

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El capital psicológico y la inteligencia emocional como
predictores del Engagement en docentes de Educación Básica
Regular de la región de Puno – Perú**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

René Gilber Aceituno Rodríguez
Elías David Tintaya Tintaya
German Vargas Sucasaire

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, noviembre del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO PREDICTORES DEL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA REGIÓN DE PUNO – PERÚ”** de los autores **René Gilber Aceituno Rodríguez; Elías David Tintaya Tintaya** y **German Vargas Sucasaire**, tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 31 días del mes de diciembre del año 2023.



Julio Samuel Torres Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquani, a 24 día(s) del mes de noviembre del año 2023 siendo las 9:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Wilfredo Sucapuca Mamani el (la) secretario(a): Wilson Cruz Mamani

y los demás miembros: Amed Vargas Martinez

y el (la) asesor(a) Julio Samuel Torres

Miranda

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

El capital psicológico y la inteligencia emocional como predictores del Engagement en docentes de Educación Básica Regular de la región de Puno - Perú

del(los) (las) bachiller(es) a) René Gilber Aceituno Rodríguez

b) Elias David Tintaya Tintaya

c) German Vargas Sucasaire

conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueñas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): René Gilber Aceituno Rodríguez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Buena	Muy Bueno

Bachiller (b): Elias David Tintaya Tintaya

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B	Buena	Buena

Bachiller (c): German Vargas Sucasaire

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B	Buena	Muy Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente(a)
[Firma]
Asesor(a)
[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro
[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario(a)
[Firma]
Miembro
[Firma]
Bachiller (c)

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
Capital psicológico	9
Inteligencia emocional	11
Engagement	11
MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
Diseño	13
Participantes.....	13
Instrumentos.....	13
Engagement.....	13
Capital Psicológico.....	13
Inteligencia Emocional.....	14
Análisis estadísticos	14
Declaración sobre aspectos éticos.....	15
Resultados.....	15
Análisis sociodemográfico.....	15
Análisis descriptivo - correlacional	16
Análisis explicativo.....	16
DISCUSIÓN.....	17
CONCLUSIÓN	22
LIMITACIONES.....	22
Referencias	23
ANEXOS	29
RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FORMATO ARTÍCULO.....	29
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30

El capital psicológico y la inteligencia emocional como predictores del Engagement en docentes de Educación Básica Regular de la región de Puno - Perú

RESUMEN

El estudio tiene el objetivo de evaluar si el capital psicológico y la inteligencia emocional explican el engagement en docentes de educación básica regular del sur del Perú, bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de tipo explicativo participaron voluntariamente 218 docentes peruanos de educación básica regular (50% varones y 50% mujeres), a quienes se les aplicó 3 cuestionarios debidamente validados y con índices aceptables de confiabilidad. Para determinar la influencia de las variables se realizó un modelo hipotético a través de ecuaciones estructurales (SEM), donde se encontraron resultados muy alentadores considerando correlaciones muy altas y significativas, así mismo el modelo explica significativamente el efecto del Capital psicológico ($\beta=0.19$), y el efecto de la inteligencia emocional ($\beta=0.50$), en el Engagement académico, finalmente se concluye que los docentes perciben que el capital psicológico y la inteligencia emocional explican de manera directa y significativa sobre el engagement.

Palabras clave: Capital psicológico, Inteligencia emocional y Engagement

**Psychological capital and emotional intelligence as predictors of
Engagement in Regular Basic Education teachers in the Puno region –
Peru**

ABSTRACT

The study aims to evaluate whether psychological capital and emotional intelligence explain engagement in regular basic education teachers in southern Peru, under a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and explanatory design, 218 Peruvian teachers voluntarily participated. of regular basic education (50% men and 50% women), to whom 3 duly validated questionnaires with acceptable reliability indices were applied. To determine the influence of the variables, a hypothetical model was carried out through structural equations (SEM), where very encouraging results were found considering very high and significant correlations, likewise the model significantly explains the effect of Psychological Capital ($\beta=0.19$). , and the effect of emotional intelligence ($\beta=0.50$), on academic engagement, it is finally concluded that teachers perceive that psychological capital and emotional intelligence directly and significantly explain engagement.

Keywords: Psychological capital, emotional intelligence and engagement

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al informe de Gallup (2023) solo el 23 % de los empleados a nivel mundial se encuentran comprometidos con su trabajo en el año 2022, la misma que ha ido incrementándose en los últimos años, solo presentando una baja en el año 2020. Estima que un compromiso bajo le cuesta a la economía global un 8.8 billones de dólares americanos que representa el 9% del PIB mundial. También sostiene que el liderazgo y la gestión influyen directamente en el compromiso en el lugar de trabajo, y las organizaciones pueden hacer mucho para ayudar a sus empleados a prosperar en el trabajo. En sus conclusiones para los líderes sostiene que la mayoría de los empleados no están ni comprometidos ni activamente desvinculados. Están llenando un asiento, pero aún no se han hecho cargo de su trabajo. Al no involucrar a estos empleados, los líderes pierden un impulsor principal de la retención de clientes y el crecimiento orgánico del negocio. Sostienen que el verdadero compromiso significa que su gente está psicológicamente presente para hacer su trabajo. El gerente es el eje del compromiso. El setenta por ciento del compromiso del equipo es atribuible al gerente. Pero muchos de sus gerentes también están renunciando, otros están esperando las herramientas para construir grandes equipos (Gallup Consulting, 2023). Los informes de encuestas sobre el compromiso laboral, de diferentes partes del mundo muestran niveles alarmantes de desinterés de parte de los empleados. (Shahid et al., 2023)

Gallup informa que en América Latina y el Caribe el 31% se encuentra comprometido con su trabajo, un 42 % se encuentra en espera o buscando activamente un empleo nuevo con mayor rentabilidad (Gallup Consulting, 2023). Las deficiencias de compromiso se manifiestan en las diferentes empresas, organizaciones e instituciones. En las Instituciones Educativas el director es el responsable de los logros de aprendizaje de los estudiantes, variando el grado de autonomía en su administración de acuerdo a las normas de los diferentes países. Una investigación Argentina concluyó que un 75% de los docentes reconoció desgaste emocional en el desempeño de sus actividades y el 60% se identificó en un estado de agotamiento mental que derivaban en desconcentración, desganado y preocupación (Collado et al., 2016). Otro estudio en Chile precisa que el liderazgo directivo cuenta con el poder de determinar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y concluyen que el liderazgo se yergue sobre tres pilares: el primero es el expertis pedagógico del director, lo que le permite establecer metas claras en el aprendizaje de los estudiantes. El

segundo es el manejo emocional, lo que implica conducir la relación entre docentes y la capacidad de adaptarse a contextos cambiantes, tener la capacidad de motivar y trabajar en equipo. El tercero es la capacidad de estructurar una organización eficiente, crear las condiciones para que los docentes puedan realizar un buen trabajo (Horn & Marfán, 2010).

En el Perú los directores de las Instituciones Educativas también buscan mejorar el compromiso de su personal docente con el fin de conseguir logros o alcanzar los compromisos asumidos, las que derivan en la mejora de los aprendizajes. Una investigación muestra que el 38% de los docentes de la red 2 de Puente Piedra en Perú, considera que el compromiso organizacional está en un nivel bajo y un 20% en un nivel muy bajo (Bejarano et al., 2022). Lo que nos muestra que más de la mitad de los docentes no está comprometida con su labor. Las causas podrían ser varias, pero el director necesita recursos y estrategias para conseguir el compromiso de sus liderados. Las investigaciones para la mejora del compromiso señalan que se debe desarrollar en los docentes un buen capital psicológico, una buena inteligencia emocional y otras habilidades e inteligencias. Como el que señala que para motivar a los docentes son cruciales la satisfacción laboral y su capital psicológico. (Viseu et al., 2016).

El capital psicológico puede tener muchas implicaciones prácticas para el desarrollo, gestión y motivación de los recursos humanos. Los empleados que tienen mayor capital psicológico pueden “capear la tormenta” de tipos y contextos ambientales, globales y dinámicos que presentan la mayoría de las organizaciones en la actualidad que sus contrapartes que tienen un capital psicológico más bajo (F. Luthans et al., 2007). La inversión en capital psicológico puede generar rendimientos muy sustanciales, a diferencia a las tradicionales en inversión de capital. Cuando se integran en la construcción central del capital psicológico la esperanza, la eficiencia, la resiliencia y el optimismo ofrecen una solución viable, es un conjunto de recursos y mecanismos que pueden promover bienestar (Youssef-Morgan & Luthans, 2015)

La investigación revela que los estudiantes que tienen más inteligencia emocional (específicamente, los que prefieren hacer uso de sus emociones, y las dirigen hacia actividades constructivas y funcionamiento personal) son también los que presentan mayor engagement en sus estudios. Y recomienda que se deben implementar estrategias para desarrollar la inteligencia emocional como parte de los contenidos en el programa de

formación con el objetivo de aumentar el engagement de los estudiantes (Hernández-Vargas et al., 2021)

Capital psicológico

El capital psicológico es parte de la psicología positiva que tiene como misión “hacer que la vida de las personas sea más productiva y valiosa y actualizar el potencial humano” (F. Luthans & Youssef, 2004). El capital psicológico que es un constructo compuesto ha sido definido como el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo y se caracteriza por: tener confianza (autoeficacia) para asumir y hacer el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; perseverar hacia las metas, y cuando sea necesario reorientar los caminos hacia las metas (esperanza) para tener éxito; cuando se ven acosados por problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse e incluso más allá (resiliencia) para alcanzar el éxito. (F. Luthans et al., 2007)

La autoeficacia se define como la confianza de uno en su capacidad para movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para ejecutar un curso de acción específico dentro de un contexto dado (F. Luthans & Youssef, 2004). Representa una creencia positiva, no la capacidad per-sé ni la expectativa de resultados (F. Luthans et al., 2007). Las personas que son autoeficaces eligen tareas y esfuerzos desafiantes, extienden la motivación y el esfuerzo por alcanzar con éxito sus metas y perseveran cuando presentan obstáculos (F. Luthans & Youssef, 2004). El enfoque más efectivo para desarrollar la autoeficacia y la confianza de los empleados es permitirles experimentar el éxito, lo que se denomina experiencias de dominio. Los logros de desempeño real aumentan la confianza de los empleados en su capacidad para realizar las tareas específicas que implican sus trabajos, por ello deben trabajar hacia metas próximas desafiantes pero alcanzables, concretas y específicas. También se ha encontrado que ejercicios experimentales, la capacitación en el trabajo y el entrenamiento contribuyen a desarrollar la autoeficacia a través de experiencias de dominio guiadas (F. Luthans & Youssef, 2004).

La esperanza se define como un estado motivacional positivo que se basa en un sentido derivado interactivamente de agencia exitosa (energía dirigida a la meta) y caminos

(planificación para cumplir metas), de esta manera como construcción psicológica la esperanza consta de tres fundamentos conceptuales principales: agencia, caminos y metas (F. Luthans et al., 2007b). Las personas se ven impulsadas a lograr sus objetivos por su sentido de agencia, que les proporciona una determinación interiorizada y fuerza de voluntad para invertir la energía necesaria para lograr sus objetivos. Aquellos con grandes esperanzas también están motivados por su sentido de tener la capacidad de desarrollar formas de obtener las cosas que quieren, lo que les brinda la capacidad de generar caminos alternativos hacia el logro de sus objetivos si los originales han sido bloqueados (F. Luthans & Youssef, 2004). Para desarrollar la esperanza de los gerentes y empleados es necesario enriquecer los componentes de metas, agencia y caminos de la esperanza. Se ha descubierto que dividir objetivos complejos, difíciles o a largo plazo en sub objetivos manejables denominado “paso a paso”, aumenta la esperanza, ya que permite a los empleados experimentar un proceso gradual y pequeñas victorias (F. Luthans & Youssef, 2004)

El optimismo implica un estilo explicativo positivo que atribuye los eventos positivos a causas internas, permanentes y generalizados, y los eventos negativos a causas externas, temporales y específicas de la situación. Esto permite que las personas se atribuyan el mérito de los acontecimientos favorables de sus vidas, lo que aumenta su autoestima y su moral (F. Luthans & Youssef, 2004). El optimismo realista incluye una evaluación de lo que uno puede y no puede lograr en una situación particular y, por lo tanto, aumenta la eficacia y la esperanza de uno (F. Luthans et al., 2007). El desarrollo del optimismo comprende tres enfoques: la primera la indulgencia con el pasado, donde los gerentes y empleados deben aceptar sus fracasos, perdonarse los errores que ya no pueden revertirse y reformularse. El segundo es el aprecio por el presente, estar agradecidos por los aspectos positivos y por las que podemos controlar y las que no. El tercero es la búsqueda de oportunidades para el futuro, identificar oportunidades de crecimiento y avance que se debe asumir positivamente y confiado. (F. Luthans & Youssef, 2004)

La resiliencia es la capacidad de recuperarse de la adversidad, la incertidumbre, el fracaso o cambios positivos pero abrumadores por la mayor responsabilidad (F. Luthans & Youssef, 2004). Se caracteriza por el afrontamiento positivo y la adaptación ante un riesgo o una adversidad significativa (F. Luthans et al., 2007). Las personas resilientes pueden crecer y prosperar a través de reveses y dificultades, encuentran significado y valor en el proceso y pueden llegar a niveles más altos. La resiliencia comprende aceptar la realidad,

habilidad para improvisar y adaptarse a los cambios significativos (F. Luthans & Youssef, 2004). La resiliencia o energía proviene del espíritu humano, del inconsciente colectivo del individuo, de la fortaleza social, ecológica o espiritual. La meditación, el Tai Chi, la oración, el yoga y otras terapias alternativas también desarrollan la resiliencia. La resiliencia puede generar esperanza y aumentar la autoeficacia llevando a las personas a tener más control y orden en sus vidas (Richardson, 2002)

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad de ejercer un razonamiento respecto a las emociones y la capacidad de manejar las emociones para mejorar el razonamiento. Implica la capacidad de percibir y expresar emociones con precisión, uso de las emociones que faciliten el pensamiento, comprender las emociones y manejar las emociones para el crecimiento emocional (Brackett et al., 2004). Mayer y Salovey conceptualizaron la inteligencia emocional como compuesta por cuatro dimensiones: primero, Valoración y expresión de la emoción en uno mismo (autoevaluación emocional (SEA)), es la capacidad del individuo de comprender sus emociones profundas y poder expresar estas emociones de manera natural. Segundo, Valoración y reconocimiento de la emoción en los demás (apreciación emocional (OEA)), es la capacidad de percibir y comprender las emociones de las personas de su entorno. Tercero, Regulación de la emoción en el yo (regulación de la emoción (ROE)), es la capacidad de regular sus emociones. Cuarto, uso de las emociones para facilitar el desempeño (uso de la emoción (UOE)), es la capacidad de hacer uso de sus emociones hacia actividades constructivas (Mayer et al., 2016)

Engagement

El compromiso se define como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Refiriéndose al compromiso como un estado afectivo-cognitivo persistente y generalizado que no se centra de un modo particular en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento (Schaufeli & Bakker, 2004). El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental durante el trabajo, la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia ante las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2004). La dedicación se

caracteriza por un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (Schaufeli et al., 2002). La absorción es caracterizado por estar plenamente concentrado y profundamente absorto en el trabajo, sin la noción del tiempo y teniendo dificultades para despegarse del trabajo, enfocado con mente clara, concentración sin esfuerzo y disfrute intrínseco (Schaufeli et al., 2002).

Las Instituciones Educativas requieren de cambios que lleven al logro de aprendizajes de calidad, para ello se requiere de un liderazgo pedagógico que influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos (Ministerio de Educación, 2014). Para el logro de dichos objetivos necesita el compromiso de todo el personal y la comunidad educativa. infelizmente en las Instituciones Educativas como en las demás organizaciones no se cuenta con el compromiso de todo el personal, para ello el directivo debe valerse de diferentes estrategias y teorías que lo lleven a lograr el compromiso del personal. Ante esta realidad se plantea como objetivo general de la presente investigación determinar si el capital psicológico y la inteligencia emocional predicen en el engagement de los docentes de la Educación Básica Regular de la región Puno de Perú. Y los objetivos específicos: Determinar si el capital psicológico explica el engagement de los docentes; Determinar si la inteligencia emocional explica el engagement de los docentes y Determinar si el capital psicológico y la inteligencia emocional se asocian con el engagement de los docentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y de tipo explicativo (Ato et al., 2013).

Participantes

Bajo un tipo de muestreo no probabilístico intencional participaron voluntariamente 218 docentes de educación básica regular de la región Puno, de los cuales 50% son varones y 50% son mujeres, lo mismo sucede con la condición laboral (50% contratados y 50% nombrados).

Respecto a los criterios de exclusión, no podrán participar del estudio docentes que tengan licencia sin goce de haber o similares, solo participan docentes activos.

Instrumentos

Engagement

Para medir el compromiso laboral de los trabajadores se usó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004), que está distribuida en 3 dimensiones vigor, dedicación y absorción, contiene 9 ítems con una escala de Likert de 1 a 7, esta versión corta cuenta con los índices de confiabilidad muy aceptables a través de Alfa de Cronbach para el estudio = .75, IC: .68, .81).

Capital Psicológico

Para medir el Capital psicológico se usó la versión abreviada del Psychological Capital Questionnaire propuesta por Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), la misma que está distribuida en 12 ítems y 4 dimensiones, esperanza, resiliencia, autoeficacia y optimismo, la escala valorativa es de tipo Likert y va de 1 a 6 (Muy en desacuerdo) a (Muy de acuerdo). Los índices de confiabilidad para cada dimensión son aceptables y se

encuentran dentro del rango para las ciencias sociales con un índice alpha de cronbach de 0.89.

Inteligencia Emocional

Para medir la Inteligencia emocional se utilizó la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (2002), el cual está compuesta por las siguientes dimensiones: Evaluación de la emoción de uno mismo (1, 2, 3, 4), Evaluación de la emoción de los demás (5, 6, 7, 8), Uso de la emoción (9, 10, 11, 12) y Regulación de la emoción (13, 14, 15, 16). Las opciones de respuesta en la escala Likert, que son de 1 a 7 (totalmente en desacuerdo, bastante en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). La validez fue analizada mediante el Análisis Factorial Confirmatorio empleando el programa LISREL, lo que demostró que el instrumento se ajusta al modelo para cuatro dimensiones: $df= 98$, el $CFI=94$, el $TLI= 92$ y el RMR estandarizado fue $.05$. La Confiabilidad por consistencia interna fue estimado por Alfa de Cronbach obteniendo resultados para cada uno de las dimensiones: $SEA =.86$, $OEA=.82$, $UOE=.85$ y $ROE=.79$ (Wong & Law, 2002). En la investigación de validación para el Perú concluye que en general se halló una congruencia satisfactoria entre el modelo propuesto y los datos, por lo que se concluye que el modelo de medición de Inteligencia emocional es satisfactorio, la consistencia interna fue igualmente elevada y satisfactoria (Merino Soto et al., 2016).

Análisis estadísticos

El análisis descriptivo de los datos fue realizado mediante el Software SPSS versión 26, determinando la media, desviación estándar, asimetría y curtosis. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de consistencia interna con la prueba de Cronbach reportado por (Cronbach, 1951) y González Alonso & Pazmiño Santacruz (2015). La prueba se realizó a cada instrumento de todos los datos recabados. La interpretación fue realizado acorde a lo reportado lo cual indica una confiabilidad aceptable con valores por encima de 0.6 hasta 1. El tratamiento estadístico de los datos se realizó según el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), se empleó AMOS para la gráfica del modelamiento de las hipótesis, el software R para la obtención de los índices de ajuste del modelo. Para el tratamiento y proceso de datos se aplicó el método del parceling, el cual

permite agrupar los ítems por sumatoria en las respectivas dimensiones y así obtener un modelo más parsimonioso.

Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes voluntariamente llenaron el cuestionario administrado de manera virtual, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, esta investigación está amparada bajo la Declaración de Helsinki (2013), que indica el cuidado de la información anónima para fines académicos.

Resultados

Análisis sociodemográfico

Según la tabla 1, el 50% de los participantes son varones y el otro 50% son mujeres, sobre el rango de edad, el 44% tienen entre 36 a 45 años, que son la mayoría de los 218 participantes. Con respecto al tiempo de servicio el 34.9% tiene de 16 años más el 34.44% tiene entre 1 a 15 años de tiempo de servicio. Sobre la condición laboral, el 50% son nombrados y el resto son contratados. Finalmente, el 51.4% son laboran en el nivel secundario, el 36.2% en el nivel primario y el 12.4% en el nivel inicial.

Tabla 1

Análisis sociodemográfico de los participantes en estudio

	(n=218)	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	109	50.0%
	Femenino	109	50.0%
Edad	Menos de 26 años	4	1.8%
	De 26 a 35 años	31	14.2%
	De 36 a 45 años	96	44.0%
	De 46 a 55 años	58	26.6%
Tiempo de servicio	De 56 años a más	29	13.3%
	1 a 3 años	20	9.2%
	4 a 8 años	47	21.6%
Condición laboral	9 a 15 años	75	34.4%
	16 años a más	76	34.9%
Condición laboral	Contratado	109	50.0%
	Nombrado	109	50.0%

Nivel educativo en el que labora	Inicial	27	12.4%
	Primaria	79	36.2%
	Secundaria	112	51.4%

Analisis descriptivo - correlacional

En la tabla 2 se observa que las distribuciones de los datos de los tres instrumentos fueron aceptables en asimetría (g1) y curtosis (g2) (Kline, 2016). Referido a la confiabilidad, los valores de los coeficientes alfa y omega son óptimos acorde a la literatura (Campo-Arias & Oviedo, 2008; Zinbarg et al., 2005), lo que indica que los instrumentos presentan buena confiabilidad. Respecto a la correlación de los constructos en estudio, se observa que el Capital psicológico presenta mayor correlación sobre la Inteligencia emocional ($r = .75$, $p < .01$) en comparación al Engagement académico ($r = .55$, $p < .01$). También se observa correlación entre ambos la Inteligencia emocional y el Engagement académico ($r = .63$, $p < .01$).

Tabla 2

Análisis descriptivo, confiabilidad y matriz de correlación de Pearson

	M	DE	A	K	Alpha	Omega	1	2	3
Capital psicológico	57.95	13.61	-1.35	1.88	0.99	0.99	-		
Inteligencia emocional	80.66	22.38	-1.49	1.12	0.99	0.99	0.75	-	
Engagement académico	53.44	11.38	-2.16	1.74	0.97	0.98	0.55	0.63	-

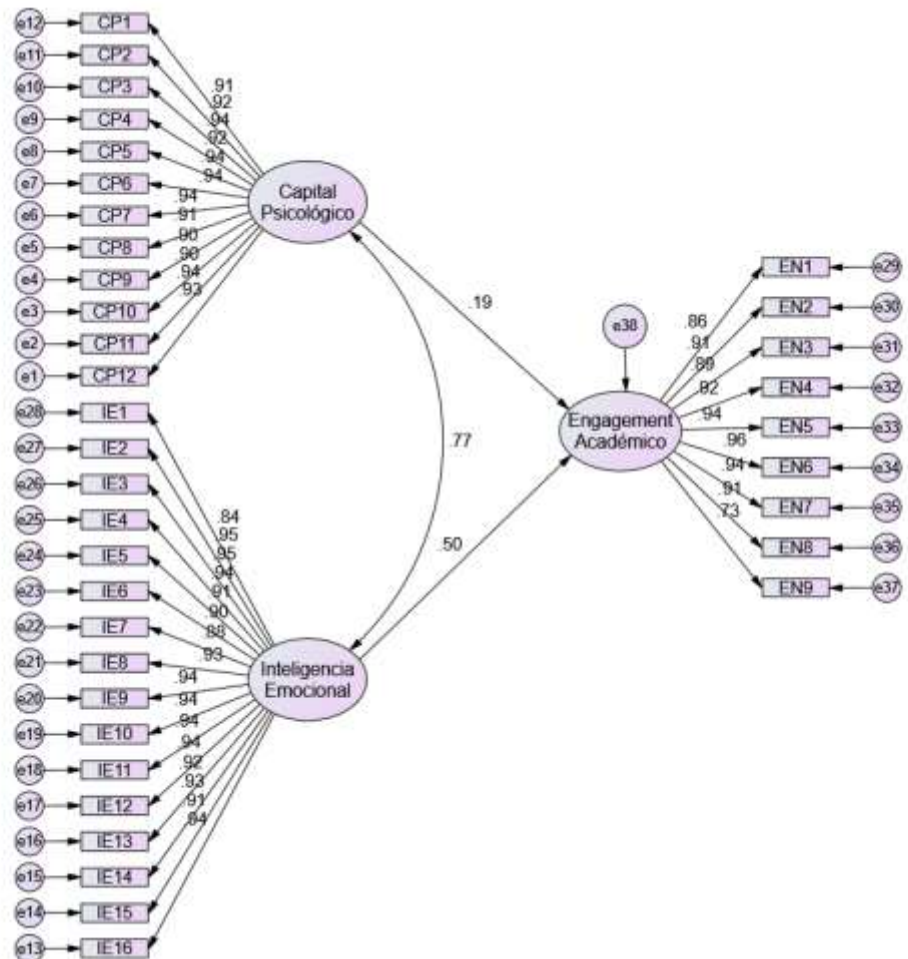
** Correlación es altamente significativa ($p < 0.01$)

Análisis explicativo

La figura 1 (modelo sin rectificar) muestra el modelo empírico determinado por el software AMOS se ajustó al modelo teórico propuesto. Los índices de ajuste obtenidos por el software R con el estimador MLR fueron: $\chi^2 = 1460.85$, CFI= .939, RMSEA= .078 y SRMR= .024 todos los valores aceptados y reportados por la literatura (Abad et al., 2011; Keith, 2019; Schumacker & Lomax, 2016). Entonces, El modelo explica significativamente el efecto del Capital psicológico ($\beta=0.19$), y el efecto de la inteligencia emocional ($\beta=0.50$), en el Engagement académico.

Figura 1

Efecto del Capital psicológico y la Inteligencia emocional sobre la eficacia el Engagement académico.



DISCUSIÓN

Los resultados de nuestra investigación demuestran que el capital psicológico y la inteligencia emocional predicen el engagement o compromiso de los docentes de Educación básica regular de la región Puno de Perú. Los resultados evidencian que existe una relación significativa entre el capital psicológico y el compromiso laboral docente, estos resultados son similares a los encontrados en otras investigaciones en diferentes países y en diferentes áreas laborales.

Múltiples estudios evidencian la capacidad predictiva del capital psicológico respecto al bienestar y la satisfacción del profesorado, en lo nivel laboral como en lo general;

Además, el capital psicológico se considera un protector de la salud física y mental del profesorado; El capital psicológico fomenta la motivación, el compromiso con el trabajo y el rendimiento del profesorado (M^a Vizoso Gómez, 2020). Mayor capital psicológico predice presentar menos problemas de salud mental (Jiménez & Rodríguez-Rodríguez, 2022). Las cuales son necesarias para un buen liderazgo escolar. El capital psicológico se evidenció como un predictor de la participación, lo que lleva a aumentar los niveles de compromiso (K. W. Luthans et al., 2016). Las correlaciones positivas y significativas revelaron que las personas con un alto nivel de capital psicológico tendían a ser más comprometidos con su trabajo y resultaron mostrando un mejor desempeño laboral. Lo que revela la importancia de las intervenciones de capacitación dirigidas a desarrollar y sostener el capital psicológico dentro de las organizaciones (Alessandri et al., 2018)

Los resultados del análisis de datos mostraron que existe una relación positiva significativa entre el capital psicológico y sus componentes y el compromiso laboral y los componentes del capital psicológico tienen la capacidad de predecir el compromiso laboral (Khaleghkhah et al., 2017). Se llegó a la conclusión de que a medida que aumenta el capital psicológico, también aumenta su compromiso laboral (Erbasi & Ozbek, 2016). Los resultados evidenciaron que solo el capital psicológico impactó directamente en el compromiso laboral y como el liderazgo auténtico y el capital psicológico predicen el compromiso laboral a través de la satisfacción laboral (Wirawan et al., 2020). Los resultados indican que capital psicológico es un predictor significativo en la participación de los estudiantes, en última instancia aumenta los niveles de compromiso de los estudiantes (K. W. Luthans et al., 2016). Otra investigación resaltó que el compromiso con el trabajo era resultado del capital psicológico, evidenció que el personal que se mostraba optimista, esperanzada, segura de sí mismo y resilientes se veían más dinámicas, entusiastas y comprometidas en su trabajo.(Shahid et al., 2023)

El capital psicológico también tiene una relación fuerte y significativa con el logro de los resultados esperados y establecidos, y de modo especial en el desempeño de los empleados; está fuertemente relacionado con las actitudes de los empleados, que son considerados deseables por recursos humanos, debido a que evidencian satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional y bienestar psicológico en el trabajo (Avey et al., 2011). La autorregulación ayuda a orientar las fortalezas psicológicas positivas hacia resultados académicos deseables de manera más efectiva (B. C. Luthans et al., 2022). Los empleados

son más creativos cuando están en un ambiente y una mentalidad positivos, el capital psicológico desempeña un papel importante en la meta, meta de aprendizaje, orientación al dominio, innovación y resolución de problemas (F. Luthans et al., 2011).

El capital psicológico es considerado como un recurso estrechamente asociado al crecimiento personal, y sostienen que ha demostrado ampliamente su eficacia a la hora de contribuir a la consecución de un funcionamiento positivo óptimo en diferentes poblaciones y grupos etarios (Freire et al., 2021). Revela que es esencial concentrarse en la positividad en el centro de trabajo a través de la selección, capacitación y desarrollo de los empleados, en el proceso de selección se debe considerar empleados que posean un alto nivel de capital psicológico (Kang & Busser, 2018).

Los entornos de trabajo caracterizados por la negatividad, el cinismo, la descortesía y la desconfianza no son tan productivos ni tan satisfactorios como los que se caracterizan por la positividad, la confianza, la esperanza, el optimismo y la resiliencia y crear un lugar de trabajo positivo requiere desarrollo de recursos humanos y liderazgo (F. Luthans & Youssef-Morgan, 2016). Las personas con un buen nivel de capital psicológico se mostraron más amables y escrupulosos y sin signos de neuroticismo, por el que agregar capital psicológico al desafío del bienestar de los empleados que enfrentan los líderes puede ayudar a resolver alguna de las contradicciones (F. Luthans et al., 2013). El capital psicológico puede ayudar a superar no solo el sesgo de negatividad, sino también la adaptación edónica, que puede resultar perjudicial para el bienestar. La esperanza, la eficacia, la resiliencia y el optimismo ofrecen una solución viable, un conjunto de recursos y mecanismos que pueden promover bienestar (Youssef-Morgan & Luthans, 2015)

Los resultados muestran que en general que el capital psicológico de los empleados cambia con el tiempo, los empleados que demostraron un aumento en su estado de capital psicológico también mostró un aumento en su desempeño y viceversa (Peterson et al., 2011). Otro estudio concluye que el liderazgo auténtico y capital psicológico predijeron directamente el compromiso laboral de los empleados (Niswaty et al., 2021). El nivel de capital psicológico de una persona puede afectar el nivel de capital psicológico de otra e influyen directa e indirectamente en los resultados relacionales. La positividad mostrada por los líderes se convierte en positividad de los seguidores. Las personas con alto nivel de capital psicológico transfieren sus recursos psicológicos a los seguidores sirviendo como guías de mentalidad y compromiso (Friend et al., 2016). El nivel de positividad de los líderes

mundiales medido por su capital psicológico parece tener un efecto de contagio en sus seguidores, incluso a distancia (Story et al., 2013)

Los hallazgos demuestran que el síndrome de burnout no se debe a los años de servicio, si no a las características individuales de los docentes y a la falta de engagement con la tarea, los docentes que tienen altos niveles de capital psicológico previenen la aparición de síndromes de agotamiento laboral, también el desarrollo de engagement laboral previene la aparición de agotamiento laboral (Mesurado & Laudadio, 2019). Todas las escalas de burnout y compromiso están significativa y negativamente relacionadas (Schaufeli et al., 2002).

Los resultados de nuestra investigación evidenciaron que la inteligencia emocional predice el engagement o compromiso laboral de los docentes de educación básica regular de la región Puno de Perú. Resultados que coinciden con otras investigaciones. Una adecuada inteligencia emocional, así como el liderazgo a nivel neuronal, son características importantes en la plana docente. El adecuado manejo emocional y mental es imperativo para compartir las motivaciones, como los planes propuestos y refuerza la cultura organizacional (Troncoso et al., 2022). Otro hallazgo importante fue que la inteligencia emocional tiene un efecto moderador entre el capital psicológico y las emociones positivas (Shahid et al., 2023).

Los hombres con menor inteligencia emocional informaron tener relaciones de mala calidad con sus pares, lo que sugiere que las personas que tienen inteligencia emocional baja, pueden tener problemas para establecer relaciones sociales significativas (Brackett et al., 2004). Una puntuación alta en inteligencia emocional se correlaciona con un comportamiento más positivo y las puntuaciones inferiores están relacionadas con problemas de comportamiento (Mayer, 2005). Tener una alta inteligencia emocional hace que las demás perciban a un individuo de manera más positiva (Mayer, Roberts, et al., 2008). Las personas que tenían una puntuación alta en el manejo de las emociones recibieron calificaciones más positivas de sus amigos sobre la calidad de sus interacciones sociales (Rivers et al., 2007). Los empleados con mayor puntaje en inteligencia emocional fueron calificados por sus colegas como más fáciles de tratar y como más responsables de crear un ambiente de trabajo positivo, sus supervisores les calificaron como más sensibles interpersonalmente, más tolerantes al estrés, más sociables y presentan mayor potencial para el liderazgo; además las puntuaciones altas también se relacionaron con un salario más alto y más promociones (Salovey & Grewal, 2005).

Los resultados del estudio exploratorio proporcionan evidencia de que la inteligencia emocional tiende a estar relacionada con los resultados laborales importantes que desea la gerencia (Wong & Law, 2002) La inteligencia emocional es clave para el buen desarrollo de las acciones laborales en las organizaciones por los impactos que tiene en el comportamiento y en las relaciones sociales de los empleados (Pérez-Correa et al., 2022). La inteligencia emocional influye de manera destacada, en la mayoría de casos, más que la inteligencia, influyen de manera general y también de forma diferenciada (Hernández, 2005). Las personas que desarrollan habilidades para comprender su propia personalidad y de los demás tenían una ventaja adaptativa sobre los demás (Mayer et al., 2015). Un individuo sano no lleva solo pensamiento, ni solo emoción, sino una integración funcional entre sus principales procesos psicológicos; visto de ese modo la energía mental, una combinación de motivos y emociones, trabaja con el pensamiento adaptativo y conduce a comportamientos efectivos (Mayer, Salovey, et al., 2008).

Otra investigación concluye que es primordial que los líderes educativos tomen conciencia de la importancia de la motivación, porque los docentes vienen a ser uno de los pilares fundamentales en todo el proceso educativo. Para lo cual los líderes deben invertir en las condiciones de trabajo de los docentes, ya que la satisfacción laboral y la motivación están estrechamente ligadas, en consecuencia, el trabajar en las fortalezas psicológicas de los docentes contribuirán a su motivación (Viseu et al., 2016). La dimensión de riesgo predominante es la administrativa y la dimensión predominante de protección es la organizativa que influye en el compromiso organizacional de los docentes (Bejarano et al., 2022).

Los resultados indican que para los directores el compromiso docente es un atributo profesional que se encuentra ligado a la noción de ser profesor, que se expresa como una entrega extraordinaria que van más allá de lo que establece el contrato formal, involucra la motivación personal expresado en el quehacer (Pino-Arcos & Pasmanik, 2021) Incluir un estado psicológico aumenta nuestra comprensión del funcionamiento de los empleados (Schaufeli & Bakker, 2004b).

CONCLUSIÓN

El capital psicológico y la inteligencia emocional predicen el engagement o compromiso de los docentes de educación básica regular de la región de Puno. Resultados que coinciden con otras investigaciones de diferentes regiones del mundo.

El capital psicológico explica el engagement o compromiso laboral de los docentes investigados, del mismo modo que la inteligencia emocional explica el engagement de los docentes y se pudo evidenciar que el capital psicológico y la inteligencia emocional se asocian con el engagement. Por lo que se recomienda que los líderes educativos y las unidades de gestión educativa local deben de priorizar el desarrollo del capital psicológico y la inteligencia emocional de los docentes a fin de lograr mayor compromiso en su trabajo, la cual les llevará a un buen desempeño docente que se traducirá en la mejora de los logros de los aprendizajes y el logro de los propósitos educativos.

LIMITACIONES

Las limitaciones que se tuvo fue que se hizo un muestreo no aleatorio por conveniencia debido a los inconvenientes para llegar a todos los docentes de las ugeles que integran la región. Y lo segundo fue que se hizo una encuesta virtual a cada docente, la cual podría tener un grado de sesgo; pero es como se recolecta los datos en ciencias sociales.

Referencias

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Bejarano, P., Fernandez, A., Centurión, A., & Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1387–1402. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00236-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00236-8)
- Collado, P. A., Soria, C. B., Canafoglia, E., & Collado, S. A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: Entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203–220. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Erbasi, A., & Ozbek, M. C. (2016). The Effect of Psychological Capital on Work Engagement. *Australian Academy of Business Leadership*, 76–83.
- Freire, C., Ferradás, M. del M., Núñez, J. C., & Valle, A. (2021). La Consecución Del Funcionamiento Psicológico Pleno: La Dimensión De Crecimiento Personal. *Papeles Del Psicólogo - Psychologist Papers*, 42(2), 63–73. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol.2976>
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Postive Psychology In Sales: Integrating Psychological Captial. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306–327. <https://doi.org/10.1080/10696679.2016.1170525>
- Gallup Consulting. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report the voice of the world is employees. *State of the Global Workplace 2023 Report, The Voice of the World Is Employees*, 99. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global->

workplace.aspx

- Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Chambel, M. J. (2021). Inteligencia emocional y engagement en estudiantes de medicina: un estudio comparativo en tres países. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55261>
- Hernández, P. (2005). ¿Puede la inteligencia emocional predecir el rendimiento? *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 45–62. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927004>
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82–104. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-116>
- Jiménez, M. R., & Rodríguez-Rodríguez, A. (2022). Mental Health, Psychological Capital and Preventive Practices Against Covid Among Young Adults Under 30. *Health and Addictions / Salud y Drogas*, 22(1), 199–213. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i1.649>
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). International Journal of Hospitality Management Impact of service climate and psychological capital on employee engagement : The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75(January), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Khaleghkhan, A., Babelan, A. Z., & Karimianpour, G. (2017). Prediction of job engagement of teachers based on psychological capital and psychological hardiness. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 8(22), 33–47.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Chaffin, T. D. (2022). Character matters: The mediational impact of self-regulation on PsyCap and academic performance. *Journal of Education for Business*, 97(1), 1–7. <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1874856>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007a). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007b). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2016). Positive workplaces. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, April 2019, 820–831. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.47>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2011). A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), 333–350. <https://doi.org/10.1080/01608061.2011.619421>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118–133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Palmer, N. F. (2016). A positive approach to management education: The relationship between academic PsyCap and student engagement. *Journal of Management Development*, 35(9), 1098–1118. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2015-0091>
- M^a Vizoso Gómez, C. (2020). Psychological capital in teachers: A systematic review. *Estudios Sobre Educacion*, 39, 267–295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>
- Mayer, J. D. (2005). *La inteligencia emocional. Una breve Sinopsis. 1*, 35–46.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Panter, A. T. (2015). Personal Intelligence and Competencies. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 17). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25073-3>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, *63*(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Merino Soto, C., Lunahuaná-Rosales, M., & Pradhan, R. K. (2016). Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, *22*(1), 103–110. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.09>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, *7*(3), 12–40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*.
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, *7*(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., & Vilorio-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *27*(99), 1140–1150. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, *64*, 427–450.
- Pino-Arcos, F., & Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios Pedagógicos*, *47*(1), 71–90. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, *58*(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Rivers, S. E., Brackett, M. A., Katulak, N. A., & Salovey, P. (2007). Regulating anger and sadness: An exploration of discrete emotions in emotion regulation. *Journal of Happiness Studies*, *8*(3), 393–427. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9017-2>
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions*

in *Psychological Science*, 14(6), 281–285. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Exigencias laborales, recursos laborales y su relación con el agotamiento y el compromiso: un estudio de muestras múltiples. *Wiley Online Library*, 25(3), 293–315. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job,248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Shahid, H., Ather, M. A., Shahid, S., & Imran, Z. (2023). Psychological Capital and Work Engagement: A Mediated Moderation Model of Positive Emotions and Emotional Intelligence. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 562–578. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i2.239>
- Story, J. S. P., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter? *International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2534–2553. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744338>
- Troncoso, A. S. M., Sihuincha, G. P. I., Villavicencio, R. E. R., & Menor, M. A. C. (2022). Neuromanagement y responsabilidad social: Factores clave en la gestión educativa universitaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 135–144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471679>
- Viseu, J., de Jesus, S. N., Rus, C., & Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2)(39), 439–461. <https://doi.org/10.25115/EJREP.39.15102>
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction.

Leadership & Organization Development Journal. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (Vol. 13). [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

ANEXOS

RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FORMATO ARTÍCULO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN N° 0143A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 31 de mayo de 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **German Vargas Sucasaire**, identificado(a) con código Universitario N° 201020379, **Elias David Tintaya Tintaya**, identificado(a) con código Universitario N° 201710952, **Rene Gilber Accituno Rodriguez**, identificado(a) con código Universitario N° 201712760, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **German Vargas Sucasaire, Elias David Tintaya Tintaya y Rene Gilber Accituno Rodriguez**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado "*El capital psicológico y la inteligencia emocional como predictores del Engagement de los docentes de Educación Básica Regular de la región de Puno.*" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de mayo de 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Trabaja	Código	CF	Título	Asesor	Diccionario
German Vargas Sucasaire	201020379	Administración y Negocios Internacionales	El capital psicológico y la inteligencia emocional como predictores del Engagement de los docentes de Educación Básica Regular de la región de Puno.	Mtro. Julio Sarmaci Torres Miranda	Diccionario 1: Mtro. Wilson Cruz Mariani
Elias David Tintaya Tintaya	201710952				Diccionario 2: Mtro. Angel Vargas Martinez
Rene Gilber Accituno Rodriguez	201712760				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dña. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dña. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE CAPITAL PSICOLÓGICO, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ENGAGEMENT (COMPROMISO)

Estimado docente, estamos realizando un estudio sobre el capital psicológico, la inteligencia emocional y la predicción sobre el engagement o compromiso, y para ello necesitamos tu colaboración. El anonimato está garantizado.

DATOS DEMOGRAFICOS

SEXO

- a) Femenino
- b) Masculino

ESTADO CIVIL

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Conviviente

GRADO ACADÉMICO

- a) Bachiller
- b) Magister
- c) Doctor
- d) Otro

EDAD

TIEMPO DE SERVICIO

- a) 1-3
- b) 4-8
- c) 9-15
- d) 6 a más

CONDICIÓN LABORAL

- a) Contratado
- b) Nombrado

NIVEL EDUCATIVO EN EL QUE LABORA

- a) Inicial
- b) Primaria
- c) Secundaria

TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE LABORA

- a) Privado

b) Estatal

CAPITAL PSICOLÓGICO

A continuación, aparecen algunas conductas, debes señalar marcando con una x la frecuencia con las que realizas cada una de ellas, de acuerdo con la siguiente escala:

fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Fuertemente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°		1	2	3	4	5	6
1	Me siento seguro si tengo que representar a mi área o grado en alguna actividad de la Institución.						
2	Contribuyo de forma positiva en los debates que hay en la Institución (ej.: cuando hay que tomar una decisión)						
3	Me siento seguro cuando tengo que exponer un trabajo o tarea delante de mis compañeros de trabajo.						
4	Si me encuentro con un problema en el trabajo, puedo buscar diferentes maneras de resolverlo.						
5	Considero que me va bien y tengo éxito en mi trabajo.						
6	Puedo pensar diferentes maneras de lograr lo que me propongo en mi trabajo.						
7	Estoy logrando lo que me propuse en relación a mi trabajo.						
8	Puedo dar mi opinión sobre algo delante de mis compañeros de trabajo, sin necesidad de recibir ayuda.						
9	Suelo tomar con calma las cosas difíciles del trabajo.						
10	Puedo enfrentar situaciones complicadas en el trabajo porque me han pasado cosas similares antes y pude resolverlas.						
11	Siempre miro el lado bueno de las cosas del trabajo.						
12	Soy optimista (sé que me va a ir bien) en el futuro en el trabajo.						

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE WONG Y LAW

Lee atentamente cada frase y señala con un 'X' el grado en el que estás de acuerdo con cada una de las afirmaciones. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°		1	2	3	4	5	6	7
1	Soy muy consciente del por qué tengo ciertos sentimientos la mayor parte del tiempo							
2	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.							
3	Realmente entiendo lo que siento.							
4	Siempre sé cuándo estoy feliz o no.							
5	Siempre reconozco las emociones de mis amigos por la manera en que se comportan.							
6	Soy un buen observador(a) de las emociones de los demás.							
7	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.							
8	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean							
9	Habitualmente me fijo metas y luego hago mi mejor esfuerzo para alcanzarlas.							
10	Siempre me digo que soy una persona competente							
11	Me resulta fácil motivarme a mí mismo(a) para hacer las cosas.							
12	Siempre me animo a hacer mi mejor esfuerzo							
13	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades racionalmente.							
14	Soy bastante capaz de controlar mis propias emociones.							
15	Siempre puedo calmarme rápidamente cuando estoy muy enojado.							
16	Tengo un buen control de mis propias emociones							

ESCALA DE ENGAGEMENT ACADÉMICO (UWES-S9)

Los siguientes ítems están relacionados con sentimientos, creencias y conductas relacionadas con tu experiencia como docente. Por favor contesta a cada uno de ellos teniendo en cuenta la siguiente escala de respuesta que va de 0 (nunca has experimentado ese sentimiento o creencia) a 6 (siempre lo experimentas).

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastante s Veces	Casi Siempre	Siempre
1- Mis tareas como docente me hacen sentir lleno de energía.							
2- Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy trabajando o voy a la institución.							
3- Cuando me levanto por la mañana me apetece ir al trabajo o estudiar							
4- Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo docente							
5- Mi trabajo me inspira cosas nuevas							
6- Estoy orgulloso de ejercer la profesión docente							
7- Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mi trabajo.							
8- Estoy inmerso en mi trabajo							
9- Me “dejo llevar” cuando realizo mis tareas como docente							