

Artículo- CP - Eng Formato revista.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:470858882

Fecha de entrega

30 jun 2025, 3:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jun 2025, 3:47 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Artículo- CP - Eng Formato revista.docx

Tamaño de archivo

681.2 KB

18 Páginas

5526 Palabras

32.170 Caracteres

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.uca.edu.ar	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.uch.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-15	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-19	<1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
10	Publicación	Maestre Gómez, Pablo E., III. "Las características y el rol del capital psicológico en..."	<1%
11	Internet	burjcdigital.urjc.es	<1%

12	Internet	conrado.ucf.edu.cu	<1%
13	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
14	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
15	Trabajos entregados	uncedu on 2025-04-07	<1%
16	Trabajos entregados	usach on 2025-01-18	<1%
17	Publicación	Ana-Cristina dos Santos-Lopes-Santos, José García del Castillo, Juan-Carlos Marzo....	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2019-10-23	<1%
20	Internet	repositorio.unsm.edu.pe	<1%
21	Internet	www.redalyc.org	<1%
22	Internet	www.slideshare.net	<1%

REVISTA
SAN GREGORIO

<http://dx.doi.org/>
Tipo de artículo

Relación entre el capital psicológico y engagement: Caso de una institución educativa de nivel básico en el nororiente peruano

Relationship between psychological capital and engagement: Case of a basic educational institution in northeastern Peru

Autores

Médaly Belén Agurto Cortez. [https:// 0000-0002-3618-7095](https://orcid.org/0000-0002-3618-7095)

Universidad Peruana Unión, Perú

medalyagurto@upeu.edu.pe

Carol Estefanny Barrera Gálvez. <https://orcid.org/0000-0002-5421-3189>

Universidad Peruana Unión, Perú

carolbarrera@upeu.edu.pe

Elmer Cruzado Vásquez. <https://orcid.org/0000-0002-0697-9577>

Universidad Peruana Unión, Perú

Elmer.cruzado@upeu.edu.pe

Fecha de recibido:
Fecha de aceptado para publicación:
Fecha de publicación:

Resumen

El capital psicológico afecta directamente al bienestar y el rendimiento en el trabajo. Por otro lado, el engagement se refiere al nivel de compromiso energía y dedicación que una persona pone en su trabajo. Esta investigación realizada en el Colegio Particular Simón Bolívar, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las variables y contó con 125 participantes a quienes se les aplicó una encuesta para recolectar los datos y concretar con el objetivo propuesto. Este estudio fue básico, cuantitativo, no experimental y correlacional donde el coeficiente Rho Spearman mostró que el capital psicológico y el engagement tienen un coeficiente ($Rho = 0.720$ $p = 0.000$) que indica una relación fuerte y positiva. Se concluye que todo esfuerzo realizado para aumentar y promover el capital psicológico ayudará a aumentar en engagement en los trabajadores.

Palabras clave: capital psicológico; compromiso; resiliencia; educación.

Abstract

Psychological capital directly affects well-being and performance at work. Engagement, on the other hand, refers to the level of commitment, energy, and dedication a person puts into their work. This research, conducted at the Simón Bolívar Private School, aimed to determine the relationship between these variables. 125 participants completed a survey to collect data and achieve the proposed objective. This study was basic, quantitative, non-experimental, and correlational. Spearman's Rho coefficient showed that psychological capital and engagement have a coefficient ($Rho = 0.720$ $p = 0.000$), indicating a strong and positive relationship. It is concluded that any effort made to increase and promote psychological capital will help increase employee engagement.

Keywords: Psychological capital, commitment, resilience, education.

Introducción

El engagement se refiere al nivel de identificación y esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales que las personas ponen en sus trabajos; este concepto es muy importante para entender el bienestar y el rendimiento en diferentes situaciones (Navarro et al., 2018; Gil et al., 2021; Sanclemente et al., 2017). A nivel mundial la falta de engagement es un gran problema, los trabajadores no están completamente comprometidos lo que afecta negativamente la productividad y el ambiente laboral (Ortiz & García, 2023). Esta situación es aún más complicada en las escuelas donde el bajo compromiso de maestros se relaciona con altas tasas de abandono (Peralta et al., 2023). Este estudio sugiere que el capital psicológico puede ser un recurso útil para enfrentar este problema.

La situación en América Latina es igualmente preocupante donde trabajadores están poco involucrados debido a malas condiciones de trabajo como la falta de apoyo y una carga laboral excesiva (Soria et al., 2021; Ossa & Jiménez 2021).

En el Perú el engagement también es un tema a considerar, datos del Ministerio de Educación (2023), indican que en el nivel básico el 30% de los maestros se siente desmotivado debido a la falta de formación continua y apoyo psicosocial. En la región nororiental del país este problema se intensifica debido a las malas condiciones de las escuelas y la alta rotación de personal, lo sugiere que el engagement de los docentes podría verse afectado por factores específicos de la zona (Mamani et al. 2021). Hasta ahora no se han encontrado estudios locales



que traten este tema en particular en la región. Además, no hay investigaciones similares en otros lugares rurales o semiurbanos del Perú que analicen la relación entre estas condiciones y el engagement de los docentes. La falta de trabajos previos destaca la importancia de este estudio ya que busca llenar este vacío y ofrecer una nueva perspectiva sobre los retos educativos en contextos similares.

El servicio educativo de nivel básico es un sector importante porque forma a los futuros ciudadanos que llevarán las riendas de la sociedad y es por ello la importancia de contar con trabajadores con niveles aceptables de engagement (García et al., 2023; Lacárcel & Laguía, 2023). En ese medio desarrolla sus actividades el Colegio Particular Simón Bolívar, ubicado en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín – Perú; quienes se han planteado como objetivo formar personas con un alto nivel académico, con una sólida formación integral, que le permite desenvolverse en diversos contextos; afrontando con éxito los retos de su vida personal y profesional; este objetivo no se podría concretar con trabajadores con escaso engagement, es por ello este estudio busca analizar la relación entre el capital psicológico y el engagement en este contexto, aportando evidencia para diseñar estrategias de intervención que fortalezcan el compromiso y mejoren el clima en el sector.

Aproximaciones conceptuales del capital psicológico (Cps) y el engagement (Eng)

En la literatura científica hay varias maneras de entender el capital psicológico, el cual se entiende como un estado positivo de crecimiento personal el cual pueden cambiar y afectar el rendimiento en el trabajo. Es un grupo de recursos psicológicos positivos que se pueden desarrollar y que influyen en las actitudes comportamientos y desempeño laboral (Avey et al., 2011). También se caracteriza como una mezcla de estados psicológicos positivos que son importantes para el bienestar y el éxito en el desarrollo de las funciones laborales encomendadas (Nguyen et al., 2024; Luthans et al., 2007).

Este constructo es de importancia, al considerarse dentro de las organizaciones ayuda a reducir las desigualdades psicológicas que pueden aparecer debido a factores como el estrés la cantidad de trabajo o las relaciones de poder (Doci et al., 2023); así mismo el capital psicológico ayuda a reducir estas desigualdades al mejorar la habilidad de las personas para enfrentar problemas lo que fomenta un ambiente laboral más justo y saludable (Gómez et al., 2017); también ayuda al desarrollo tanto en organización como en lo personal según Yong et al. (2024), destacan que ayuda a mejorar el bienestar y la adaptación en el trabajo cuando se presentan

desafíos. A esto aporta Azanza et al. (2014), quienes destacan que puede disminuir el agotamiento y aumentar la motivación actuando como un recurso que ayuda a disminuir factores negativos que no aportan a la organización.

Las dimensiones del capital psicológico que se emplearon en este estudio fueron las propuestas por Omar et al. (2014), quienes indican que son:

La resiliencia es la habilidad de una persona para ajustarse y recuperarse de manera positiva ante problemas estrés o situaciones difíciles mientras mantiene o mejora su bienestar y rendimiento (Smith et al., 2020).

El optimismo es la creencia de que las cosas buenas pasarán en el futuro lo que ayuda a mejorar la motivación y el bienestar de las personas (Bento et al., 2023).

La autoeficacia es la confianza en la propia habilidad para hacer lo que se necesita y alcanzar metas específicas lo que influye en el esfuerzo y la perseverancia (Rubio et al., 2018).

La esperanza es un estado positivo que mezcla el deseo de lograr metas con la elaboración de planes para alcanzarlas (Rodríguez et al., 2018).

El engagement es el estado mental positivo relacionado con el compromiso activo de las personas con su trabajo, así lo define Schaufeli et al. (2002), quienes lo identifican como el estado emocional y mental lleno de energía donde hay un alto nivel de involucramiento y entusiasmo hacia las tareas laborales influenciado por los recursos y exigencias del trabajo; en esa línea Halbesleben (2010), indican que tiene varias dimensiones que incluye energía constante, dedicación significativa y una profunda concentración en las tareas laborales; para Christian et al. (2011), lo identifican como el grado de esfuerzo físico emocional y mental que los empleados ponen en su trabajo que afecta el rendimiento de la organización. También Xanthopoulou et al. (2009), lo definen como un estado motivacional positivo que surge de la interacción entre los recursos personales y los del trabajo mostrando entusiasmo y un compromiso continuo y para Saks (2006), lo caracterizan como un estado positivo de conexión emocional y mental con el trabajo que promueve la participación activa y el bienestar en el entorno laboral.

El engagement es importante para el rendimiento y el bienestar en diferentes situaciones, según Soane et al. (2012), indican que ayuda a que las personas se involucren más emocional y mentalmente lo que mejora la productividad en el trabajo, según Macey & Schneider (2008), destacan que el engagement también ayuda a que los empleados se queden en la empresa y se



sientan comprometidos lo que reduce la rotación de personal, así mismo Rich et al. (2010), mencionan que el engagement aumenta la satisfacción y el rendimiento ya que conecta a los empleados con sus trabajos. Se destaca por su importancia para fortalecer la motivación interna lo que impacta de manera positiva en los resultados de la organización.

Las dimensiones del engagement tomadas para este estudio fueron las propuestas por Rodríguez et al. (2014), quienes indican que son:

El vigor se refiere a la cantidad de energía resistencia y la disposición mental para trabajar incluso cuando hay problemas (Schaufeli et al., 2006).

La dedicación significa estar muy involucrado entusiasmado y sentir orgullo por el trabajo lo que muestra que tiene un significado personal (Schaufeli & Bakker, 2010).

La absorción se describe como estar completamente inmerso en las tareas laborales donde el tiempo parece volar y es complicado desconectarse (Salanova et al., 2010).

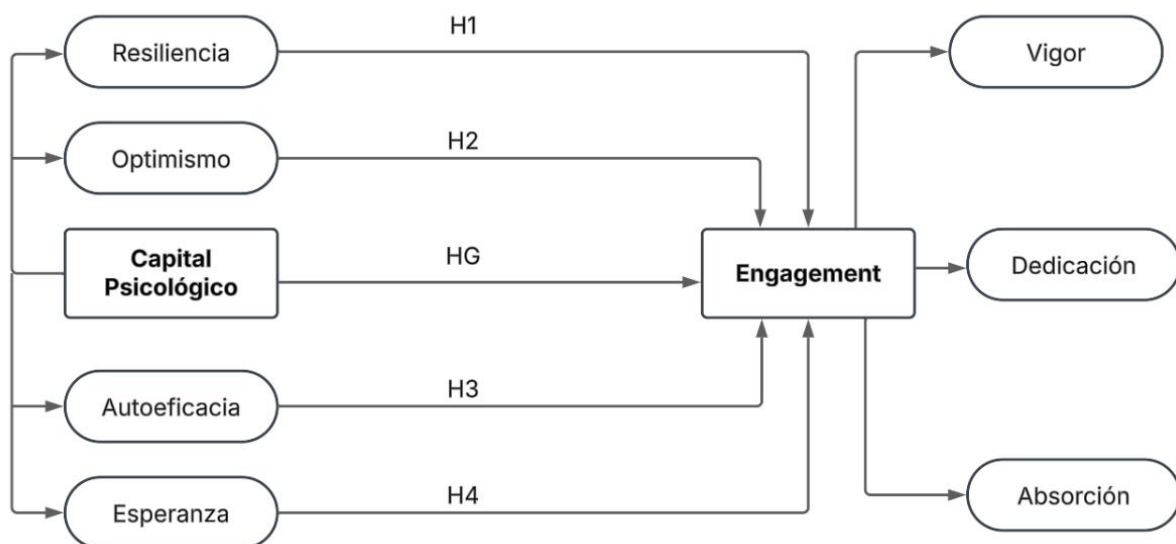


Figura 1. Marco y modelo teórico propuesto.

Metodología

Este estudio buscó hacer un aporte teórico sobre el capital psicológico y el engagement en su desarrollo por lo que se considera una investigación básica (Manterola et al., 2019). Se utilizaron

1 formulas numéricas y técnicas estadísticas siendo de enfoque cuantitativo (Sánchez, 2019). El diseño fue no experimental lo que significa que se estudiaron las variables en su entorno natural sin hacer cambios y se realizó en un solo momento recolectando datos de manera transversal (Manterola et al., 2019). Además, tuvo un nivel descriptivo - correlacional que se centró en detallar el comportamiento de las variables y se evaluó estadísticamente su relación entre ellas (Hernández et al., 2024). Esta secuencia metodológica ofreció una base sólida para identificar patrones y conexiones en el área de estudio.

La población fueron trabajadores del Colegio Particular Simón Bolívar ubicado en el departamento de San Martín en el Perú, el periodo de observación fue en noviembre 2024, que en ese momento contaba con 132 trabajadores.

Para estar considerado como parte de la muestra los trabajadores deberían: Por libre disposición participar del estudio, tener una relación laboral mayor a 6 meses, al momento de realizado el estudio no estar de vacaciones o con licencia y ser trabajador directo de la institución.

Los trabajadores que fueron excluidos fueron: Los que decidieron no participar, los de relación laboral menor a 6 meses, los trabajadores no activos en sus funciones por vacaciones o licencia y los trabajadores que son parte de planilla de otra empresa o practicantes.

Las personas que cumplieron con estos criterios fueron un total de 125.

4 En la determinación de la muestra se hizo uso del muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, considerando a las personas que aportaban en la consecución del objetivo propuesto sin el uso de formula alguna (Arrogante, 2022); en este estudio se tomó como muestra a los 125 trabajadores.

9 A los integrantes de la muestra se les aplicó una encuesta como técnica para recolectar los datos, para la medición de la variable capital psicológico se hizo uso del instrumento denominado CAPPSEI, diseñada y validada por Omar et al. (2014), está distribuido en 4 dimensiones con 16 ítems y para la variable engagement el instrumento denominado WES en la validación realizada por Rodríguez et al. (2014), que está distribuido en 3 dimensiones con 9 ítems; estos instrumentos se miden por medio de la escala de Likert con 5 reactivos.

7 Estos instrumentos son fiables, se realizó en análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach en donde se obtuvo (0.808; 0.852), resultados >0.7 lo que indican fiabilidad (Roco et al., 2024).

Los instrumentos también fueron sometidos a la consulta de 4 expertos, quienes por medio de una evaluación cualitativa emitieron comentarios favorables indicando que estos se podían aplicar



de la manera como están estructurados.

Antes de aplicar los instrumentos se hizo llegar una solicitud a los encargados de la gestión de la institución educativa, la respuesta de la misma fue favorable y se procedió a aplicar la encuesta de manera virtual haciendo uso del aplicativo Forms de Microsoft, este proceso tomó 40 días hasta completar la cantidad de personas considerados en la muestra. Los datos obtenidos fueron procesados en un primer momento en el programa Microsoft Excel y posteriormente el SPSSv26.

En el procesamiento de los datos se realizó haciendo uso de técnicas estadísticas: para demostrar la fiabilidad se hizo por medio del Alfa de Cronbach, los datos descriptivos se obtuvieron por medio de la estadística descriptiva, para encontrar el análisis de correlación correcto se utilizó la prueba de normalidad K-S y según el resultado se utilizó el Rho Spearman para el análisis inferencial.

Resultados

Aspectos sociodemográficos

Las personas que participaron de este estudio en su mayoría son de género femenino con un 69,6%; son en su mayoría jóvenes los rangos de edad que predominan son (20 a 30) con 30.4% y de (31 a 40) con 30.4%; el tiempo de relación con la institución predomina los que tienen más de 6 años con 44.8% y en su mayoría tienen estudios universitarios con un porcentaje de 64.8%.

Tabla 1.

Aspectos sociodemográficos.

	f	%
--	---	---

Género	F	87	69,6%
	M	38	30,4%
Edad (años)	20 -30	38	30,4%
	31 - 40	38	30,4%
	41 – 50	35	28,0%
	> 51	14	11,2%
Tiempo de relación laboral (años)	<1	20	16,0%
	1 – 3	38	30,4%
	4 – 6	11	8,8%
	> 6	56	44,8%
Nivel académico alcanzado	Superior - Técnico	35	28,0%
	Superior - Universitaria	81	64,8%
	Posgrado	9	7,2%

Análisis descriptivo

La tabla que se presenta a continuación detalla las tendencias de la percepción de los participantes donde variable capital psicológico se encuentra en un nivel medio con 40.8%; sus dimensiones: resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza también presentan un nivel medio (48.8%; 49.6%; 44%; 40%); en relación al engagement se ubica en un nivel medio con 38.4% y sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción también presentan un nivel medio (44%; 65.6%; 39.2%).

Tabla 2.

Percepción de las variables y sus dimensiones

Variable / dimensiones	Bajo	Medio	Alto
------------------------	------	-------	------



CPs	43 (34.4%)	51 (40.8%)	31 (24,8%)
Res	38 (30.4%)	61 (48.8%)	26 (20.8%)
Opt	33 (26.4%)	62 (49.6%)	30 (24.0%)
Aut	37 (29.6%)	55 (44.0%)	33 (26.4%)
Esp	44 (35.2%)	50 (40,0%)	31 (24.8%)
Eng	40 (32.0%)	48 (38.4%)	37 (29.6%)
Vig	43 (34.4%)	55 (44%)	27 (21.6%)
Ded	43 (34.4%)	82 (65.6%)	0 (0%)
Abs	39 (31.2%)	49 (39.2%)	37 (29.6%)

Nota: CPs=Capital psicológico; Res=Resiliencia; Opt=Optimismo; Aut=Autoeficacia; Esp=Esperanza; Eng=Engagement; Vig=Vigor; Ded=Dedicación; Abs=Absorción.

Prueba de normalidad

En la siguiente tabla se presentan los resultados de la prueba K-S donde se evidenció que la Sig. es menos a 0.05; esto ayudó a determinar que la prueba no paramétrica Rho Spearman era la más adecuada para el análisis inferencial (Flores et al. 2017).

Tabla 3.

Prueba de normalidad K - S

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CPs	,171	125	,000
Res	,156	125	,000
Opt	,228	125	,000
Aut	,151	125	,000
Esp	,182	125	,000
Eng	,124	125	,000
Vig	,183	125	,000
Ded	,215	125	,000
Abs	,138	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis inferencial

La tabla y la figura que se presentan a continuación detallan los resultados inferenciales que muestran conexiones importantes entre las variables evaluadas con el coeficiente Rho Spearman en un grupo de 125 participantes. Esto tiene implicaciones prácticas para las organizaciones. La HG que relaciona el capital psicológico y el engagement mostró un $Rho = 720$ y $p = 0.000$; lo

que indica una relación fuerte y positiva. Esto sugiere que los empleados con más recursos psicológicos suelen mostrar niveles aceptables de engagement en su trabajo lo que resalta la importancia de fomentar estos atributos y lograr una mayor dedicación al trabajo en los docentes. Además, las hipótesis confirmaron relaciones positivas significativas: la H1 resiliencia y engagement $Rho = 0.700$ y $p = 0.000$ demostró que la capacidad para adaptarse a las dificultades se traduce en un mayor involucramiento laboral en los docentes; la H2 optimismo y engagement $Rho = 0.603$ y $p = 0.000$ mostró que tener una visión positiva impulsa el engagement de manera moderada pero firme; la H3 autoeficacia y engagement $Rho = 0.616$ y $p = 0.000$ indicó que confiar en las propias habilidades aumenta la participación en las tareas; y la H4 esperanza y engagement $Rho = 0.760$ y $p = 0.000$ lo que mostró la relación más fuerte destacó que la motivación hacia metas y la búsqueda de soluciones aumentan significativamente la proactividad y dedicación esto es un mejor engagement laboral por parte de los docentes.

Tabla 4
Correlaciones entre Cps y Eng

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Cps	1								
2. Res	.750**	1							
3. Opt	.713**	.476**	1						
4. Aut	.767**	.454**	.405**	1					
5. Esp	.805**	.484**	.444**	.508**	1				
6. Eng	.720**	.700**	.603**	.616**	.760**	1			
7. Vig	.589**	.547**	.467*	.419**	.453**	.822**	1		
8. Ded	.563**	.586**	.475**	.375**	.467**	.893**	.780**	1	
9. Abs	.404**	.289**	.235**	.321**	.336**	.832**	.461**	.601**	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota: p-valor <0.05 – existe relación

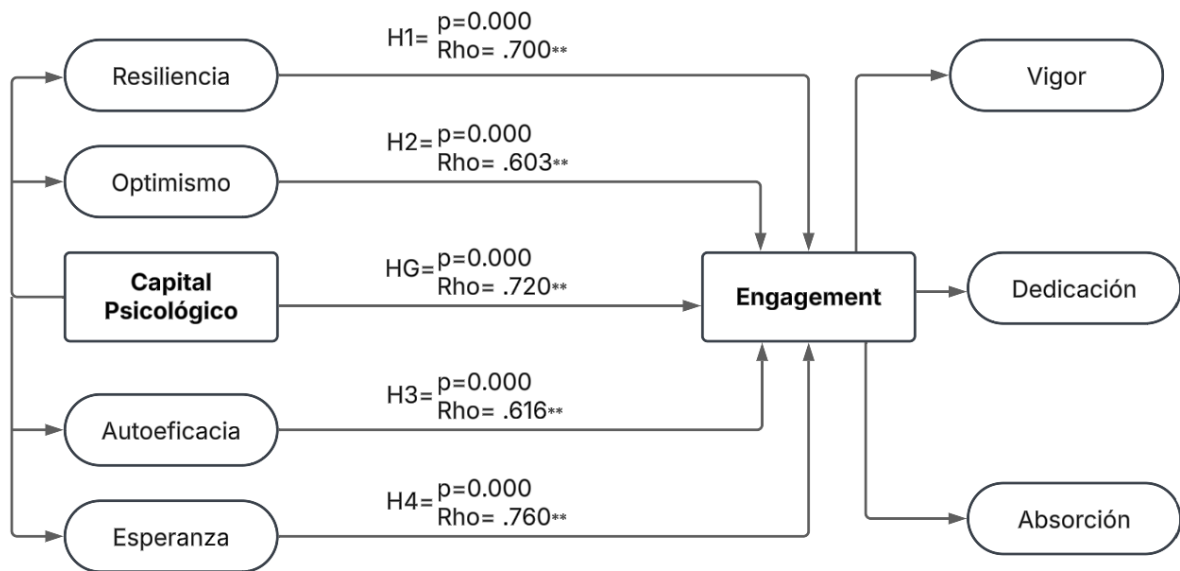


Figura 2. Correlaciones del modelo.

Discusión

Los resultados de este estudio muestran que el capital psicológico y el engagement tienen relación fuerte y positiva además de estadísticamente significativa ($Rho = 0.720$; $p = 0.000$) lo que indica que si se realizan acciones por mejorar el capital psicológico estas impactaran en el Eng; en esa línea Ma (2023), demostró que el capital psicológico influye en la relación entre la regulación emocional y el engagement en docentes ayudando a disminuir el estrés y mejorar el bienestar. Aunque nuestro estudio no consideró factores como el estrés el fuerte aumento del capital psicológico junto con el engagement sugiere un efecto similar en el contexto educativo. Esto abre la posibilidad de futuras investigaciones que analicen estas relaciones más a fondo.

Los resultados de un estudio en el entorno peruano presentado por Fasanando et al. (2025), sobre la relación entre el liderazgo de los directores y el engagement de los docentes muestran correlaciones $Rho = 0.699$ y 0.977 ; estos resultados los resultados de este estudio ya que ambos estudios muestran relaciones positivas fuertes y significativas. Las correlaciones más altas en el estudio de liderazgo (hasta 0.977) comparadas con las del capital psicológico (máximo 0.760) podrían indicar que en entornos educativos con problemas estructurales un buen liderazgo tiene un efecto más rápido y notable que el capital psicológico. Esto sugiere que mejorar las prácticas de liderazgo podría ser una prioridad para aumentar el engagement de los docentes.



Los resultados entre la dimensión resiliencia y el engagement ($Rho = 0.700$; $p = 0.000$) muestran una relación positiva e importante. Esto significa que cuando los trabajadores son más resilientes también están más comprometidos con su trabajo en este entorno educativo. Este resultado coincide con el trabajo analizado considerando la resiliencia en lugares de trabajo similares. Kun et al. (2020), estudiaron cómo el capital psicológico se relaciona con el engagement y encontraron que la resiliencia influye de manera importante en el Eng ($\beta = 0.22$; $p < 0.05$) especialmente en entornos de alta presión. Aunque los estudios fueron hechos en entornos diferentes la fuerte conexión observada ($Rho = 0.700$) sugiere que la resiliencia también es muy importante en el Colegio Simón Bolívar ayudando a los participantes a enfrentar las demandas educativas.

El Opt y el Eng ($Rho = 0.603$ $p = 0.00$) mostraron una relación moderada, lo que podría mostrar que tiene una influencia más limitada respecto al Eng. Este resultado difiere a lo que encontraron Carmona et al. (2019), quienes en un estudio a largo plazo con estudiantes de secundaria demostraron que satisfacer las necesidades psicológicas básicas aumenta el capital psicológico incluyendo el optimismo lo que mejora el Eng. La diferencia puede ser por factores del entorno como el apoyo social o el ambiente laboral en el Colegio Simón Bolívar lo que sugiere que es importante investigar estas dinámicas en futuros estudios.

La evaluación entre la dimensión Aut y el engagement mostró como resultado ($Rho = 0.616$; $p = 0.000$) mostrando una relación moderada y estadísticamente significativa, en la investigación desarrollada por Khoshaim (2024), determinó que en un ambiente de e-learning la autoeficacia ($b = 0.42$ $p = 0.08$) y la esperanza ($b = 0.15$ $p < 0.001$) tienen un impacto positivo en el Eng. Aunque nuestro estudio se desarrolló en otro tipo de muestra la relación entre la Aut y el engagement sugiere que este recurso psicológico podría tener un efecto similar en el Colegio Simón Bolívar fomentando un mayor compromiso entre los participantes.

La evaluación entre la dimensión Esp y el Eng mostró como resultado ($Rho = 0.760$; $p = 0.000$) mostrando una relación fuerte y estadísticamente significativa. Este coeficiente el más alto que se ha presentado sugiere que la esperanza podría ser un factor importante en el contexto analizado. Esto podría estar influenciado por situaciones como la estabilidad en el trabajo o las expectativas de mejoría en las escuelas. Estos aspectos necesitan un análisis más detallado para entender su efecto. Este hallazgo es coherente con estudios recientes que han investigado estas variables en el ámbito educativo tal es el caso de Gao et al. (2023), quienes desarrollaron una investigación en profesores de kindergarten demostrando que el capital psicológico al ser analizado



a través de perfiles latentes tiene una conexión directa con el Eng; específicamente las dimensiones de esperanza y autoeficacia son factores clave que influyen en el engagement en entornos educativos, además en este estudio resalta la importancia del capital psicológico para mantener altos niveles de engagement lo cual se alinea con nuestros resultados especialmente con la fuerte relación observada entre esperanza y engagement.

En este estudio se encontraron dificultades al recolectar datos debido a las diferentes obligaciones laborales de los participantes. También hubo retos al revisar la teoría ya que no se hallaron estudios anteriores que mostraran conexiones entre estas variables en instituciones dedicadas a la gestión de servicios educativos.

Conclusiones

La investigación realizada en el Colegio Particular Simón Bolívar confirmó las hipótesis planteadas y mostró una relación importante entre el capital psicológico y el engagement de los 125 participantes evaluados. Los resultados obtenidos usando el coeficiente Rho de Spearman indicaron que el Cps y el Eng se relacionan ($Rho = 0.720$ $p = 0.000$) y sus áreas específicas Res y Eng ($Rho = 0.700$ $p = 0.000$); Opt y Eng ($Rho = 0.603$ $p = 0.000$); Aut y Eng ($Rho = 0.616$ $p = 0.000$) y Esp y Eng ($Rho = 0.760$ $p = 0.000$), muestran correlaciones positivas y significativas. La Esp mostró la relación más fuerte ($Rho = 0.760$) mientras que el optimismo mostró la relación más baja, aunque sigue siendo significativa ($Rho = 0.603$). Estos resultados sugieren que promover el capital psicológico y sus dimensiones puede ser una estrategia clave para aumentar el compromiso laboral en entornos educativos ofreciendo una base sólida para diseñar intervenciones que fomenten un ambiente de trabajo más motivador y productivo en instituciones similares.

Se recomienda a otros investigadores que quieran estudiar estas variables que usen estas herramientas en distintas organizaciones, que examinen cómo se relacionan con otras áreas como el ambiente laboral, la lealtad de los empleados o la motivación en el trabajo.

En futuras líneas de investigación podrían centrarse en estudiar intervenciones específicas como programas de capacitación o incentivos que ayudan a disminuir la rotación de personal y a aumentar el engagement de los docentes. Además, realizar estudios a largo plazo que analicen cómo cambian estas variables con el tiempo podría brindar una visión más completa y clara de los factores que influyen en el engagement en entornos educativos similares.



Referencias

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación. *Enfermería intensiva*, 33(1), 44–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Metaanálisis del impacto del capital psicológico positivo en las actitudes, comportamientos y rendimiento de los empleados. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294–301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bento, A., Silva, N., Pais, L., & Rebelo dos Santos, N. (2023). Proactividad y capital psicológico: una revisión integradora de la producción científica. *CES Psicología*, 16(1), 1–25. <https://doi.org/10.21615/cesp.6069>
- Carmona-Halty, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., & Salanova, M. (2019). La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas conduce a un mejor rendimiento académico mediante un mayor capital psicológico: Un estudio de tres etapas en estudiantes de secundaria. *Frontiers in Psychology*, 10, 2113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02113>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Doci, E., Knappert, L., Nijs, S., & Hofmans, J. (2023). Descifrando las desigualdades psicológicas en las organizaciones: Una reconsideración del capital psicológico. *Psicología Aplicada*, 72(1), 44–63. <https://doi.org/10.1111/apps.12379>
- Fasanando-García, S. W., Vidaurre-Rojas, P., Rengifo-Mesía, K., Duharte-Peredo, J. C., & Flores-Ramírez, R. (2025). Liderazgo directivo y engagement de los docentes de una institución educativa



pública peruana. Revista Conrado, 21(102), e4244. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4244>

Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista alergia México, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>

Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). La relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral del profesorado de preescolar: Un análisis del perfil latente. Frontiers in Psychology, 14, 1084836. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>

García-Moncada, G.-del-P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8(16), 55–70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

Gil-Girbau, M. E., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. Journal of Healthcare Quality Research, 36(5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>

Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. Ansiedad y estrés, 23(2–3), 71–75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Work & Stress, 24(1), 74–98. <https://doi.org/10.1080/02678371003699372>

Hernández Navarro, E. V., Losada Guerra, J. L., Leiva Suero, L. E., & Proaño Alulema, R. X. (2024). Diseño y validación de una metodología para contribuir a la habilidad de solucionar problemas en la asignatura Embriología Médica. Educación médica, 25(5), 100929. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2024.100929>

Khoshaim, L. S. (2024). Análisis de la influencia del capital psicológico en el rendimiento académico en un entorno de aprendizaje virtual. Journal of Innovative Digital Transformation, 1(2), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JIDT-10-2023-0031>

Kun, A., Gadanez, P., & Szegedi, K. (2020). El impacto del capital psicológico en el compromiso laboral y el agotamiento emocional: Un estudio transversal entre empleados del sector público húngaro. Frontiers in Psychology, 11, 583210. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.583210>

Lacárcel Rodríguez, E., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2023). Intraemprendimiento docente: un estudio



- desde la identificación organizacional y el work engagement. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 236–244. <https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.26>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Capital psicológico: Desarrollo de la ventaja competitiva humana*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Ma, Y. (2023). Impulsando el compromiso laboral docente: El papel mediador del capital psicológico a través de la regulación emocional. *Frontiers in Psychology*, 14, 1240943. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mamani Sucto, Y., Mamani-Quispe, Y., & Aquize Anco, E. (2021). Madurez psicológica y bienestar psicológico en estudiantes de una Institución Educativa Privada de Juliaca - Perú. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(1), 27–33. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1479>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Ministerio de Educación. (2023). Informe nacional sobre el estado de la educación básica en Perú 2022-2023. MINEDU. <https://www.minedu.gob.pe/informes/2023/>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 28(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). Capital psicológico: Una revisión bibliográfica y tendencias de investigación. *Revista Asiática de Economía y Banca*, 8(3), 412–429. <https://doi.org/10.1108/AJEB-08-2023-0076>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200012&lng=es&tlng=e
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13(1), 1–25. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>



- Ossa Cornejo, C. J., & Jiménez Figueroa, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos De Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olgúin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). Cronbach's alpha and its confidence interval. *Nutrición hospitalaria: órgano oficial de la Sociedad Española de Nutrición Parenteral y Enteral*, 41(1), 270–271. <https://doi.org/10.20960/nh.04961>
- Rodríguez Montalbán, R., Sánchez Cardona, I., & Martínez Lugo, M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-4.appu>
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 123–133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rubio Rubio, L., Dumitrache Dumitrache, C. G., Buedo Guirado, C., & Cabezas Casado, J. L. (2018). Autoeficacia general percibida y bienestar psicológico. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 53, 61. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2018.04.446>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Work & Stress*, 24(3), 266–287. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.515896>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>



- Sanclemente Vinué, I., Saso, C. E., & Berrozpe, T. Íñiguez. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(3), 400–426. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work & Stress*, 24(1), 82–95. <https://doi.org/10.1080/02678371003699099>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Smith, B. W., Epstein, E. M., Ortiz, J. A., Christopher, P. J., & Tooley, E. M. (2020). Fundamentos de la resiliencia: ¿Cuáles son los recursos esenciales para recuperarse del estrés? *Manual de Resiliencia Infantil*, 3, 35–48. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25488-6_3
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529–547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Soria-Barreto, K., Zúñiga-Jara, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en América Latina: un estudio exploratorio sobre el compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yong-Chung, F., García-Salirrosas, E. E., Bonilla-Bermeo, J. D., & Medina de la Cruz, R. M. (2024). Capital psicológico en trabajadores profesionales peruanos: análisis de factores determinantes. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(108), 1615-1629. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.9>