



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología.

**Autor(a)**

Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal

**Tutor(a)**

Psic. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

AMBATO– ECUADOR  
2025

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

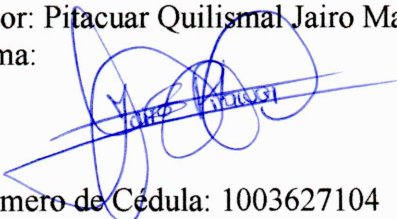
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 23 días del mes julio de 2025, firmo conforme:

Autor: Pitacuar Quilismal Jairo Mauricio

Firma:



Número de Cédula: 1003627104

Dirección: fuerte militar Napo- Orellana

Correo Electrónico: jairopitacuar92(@ gmail.com

Teléfono: 0999821410

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación **“CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”** presentado por Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal, para optar por el Título Licenciado de Psicología,

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 23 de julio de 2025



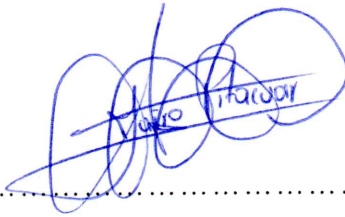
Firmado electrónicamente por:  
**PAUL  
BLADIMIR  
ACOSTA  
PEREZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

Psic. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado de Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 23 de julio de 2025



.....  
**Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal**  
**1003627104**

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”, previo a la obtención del Título de Licenciado de Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 23 de julio de 2025

**Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg.**  
LECTOR

**Psic. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.**  
LECTOR

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso

Quien ha sido mi refugio en las tormentas, mi fuerza en la debilidad y mi esperanza en los momentos de incertidumbre, sin su guía, su gracia y su amor incondicional, este camino no habría sido posible. A Él entrego cada logro, cada paso, y esta meta alcanzada, como una muestra de gratitud por todo lo que me ha permitido vivir y aprender.

A mi madre Quilismal Gladys

Por ser mi ejemplo más grande de valentía y sacrificio, tú entrega total, tus días largos y tus noches sin descanso, todo lo hiciste con amor para darme lo mejor, gracias por enseñarme a no rendirme, a trabajar con honestidad y a mantener siempre la humildad. Esta tesis es tan tuya como mía.

A mi padre Ramiro Pitacuar

por ser un pilar firme en mi vida, su guía silenciosa y su amor sin condiciones me han mostrado el verdadero significado del compromiso y la responsabilidad, gracias por enseñarme, con hechos más que palabras, el valor del trabajo honesto, el esfuerzo y la constancia, eres y serás siempre mi mayor referente.

A mi compañera de vida Lema Lizet

Por caminar a mi lado con amor, paciencia y ternura, gracias por cada palabra de aliento, por tu comprensión en los momentos más duros, por apoyarme cuando dudaba y creer en mí incluso cuando yo no lo hacía, eres parte fundamental de este logro, y mi gratitud hacia ti no cabe en estas líneas.

A mi hija Pitacuar Mía

Mi razón más hermosa para seguir adelante. Aunque quizás aún no comprendas el significado de este momento, cada página, cada desvelo, cada esfuerzo tiene tu nombre. Eres mi motivación más pura y la luz que me impulsa a ser mejor cada día. Esta tesis es también una promesa: siempre lucharé por construir un futuro digno para ti.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que colaboraron en la planificación y evaluación de los distintos aspectos de este proyecto de investigación. De manera especial, extiendo mi gratitud al tutor de tesis, cuya orientación académica fue esencial para el desarrollo de este trabajo. Agradezco también a los docentes evaluadores por sus valiosas observaciones y sugerencias, que contribuyeron significativamente al perfeccionamiento del contenido. Del mismo modo, reconozco el aporte de los profesionales que brindaron asesoría técnica en momentos clave del proceso investigativo. Su apoyo constante, disposición y experiencia fueron fundamentales para el cumplimiento de los objetivos planteados. Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de forma directa o indirecta, sumaron esfuerzos para la culminación exitosa de esta investigación.

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES .....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
RESUMEN EJECUTIVO .....	XI
ABSTRACT .....	XII
1. INTRODUCCIÓN .....	14
Preguntas de investigación .....	21
Objetivos.....	21
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos.....	21
2. MARCO METODOLÓGICO.....	21
3. RESULTADOS.....	27
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	32
Conclusiones.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Nivel del capital psicológico de los docentes.....	27
<b>Tabla 2</b> Análisis descriptivo de las Variables Sociodemográficos.....	27
<b>Tabla 3</b> Resultados de los niveles de la dimensión eficacia.....	28
<b>Tabla 4</b> Resultados de la dimensión eficacia.....	29
<b>Tabla 5</b> Resultados de los niveles de la dimensión esperanza.....	29
<b>Tabla 6</b> Resultados de la dimensión esperanza .....	29
<b>Tabla 7</b> Resultados de los niveles de la dimensión resiliencia.....	30
<b>Tabla 8</b> Resultados de la dimensión resiliencia.....	30
<b>Tabla 9</b> Resultados de los niveles de la dimensión optimismo .....	30
<b>Tabla 10</b> Resultados de la dimensión optimismo .....	31
<b>Tabla 11</b> Comparación de los niveles de la dimensión de resiliencia según los años de experiencia.....	31

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> Resultados del cuestionario de Capital Psicológico PCQ-24 .....	27
<b>Figura 2</b> Resultados del cuestionario de Capital Psicológico PCQ-24 .....	27
<b>Figura 3</b> Resultados de los niveles de la dimensión eficacia .....	28
<b>Figura 4</b> Resultados de los niveles de la dimensión esperanza .....	29
<b>Figura 5</b> Resultados de los niveles de la dimensión resiliencia .....	30
<b>Figura 6</b> Resultados de los niveles de la dimensión optimismo.....	30
<b>Figura 7</b> Comparación de los niveles de la dimensión de resiliencia según los años de experiencia.....	31

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA: CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA)**

**AUTOR(A):**

Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal

**TUTOR (A):**

(Psic. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.)

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio tuvo como objetivo general describir el nivel del capital psicológico de los docentes de una unidad educativa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y comparativo, aplicando el cuestionario de Capital Psicológico (PCQ) a una muestra de 34 docentes. El análisis se centró en las cuatro dimensiones del capital psicológico: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Los resultados revelaron que las dimensiones de eficacia y resiliencia presentaron niveles adecuados en el 85 % de los docentes, lo cual indica una alta capacidad para desempeñarse eficazmente y afrontar situaciones adversas. No obstante, se observaron niveles bajos en las dimensiones de esperanza (53 %) y optimismo (56 %), lo que evidencia un déficit en la percepción positiva del futuro y en la motivación frente a los desafíos laborales. Asimismo, al comparar la dimensión resiliencia según los años de experiencia, se identificó una tendencia positiva entre mayor antigüedad y niveles más altos de resiliencia. En conclusión, el capital psicológico en los docentes muestra fortalezas importantes en cuanto a afrontamiento y eficacia personal, pero también áreas críticas que requieren ser atendidas, especialmente en lo referente al optimismo y la esperanza. Se recomienda implementar estrategias institucionales orientadas a fortalecer estas dimensiones y promover el bienestar integral del personal docente.

**DESCRIPTORES:** Bienestar psicológico, Docentes, Educación, Psicología del trabajo, Relaciones laborales.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

**Psychology**

**AUTHOR:** PITACUAR QUILISMAL JAIRO MAURICIO

**TUTOR:** MG. ACOSTA PEREZ PAUL BLADIMIR

**ABSTRACT**

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF TEACHERS IN A SCHOOL

This research aimed to assess the level of psychological capital among teachers in a school. It employed a quantitative approach with a descriptive and comparative design, utilizing the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) on a sample of thirty-four teachers. The analysis focused on the four dimensions of psychological capital: efficacy, hope, resilience, and optimism. The results revealed that the dimensions of efficacy and resilience presented adequate levels in 85% of the teachers, indicating a high capacity to perform effectively and cope with adverse situations. However, low levels were observed in the dimensions of hope (53%) and optimism (56%), which shows a deficit in the positive perception of the future and motivation in the face of work challenges. When comparing resilience based on years of experience, a positive trend was observed: greater seniority correlates with higher levels of resilience. In conclusion, the psychological capital of teachers demonstrates significant strengths related to coping skills and personal effectiveness. However, there are also critical areas that need attention, particularly in fostering optimism and hope. It is recommended to implement institutional strategies that focus on enhancing these dimensions and promoting the overall well-being of the teaching staff.



**KEYWORDS:** Education, labor relations, psychological well-being, teachers, work psychology

## CAPITAL PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

**Autor:** Jairo Mauricio Pitacuar Quilismal  
[Jpitacuar@indoamerica.edu.ec](mailto:Jpitacuar@indoamerica.edu.ec)

**Tutor:** Paul Bladimir Acosta Perez  
[paulacosta@indoamerica.edu.ec](mailto:paulacosta@indoamerica.edu.ec)

**Lector:** Luis Fernando Taruchain Pozo  
[fernandotaruchain@indoamerica.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@indoamerica.edu.ec)

**Lector:** José Miguel Acuña Mayorga  
[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

### Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciado/a en Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

**Modalidad:**  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Agosto de 2025.

#### RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general describir el nivel del capital psicológico de los docentes de una unidad educativa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y comparativo, aplicando el cuestionario de Capital Psicológico (PCQ) a una muestra de 34 docentes. El análisis se centró en las cuatro dimensiones del capital psicológico: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Los resultados revelaron que las dimensiones de eficacia y resiliencia presentaron niveles adecuados en el 85 % de los docentes, lo cual indica una alta capacidad para desempeñarse eficazmente y afrontar situaciones adversas. No obstante, se observaron niveles bajos en las dimensiones de esperanza (53 %) y optimismo (56 %), lo que evidencia un déficit en la percepción positiva del futuro y en la motivación frente a los desafíos laborales. Asimismo, al comparar la dimensión resiliencia según los años de experiencia, se identificó una tendencia positiva entre mayor antigüedad y niveles más altos de resiliencia.

En conclusión, el capital psicológico en los docentes muestra fortalezas importantes en cuanto a afrontamiento y eficacia personal, pero también áreas críticas que requieren ser atendidas, especialmente en lo referente al optimismo y la esperanza. Se recomienda implementar estrategias institucionales orientadas a fortalecer estas dimensiones y promover el bienestar integral del personal docente.

**Palabras Clave:** *Bienestar psicológico, Docentes, Educación, Psicología del trabajo, Relaciones laborales.*

#### ABSTRACT

The general objective of this study was to describe the level of psychological capital of teachers in an educational unit. The research was developed under a quantitative approach, with a descriptive and comparative design, applying the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) to a sample of 34 teachers. The analysis focused on the four dimensions of psychological capital: efficacy, hope, resilience and optimism.

The results revealed that the dimensions of efficacy and resilience presented adequate levels in 85% of the teachers, indicating a high capacity to perform effectively and cope with adverse situations. However, low levels were observed in the dimensions of hope (53%) and optimism (56%), which shows a deficit in the positive perception of the future and in motivation in the face of work challenges. Likewise, when comparing the resilience dimension according to years of experience, a positive trend was identified between greater seniority and higher levels of resilience.

In conclusion, psychological capital in teachers shows important strengths in terms of coping and personal effectiveness, but also critical areas that need to be addressed, especially regarding optimism and hope. It is recommended to implement institutional strategies aimed at strengthening these dimensions and promoting the integral wellbeing of the teaching staff.

**Keywords:** *Psychological well-being, Teachers, Education, Work psychology, Labor relations.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

Esta investigación se sitúa en el campo de conocimiento de la psicología organizacional, la cual según Scott et al. (2020) se centra principalmente en la atención de los intereses corporativos y las necesidades de los trabajadores, con el fin de ayudarlos a ser más productivos y eficaces en su organización.

Cabe destacar que, en la psicología organizacional el capital psicológico es un tema central. del personal docente de una unidad educativa. Este estudio se enfoca en evaluar esta variable en el personal docente de una Unidad Educativa, considerando la problemática que enfrenta este grupo por desafíos vinculados a la preocupación por la falta de recursos para implementar sus clases, largas jornadas de trabajo y altas exigencias laborales. El estrés y la presión a los que se enfrentan los docentes pueden generar problemas de salud mental, como burnout, depresión y ansiedad. El nivel de experiencia docente y las características individuales pueden agravar o atenuar el estrés y la desmotivación en los docentes frente a los desafíos.

Por su parte, Cuadra et al. (2018) definen el capital psicológico como un recurso positivo que favorece el crecimiento de la personalidad, implica autoconfianza y autoeficacia. Esto es beneficioso en el entorno laboral, ya que un individuo se dirige hacia la consecución de sus objetivos y motiva a su equipo a continuar, a pesar de los retos que conlleva lograrlos.

El capital psicológico se entiende como una condición positiva del desarrollo mental,

que refleja la percepción optimista del individuo sobre su situación actual y sus posibilidades de lograr el éxito, basada en su dedicación y constancia. El constructo en cuestión se compone de cuatro elementos o fortalezas psicológicas: eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Schönfeld & Mesurado, 2020).

Es importante subrayar que las dimensiones que componen el capital psicológico son recursos del trabajador como la eficacia, un estado positivo caracterizado por la esperanza y el optimismo, y la capacidad de aprovechar la adversidad asociada en altos niveles de resiliencia. Tendrá, por tanto, un trabajador más motivado, con mejor rendimiento y contenido. La dimensión esperanza dentro de la psicología positiva tiene un desarrollo y soporte teórico y empírico considerable, como un estado motivacional positivo sustentado en un sentido de éxito el cual deriva interactivamente de la voluntad de alcanzar ciertas metas y la consideración de los caminos a seguir para lograrla (Cabezas , 2015).

Definida como la habilidad de afrontar de manera efectiva la adversidad o las situaciones estresantes y aplicada al entorno laboral, la resiliencia posee un sólido fundamento teórico e investigativo en el campo de la psicología clínica y positiva, sustentado en las investigaciones realizadas con niños y adolescentes que lograron superar desafíos significativos. Mientras tanto, este componente es ampliamente reconocido como una destreza innata presente en todos los individuos, la cual es susceptible de ser perfeccionada y desarrollada a lo largo del tiempo (Cabezas ,

2015).

Es importante subrayar que, el capital psicológico se clasifica como un activo intangible, que adquiere valor cuando contribuye a la competitividad de la organización. Este constructo postula que un individuo posee la capacidad de superar la adversidad y recuperarse para lograr el éxito. Este conjunto de recursos promueve un estado positivo en el individuo, lo que resulta beneficioso para el individuo y su entorno, gracias a su eficaz desempeño y rendimiento (Mora & Solís, 2020).

El empleado con elevados niveles de capital psicológico posee la habilidad de definir metas precisas que pueden resultar desafiantes, lo cual puede ser un factor motivador. Además, se ha constatado que estos individuos demuestran un mayor compromiso con la organización y sus tareas laborales, lo que se traduce en un rendimiento superior. Por consiguiente, las corporaciones e instituciones contemporáneas destinan inversiones al desarrollo de este constructo con el objetivo de potenciar su capital humano, promoviendo así comportamientos individuales y colectivos. En el ámbito académico, esta variable reviste una importancia significativa, no solo para garantizar su supervivencia en entornos laborales más adversos, sino para propiciar su florecimiento y el desarrollo integral de sus habilidades (Gutiérrez et al., 2018).

El capital psicológico es vital en el ambiente empresarial ya que aumenta la productividad y optimiza el desempeño en el trabajo. Los individuos con un elevado capital psicológico contribuyen de manera positiva

a la organización, solucionando problemas, promoviendo un clima positivo y motivando a sus colegas con la esperanza de alcanzar el éxito. Estas personas también definen objetivos factibles e identifican las dificultades, proporcionando soluciones eficaces (Mesurado, 2019).

Como se ha señalado previamente, los elevados niveles de capital psicológico conllevan una serie de recursos psicológicos individuales que favorecen una valoración optimista de la probabilidad de éxito, fundamentada en el esfuerzo y la perseverancia. Un rasgo sobresaliente en esta variable es la pasión por las labores y el aporte del empleado desde la creatividad y la innovación. En el contexto de los educadores, se observa una predisposición al cambio, que ejerce un efecto motivacional tanto en el individuo como en su entorno. Por lo tanto, se establece una correlación positiva con el desempeño laboral (Salessi, 2020).

Al respecto Selcuk (2018) destaca la relevancia del capital psicológico en los educadores, lo cual potencia su rendimiento y compromiso. Este beneficio no solo será beneficioso para el proceso de enseñanza, sino que también propiciará un ambiente organizacional positivo, ejerciendo un impacto positivo en todos los integrantes de la comunidad educativa. Esta categoría de profesionales contribuye mediante su actitud positiva, incentivan e implementan acciones para lograr objetivos.

Mientras tanto, la literatura ha demostrado que los elevados niveles de capital psicológico positivo están vinculados con una mayor presencia de emociones positivas

que disminuyen el estrés y la ansiedad, e incrementan la felicidad. Esto se traduce en mejoras a nivel organizacional que incrementan el rendimiento y la productividad (Díaz & Carrasco, 2023).

Se trata de un recurso beneficioso que contribuye a la mejora del bienestar, mitigando las consecuencias de la depresión y la ansiedad en los trabajadores. Además, se ha descrito el capital psicológico positivo como un mediador entre el ambiente organizacional y el rendimiento, desempeñando un papel protector ante las consecuencias adversas del agotamiento laboral (Wang et al., 2018).

De igual forma, Yu y Li (2020) señalan que es fundamental resaltar que el capital psicológico juega un papel crucial al actuar como un factor moderador en la interacción entre el conflicto laboral-familiar y el bienestar mental de los empleados, teniendo un impacto beneficioso en la reducción de los síntomas asociados a esta problemática

Adicionalmente, el capital psicológico positivo desempeña un papel moderador en contraposición a los efectos adversos del agotamiento laboral, y se ha empleado como un moderador entre el conflicto laboral-familiar y la salud mental de los empleados. Además, los elevados niveles de capital psicológico positivo facilitan la mitigación de los problemas psicológicos derivados del estrés laboral y la sintomatología depresiva vinculada al acoso laboral (Li & Wu, 2021).

Respecto a los componentes del capital psicológico positivo, se ha determinado que la autoeficacia y la esperanza moderan la correlación entre la percepción de

exposición a comportamientos de acoso y la salud. Por lo tanto, los trabajadores que cuentan con niveles elevados de estas variables incrementarán sus comportamientos de afrontamiento positivos en situaciones de estrés. Además, se ha determinado que el optimismo es uno de los principales amortiguadores del impacto de las demandas laborales (Bakker & Demerout, 2017).

En este contexto, esta variable puede ser vista como un elemento de protección ante los riesgos psicosociales que emergen en el ambiente de trabajo, siendo el estrés el más habitual de estos. En cambio, las capacidades humanas poseen un gran potencial, entre las que sobresalen la innovación y la creatividad (Tellez et al., 2022).

Este estudio se fundamenta epistemológicamente en la teoría del humanismo, la cual ve al ser humano como un individuo completo capaz de determinarse por sí mismo y buscar su crecimiento personal y significado en la vida. Según esta perspectiva psicológica humanista se plantea que comprender al ser humano va más allá de datos medibles y debe tener en cuenta la experiencia subjetiva junto a los valores y potencialidades personales (DeRobertis, 2021).

El capital psicológico del personal docente está estrechamente vinculado con sus condiciones laborales y niveles de bienestar emocional. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) entre el 30 % y el 50 % de los profesores en América Latina se encuentran empleados en situaciones

precarias o bajo contratos temporales que afectan su estabilidad emocional y disminuyen su nivel de motivación.

Los docentes se enfrentan al agotamiento emocional, afectando al 66,5%. Aspectos como la inestabilidad en el trabajo, la carga excesiva por los requerimientos académicos y las responsabilidades sin remuneración fuera del salón contribuyen al desgaste físico y emocional del personal docente, principalmente en América Latina (Jiménez & Silva, 2024).

Estudios señalan que más del 60 % de los educadores sufren síntomas relacionados directamente al estrés laboral, como ansiedad y depresión, vinculados estrechamente a condiciones laborales precarias (Garcés et al., 2023). Además, se mencionan riesgos psicosociales como el agotamiento laboral y la presión de roles derivados de las exigencias para llevar a cabo tareas docentes investigativas y organizativas (Cobos et al., 2022).

En este sentido, el capital psicológico se ha convertido en una variable de interés para la investigación científica, tal es el caso del estudio realizado por Tellez et al., (2022) desarrollado en Colombia, cuyo objetivo fue analizar el capital psicológico y la satisfacción laboral en los docentes partir a la situación causada por la pandemia por COVID-19. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa con un diseño correlacional. Se determinó que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables, destacando que la autoeficacia representa un mayor valor en el Capital Psicológico, siendo el optimismo la baja.

Seguidamente, se tiene la investigación desarrollada en Argentina por Salessi (2020) orientada a analizar el efecto directo e indirecto del capital psicológico y la pasión por el trabajo sobre el comportamiento innovador. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo de corte transversal de tipo descriptiva. Se encontraron en los docentes estados positivos correspondientes a niveles altos de capital psicológico que favorece aspectos a nivel organizacional, siendo la innovación uno de los aspectos a ser favorecidos.

Mientras que, en Perú, el estudio de Mesurado (2019) se enfocó en estudiar las diferentes etapas del desarrollo profesional en donde se encontraron diferentes niveles de capital psicológico, engagement y burnout. De igual manera, resultado importante establecer la relación de las etapas del desarrollo profesional, del capital psicológico y el engagement con el burnout de los docentes. Para evaluar las variables se utilizaron las versiones españolas del Psychological Capital Questionnaire, Utrecht Work Engagement Scale y el Oldenburg Burnout Inventory. No se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout vinculados a la experiencia académica. Por último, el capital psicológico (específicamente las dimensiones de optimismo y esperanza) así como el engagement (específicamente las dimensiones de vigor y dedicación) inhiben el surgimiento de burnout en docentes universitarios.

Por otro lado, Ortega & Ramírez (2021) en su estudio desarrollado al sur de Ecuador, determinó que el síndrome de agotamiento laboral en docentes se presenta en niveles

moderados. Los hallazgos revelan una relación negativa significativa entre el agotamiento laboral y las dimensiones del capital psicológico, especialmente respecto al índice de esperanza y optimismo, asimismo se determinó una relación positiva entre el capital psicológico y el logro personal. Estos resultados indican que niveles elevados de autoconfianza, resiliencia, esperanza y optimismo los que protege a los docentes contra el agotamiento emocional y fomentan su bienestar psicológico.

Finalmente, el estudio de Viteri & Sánchez, (2024) evaluó la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en un grupo de 42 docentes ecuatorianos que trabajan en el norte de Quito. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal de investigación se emplearon diversas herramientas validadas como el cuestionario DASS-21 para evaluar ansiedad y depresión; el Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-24); y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados revelaron niveles moderados de ansiedad leve y estrés entre los docentes. En cuanto al capital psicológico de los docentes, se ha observado un promedio de 131 puntos para el capital psicológico lo cual indica un nivel elevado y una media de 71/74 puntos para la satisfacción laboral refleja en general un estado positivo favorable.

Por su parte, Trucios et al. (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de establecer el mejoramiento del desempeño docente mediante un programa de capital psicológico en dos instituciones educativas de Piura durante el año 2021. Se llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo

aplicado cuasiexperimental. La muestra estuvo conformada por 33 docentes para el grupo control y 35 para el grupo experimental. Se encontró que, 66.67% en nivel alto y un predominio del 97.14% de rango alto en el grupo del experimento que superó al 51.43% de rango medio hallado en su pretest. Se tienen mejoras en los recursos psicológicos docentes lo que mejoró el desempeño docente.

Por su parte, Mukati (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar los posibles antecedentes de PsyCap como una fuente confiable de datos en el contexto de los maestros de escuelas rurales. Para la metodología fue seleccionado un estudio de enfoque cuantitativo, se recopilaron muestras de 1120 encuestados. Lo resultados evidenciaron que las diferencias individuales como la personalidad proactiva e inteligencia emocional y los factores contextuales como el apoyo organizacional percibido, liderazgo de servicio y trabajo significativo se relacionan de forma positiva con PsyCap. El impacto de PsyCap en el desempeño docente puede formar la base para futuras investigaciones sobre el tema.

Vizoso (2020) llevó a cabo un estudio con el objetivo de revisar los estudios sobre el capital psicológico en el profesorado. Corresponde a una revisión sistemática de la literatura para la que fueron seleccionados 39 artículos. Entre los hallazgos se destaca que, el capital psicológico es un protector frente al burnout. Además, el liderazgo del personal de dirección, el apoyo de colegas y algunos rasgos de personalidad del propio profesorado determinan su capital psicológico.

Por su parte, Mesurado y Laudadio (2019) realizaron un estudio con el objetivo de estudiar si las diferentes etapas del desarrollo profesional de docentes hacen variar los niveles de capital psicológico. Los resultados indicaron que los docentes más experimentados presentan mayores niveles de capital psicológico (específicamente eficacia, resiliencia y esperanza) y mayor nivel de absorción, una dimensión de compromiso, que los menos experimentados.

Es importante destacar que, entre las dimensiones del capital psicológico se tiene la resiliencia, la cual puede variar según factores como el sexo. Al respecto, Ccoridasa et al. (2022) realizaron un estudio con el objetivo de. Para la metodología, se evidenció que, la resiliencia según la percepción de los propios docentes, respecto al sexo, presenta mejores niveles en el masculino (alta 42,9%) que en el femenino (alta 32,3%).

El capital psicológico (CapPsi) es percibido como un supra-factor que establece una conexión entre los constructos psicológicos de esperanza, optimismo, resiliencia y autorrendimiento (Tang, 2020).

El capital psicológico es un constructo que ha demostrado ser un factor protector ante los riesgos psicosociales que se exponen los trabajadores en el contexto laboral, este también permite reducir el impacto que tienen los riesgos que son inevitables. Al respecto Fernández et al. (2020) en su estudio sobre el papel mediador del capital psicológico, encontraron una asociación negativa y significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout con la salud

autopercebida. Por otro lado, se tiene que las personas que poseen recursos psicológicos afrontan de manera más efectiva los estresores, por ende, se evidencia menor incidencia de estrés en este tipo de sujetos.

El estudio realizado por Kurt y Ottekin (2019) con el objetivo de determinar si existe relación entre las variables capital psicológico, bienestar y satisfacción en el entorno laboral. La población de estudio consta de 12714 docentes que trabajan en escuelas secundarias oficiales en siete distritos centrales de la provincia de Ankara en el año académico 2017-2018. El tamaño de la muestra se calcula en al menos 384 docentes. De acuerdo con los resultados del análisis mediante modelado de igualdad estructural, se determinó que la percepción del capital psicológico de los docentes afecta positivamente sus niveles de satisfacción laboral y bienestar psicológico y los predice significativamente; y también se determinó que la satisfacción laboral tiene un papel mediador parcial en la relación entre la percepción del capital psicológico de los docentes y su bienestar psicológico.

Conforme a las investigaciones realizadas, se ha definido oficialmente como un estado psicológico positivo, que se caracteriza por poseer confianza (auto-eficacia) para asumir y ejecutar con éxito una tarea desafiante; realizar una valoración positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; persistir en la búsqueda de los objetivos, redireccionando los esfuerzos hacia las metas en caso de ser necesario (esperanza). A pesar de estar acosado por problemas, se fortalece en la adversidad (resiliencia) para lograr la prosperidad (Khan et al., 2024).

Caba destacar que, existen vacíos de conocimiento sobre la problemática evaluada en esta investigación. Con respecto al contexto, las investigaciones sobre el capital psicológico docente suelen enfocarse en contextos educativos urbanos o de instituciones educativas de renombre, excluyendo algunas regiones rurales en situación de subdesarrollo o con recursos limitados. Una discrepancia considerable se atribuye a la insuficiente comprensión de cómo se evidencian la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza en circunstancias adversas o en contextos laborales adversos. La ausencia de investigaciones contextualizadas obstaculiza la formulación de estrategias específicas para el mejoramiento de la salud mental en contextos educativos con desafíos estructurales y socioeconómicos particulares. Además, se evidencia un vacío contextual, considerando que no se han encontrados estudios realizados a nivel local, por lo que se espera brindar información relevante que sirva como aporte a la evidencia científica sobre las problemáticas existente a nivel organizacional en el contexto educativo.

En relación con la población, la mayoría de las investigaciones se enfocan en docentes de diversos niveles educativos, tales como la enseñanza superior o secundaria, dejando de lado a los especialistas en educación infantil, primaria o especial. Un número limitado de investigaciones considera factores interseccionales tales como el género, la edad, la experiencia laboral o la modalidad de trabajo (permanente o temporal), lo que limita la comprensión integral del capital psicológico en función de las especificidades personales y laborales de los docentes. La

ausencia de dicha información merma la habilidad para implementar acciones específicas y apropiadas en función del perfil del profesor.

Además, existen elementos que no han sido abordados de manera integral en relación con otros componentes esenciales, tales como el impacto de la cultura corporativa, la dirección educativa, las responsabilidades administrativas y el respaldo institucional en la mejora del bienestar emocional de los profesores. Por lo general, los estudios se enfocan en el análisis del capital psicológico a nivel personal, sin tener en cuenta los factores estructurales o sistémicos que inciden en este. La restricción de esta metodología obstaculiza la formulación de programas de formación continua y políticas educativas que promuevan ambientes escolares sostenibles y saludables con el propósito de aumentar los niveles de capital psicológico de los docentes.

A nivel metodológico, se considera que hay un vacío de conocimiento en cuanto a los estudios de enfoque cualitativo, lo que limita conocer la percepción de los docentes en cuanto a sus recursos psicológicos para hacer frente a las demandas del entorno laboral.

La importancia de este estudio radica en la identificación del estado actual de los recursos psicológicos positivos con los que cuentan los docentes que influye en su desempeño personal y profesional, lo que a su vez interviene en el ambiente organizacional. Al identificar áreas de mejora se pueden establecer recomendaciones basadas en los hallazgos encontrados y la evidencia científica.

Este estudio radica igualmente en su valor preventivo y estratégico. Los docentes que poseen un bajo capital emocional son más susceptibles a experimentar agotamiento, desmotivación y una disminución en la calidad de sus prácticas pedagógicas. En contraposición, aquellos que poseen niveles elevados suelen ser más tenaces, adaptables y dedicados, lo cual optimiza el entorno escolar, la convivencia en el ámbito institucional y, en última instancia, los aprendizajes de los estudiantes.

Este estudio resulta factible debido que se cuenta con los recursos necesarios para su correcta ejecución y cumplir así, los objetivos planteados.

Por otro lado, se cuenta con acceso a la población de estudio, se tiene el permiso de las autoridades de la institución educativa y el apoyo del personal para llevar a cabo la implementación del instrumento. También, se tiene acceso de la información al contar con suficiente evidencia científica para establecer el sustento teórico a partir de los antecedentes y las teorías expuestas sobre la variable.

### **Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el nivel de capital psicológico de los docentes de una unidad educativa?
- ¿Cuáles son los datos sociodemográficos de los docentes de una unidad educativa?
- ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de capital psicológico de los docentes de una unidad educativa?
- ¿Existen diferencias en los niveles de la dimensión de resiliencia del capital psicológico según los años de experiencia de

los docentes de una unidad educativa?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Describir el nivel del capital psicológico de los docentes de una unidad educativa.

#### **Objetivos específicos**

- Describir los datos sociodemográficos de los docentes de una unidad educativa
- Describir los niveles de las dimensiones de capital psicológico de los docentes de una unidad educativa.
- Comparar los niveles de la dimensión de resiliencia del capital psicológico según los años de experiencia de los docentes de una unidad educativa.

### **MARCO METODOLÓGICO**

La presente investigación se sustentó en el enfoque positivista, el cual sostiene que es posible alcanzar conocimientos objetivos y verificables, siempre que se mantenga una marcada separación entre el investigador y el fenómeno analizado. Desde el plano epistemológico, este enfoque concibe al investigador como un observador neutral, considerando que la realidad investigada existe de manera independiente y no se ve afectada por la presencia o intervención del científico (Miranda y Ortiz, (2021). La elección de este paradigma se debió a que permite recolectar datos cuantificables y aplicar métodos estadísticos que facilitan la identificación de patrones y relaciones. Asimismo, prioriza la neutralidad en el proceso investigativo, minimizando la influencia de interpretaciones personales o valoraciones subjetivas.

Según este paradigma, la realidad existe fuera de nosotros, puede ser vista y medida, y por tanto, puede ser estudiada mediante métodos empíricos y estadísticos. Se utiliza porque permite recopilar datos confiables, válidos y generalizables utilizando instrumentos estándar, lo que facilita encontrar patrones y posibles relaciones causales entre variables. En este contexto, el positivismo aporta el rigor metodológico que se requiere para evaluar con precisión en la evaluación de las variables. Para llegar a un verdadero conocimiento científico se requiere de rigurosidad epistemológica y metodológica.

Desde la perspectiva positivista, se adopta una visión ontológica que sitúa la realidad bajo el ámbito de leyes naturales y procesos mecánicos. El entendimiento de estas leyes y procesos se representa habitualmente mediante generalizaciones y conceptos temporales que no dependen del contexto específico. Muchas de estas generalizaciones se expresan como relaciones de causa y efecto. Por esta razón, tanto las ciencias físicas y naturales como, en tiempos recientes, las ciencias sociales y humanas han incorporado este enfoque paradigmático.

En lo que respecta a la dimensión onto-epistemológica, en una investigación científica, expresa el compromiso de dilucidar entre los caminos del tratamiento de la teoría y de la relación con la práctica (De Berríos & Briceño, 2009). En el contexto de este estudio, esta dimensión se basa en la idea de que los humanos son seres activos, complejos

situados en contextos sociales, culturales e institucionales particulares.

Mientras que, la dimensión metodológica de la investigación constituye una serie de elementos y fases ordenadas que deben seguirse para obtener lo significativo de los hechos estudiados (Tinajero, 2019). Desde una perspectiva cuantitativa, la dimensión metodológica del estudio gira en torno a la recolección y análisis de datos numéricos utilizando herramientas confiables y estandarizadas. Los datos se analizaron utilizando métodos descriptivos e inferenciales, utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

Según el Maestro Freire, el rigor metodológico permite la transferencia del conocimiento del sentido común al conocimiento científico. El rigor reside en el método de aproximación al objeto. La rigurosidad posibilita una mayor o menor exactitud en el conocimiento producido o no encontrado en la búsqueda epistemológica (Olaya, 2008).

Respecto a la dimensión ético-política, esta corresponde al juicio de apreciación aplicado a la distinción entre el bien y el mal. La creación del conocimiento ¿Quién es el otro? ¿Cuál es el lugar de la otra persona en la producción de conocimiento? ¿Quién sabe? El eje político se enfoca entorno a la vida organizada en los espacios públicos. Lo que tiene que ver con los derechos y deberes civiles y con las relaciones de poder y su dinámica en ese espacio ¿Qué tipo de relaciones se tiene con el otro? ¿Para quién es el conocimiento?

(Montero, 2001).

La dimensión ético-política en este estudio reconoce la necesidad de proteger los derechos de los participantes, garantizando el anonimato, la confidencialidad de la información y la obtención del consentimiento informado antes de aplicar los instrumentos. En sentido, el objetivo es que el conocimiento adquirido para ayudar a mejorar las condiciones laborales y emocionales contribuyan a mejorar las condiciones laborales y emocionales de los docentes, evitando simplificaciones que descontextualicen su realidad. Desde un punto de vista político, el estudio también reconoce que el bienestar psicológico de los docentes no puede separarse de las condiciones estructurales e institucionales en las que ejercen su trabajo. Se espera que los resultados contribuyan a formular políticas y estrategias de intervención que fomenten una cultura organizacional más humanizadora y saludable.

Este estudio se fundamenta en el enfoque epistemológico del humanismo, que resulta muy importante para estudiar el capital psicológico de los docentes porque se centra en comprender a la persona en su totalidad, valorar su potencial, su capacidad de reflexión sobre sí misma y su búsqueda de sentido. Desde el punto de vista del profesor, no solo es visto como alguien que hace tareas pedagógicas, sino como una persona con fortalezas internas que puede desarrollar, como la resiliencia, la esperanza, el optimismo y la autoeficacia. El enfoque muestra que el bienestar emocional y personal son importantes para hacer un buen trabajo y

sentirse bien consigo mismo. De esta manera, el humanismo ofrece a una base teórica fuerte para estudiar el capital psicológico como un recurso que no sólo hace mejor el trabajo docente, sino que también incide directamente en la calidad de la enseñanza y el clima escolar.

Asimismo, este estudio se alinea con un enfoque cuantitativo, tal como lo indica Sánchez (2019) este se distingue por emplear herramientas estadísticas y numéricas que facilitan la recopilación de datos de manera precisa. Esta precisión posibilita la identificación certera de patrones de comportamiento en la población objeto de estudio en relación con la variable evaluada.

El enfoque cuantitativo, fundamentado en las bases del positivismo, parte de la idea de que la realidad puede ser observada de manera objetiva y cuantificada mediante herramientas específicas. Este paradigma tiene como propósito principal obtener resultados generalizables, valiéndose para ello de la recolección sistemática de datos numéricos y del uso riguroso de técnicas estadísticas. Entre sus características distintivas se encuentran la exactitud en la medición y la posibilidad de replicar los estudios, lo cual fortalece su credibilidad científica. Gracias a estas cualidades, es ampliamente utilizado en investigaciones que requieren validar hipótesis, establecer relaciones entre variables o identificar patrones constantes. Además, permite construir modelos predictivos con base empírica, lo que resulta especialmente útil en campos como las ciencias sociales, la

psicología y la educación. Por ejemplo, en el ámbito de la salud, los estudios cuantitativos permiten medir la efectividad de un tratamiento a gran escala, generando datos que pueden ser aplicados a poblaciones más amplias (Isea, 2024).

Sin embargo, esta precisión y capacidad de replicación también pueden ser limitantes. La realidad, compleja y multifacética, a menudo no se ajusta a categorías estrictamente cuantificables. Aquí es donde el enfoque cualitativo cobra relevancia. Este enfoque, asociado con el interpretativismo, parte de la idea de que la realidad es construida socialmente y, por lo tanto, no puede ser plenamente comprendida a través de números o medidas objetivas. La investigación cualitativa se sumerge en las profundidades del significado, explorando las experiencias, percepciones y emociones de los individuos.

La selección de este enfoque metodológico responde a la intención de tratar las preguntas planteadas en esta investigación con un alto grado de objetividad y precisión. Esta elección se encuentra respaldada por la naturaleza cuantificable de los fenómenos analizados, los cuales permiten su medición mediante técnicas confiables y sistemáticas. A través de la recolección de datos numéricos, se podrá llevar a cabo un análisis estadístico riguroso que facilite la identificación de patrones recurrentes y tendencias significativas. Esta estrategia no solo promueve una mayor claridad en la interpretación de los resultados, sino que también fortalece la capacidad de generalizar los hallazgos hacia contextos más amplios.

De esta forma, se asegura una contribución sólida al cuerpo teórico existente, posibilitando su aplicación en futuras investigaciones con características similares. Además, garantiza un proceso investigativo sustentado en evidencias empíricas verificables.

En lo que respecta, al diseño es no experimental, lo que implica que la investigación se centra en examinar cómo se desarrollan y se comportan las variables en su contexto natural. En este sentido, no se llevó a cabo manipulación alguna y no se realizará un seguimiento posterior a la intervención (Hernández et al., 2014). menciona que es importante señalar que la elección de un diseño no experimental se fundamenta en el propósito de observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, respetando su complejidad y sin realizar manipulaciones directas sobre ellos.

También, corresponde a un estudio de alcance descriptivo orientado a describir y caracterizar el capital psicológico de los docentes sin realizar ningún cambio en las variables ni establecer conexiones causales. una unidad escolar sin cambiar variables ni hacer conexiones causales. Su objetivo es dar una idea clara de los niveles generales de capital psicológico y de sus dimensiones (Hernández et al., 2014).

El estudio no experimental, esto significa que el investigador observa las variables en su entorno natural sin interferir ni cambiarlas. Es decir, los datos se recogen en un momento específico, lo que da una perspectiva del fenómeno en estudio. En este caso, el capital psicológico de los docentes será medido mediante

cuestionarios administrados en un momento determinado, sin modificar sus condiciones de trabajo ni afectar a su entorno profesional.

El estudio permite encontrar conexiones naturales entre los factores. Esto es útil para formular hipótesis futuras. El diseño ayuda a comprender cómo el capital psicológico se manifiesta sin cambiar las condiciones reales del entorno.

También, corresponde a un estudio de corte transversal, esto quiere decir que los datos fueron recogidos en un solo momento. De acuerdo con Rodríguez y Mendivelso (2018) los diseños transversales suelen involucrar a individuos con y sin la afección en un momento específico (mediación simultánea), y en estos diseños, el investigador no realiza ningún tipo de intervención (interferencia). El investigador realiza una sola medición de la variable o variables en cada individuo (número de mediciones).

Según el estudio, se ha considerado a la población total de docentes, de la unidad educativa Capitán Geovanni Calles que está conformada por 36 docentes.

Se optó por un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, lo que implicó que los participantes fueron escogidos en función de ciertas características particulares que permitieron dar respuesta a los objetivos del estudio. En consecuencia, la elección de los sujetos no se hizo de forma aleatoria, sino que se aplicaron criterios específicos para determinar su inclusión. Según lo planteado por Tamayo y Tamayo (2012)

este método de muestreo le brinda al investigador la posibilidad de limitar la muestra a ciertos casos específicos.. Para efecto de este estudio la muestra quedo conformada por 35 docentes.

Para elegir la muestra, se establecieron como criterios de inclusión a los docentes que estaban trabajando activamente en la unidad educativa al momento del estudio, que tenían al menos un año de experiencia laboral en la institución, que desempeñaban funciones directamente relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje, y que firmaron voluntariamente el consentimiento informado, mostrando su disposición a participar de forma ética y consciente. Para los criterios de exclusión los profesores excluidos fueron aquellos que se encontraban en licencia médica o de maternidad, que únicamente realizaban labores administrativas o de apoyo institucional, que tenían menos de un año de experiencia en la unidad educativa o que por razones personales, emocionales o contractuales no podían responder de forma objetiva y voluntaria a los instrumentos de estudio. Tampoco se consideraron, a los docentes que habían participado recientemente en estudios similares para evitar sesgos en los resultados.

Dada la naturaleza de este estudio y en función de los objetivos planteados, la técnica que fue utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento.

Se aplicó un instrumento para recoger

datos sociodemográficos, el cual facilita la obtención de información general acerca de las características de un grupo de individuos, este permite conocer tendencias según características específicas de la población. A través de este instrumento se recogió información relativa al sexo, edad, puesto de trabajo, experiencia laboral y nivel educativo de los docentes.

Fue seleccionado el cuestionario de Capital Psicológico (PCQ), diseñado por Luthans et al. (Citado por Silva, 2022). Para efectos del presente estudio se empleó la actualización ejecutada por Ponce y Yaber (2012) para evaluar, utiliza cuatro dimensiones del capital psicológico positivo: optimismo, esperanza, autoeficacia y resiliencia. El instrumento está conformado por un total de 24 ítems comprenden la escala, valorados a través de una escala de Likert de 1 a 6. Los puntajes representan desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo. La dimensión de eficacia está compuesta por los ítems 1,2,3,4,5 y 6, mientras que la dimensión de esperanza está compuesta por los ítems 7,8,9,10,11 y 12. La resiliencia se mide con los ítems 13,14,15,16, 17 y 18, mientras que el optimismo se puede medir con los ítems 19,20,21,22,23 y 24. La puntuación de los ítems 13, 20 y 23 es inversa. Se cree que una puntuación más alta indica un mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones.

Dirzyte et al. (2021) efectuaron un proceso de validación en Lituania, en el cual la consistencia interna del instrumento ( $\alpha = 0,957$ ) y el buen ajuste de la estructura factorial ( $= 0,920$ ) fueron demostrados por

el análisis de capital psicológico-PCQ -21, lo que indica que el instrumento es una medida adecuada para evaluar el capital psicológico.

Por su parte, Silva (2022) experimentó con la validez y confiabilidad de la población ecuatoriana y los resultados mostraron un valor alfa global de 0,81. Según esto, la versión de autoinforme es confiable y adecuada para evaluar el capital psicológico de los trabajadores ecuatorianos. De manera similar, se encontró un alfa de Cronbach de 79.

Se utilizará un enfoque cuantitativo, específicamente, técnicas de estadística descriptiva, para analizar los datos. Este ayudará a comprender los resultados del Cuestionario Capital Psicológico aplicado a los docentes de la unidad educativa de forma clara y sistemática. Se utilizará Microsoft Excel, para organizar y procesar los datos recompilados, facilitando la creación de representaciones gráficas de los datos para ver mejores resultados. El método garantizará que el capital psicológico sea interpretado de forma objetiva y precisa, además de identificar tendencias, fortalezas y áreas potenciales de mejora.

En la técnica de análisis de datos se empleará la estadística descriptiva, específicamente medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar), para caracterizar los niveles de capital psicológico en la muestra. Además, se utilizará el software estadístico Microsoft Excel para organizar, procesar y graficar los resultados obtenidos.

En este estudio, se prestó una atención especial a consideraciones éticas, respetando la autonomía y confidencialidad de los participantes. Además, se implementó el proceso de consentimiento informado de manera rigurosa. De igual manera, se garantizó la confidencialidad y privacidad de la información recopilada. Todos los datos se trataron de manera anónima y se almacenaron de forma segura para proteger la identidad de los participantes (Miranda & Villasís, 2019).

## **2. RESULTADOS.**

En el presente apartado se exponen los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados. Estos hallazgos permiten responder a los objetivos planteados en la investigación.

**Figura 1**

Resultados del cuestionario de Capital Psicológico  
PCQ-24

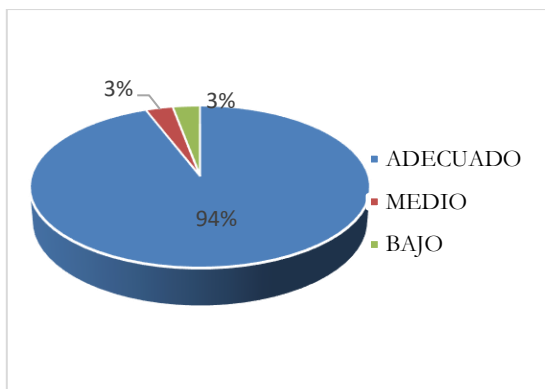
**Tabla 1**

Nivel del capital psicológico de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	32	94
Medio	1	3
Bajo	1	3
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

**Figura 2**

Resultados del cuestionario de Capital Psicológico  
PCQ-24



Con respecto al objetivo general, una amplia mayoría de los docentes (94%) evidencian un alto nivel de capital psicológico, lo cual sugiere que poseen resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza. Esto indica que, en sus roles de educadores, tienen robustos recursos internos que les permiten enfrentar desafíos, mantenerse motivados, y sobrellevar situaciones adversas con gracia. Este hallazgo resulta relevante pues, en general, un alto capital psicológico se asocia con mejor bienestar emocional y satisfacción y desempeño en la educación.

**Tabla 2**

Análisis descriptivo de las Variables

### Sociodemográficos

Variable	f	%
<b>Sexo</b>	Masculino	15 44
	Femenino	19 56
<b>Edad</b>	26-31 años	8 24
	32-37 años	9 26
	38-43 años	7 21
	más de 44	10 29
<b>Número de hijos</b>	1	16 47
	2	12 35
	3	3 9
	4	2 6
	5	1 3
<b>Estado civil</b>	casado	18 53
	divorciado	2 6
	soltero	11 32
	unión libre	3 9
<b>Nivel académico más alto</b>	Título de cuarto nivel	9 26
	Título de tercer nivel	25 74
<b>Tipo de contrato</b>	Nombramiento provisional	15 44
	Nombramiento permanente	19 56
<b>Antigüedad en la institución</b>	1 a 3 años	6 18
	4 a 7 años	8 24
	8 a 11 años	9 26
	12-15 años	4 12
	Mas de 15 años	7 21

En relación con el primer objetivo específico, se presentan y analizan los principales datos sociodemográficos de los docentes pertenecientes a la unidad educativa evaluada. En cuanto al sexo, se evidencia una ligera mayoría femenina, representando el 56 % (n=19), lo que podría reflejar una tendencia hacia la feminización del cuerpo docente en este contexto. Respecto a la edad, la mayor proporción de docentes se encuentra en el grupo de más de 44 años (29 %), seguido por aquellos entre

32 y 37 años (26%), lo que sugiere una plantilla con experiencia laboral consolidada y posiblemente estabilidad en el cargo. En relación con el número de hijos, la mayoría tiene uno (47%) o dos (35%), lo cual podría estar relacionado con decisiones familiares que equilibran las responsabilidades laborales y personales. En cuanto al estado civil, se observa que más de la mitad (53%) son casados, lo que puede implicar una estructura familiar estable que podría influir positivamente en su desempeño laboral. En lo académico, el 74% cuenta con título de tercer nivel, mientras que un 26% posee estudios de cuarto nivel, indicando un nivel de formación profesional adecuado y con una parte del grupo con estudios de posgrado. Respecto al tipo de contrato, el 56% tiene nombramiento permanente, lo cual puede reflejar una base docente estable y con mayor compromiso institucional. Finalmente, en términos de antigüedad, el mayor grupo (26%) tiene entre 8 y 11 años de servicio, seguido por el 24% con 4 a 7 años, lo que confirma que la mayoría de los docentes posee una experiencia considerable dentro de la institución, favoreciendo la continuidad pedagógica y el conocimiento del entorno educativo.

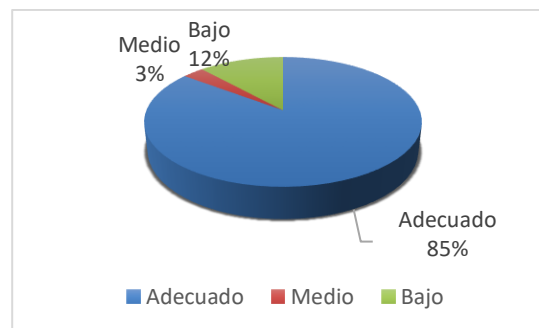
**Tabla 3**

*Resultados de los niveles de la dimensión eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	29	85
Medio	1	3
Bajo	4	12
Total	34	100

**Figura 3**

*Resultados de los niveles de la dimensión eficacia*



Para el segundo objetivo específico, en la tabla 3, se observa que una amplia mayoría, equivalente al 85%, presenta un nivel adecuado de eficacia, lo que indica que la mayoría de los docentes logra cumplir de manera efectiva con sus funciones y metas institucionales. Un pequeño grupo, representado por el 3%, se encuentra en un nivel medio, lo cual sugiere un desempeño aceptable, pero con aspectos susceptibles de mejora. Por otro lado, el 12% de los docentes se ubica en un nivel bajo, lo que evidencia ciertas dificultades en el cumplimiento de objetivos o en la ejecución de sus responsabilidades.

**Tabla 4**

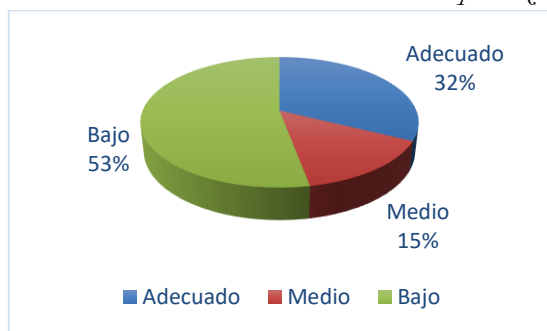
*Resultados de la dimensión eficacia*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	36.83	42.00	21.00	6.37

El promedio obtenido por los docentes en la dimensión eficacia fue alto, posicionándolos en un nivel alto. Esto se traduce en que la mayoría de los docentes tiene confianza en su capacidad para cumplir metas y enfrentar situaciones retadoras. Este hallazgo refuerza que hay una percepción generalizada de competencia y efectividad en el ejercicio de la docencia, que es esencial para el desarrollo de un ambiente educativo saludable.

**Tabla 5***Resultados de los niveles de la dimensión esperanza*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	11	32
Medio	5	5
Bajo	18	53
Total	34	100

**Figura 4***Resultados de los niveles de la dimensión esperanza*

En cuanto a la dimensión esperanza, los resultados muestran que solo el 32 % de los docentes se ubican en un nivel adecuado, mientras que un 15 % presentan un nivel medio. Llama la atención que el 53 % se encuentran en un nivel bajo, lo que evidencia una percepción disminuida de motivación o expectativa positiva frente a sus funciones o el entorno institucional.

**Tabla 6***Resultados de la dimensión esperanza*

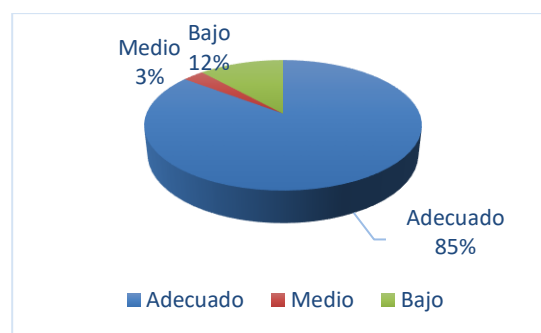
	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Esperanza	38.55	42.00	26.00	4.73

La dimensión esperanza alcanzó una puntuación media alta, lo que refleja la fuerte capacidad de los docentes para establecer metas, trazar caminos para lograrlas y mantenerse motivados en circunstancias desafiantes. Este elevado nivel de esperanza es un factor protector

que permite la perseverancia y el logro de metas incluso frente a la adversidad.

**Tabla 7***Resultados de los niveles de la dimensión resiliencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	29	85
Medio	1	5
Bajo	4	12
Total	34	100

**Figura 5***Resultados de los niveles de la dimensión resiliencia*

Respecto a la dimensión resiliencia, se observa que el 85 % de los docentes se encuentran en un nivel adecuado, lo que indica una alta capacidad para afrontar y adaptarse positivamente ante situaciones adversas en su entorno laboral. Solo un 3 % presenta un nivel medio, mientras que el 12 % se ubica en un nivel bajo, reflejando posibles dificultades para sobreponerse a situaciones de estrés o presión. En general, estos resultados evidencian que la mayoría del personal docente posee habilidades emocionales y actitudinales que favorecen su estabilidad y continuidad en el desempeño de sus funciones.

**Tabla 8***Resultados de la dimensión resiliencia*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Resiliencia	34.30	42.00	27.00	3.61

Los resultados de la dimensión resiliencia muestran una alta puntuación, indicando que los docentes poseen recursos psicológicos para adaptarse y superar dificultades mientras continúan cumpliendo con sus obligaciones laborales. Esto es particularmente importante en la educación, donde hay una demanda de flexibilidad emocional y la capacidad para enfrentar cambios y dificultades.

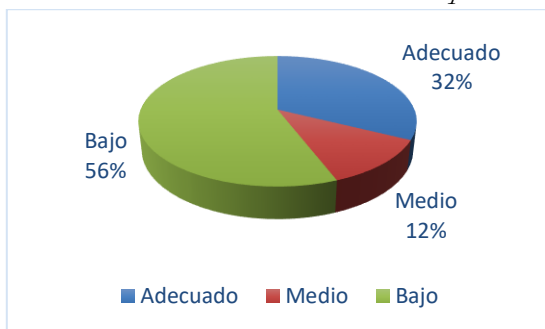
**Tabla 9**

*Resultados de los niveles de la dimensión optimismo*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	11	32
Medio	4	5
Bajo	19	56
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

**Figura 6**

*Resultados de los niveles de la dimensión optimismo*



En la dimensión optimismo, los resultados indican que solo el 32 % de los docentes se encuentran en un nivel adecuado, lo que sugiere una visión positiva y esperanzadora en este grupo respecto a su entorno y desempeño profesional. Por otro lado, un 12 % presenta un nivel medio, reflejando una actitud moderada frente a los retos

laborales. Sin embargo, destaca que el 56 % se ubica en un nivel bajo, lo que evidencia una preocupación significativa, ya que puede estar relacionado con desánimo, baja motivación o percepción negativa del futuro profesional.

**Tabla 10**

*Resultados de la dimensión optimismo*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Optimismo	31,82	42.00	25.00	4.73

En la dimensión optimismo, los docentes obtuvieron una puntuación promedio bastante alta, lo que sugiere que poseen una actitud positiva incluso en medio de los conflictos. Este optimismo elevado es un signo de fortaleza emocional, ya que promueve la búsqueda de soluciones y una disposición a trabajar en la mejora continua.

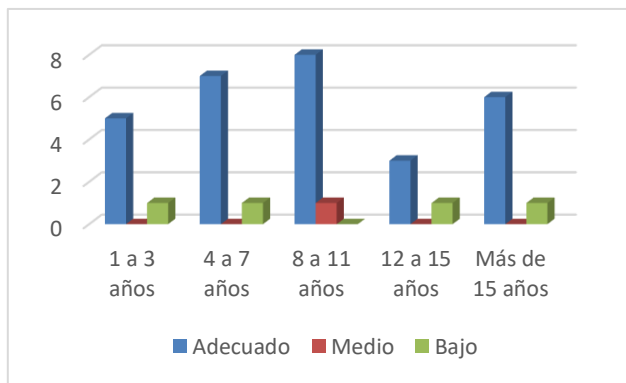
**Tabla 11**

*Comparación de los niveles de la dimensión de resiliencia según los años de experiencia*

Años de experiencia	Adecuado	%	Medio	%	Bajo	%
1 a 3 años	5	83.3	0	0.0	1	16.7
4 a 7 años	7	87.5	0	0.0	1	12.5
8 a 11 años	8	88.9	1	11.1	0	0.0
12 a 15 años	3	75.0	0	0.0	1	25.0
Más de 15 años	6	85.7	0	0.0	1	14.3

**Figura 7**

*Comparación de los niveles de la dimensión de resiliencia según los años de experiencia*



Para el tercer objetivo específico, la Figura 7 presenta la comparación de los niveles de resiliencia en los docentes de una unidad educativa, diferenciados según sus años de experiencia profesional. Los resultados evidencian una tendencia clara: a mayor antigüedad, se observa una mayor proporción de docentes con un nivel adecuado de resiliencia.

En el grupo con más de 15 años de experiencia, el 85.7% de los docentes presenta un nivel adecuado, mientras que solo el 14.3% se ubica en el nivel bajo. Este resultado sugiere que, con el paso del tiempo, los docentes desarrollan una mayor capacidad para adaptarse a la adversidad, gestionar el estrés y mantener una actitud positiva frente a las exigencias del entorno laboral. Este fortalecimiento puede deberse a la acumulación de experiencia, la madurez emocional y el dominio de estrategias de afrontamiento eficaces.

De manera similar, los docentes con 8 a 11 años de experiencia muestran el porcentaje

más alto en el nivel adecuado (88.9%) y un 11.1% en nivel medio, sin casos en nivel bajo. Esto refuerza la idea de que, tras varios años en el sistema educativo, se consolidan mecanismos emocionales y cognitivos que les permiten afrontar con éxito los desafíos inherentes a la práctica docente.

En el grupo de 4 a 7 años, el 87.5% también presenta resiliencia en un nivel adecuado, y el 12.5% en nivel bajo. Aunque no se registran casos en nivel medio, la ligera presencia de respuestas bajas podría relacionarse con una etapa de ajuste, donde se enfrentan mayores exigencias sin haber consolidado completamente sus estrategias de afrontamiento.

En el caso de docentes con 1 a 3 años de experiencia, el 83.3% se ubica en nivel adecuado y el 16.7% en nivel bajo, sin registros en nivel medio. A pesar de que el resultado general es positivo, la presencia de casos en nivel bajo evidencia que, en las primeras etapas de la carrera profesional, algunos docentes aún se encuentran en proceso de adaptación al contexto institucional y a la presión del rol docente.

Por último, en el grupo de 12 a 15 años de experiencia, se presenta un 75.0% en nivel adecuado y un 25.0% en nivel bajo. Este grupo muestra la mayor proporción relativa en nivel bajo, lo cual podría atribuirse a una etapa de desgaste profesional o a factores contextuales específicos que afectan la percepción de resiliencia en este segmento.

### 3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos reflejan que los docentes presentan niveles heterogéneos en las dimensiones del capital psicológico, siendo resiliencia y eficacia las dimensiones más fortalecidas, con un 85% de los docentes ubicados en el nivel adecuado. Esta situación concuerda con lo afirmado por Cuadra et al. (2018), quienes sostienen que el capital psicológico es un recurso positivo que impulsa el crecimiento personal y el logro de metas a pesar de las adversidades. Sin embargo, se evidencian porcentajes críticos en las dimensiones de esperanza (53% en nivel bajo) y optimismo (56% en nivel bajo), lo que revela la presencia de malestar emocional, desmotivación y falta de perspectiva positiva. Estas cifras confirman lo planteado por Jiménez y Silva (2024) y CEPAL (2021), quienes advierten que las condiciones laborales precarias, el exceso de responsabilidades y la inestabilidad afectan gravemente el bienestar mental de los docentes en América Latina.

Aunque autores como Mesurado (2019) y Wang et al. (2018) destacan el papel protector del capital psicológico ante el burnout y la ansiedad, nuestros hallazgos muestran que este efecto amortiguador no es uniforme, ya que ciertos componentes del CapPsi están debilitados. Este resultado también se alinea con lo planteado por Ortega & Ramírez (2021), quienes encontraron que el agotamiento docente se relaciona negativamente con las dimensiones de esperanza y optimismo,

incluso cuando otros recursos psicológicos están presentes.

Se evidenció una mayor participación femenina (56%) y una representación significativa de docentes con más de 44 años (29%), y experiencia laboral de entre 8 a 11 años (26%). Esta composición sugiere una planta docente con experiencia, lo cual según Mesurado y Laudadio (2019), podría estar asociado con niveles más elevados de capital psicológico, particularmente en eficacia y resiliencia, dimensiones que en efecto mostraron altos niveles en los resultados. Sin embargo, otros factores contextuales como la sobrecarga laboral y la escasa valorización profesional pueden afectar negativamente los niveles de esperanza y optimismo, sin importar la edad o experiencia (Vizoso, 2020).

Al analizar cada dimensión por separado, se reafirma que la resiliencia (85%) y la eficacia (85%) están altamente desarrolladas en los docentes, lo que implica que estos profesionales poseen una alta capacidad de adaptarse y continuar desempeñándose eficazmente en contextos adversos. Esta observación encuentra respaldo teórico en los trabajos de Cabezas (2015), quien resalta que la resiliencia es una capacidad susceptible de perfeccionamiento y vinculada con la experiencia. No obstante, las dimensiones de esperanza y optimismo reflejan importantes deficiencias, lo que podría estar vinculado a las exigencias del contexto laboral y la escasa percepción de logro futuro.

Autores como Bakker y Demerout (2017) han demostrado que el optimismo actúa

como amortiguador de las demandas laborales, pero nuestros resultados evidencian que cuando este componente es bajo, los efectos del estrés se intensifican, limitando la capacidad de afrontamiento docente. Esto pone en relieve la importancia de fortalecer estas dimensiones mediante estrategias institucionales de soporte emocional y profesional.

En cuanto a la comparación de la dimensión resiliencia según los años de experiencia, los resultados revelan una tendencia positiva general: a mayor antigüedad, mayor presencia del nivel adecuado de resiliencia. Los docentes con 8 a 11 años de experiencia presentan el porcentaje más alto en nivel adecuado (88.9%), seguidos por quienes tienen 4 a 7 años (87.5%), más de 15 años (85.7%) y 1 a 3 años (83.3%). Estos datos confirman lo señalado por Mesurado y Laudadio (2019), quienes sostienen que la experiencia profesional contribuye al desarrollo de capacidades como la resiliencia y la eficacia. Además, estudios como los de Salessi (2020) y Mukati (2021) destacan que factores como la inteligencia emocional, el liderazgo positivo y el apoyo organizacional fortalecen este componente con el tiempo.

No obstante, también se identificaron grupos con presencia de niveles bajos de resiliencia, como el caso de los docentes con 12 a 15 años de experiencia, de los cuales el 25% se ubica en esta categoría, a pesar de tener una trayectoria considerable. Esto sugiere que, si bien la experiencia laboral es un factor clave, no garantiza por sí sola un alto nivel de resiliencia. Factores como el desgaste emocional, el conflicto trabajo-

familia o la falta de reconocimiento institucional podrían estar incidiendo negativamente, tal como advierten Li & Wu (2021) y Fernández et al. (2020).

### **Conclusiones**

El capital psicológico de los docentes de la unidad educativa presenta un perfil mixto: dimensiones como la eficacia y la resiliencia se encuentran fortalecidas, mientras que la esperanza y el optimismo evidencian niveles bajos, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias institucionales que fortalezcan el bienestar emocional y motivacional del personal docente.

Los datos sociodemográficos muestran una planta docente con predominancia femenina, con experiencia laboral consolidada y niveles educativos adecuados, lo cual constituye un capital humano valioso, aunque no exento de vulnerabilidades frente al desgaste profesional.

Las dimensiones de resiliencia y eficacia presentan altos niveles en la mayoría de docentes, mientras que la esperanza y el optimismo revelan debilidades significativas, indicando que el capital psicológico está presente, pero de forma desigual, requiriendo intervenciones específicas para su desarrollo integral.

La comparación según los años de experiencia docente revela una tendencia general positiva entre la antigüedad laboral y los niveles adecuados de resiliencia, destacándose especialmente en los grupos intermedios y con mayor trayectoria; sin embargo, esta relación no es lineal ni

absoluta, ya que también se observan niveles bajos en ciertos tramos de experiencia, lo que sugiere la influencia de factores personales, contextuales e institucionales en el desarrollo de esta capacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. <https://psycnet.apa.org/record/2016-48454-001>
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología, 28*(1), 49-64. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n1/0121-5469-rcps-28-01-49.pdf>.
- Cabezas, A. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología. *Revista Científica de Ciencias de la Salud, 8*(2), 50-55. [https://www.researchgate.net/publication/295092709\\_Capital\\_Psicologico\\_un\\_constructo\\_fundacional\\_dentro\\_de\\_la\\_psicologia\\_organizacional\\_positiva\\_Psychological\\_Capital\\_a\\_foundational\\_construct\\_in\\_positive\\_organizational\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/295092709_Capital_Psicologico_un_constructo_fundacional_dentro_de_la_psicologia_organizacional_positiva_Psychological_Capital_a_foundational_construct_in_positive_organizational_psychology)
- Ccoricasa, O., Ledesma, M., Malpartida, J., & Diaz, J. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú. *Revista de Ciencias Sociales, 28*(1), 261-274. [https://www.redalyc.org/journal/280/28069961019/html/#:~:text=Como%20se%20evidencia%20en%20la,\(alta%2032%2C3%25\).&text=Elaboraci%3%B3n%20propia%2C%202021](https://www.redalyc.org/journal/280/28069961019/html/#:~:text=Como%20se%20evidencia%20en%20la,(alta%2032%2C3%25).&text=Elaboraci%3%B3n%20propia%2C%202021).
- CEPAL. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 24, LC/TS.2021/7*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c11b80df-b41c-41d0-877e-a9021eb71e66/content>
- Cobos, D., Lopez, F., Gallardo, J., & Martin, M. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. *Formación Universitaria, 15*(2), 83-92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-5006202>
- Cuadra, A., Sjöberg, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., & Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia, 43*(11), 758-762.
- De Berríos, O., & Briceño, M. (2009). Enfoques epistemológicos que orientan la investigación de 4to. nivel. *Visión Gerencial, 9*, 47-54. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545882009.pdf>
- DeRobertis, E. (2021). Epistemological foundations of humanistic psychology's approach to the empirical. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology, 41*(2), 65–7. <https://doi.org/10.1037/teo0000181>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2023). Acoso Laboral y Felicidad Subjetiva: El Capital Psicológico Positivo como moderador. *Revista Academia & Negocios, 9*(1), 95-112. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560874058001/560874058001.pdf>
- Dirzyte, A., Perminas, A., & Biliuniene, E. (2021). Psychometric Properties of Satisfaction with Life Scale (SWLS) and Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) in the Lithuanian

- Population. *Environmental research and public health*, 18(5), 1-26.  
doi:10.3390/ijerph18052608
- Fernández, M., Soler, M., & Meseguer, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico. Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 182-188.
- Garcés, Y., García, E., López, D., & Álvarez, P. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41–60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Giménez, J., & Morales, F. (2019). Relación entre las creencias de autoeficacia y los niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios. *INFAD*, 1(1), 1-15.  
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349859739015/349859739015.pdf>.
- Gutiérrez, M., Tomás, J., & Alberola, S. (2018). Apoyo docente, compromiso académico y satisfacción del alumnado universitario. *Estudios sobre educación*, 35, 535-555.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Isea, J. (2024). Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. *METANOLA*, 10(2), 1-2. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/METANOIA/article/view/3629>
- Jiménez, J., & Silva, R. (2024). Análisis sobre estrés laboral y salud mental en docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego. *Conrado*, 20(99).  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/0009-0005-7134-9116>
- Khan, A., Zeb, I., Zhang, Y., Fazal, S., & Ding, J. (2024). Relationship between psychological capital and mental health at higher education: Role of perceived social support as a mediato. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e2>
- Kurt, N., & Ottekin, A. (2019). Investigación de la Relación entre Percepción de Capital Psicológico, Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral de Docentes. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Li, X., & Wu, H. (2021). Does Psychological Capital Mediate Between Workplace Violence and Depressive Symptoms Among Doctors and Nurses in Chinese General Hospitals? *Psychol Res Behav Manag.*, 14, 199-206.  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7903944/>
- Loor, G. (2023). *Prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de una unidad educativa fiscal de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas [Trabajo de titulación de grado*. Universidad Técnica Particular de Loja. <https://bibliotecautpl.utpl.edu.ec/cgi-bin/abnetclwo?METS=94033735959>
- Mesurado, B. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26.
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1), 115-122.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902019000100115](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115)
- Montero, M. (2001). Ética y Política en Psicología: Las dimensiones no reconocidas. *Athenea*

- Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 1(1), 1-10.  
<https://www.redalyc.org/pdf/537/53700001.pdf>
- Mora, R., & Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad. *Contaduría y Administración*, 65(2), 1-33.
- Mukati, T. (2021). Predictors of Positive Psychological Capital: An Attempt Among the Teacher Communities in Rural Jharkhand, India. *XLRI*, 46(2).  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0258042X21991013>
- Olaya, E. (2008). *Perspectiva Ético-Política en la Investigación e Intervención de Trabajo Social*. Universidade de La Salle.  
<https://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2008/25%20PERSPECTIVA%20%20C9TI%20POLITICA%20OCTUBRE%2008.pdf>
- Ortega, D., & Ramírez, M. (2021). *Burnout and the relationship with psychological capital in teachers from southern Ecuador*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ponce, J., & Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 7(3), 167-185.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4193562>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev. Médica Sanita*, 21(3), 141-146.  
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 89-103.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Schönfeld, F., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), 1-12. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992020000200004#:~:text=El%20capital%20psicol%C3%B3gico%20es%20definido,el%20esfuerzo%20y%20la%20perseverancia](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000200004#:~:text=El%20capital%20psicol%C3%B3gico%20es%20definido,el%20esfuerzo%20y%20la%20perseverancia).
- Selcuk, D. (2018). La relación entre el capital psicológico y el estrés, la ansiedad, el agotamiento, la satisfacción laboral y la participación laboral. *Eurasian Journal of Educational Research*(75), 137-154.
- Silva, M. (2022). Consistencia Interna del Cuestionario PCQ. Versión autoevaluada: análisis de confiabilidad en el contexto ecuatoriano. *Revista ISTE SCIENTIST*, 1(1), 01-19.  
<https://revistas.iste.edu.ec/index.php/reviste/article/download/1/1>
- Sott, M., Bender, M., Furstenau, L., Machado, L., Cobo, M., & Bragazzi, N. (2020). 100 years of scientific evolution of work and organizational psychology: A bibliometric network analysis from 1919 to 2019. *Frontiers in Psychology*, 11(598676).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598676>

- Tamayo, & Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Mexico DF.: Limusa.
- Tang, J. (2020). Psychological capital and entrepreneurship sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11(866). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00866>
- Tellez, C., Barahona, M., & Tellez, C. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *Facultad de ciencias económicas y empresariales*, 2(2), 51-68.
- Tinajero, C. (2019). La dimensión metodológica de los estudios organizacionales: Un desafío epistemológico contemporáneo. *Sapienza Organizacional*, 6(11), 243-258. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066143011/html/>
- Trucios, Y., Salinas, E., & Cruz, V. (2021). Mejoramiento del desempeño docente mediante un. *Sinergias educativas*, 5, 1-20. <https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/348>
- Vergara, C. (2018). *Satisfacción laboral docente: narrativas y experiencias significativas en un entorno de retos*. Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1676/2/Tesis1902VERs.pdf>
- Viteri, L., & Sánchez, M. (2024). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos del sector norte de la ciudad de Quito*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios Sobre Educación*, 39, 267-295. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/39557>
- Wang, D., Wang, X., & Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, 103, 247-259. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517310366>
- Yu, M., & Li, J. (2020). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital. *Psychol Health Med*, 25(1), 1-9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30892922/>

## AGRADECIMIENTOS.

Mi sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que colaboraron en la planificación y evaluación de los distintos aspectos de este proyecto de investigación. De manera especial, extendo mi gratitud al tutor de tesis, cuya orientación académica fue esencial para el desarrollo de este trabajo. Agradezco también a los docentes evaluadores por sus valiosas observaciones y sugerencias, que contribuyeron significativamente al perfeccionamiento del contenido. Del mismo modo, reconozco el aporte de los profesionales que brindaron asesoría técnica en momentos clave del proceso investigativo. Su apoyo constante, disposición y experiencia fueron fundamentales para el cumplimiento de los objetivos planteados. Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de forma directa o indirecta, sumaron esfuerzos para la

culminación exitosa de esta investigación.

## **DEDICATORIA.**

A Dios todo poderoso

Quien ha sido mi refugio en las tormentas, mi fuerza en la debilidad y mi esperanza en los momentos de incertidumbre, sin su guía, su gracia y su amor incondicional, este camino no habría sido posible. A Él entrego cada logro, cada paso, y esta meta alcanzada, como una muestra de gratitud por todo lo que me ha permitido vivir y aprender.

A mis abuelos

Cuya presencia física me ha acompañado siempre, gracias por las raíces que me dieron, por su cariño sencillo pero profundo, por cada consejo sabio y cada gesto de amor silencioso que dejó huella en mi corazón, este trabajo también honra su legado, que vive en mí.

A mi madre Quilismal Gladys

Por ser mi ejemplo más grande de valentía y sacrificio, tú entrega total, tus días largos y tus noches sin descanso, todo lo hiciste con amor para darme lo mejor, gracias por enseñarme a no rendirme, a trabajar con honestidad y a mantener siempre la humildad. Esta tesis es tan tuya como mía.

A mi padre Ramiro Pitacuar

por ser un pilar firme en mi vida, su guía silenciosa y su amor sin condiciones me han mostrado el verdadero significado del compromiso y la responsabilidad, gracias por enseñarme, con hechos más que palabras, el valor del trabajo honesto, el esfuerzo y la constancia, eres y serás siempre mi mayor referente.

A mi compañera de vida Lema Lizet

Por caminar a mi lado con amor, paciencia y ternura, gracias por cada palabra de aliento, por tu comprensión en los momentos más duros, por apoyarme cuando dudaba y creer en mí incluso cuando yo no lo hacía, eres parte fundamental de este logro, y mi gratitud hacia ti no cabe en estas líneas.

A mi hija Pitacuar Mía

Mi razón más hermosa para seguir adelante. Aunque quizás aún no comprendas el significado de este momento, cada página, cada desvelo, cada esfuerzo tiene tu nombre. Eres mi motivación más pura y la luz que me impulsa a ser mejor cada día. Esta tesis es también una promesa: siempre lucharé por construir un futuro digno para ti.

## **ANEXOS**

[https://drive.google.com/drive/folders/1mqEKqz0GWyIC923US03VPJYc2\\_eL31GG?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mqEKqz0GWyIC923US03VPJYc2_eL31GG?usp=sharing)