories: Their relevance in today's organization. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 5(1), 35-45. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2023.v05i01.005>
- Alejos, W., Chacón, E., Salva, M. Y Sandoval, 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]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/656893>
- Álvarez, E. Vargas, A. Y Martínez, C. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Humanidades*. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Asiamah, N., Mensah, H. K., & Oteng-Abayie, E. F. (2022). Non-probabilistic sampling in quantitative clinical research: A typology and highlights for students and early career researchers. *International Journal of Applied Research on Public Health Management*, 7(1), 1-18. <https://doi.org/10.4018/ijarphm.290379>
- Ataucusi, R. y Solis, L. (2022). Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022 [tesis de licenciatura, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103872>
- Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y negocios*, 16(31), 116-130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Aydın, İ., & Gümüşboğa, İ. (2023). Rekreasyonel İşletmelerde Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Öznel Mutluluk İlişkisi. *Spor bilimleri araştırmaları dergisi*, 8(2), 354-370. <https://doi.org/10.25307/jssr.1269651>

- Bayona, H. A., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista colombiana de psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Beckett, R., & Dalrymple, J. (2020). A triadic actor view of value co-creation in business incubation. *Technology innovation management review*, 10(8), 27-37. <https://doi.org/10.22215/timreview/1379>
- Biricik, Y. S. (2020). The relationship between psychological capital, Job Performance and job satisfaction in higher education institutions offering sports education. *World journal of education*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n3p57>
- Blasco-Giner, C., Battistelli, A., Meneghel, I., & Salanova, M. (2023). Psychological capital, autonomous motivation and innovative behavior: A study aimed at employees in social networks. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/00332941231183614>
- Bumann, M., & Younkin, S. (2022). Applying self efficacy theory to increase interpersonal effectiveness in teamwork. *Journal of invitational theory and practice*, 18, 11-18. <https://doi.org/10.26522/jitp.v18i.3772>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Castillo, L. (2023). Capital psicológico en el bienestar subjetivo en colaboradores de la red de salud 413 de la provincia de Ascope, 2023 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/128898>
- Cebotari, V. (2022). The importance of managing the psychosocial potential of human resources for employee job satisfaction. *EcoSoEn*, 3-4, 172-184. <https://doi.org/10.54481/ecosoen.2022.3-4.20>

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, A. y Garcés, A. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Revista científica dominio de las ciencias. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. Y Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. Interciencia. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf
- De Petri, N., García, H. y Velázquez, B. (2012). Optimismo y salud: perspectivas teóricas y consideraciones empíricas. Revista Latinoamericana de Psicología, 75-92. http://www.medic.ula.ve/cip/docs/optimismo_salud.pdf
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J. Y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. Revista Venezolana de Gerencia. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Droppelmann, G. (2018). Pruebas de normalidad. Revista actualizaciones clínica meds. <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Ewing, R., & Park, K. (Eds.). (2020). Basic quantitative research methods for urban planners. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429325021>
- Frías, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, España. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Galani, A., & Galanakis, M. (2022). Organizational psychology on the rise—McGregor's X and Y theory: A systematic literature review. Psychology (Irvine, Calif.), 13(05), 782-789. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135051>
- Ghosh, S., Mishra, S., Gupta, A., & Sharma, N. (2022). Impact of human resource management on employee performance through employee satisfaction. ECS transactions, 107(1), 9967-9977. <https://doi.org/10.1149/10701.9967ecst>

- Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 29(1), e681. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Hanna, K. (05 de junio, 2023). Cracking the Code of Job Satisfaction: 2023 Study. My Perfect Resume. <https://www.myperfectresume.com/career-center/special-reports/job-satisfaction>
- Hempel, L., & Lorenz, D. (2014). Resilience as an element of a sociology of expression. *BEHEMOTH*. <https://doi.org/10.6094/behemoth.2014.7.2.833>
- Hernández, E., Labrador, F. y Méndez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Holm, S. (2013). Declaration of Helsinki. En *The International Encyclopedia of Ethics*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781444367072.wbiee230>
- Irfan, Oktavia, L., Velayati, M. A., Mastur, S. N., & Astri. (2023). Abraham Maslow humanistic approach through cooperative learning on social studies subjects. *AULADUNA Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 10(1), 56-74. <https://doi.org/10.24252/auladuna.v10i1a5.2023>
- Jara, S. (2020). "Capital psicológico y satisfacción laboral de una empresa del rubro textil de lima metropolitana" [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio académico UPN. <https://hdl.handle.net/11537/27839>
- Lee, Y.-L., & Yang, D.-J. (2019). Potential contributions of psychological capital to the research field of marketing. *Frontiers in psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02111>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. https://doi.org/10.1300/j022v13n02_01

- Maier, S. F., Peterson, C., & Schwartz, B. (2000). From helplessness to hope: The seminal career of Martin Seligman. *The Science Of Optimism And Hope: Research Essays In Honor Of Martin E. P. Seligman*. 11-37. <https://works.swarthmore.edu/fac-psychology/519>
- Narayan, K. G., Sinha, D. K., & Singh, D. K. (2023). Sampling Techniques. En *Veterinary Public Health & Epidemiology* (pp. 111-123). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-7800-5_12
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala capps para medir capital psicológico. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 20(2), 315-323. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68632617012>
- Purwanto, M. & Ellitan, L. (2023). The mediating role of psychological capital on organizational psychological ownership-organizational readiness for change relationship. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1398>
- Rodríguez, R. y Cantero, M. (2020). Albert Bandura: impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Grandes de la educación*. <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.01>
- Rogel Gutiérrez, E. M., & Urquiza Villafuerte, J. I. (2019). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 25(2), 112-119. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27340>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de covid-19: un estudio con personas docentes argentinas. *Revista puertorriqueña de psicología*. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*, 20, 34; 2. <http://hdl.handle.net/11336/53885>

- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability*, 12(13), 5238. <https://doi.org/10.3390/su12135238>
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y representaciones*, 8(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2024). Trayectoria del capital psicológico en estudiantes adolescentes de Entre Ríos. *INFORMACIÓ PSICOLÒGICA*, 14–30. <https://doi.org/10.14635/ipsic.1945>
- Siddiqui, W., & Sharp, R. R. (2021). Beyond the Belmont report. *The American Journal of Bioethics: AJOB*, 21(10), 1-4. <https://doi.org/10.1080/15265161.2021.1972649>
- Snyder, C. R. (2002). TARGET ARTICLE: Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304_01
- Sucasaire, J. (2022). Orientación para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación. *Peruana*.
- Temory, M. D. (2023). The investigation of effects of job satisfaction on performance among academicians using Herzberg's theory. *European Journal of Logistics, Purchasing and Supply Chain Management*, 11(1), 26-42. <https://doi.org/10.37745/ejlp SCM.2013/vol11n12642>
- Teruel, M. (2009). A propósito del optimismo. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 217-230. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066012>
- Trucios, Y. (2022). Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021 [Tesis de doctorado, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77740>

- Universidad Cesar Vallejo. (19 de julio de 2022). "Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo". Vicerrectorado de Investigación.
- Valenzuela Chávez, C. N., Anastacio Berna, V. M., & Chávez Vera, K. J. (2023). Teletrabajo en Lima: Evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 1140-1159. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.17>
- Valera, L. (2022). Evidencias de validez de la Escala de Capital Psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo [Tesis de licenciatura, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108763>
- Velásquez, a. (2009). Autoeficacia: acercamientos y definiciones. *Psicogente*, 12(21), 231-235. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552353017.pdf>
- Zakariya, Y. F. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1074430>
- Zhang, K., Hatano, T., Herrmann, G., Antognozzi, M., Edwards, C., Nguyen, T. T., Burgess, S. C., & Miles, M. (2020). A multimode transverse dynamic force microscope—design, identification, and control. *IEEE transactions on industrial electronics* (1982), 67(6), 4729-4740. <https://doi.org/10.1109/tie.2019.2924618>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

Tabla 8

Escala capital psicológico.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Capital Psicológico	El capital psicológico puede describirse como la condición psicológica favorable caracterizada por la existencia de la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza. (Omar, Salessi, & Urteaga, 2014).	El capital psicológico será medido por la escala CapPsi y el resultado obtenido se dará tras la sumatoria de cada ítem.	Resiliencia	1,2,3 y 4	Ordinal
			Optimismo	5,6,7 y 8	
			Autoeficacia	9,10,11 y 12	
			Esperanza	13,14,15 y 16	

Tabla 9*Escala de satisfacción laboral genérica.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a la satisfacción y la condición emocional favorable de una persona que surge de sus encuentros profesionales. (Macdonald, & MacIntyre, 1997)	La satisfacción laboral será medida por la escala de satisfacción laboral genérica y el resultado obtenido se dará tras la sumatoria de cada ítem.	unidimensional	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO ESCALA CAPITAL PSICOLÓGICO

(Omar, Salessi y Urteaga, 2014)

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

EDAD: SEXO: Masculino – Femenino

FORMACION: Universitaria completa – Universitaria incompleta – Educación secundaria – Carrera técnica

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

- la encuesta es anónima
- es completamente confidencial
- No existen respuestas correctas e incorrectas

Para su conocimiento al marcar cada opción, estas estarán con una valoración, la cual será:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	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 supero con éxito.					
4	Tengo la 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 emprendo 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 GENÉRICA
(Macdonald y MacIntyre, 1997; adaptación Salessi & Omar, 2016)

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

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1.Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
2.En mi trabajo puedo aplicar todas mis habilidades.	1	2	3	4	5
3.Mi salario es apropiado.	1	2	3	4	5
4.Me siento bien trabajando para esta empresa.	1	2	3	4	5
5.En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.	1	2	3	4	5
6.Mi trabajo me da seguridad laboral.	1	2	3	4	5
7.En términos generales tengo un buen trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENÉRICA
Objetivo del instrumento	Medir la escala de satisfacción laboral genérica.
Nombres y apellidos del experto	Rodas Vera Nikolai Martin
Documento de identidad	42913187
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	959137153
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO
Objetivo del instrumento	Medir el constructo capital psicológico, para conocer el desempeño de los colaboradores tanto del sector público como el privado
Nombres y apellidos del experto	Rodas Vera Nikolai Martin
Documento de identidad	4293187
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	959137153
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENÉRICA
Objetivo del instrumento	Medir la escala de satisfacción laboral genérica.
Nombres y apellidos del experto	Joe Sáenz
Documento de identidad	43570221
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruano
Institución	
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	
Firma	 <hr style="width: 100px; margin: 0 auto;"/> Mg. Joe J. Saenz Torres PSICÓLOGO C.Ps.P. 22210
Fecha	17 de mayo del 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO
Objetivo del instrumento	Medir el constructo capital psicológico, para conocer el desempeño de los colaboradores tanto del sector público como el privado
Nombres y apellidos del experto	Joe Sáenz
Documento de identidad	43570221
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruano
Institución	
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	
Firma	 <u>Mg. Joe J. Saenz Torres</u> PSICÓLOGO C.Ps.P. 22210
Fecha	de mayo del 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO
Objetivo del instrumento	Medir el constructo capital psicológico, para conocer el desempeño de los colaboradores tanto del sector público como el privado
Nombres y apellidos del experto	Tania Mori Becerril
Documento de identidad	45281620
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	IPM Consulting
Cargo	Gerente
Número telefónico	934743977
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENÉRICA
Objetivo del instrumento	Medir la escala de satisfacción laboral genérica.
Nombres y apellidos del experto	Tania Mori Becerril
Documento de identidad	45281620
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	IPM CONSULTING
Cargo	GERENTE
Número telefónico	934743977
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

Tabla 10

Confiabilidad de la escala de capital psicológico.

Coeficiente Alfa	N de elementos
.950	16

La tabla 1 presenta las evidencias de confiabilidad de la escala de capital psicológico, empleando el estadístico coeficiente Alfa, en donde se obtuvo un valor de 0.950, el cual se interpreta como adecuado, ya que valores superiores a 0.70 se consideran aceptables.

Tabla 11

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral.

Coeficiente Alfa	N de elementos
.934	7

La tabla 2 presenta las evidencias de confiabilidad de la escala de capital psicológico, empleando el estadístico coeficiente Alfa, en donde se obtuvo un valor de 0.934, el cual se interpreta como adecuado, ya que valores superiores a 0.70 se consideran aceptables.

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María de Lima, 2024.

Investigador Steven Benjamin Mercado Quispe

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Capital psicológico y satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María de Lima, 2024”, cuyo objetivo es [Determinar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María de Lima, el año 2024]. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio [Gestión del Talento Humano], de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Norte], aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución [Universidad Cesar Vallejo].

Describir el impacto del problema de la investigación

[¿Cuál es la relación entre el capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores de una empresa privada del distrito de Jesús María de Lima, el año 2024?]

Procedimiento

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

- Se realizará una encuesta virtual donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- Esta encuesta será anónima.
- Se construirá una base de datos, para finalmente realizar el análisis de los datos.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Riesgo (principio de No maleficencia):

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador [Steven Benjamin Mercado Quispe] email: [stevenmer26@mail.com].

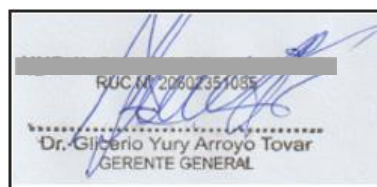
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos: Glicerio Yury Arroyo Tovar

Firma(s):

Fecha y hora: [27/05/24]



Anexo 7. Análisis complementario

Se tiene, para calcular la muestra:

- n es el tamaño de la muestra.
- N es el tamaño de la población (145 en este caso).
- Z es el valor Z correspondiente al nivel de confianza (para el 95%, $Z=1.96$)
- p es la proporción esperada de la población (se suele usar 0.5)
- q es $1-p$ - $p=1-p$.
- E es el margen de error (en este caso, 0.05).

Primero, calculemos los valores necesarios:

- $p=0.5$
- $q=1-p=0.5$
- $Z=1.96$
- $E=0.05$

Ahora, sustituimos estos valores en la fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq} \quad \left| \quad \frac{n= 139.258}{1.3204} \quad n = 105.45 \right.$$

Redondeando al número entero más cercano, el tamaño de la muestra necesario es aproximadamente 105.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo GLICERIO YURY ARROYO TOVAR, identificado con DNI 40128861, en mi calidad de Representante legal, área de Gerencia General de la empresa. Con R.U.C N° 20602351085, ubicada en la ciudad de Lima, Av. Brasil N° 1199, distrito de Jesús María.

Otorgo la autorización,

Al señor Mercado Quispe, Steven Benjamin.

Identificado(s) con DNI N° 71689571, de la Carrera profesional Gestión del Talento Humano, para que utilice la siguiente información de la empresa:

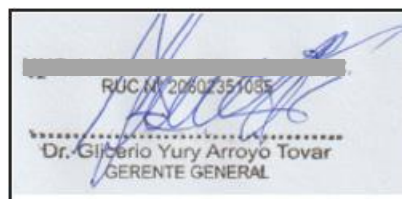
Con tal de encuestar a los colaboradores, para así de esa manera poder desarrollar mi tesis, la cual determinara la relación del capital psicológico y la satisfacción de los colaboradores.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Maestro.

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o (

) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal^o DNI:



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante DNI: 71689571

Firma manuscrita del estudiante en negro dentro de un recuadro rectangular.