REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología

Capital psicológico positivo y estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno

Tesis presentada por las Bachilleres:

Caceres Tejada, Sophia Lucia

ORCID: 0000-0001-9202-4955

Calcina Aguilar, Sheyla Elian

ORCID: 0000-0002-6624-6367

para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor (a):

Mg. Chávez Luque, Yuri Félix

ORCID: 0000-0003-1857-6094

Arequipa - Perú

2025

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 14 de Noviembre del 2024

Dictamen: 009233-C-EPSIC-2024

Visto el borrador del expediente 009233, presentado por:

2018200962 - CACERES TEJADA SOPHIA LUCIA
2018245492 - CALCINA AGUILAR SHEYLA ELIAN

Titulado:

CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UGEL EN UN DISTRITO DEL DEPARTAMENTO DE PUNO

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR

29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR

41968029 - YANA CALLA VICTOR RITCHAR
DICTAMINADOR

Capital psicológico positivo y estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	4%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mi madre y a mis hermanos, por estar a mi lado en cada paso, brindándome su apoyo incondicional y amor en los momentos más desafiantes. Su presencia ha sido mi fuerza constante.

A mi padre y a mi abuelita, que, aunque ya no estén en este mundo, siguen siendo mi fuente de inspiración. Gracias por las lecciones de vida, el cariño y el ejemplo que dejaron, siempre los llevo en mi corazón.

Y a mí misma, por las decisiones que he tomado, el empeño puesto en cada esfuerzo y por no rendirme, reconociendo que todo esto es fruto del compromiso con mis sueños.

Sophia Lucia Caceres Tejada

Dedico esta investigación a mi familia, a mi madre y padre por su constante apoyo en mi camino educativo, y en el presente proyecto realizado. Mi padre apoyándome siempre con sus palabras de aliento, a seguirme desarrollando como una excelente persona y profesional.

A mi madre que incondicionalmente ha sido mi mayor sustento a lo largo de mi vida, que sobre todas las cosas estuvo para mí, con ese afecto que solo ella puede brindarme.

De la misma manera a la persona más tierna en mi vida, mi pequeña hermana, es mi motivo de seguir adelante y creciendo en todos los ámbitos para ser un modelo y demostrarle que ella también puede lograr sus sueños y metas en la vida.

Sheyla Elian Calcina Aguilar

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Agradecimientos

A lo largo de esta investigación, hemos contado con el apoyo y acompañamiento de personas y organizaciones a las que deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento.

A los docentes que intervinieron con su asesoramiento, su orientación fue esencial para el desarrollo de esta investigación, ayudándonos a superar los desafíos y a mejorar cada detalle.

A las entidades, los directores y participantes de la investigación por su predisposición al realizar las encuestas llevadas a cabo para la recolección de datos, su gran contribución fue significativa e invaluable para la realización de esta tesis.

Sheyla Elian Calcina Aguilar y Sophia Lucia Caceres Tejada

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el capital psicológico positivo y el estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno. Se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y con un diseño correlacional simple. La muestra estuvo compuesta por 221 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de 26 colegios del distrito, conformados por 92 hombres (41.6%) y 129 mujeres (58.4%), a quienes se les aplicó la Escala de Estrés Laboral en docentes ED-6 y la escala de Capital Psicológico (CAPSI). Los resultados dieron a conocer que el total de participantes presentaron un nivel total de CaPsi superior al promedio (81.0%), del mismo modo en Estrés laboral presentaron un nivel alto (93.2%) y un mayor porcentaje en la dimensión Mal afrontamiento (93.7%), lo que significa mayor limitación ante los contratiempos. Se encontró una correlación positiva con magnitud débil entre el Capital Psicológico y el Estrés laboral en los docentes, dando a conocer que a medida que a mayor estrés laboral mayor CaPsi, y viceversa. Estos hallazgos permiten identificar las dimensiones de mayor estrés laboral presentes e intervenir con medidas preventivas; así mismo considerar la presencia del capital psicológico como un factor de afrontamiento ante el estrés laboral.

Palabras claves:
capital psicológico positivo, estrés laboral, docentes.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the correlation between positive psychological capital and work stress in UGEL teachers in a district of the department of Puno. It was carried out from a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach and with a simple correlational design. The sample was made up of 221 teachers from the initial, primary and secondary levels of 26 schools in the district, made up of 92 men (41.6%) and 129 women (58.4%), to whom the Work Stress Scale in teachers was applied. ED-6 and the Psychological Capital scale (CAPSI). The results revealed that the total level of participants presented a total level of CaPsi higher than the average (81.0%), similarly in Work Stress they presented a high level (93.2%) and a higher percentage in the Poor Coping dimension (93.7%), which would mean greater limitation in the face of setbacks. A positive correlation with weak magnitude was found between Psychological Capital and Work Stress in teachers, revealing that the greater the work stress, the greater CaPsi, and vice versa. These findings allow us to identify the dimensions of greatest work stress present and intervene with preventive measures; Likewise, consider the presence of psychological capital as a factor for coping with work stress.

Key words:

positive psychological capital, work stress, teachers.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO 1

INTRODUCCIÓN 2

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN 7

VARIABLES 7

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES 7

VARIABLE 1: CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO 7

VARIABLE 2: ESTRÉS LABORAL DOCENTE 7

OBJETIVOS 8

OBJETIVO GENERAL 8

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

ANTECEDENTES TEÓRICO-INVESTIGATIVOS 8

HIPÓTESIS 37

CAPÍTULO II: MÉTODO 38

MÉTODO 39

INSTRUMENTOS 39

PARTICIPANTES 43

PROCEDIMIENTO 44

CONSIDERACIONES ÉTICAS 44

ANÁLISIS DE DATOS 45

CAPÍTULO III: RESULTADOS 46

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESULTADOS **47**

DISCUSIÓN **66**

CONCLUSIONES **76**

SUGERENCIAS **77**

LIMITACIONES **78**

REFERENCIAS **79**

ANEXOS **92**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Introducción

El docente tiene el deber de recopilar un conjunto de cualidades, particularidades profesionales y personales que lo distingan, para así poder emitir a los estudiantes diversos conocimientos, principios y valores; razón por la que tienen puesta su plena atención en sus enseñanzas, por el compromiso que conlleva su labor en el ámbito de la educación (Solano, 2022). Son los centros educativos las bases en el desarrollo de las personas, donde además de conocimientos en materias, se observa su formación, los estudiantes se desenvuelven dentro de sus grupos sociales, por medio de la orientación docente en su contexto.

La labor docente se encuentra expuesta a factores psicosociales en crecimiento, considerando que la naturaleza del trabajo realizado cuenta con demandas diversas en su desempeño laboral. Con el paso de los años, la adaptación ante nuevas metodologías para trabajar dentro de los colegios se convirtió en indispensable para la labor docente; los docentes han obtenido un interés significativo por el rol fundamental que desempeñan, en especial en lo que corresponde a sus emociones. Emociones las cuales, cuentan con el potencial de fomentar su progreso en su desempeño laboral o de obstaculizarlo, esto puede provocar o acentuar una salud mental perjudicial y desistir de su trabajo (Shangyong & Sha, 2024). Incluso en períodos óptimos, la labor docente es una profesión minuciosa que necesita de recursos emocionales y recursos cognitivos (Simbula, 2010, como se cita en Rave et al., 2023).

En el desempeño laboral docente se considera fundamental la adaptación de sus metodologías, reformular las estrategias y objetivos, ritmo de vida acelerado, asimismo, cambios en las relaciones sociales por las nuevas generaciones. Investigaciones realizadas en muchos países (p. ej., China, Corea del Sur, Turquía y Polonia) encontraron información relacionada a la profesión de enseñar manifestando que esta involucra un trabajo de alta

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

presión (Bulatevych, 2018; Liu & zhao, 2003; Kim et al., 2016; Yorulmaz et al., 2017, como se cita en Zhang et al., 2019).

Ante la presión que conlleva esta labor, los docentes enfrentan una variedad de factores que afectan su bienestar. Conforme a la Encuesta Nacional Docente (ENDO) se analizaron porcentajes elevados en los docentes, con reportes de haber atravesado determinados malestares psicológicos. Ante ello, se tiene en observación los numerosos factores de exposición del personal docente a nivel nacional, donde se ve vulnerada su salud integral. Siendo así, ineludible el efecto adverso hacia el bienestar general del cuerpo docente, suscitando la aparición de circunstancias que son contraproducentes en un grado psicológico como físico, desencadenando ansiedad, depresión, incremento del nivel de estrés, y del mismo modo múltiples enfermedades y otros padecimientos físicos (PUCP et al., 2022).

De acuerdo con Solano (2022), se describen múltiples factores como las posibilidades limitadas en el desarrollo: escasez en recursos para transmitir las clases, la alta exigencia en calidad y cantidad, programas de evaluación y estudio, la carencia en el reconocimiento, relaciones laborales inadecuadas, preocupación contractual, renuentes cambios en dirección, desperfectos en liderazgo, condiciones laborales inadecuadas, carga emocional a causa de circunstancias vitales; dificultades de sus estudiantes como bajos recursos, desgano, violencia, dimisión, entre más factores intralaborales que se detallan, considerando así mismo el factor extralaboral etiquetando el periodo de traslado extenso, incremento en endeudamiento, demora en el pago salarial, la designación del personal en zonas lejanas a su vivienda, por lo cual, deben tener que sostener dos hogares y desapego de su medio social.

Una de las variables más estudiadas en relación con la labor docente es el estrés laboral; se ha identificado que factores como la inseguridad en el desempeño, las demandas excesivas y la elevada carga de trabajo contribuyen a su incremento (Gómez et al., 2019, como se cita en Cassaretto et al., 2024). El estrés es especialmente contemplado en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

profesionales que cuentan con una interacción continua y frontal con otros individuos, y entre las categorías laborales más susceptibles a afrontar estas situaciones, son los miembros del personal docente quienes trabajan interactuando con distintos niveles y métodos educativos (Rodríguez et al., 2023).

La exposición al estrés es inherente a la condición humana; no obstante, su modulación está condicionada por factores individuales y contextuales, entre ellos, la salud y el soporte social. En el ámbito docente, las dinámicas interpersonales con estudiantes, pares y progenitores, incluyendo episodios de indisciplina, configuran un factor de riesgo para el desarrollo de estrés (Palacios-Jimenez & Rivera-Muñoz, 2020).

Ortega & Salanova (2016), mencionan que, si el afrontamiento de un evento estresante es nulo, puede originar efectos dañinos para nuestra salud, nuestro bienestar psicológico y desempeño social; ante lo expuesto, los docentes tienen que conseguir más recursos psicológicos positivos, como capital psicológico, satisfacción y estrategias laborales emocionales para afrontar las agotadoras rutinas de su labor (Cheung et al., 2011, como se cita en Zhang et al., 2019).

El Capital Psicológico se enfoca en las fortalezas de la persona, más aún en el bienestar del individuo. Por medio de diversas teorías se considera al capital psicológico como un agente positivo, en donde se examinan diversos factores y capacidades, concernientes a competencias en su desempeño, precediendo a resultados positivos en el trabajo, observando las fortalezas y capacidades psicológicas (Luthans et al., 2007, como se cita en De Mott et al., 2023).

Diversas manifestaciones se han dado a conocer acerca del capital psicológico positivo en la influencia ante el estrés, dónde investigaciones también afirmaron que al desarrollar y mejorar el capital psicológico se puede prevenir las amenazas frente al estrés y los riesgos ante el agotamiento (Khalid et al., 2020). Un estudio experimental actual dio a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

conocer que una intervención de capital psicológico influiría en la reducción significativa de la inseguridad laboral y los niveles de estrés en los trabajadores de telecomunicaciones en la India (Peng & Potipiroon, 2022).

El considerar aspectos en el desarrollo de los trabajadores, como lo son los docentes desempeñando sus habilidades en el día a día, promoverán capacidades positivas del ámbito psicológico para un mejor desempeño; según se ha hecho mención en diversas investigaciones como en una muestra de profesores chinos que descubrieron el impacto del capital psicológico como significativo y positivo (Cheung et al., 2011, como se cita en Zhang et al., 2019).

La naturaleza de la vocación de los profesores puede exponerlos a carga laboral presente en las horas de trabajo, volviéndose propensos al agotamiento emocional y laboral, generando emociones negativas que pueden afectar sus habilidades de enseñanza y desempeño laboral, por ello es importante contar con factores protectores. Como se expone en el desarrollo de un programa de entrenamiento psicológico realizado a profesores de educación especial, donde los resultados demuestran que el contar con un nivel de capital psicológico efectivo aumenta la satisfacción laboral y desempeño (Chen, 2020).

En el entorno educativo el bienestar de los profesores se ve vulnerado por el impacto del agotamiento. El agotamiento emocional se relaciona con un incremento del estrés, ansiedad y signos depresivos, mientras tanto la despersonalización interfiere en las relaciones esenciales entre docentes y estudiantes. A su vez, la reducción de los logros individuales afecta negativamente la satisfacción laboral y eleva las intenciones de rotación, lo que, en conjunto, perjudica el bienestar psicológico de manera colectiva (Pyhältö et al., 2021, como se cita en Liu & Du, 2024). Las repercusiones se extienden a la calidad de la enseñanza y a las experiencias de los estudiantes, dado que los educadores fatigados utilizan estrategias pedagógicas menos efectivas, lo que conlleva a una disminución en los resultados de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

aprendizaje de los alumnos (Oliveira et al., 2021; Bing et al., 2022, como se cita en Liu & Du, 2024).

En ese sentido, se ha visto el desarrollo del capital psicológico positivo en diversos ámbitos de la psicología, presumiendo como un influenciador positivo ante factores de riesgo; los docentes como trabajadores suponen una repercusión de distintos factores en su desempeño laboral, como el exceso de carga de trabajo, dificultad en la planificación laboral y adaptación, dificultad para mantener motivados a los estudiantes y algunos malestares físicos, propensos al agotamiento laboral y todo podría estar relacionado al estrés laboral, motivo por el cual se consideró conveniente realizar la presente investigación, la cual se enfoca en aclarar cómo el desarrollo positivo de determinantes como el Capital Psicológico Positivo afecta los niveles del estrés laboral, considerando su aplicación en el ámbito de los docentes.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la correlación del capital psicológico positivo y el estrés laboral en los docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno?

Variables

Definición Operacional de las Variables

Variable 1: Capital Psicológico Positivo

El concepto de capital psicológico (CaPsi) hace referencia al desarrollo de un estado psicológico positivo de un individuo representado por las dimensiones: la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo (Luthans et al., 2007, como se cita en Kun & Gadanecz, 2022).

El Capital psicológico positivo se caracteriza por: (1) contar con confianza (autoeficacia) para hacerse cargo y ejecutar el esfuerzo requerido para tener éxito en arduas tareas; (2) realizar asignaciones positivas (optimismo), (3) persistir hacia el cumplimiento de las metas y, de ser necesario, reorientar los caminos hacia sus metas (esperanza) para lograr éxito; y (4) al encontrarse intimidado por los problemas y adversidades, conservarse y sobreponerse (resiliencia) para lograr el éxito (Luthans et al., 2007a, como se cita en Cuadra-Peralta et al., 2018).

Variable 2: Estrés Laboral

El estrés laboral, se comprende como una genérica etiqueta donde se atribuye al área primera de problemas, como contexto influyente de reacciones del estrés; segundo a las mismas respuestas, tanto conductuales como psicofisiológicas de la persona; para finalmente entender al estrés como un resultado integrativo de ambos factores, del entorno y el sujeto desde el enfoque interactivo, resaltando entonces la valorización de la persona hacia determinadas situaciones (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Las dimensiones consideradas dentro del estrés laboral según Gutiérrez-Santander et al., 2005 son 6 dimensiones: Ansiedad, Depresión, Presiones, Creencias, Desmotivación, y mal afrontamiento.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la correlación entre el capital psicológico positivo y el estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno

Objetivos Específicos

- Describir los niveles del Capital Psicológico Positivo en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno.
- Describir las dimensiones y niveles del estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno.
- Analizar el capital psicológico positivo según sexo, estado civil, años de servicio, número de grados a cargo y edad en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno.
- Analizar el nivel de estrés laboral según sexo, estado civil, años de servicio, número de grados a cargo y edad en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno.

Antecedentes Teórico-Investigativos

Capital Psicológico Positivo

La psicología positiva es una disciplina enfocada en las cualidades positivas de los seres humanos, dejando de lado los aspectos negativos vistos tradicionalmente. El estudio científico de la psicología positiva se enfoca en las experiencias, rasgos, instituciones y programas positivos que promueven el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, previniendo y reduciendo entretanto la prevalencia de las psicopatologías. (Seligman &

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2005; Contreras & Esguerra 2006, como se cita en Cuadra-Peralta et al., 2018).

En este contexto emerge el Comportamiento organizacional positivo (COP) y dentro de este cobró importancia el concepto de ¨Capital psicológico positivo¨, que va más allá del capital social y humano enfocado en la mejora del contexto laboral. El capital psicológico está compuesto por recursos psicológicos positivos tipo estados los cuales fueron ampliamente estudiados y por consiguiente vinculados al bienestar. Simultáneamente, está relacionado con las actitudes y conductas organizacionales positivas, como son consideradas la satisfacción, desempeño y compromiso en las organizaciones (Avey et al., 2010; Luthans et al., 2007, 2008, 2010, como se cita en Cuadra-Peralta et al., 2018).

El capital psicológico es definido como un estado de evolución psicológica positiva en el ser humano y lo posibilita para poder enfrentar sus actividades del día a día de una forma efectiva. Su concepto proviene del «comportamiento organizacional positivo» establecido por Luthans (2002), se encarga de estudiar las fortalezas y las capacidades psicológicas en los humanos y son capaces de ser gestionadas y desarrolladas para mejorar el desempeño en el entorno laboral. (Gómez-Perdomo et al., 2017). Visto así, el crecimiento que ha tenido la psicología positiva movió a diversos académicos con propuestas necesarias en la ampliación de estudios referentes a los medios con los que cuentan los trabajadores, como un ejemplo el capital psicológico, también otros mencionados (percepción de apoyo directivo, organización, adaptación profesional), puesto que son recursos aprovechables para un buen afrontamiento (Di Maggio et al., 2021). De este modo la investigación debe de continuar para conocer la implicancia en los diversos campos laborales, y sus resultados.

El capital psicológico positivo visto desde la perspectiva de evolución psicológica positiva del ser humano se define como aquel que permite confrontar la adversidad del día a día de un modo efectivo. El capital psicológico es considerado como una expresión de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

rasgos de personalidad y las fortalezas de las personas, que con el paso del tiempo son relativamente estables, en su mayoría se le considera un constructo de tipo estatal, maleable y podría llevar su desarrollo mediante participación y formación (Peng & Potipiroon, 2022).

El capital psicológico como se ha ido mencionando se ve asentado a partir de los estudios organizacionales positivos; y es en este contexto que, en diversas investigaciones se registró una necesidad de asimilación de las características en los sistemas humanos como de las personas, así se consideró la esperanza, la felicidad, el optimismo y también la creatividad, que fueron el resultado, plasmadas en libros y artículos de investigación con punto de vista innovativo en un enfoque científico de la psicología, proyectando en las personas sus fortalezas y virtudes (Snyder & López, 2009, cómo se cita en Nogueira & Oliveira, 2022).

Es una combinación de diversas variables psicológicas, compuesto por cuatro componentes fundamentales en el estado psicológico de las personas. Según Peng & Potipiroon (2022), mencionan que el capital psicológico se considera un estado psicológico positivo caracterizado principalmente por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. De igual manera Kwon & Gang (2021), consideran que el capital psicológico positivo es un recurso psicológico positivo de una persona, conformado por la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, y puede ser medido en las personas, desarrollado y administrado de una forma efectiva.

De acuerdo con Salanova (2008), al mencionar el Capital psicológico positivo lo fundamental son las fortalezas de cada uno y las capacidades psicológicas que logran ser calculadas, desarrolladas y manejadas para poder lograr una mejora en el funcionamiento de la organización y el desempeño actual de las organizaciones. El Capital Psicológico (CaPsi) es conceptualizado como un recurso individual relevante que distingue el estado psicológico

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

constructivo que un individuo desarrolla por medio del crecimiento y la experiencia (Khalid et al., 2020).

El capital psicológico es el factor psicológico positivo primordial en relación con las características personales y propias del individuo, así mismo como una pauta en el comportamiento organizacional positivo, que asevera el alcance en beneficio competitivo por medio de una buena inversión del desarrollo personal en capacidades psicológicas; como lo son la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Luthans et al., 2005; como se cita en Nogueira & Oliveira, 2022).

Algunos académicos sostienen que, en lugar de enfocarse en las características psicológicas, es más apropiado utilizar el estado psicológico para definir el capital psicológico. Este estado no es aleatorio, sino que se trata de un estado psicológico positivo. Un estado psicológico positivo favorece la actitud proactiva de los individuos, lo que puede contribuir de manera significativa a mejorar su rendimiento laboral (Chen, 2020).

Se explica al capital psicológico como factor efectivo, es de forma teórica una implicancia que evidencia estados mentales positivos (Ding et al., 2015, como se cita en Zhang et al., 2019). Conforme a Nogueira & Oliveira (2022) el capital psicológico en relación con la vida personal se halla dentro del enfoque positivo, así inicialmente establecido por Seligman & Csikszentmihalyi (2000); esto con el propósito de incentivar virtudes, tal como la esperanza, el optimismo, el coraje, la perseverancia, etcétera; en las personas para su vida, con trascendencia en las empresas, lugares de trabajo en que se desenvuelven. Conocer del capital psicológico en las personas como un estado de su desarrollo, representado por contar con confianza al asumir, y esforzarse para cumplir exitosamente diversas tareas; realizar de modo positivo atribuciones acerca de logros actuales y dirigidas a futuro, persistir en dirección a metas o tener que reorientarse por distintos caminos, son maneras de enfrentarse ante dificultades, se sobreponen para lograr sus objetivos (Paliga et al., 2022).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Según Chen (2020), de acuerdo con diversas definiciones del CaPsi propuestas por académicos podemos encontrar en común que este se refiere a un estado mental positivo que contribuye a que los individuos mantengan una actitud optimista y favorable, lo cual puede mejorar su rendimiento en el trabajo. El capital psicológico se compone, en esencia, de las características personales del sujeto, las cuales pueden estar determinadas por factores innatos, pero también pueden desarrollarse mediante la formación y el esfuerzo personal.

En consecuencia, diversas investigaciones hallaron que el capital psicológico es una variable válida en su evaluación encontrando su vínculo en aspectos como la satisfacción laboral y el desempeño, estos efectos referentes al contexto laboral (Avey et al., 2010; Avey et al., 2011, como se cita en Di Maggio et al., 2021). Observamos de esta forma la importancia de aplicar la psicología positiva con esta dimensión, capital psicológico, en favor de la investigación para el desarrollo, a través de la promoción en los trabajadores de diversos rubros como los docentes.

Comportamiento Organizacional Positivo. El capital psicológico deriva del concepto desarrollado por Luthans (2002), «comportamiento organizacional positivo» (POB), este se centra en estudiar las fortalezas y las capacidades que las personas llegaron a gestionar y desarrollar para así, dentro de su entorno laboral, lograr optimizar su desempeño. Investigaciones sobre POS y POB demostraron que en el entorno laboral el bienestar abarca más que el resultado de satisfacción y compromiso, este incluye “fortalezas y capacidades psicológicas centradas en lo positivo” (Luthans 2002a, págs. 59, como se cita en Kun & Gadanecz, 2022).

Su fundamento teórico está basado en el comportamiento organizacional positivo, este se forma a partir de la teoría y las investigaciones en base a la psicología positiva. La psicología positiva brinda una nueva perspectiva enfocada en desarrollar el bienestar y la felicidad sin enfocarse netamente en los déficits y trastornos. Esta perspectiva incorpora

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

aprovechar los recursos y las fortalezas presentes con las que cuentan las personas, como el optimismo, la esperanza, la resiliencia o la gratitud, que lograrían conservar una buena salud mental (Seligman et al., 2005; Peterson & Seligman, 2004; Luthans et al., 2006, como se cita en Kun & Gadanecz, 2022).

La relación entre el Capital Psicológico con el área del Comportamiento organizacional es positiva y especial debido a que es medible, se fundamenta en la parte de teoría y de investigación, con posibilidad de evolucionar, y se vincula con resultados favorables en el ámbito laboral (Bayona & Guevara, 2019, como se cita en Chen, 2020). De acuerdo con Salessi (2023), indica que los resultados motivacionales del capital psicológico se demuestran de manera más extensa y relevante, en beneficio de la relación y acción conjunta de sus características personales; de este modo los análisis en la actualidad denotan el efecto positivo, al describir algunas competencias psicológicas acorde al comportamiento organizacional, específicamente del capital psicológico. Pese a esto, es sumamente importante analizar cómo influye en el estrés laboral.

Dimensiones del Capital Psicológico

Luthans & Youssef-Morgan (2017), mencionan que el capital psicológico es multidimensional y está conformado por cuatro dimensiones, autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia:

Según Zhang et al. (2019), describen estos componentes como la autoeficacia, definida cómo la confianza en uno mismo permitiendo enfrentar los desafíos propuestos, perseverar por el éxito; la resiliencia como la facultad con la que cuenta una persona para recuperarse brevemente de la adversidad, los infortunios y los fracasos; esperanza significa una condición de motivo positivo para alcanzar la meta prevista a través de diversos canales; y el optimismo se relaciona al estilo de atribución positiva de las personas, y una disposición positiva hacia el tiempo actual y el futuro.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Autoeficacia. Dimensión con una cantidad mayor a los 20 años de estudio, inició con Bandura quien brindó el término en 1986. Según Bandura, es descrita como una evaluación que lleva a cabo una persona acerca de sus competencias desempeñadas ante situaciones particulares. Las creencias de esta dimensión pueden desarrollarse por aprendizaje de imitación, social, dominio y estados personales afectivos y cognitivos (Bandura, 2011, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

La eficacia se define como la confianza de la persona acerca de sus habilidades para trasladar la motivación, los recursos cognitivos o los cursos de acción indispensables para realizar con éxito una actividad particular en un determinado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998 b, p. 66, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Asimismo, Salanova (2009), considera a la autoeficacia como un preciado recurso individual para hacer frente a las demandas laborales, debido a que funciona como un moderador ante los estresores, así como también es una fuente para el bienestar.

Se considera que los profesores autoeficaces son más entusiastas y responsables con su trabajo, siendo así probable que permanezcan en su labor toda la vida (Tschannen-Moran et al., 1998, como se cita en Xu & Zhu, 2022). Al respecto, la autoeficacia es uno de los componentes relevantes para los docentes promueve la activación de comportamientos positivos en la enseñanza, generando resultados prósperos para los estudiantes (Henson et al., 2001; Derakhshan, 2022, como se cita en Xu & Zhu, 2022).

Un estudio dio a conocer que los empleados con una alta autoeficacia suelen contar con estándares más altos para su desempeño, mostrando el impacto de los factores estresantes en la adicción al trabajo (Mazzetti et al., 2014, como se cita en Borst & Blom, 2022). Los elevados niveles de autoeficacia en los educadores fomentan la tendencia a establecer metas ambiciosas, lo cual impacta significativamente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Además, esta autoeficacia actúa como un factor protector contra el agotamiento,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ya que promueve enfoques proactivos para enfrentar los desafíos que surgen en el entorno educativo (Skaalvik & Skaalvik, 2007; Xiyun et al., 2022, como se cita en Liu & Du, 2024).

Optimismo. El optimismo puede desarrollarse por medio de un "diálogo interno" positivo y patrones de pensamiento aprendidos que fomentan la compasión por el pasado, la estima por el presente y explorar por oportunidades abocadas al futuro (Schneider, 2001, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Es una actitud disposicional inclinada a la búsqueda de soluciones a dificultades, enfrentar cambios, estrés o infortunio buscando lograr resultados positivos. Es un estilo considerado explicativo positivo, asigna los eventos positivos a sus razones internas, persistentes y generalizadas de la situación; ante eventos negativos es externo, momentáneo y específico a determinada situación. Un estilo explicativo pesimista supone que la causa de eventos positivos es externa, temporal y específica; negativos son por razones personales, permanentes y generalizadas (Seligman, 1998, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Además, los autores exponen al optimismo como una perspectiva positiva generalizada que crea expectativas positivas globales. En otras palabras, los optimistas son personas que están a la espera de que sucedan cosas buenas. La última visión de perspectiva positiva es más general, en cambio la primera visión de estilo explicativo ante la situación es más específica. POB integra ambas vistas (Carver et al., 2009, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

En el ámbito de la docencia, una actitud optimista impacta significativamente en cómo los educadores enfrentan los retos inherentes a su labor. Aquellos profesores que exhiben un mayor nivel de optimismo tienden a ver las dificultades como oportunidades para el crecimiento personal y profesional, adoptando enfoques proactivos para resolver problemas. Esta perspectiva no solo fomenta la resiliencia, sino que también actúa como un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

mecanismo preventivo contra el agotamiento laboral. (Gilman, 2001; Vizoso et al., 2019, como se cita en Liu & Du, 2024).

La convicción de que acontecerán sucesos positivos dentro del trabajo hace que el trabajador pueda establecer proyectos a futuro de acuerdo con su relación laboral, y así ver mejores días plasmando su optimismo; de este modo se tiene que la persona con optimismo se inclina a suponer que acontecerán cosas positivas, en lugar de negativas, de modo que, si la persona valora una meta, tendrá expectativas para conseguirlo (Nogueira & Oliveira, 2022).

Adicionalmente el optimista tiene la peculiaridad de hacer atribuciones externas, específicas y también variables a los acontecimientos con índole de fracaso, lo que es relevante, pues percibir los sucesos de esta forma es sustancial para organizaciones y diversos lugares de trabajo, en vista de que los colaboradores así obtienen mayor probabilidad de afrontar los fracasos considerando que determinados hechos no tienen que ser repetidos necesariamente (Nogueira & Oliveira, 2022). La perspectiva positiva interviene en las experiencias de los trabajadores, con afectos de forma positiva, además de su realización en potencia laboral, expuestos en sus más altos valores relacionados a su afecto positivo y objetivo de logros.

Esperanza. Constituye las fuerzas internas alentadoras ante momentos difíciles, genera una línea alentadora hacia las metas. La esperanza, puede definirse como una condición motivacional positiva centrada en una dirección participativa de (a) energía enfocada a cumplir metas (agencia exitosa) y (b) programar el alcance de metas (caminos)" (Snyder et al. 1991, p. 287). Ante esta definición, la esperanza incluye dos dimensiones clave: agencia, sería la voluntad o determinación para lograr metas, y caminos, que es el "waypower" o capacidad de generar caminos alternos para alcanzar las metas cuando los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

obstáculos se interponen en los planes (Snyder, 2000; Lopez, 2013, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Según Salanova (2008), los colaboradores con esperanza en altas dosis se encuentran motivados a seguir sus objetivos por medio de planes para lograr lo que anhelan, asimismo, de fallar algún plan ellos tienen la facultad de crear nuevos planes.

En el ámbito educativo, la esperanza desempeña un rol crucial en la configuración del compromiso de los profesores hacia sus estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los profesores que presentan niveles elevados de esperanza tienden a establecer metas ambiciosas para sus estudiantes y mantienen su dedicación en ayudarles a alcanzarlas. Esta actitud contribuye de manera significativa a la resiliencia y la salud mental de los educadores, funcionando como un mecanismo protector frente al agotamiento laboral (Gilman, 2001; Feldman & Kubota, 2015; Lupa et al., 2020, como se cita en Liu & Du, 2024). Además, según la investigación de Ataucusi & Solis (2022), los profesores que cuentan con esperanza pasan por menos emociones negativas, aunque se enfrenten a situaciones de dificultad. Por ello, esta capacidad contribuye al aumento de la satisfacción y compromiso de los docentes.

Resiliencia. Son las formas de conducta positivas enfocadas ante momentos riesgosos, adversos, para lograr sobreponerse eficazmente. La resiliencia, puede definirse como la capacidad de las personas para recuperarse de los percances, situaciones conflictivas, el fracaso o inclusive de las situaciones positivas, el avance y las grandes responsabilidades (Luthans 2002b, p. 702, cómo se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Se caracteriza por el despliegue de patrones y procesos de adaptación positivos para superar adversidades o factores de riesgo por medio de la capitalización de activos personales, sociales o psicológicos (Masten et al., 2009, como se cita en Luthans & Youssef-Morgan, 2017). A pesar de que se ha estudiado ampliamente en la psicología del desarrollo,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

la investigación y las aplicaciones de la resiliencia se están volviendo más populares en la psicología organizacional.

La resiliencia es un medio psicológico fundamental en el campo de la docencia, ya que capacita a los docentes para enfrentar los numerosos factores estresantes asociados a su labor. Los profesores resilientes tienden a exhibir una superior regulación emocional, adaptabilidad y un firme compromiso con el triunfo de sus alumnos, lo que juega un papel crucial en la reducción del agotamiento laboral (Riolli & Savicki, 2003; Gu & Day, 2007; Darvishmotevali & Ali, 2020, como se cita en Liu & Du, 2024).

Estos recursos psicológicos positivos, que funcionan como factores protectores, fortalecen la resiliencia de los profesores, optimizan la regulación emocional y mitigan el surgimiento de estados emocionales negativos relacionados con el agotamiento. Al proporcionar a los educadores los instrumentos y la actitud requerida para enfrentar los retos, y de manera simultánea conservar su bienestar psicológico, el CaPsi desempeña un papel crucial en la creación de docentes con una fuerza laboral más resiliente, comprometida y satisfecha (Liu & Du, 2024).

La resiliencia desempeña un rol crucial en la gestión del estrés, puesto que ofrece a las personas una estabilidad emocional durante momentos de angustia y cambios en el entorno. Diversos estudios han demostrado que existe una relación positiva entre la resiliencia y factores como el rendimiento de los colaboradores, la satisfacción en el trabajo, el compromiso laboral y el bienestar en el ámbito organizacional (Çelik, 2018, como se cita en Calle-Condori, 2022).

El Capital Psicológico Positivo en los Trabajadores

El capital psicológico es un medio táctico que se va observando continuamente como tendencia en la literatura, esto a causa del impacto positivo en diversas variables como lo son la satisfacción laboral, el desenvolvimiento, el entusiasmo, la consolidación,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

la seguridad en las competencias personales, la motivación interna, la responsabilidad, la ciudadanía organizacional y finalmente también el bienestar psicológico; siendo de este modo que esta teoría impide las actitudes desfavorables como el estrés laboral, la ansiedad, pretensión de retiro, y la falta de aprensión (Ardichvili, 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Newman et al., 2014; Nolzen, 2018; Soni & Rastogi, 2019, como se cita en Máynez-Guaderrama et al., 2023).

Así el desarrollo de determinadas capacidades psicológicas como un capital psicológico positivo puede verse como una influencia positiva en los trabajadores, dentro de su contexto laboral, conociendo a este capital psicológico como un estado presente de evolución positiva psicológica en las personas que nos permitirían afrontar distintamente algunas actividades del día a día de forma más efectiva (Gómez-Perdomo et al., 2017). De dicha forma, se plantea de acuerdo con diferentes estudios que el CaPsi conlleva hacia un estado emocional placentero, detectando su favorecimiento en el desarrollo positivo de actitudes en la labor docente, como por ejemplo la satisfacción (Salessi, 2022).

Según Máynez-Guaderrama et al. (2023), se contempla al Capital Psicológico con repercusiones positivas, significativas en cuanto a la satisfacción de sus labores en el trabajo; en investigaciones empíricas se presentan los resultados, donde estos indican que, el capital psicológico tiene una función mediadora que eleva las facultades individuales de las personas. De manera que, amerita la pena enfatizar que este constructo ayudaría a atenuar los comportamientos negativos, o no deseados, a la vez que impulsa a los trabajadores hacia comportamientos positivos.

Las personas que cuentan con un capital psicológico positivo desarrollado podrían desempeñar su papel laboral de manera más eficaz, generando en sí mismo un mejor rendimiento, donde también podría generar personalmente satisfacción en su ámbito de trabajo suponiendo así una disminución del estrés laboral. El capital psicológico representa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

una de las condiciones clave para enfrentar el estrés laboral y la presión psicológica, contribuyendo a mitigar el agotamiento en el ámbito laboral. (Newman et al., 2014; Luthans et al., 2010, como se cita en Chen, 2020).

Se menciona que las personas que tienen un capital psicológico positivo alto es más probable que tengan una capacidad de afrontamiento eficaz ante situaciones de forma imprevista, tendiendo a una valoración positiva en cuanto a acontecimientos vistos como amenazantes; entre estos el estrés laboral (Peng & Potipiroon, 2022). Los profesores con un perfil de CaPsi bajo (es decir, baja eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia) manifestaron niveles considerablemente más elevados de agotamiento laboral. En contraste, los docentes con alto CaPsi, caracterizados por una mayor eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, experimentaron los niveles más bajos de burnout. Estos hallazgos indican que aquellos profesores que logran desarrollar de manera equilibrada los cuatro componentes del CaPsi están mejor protegidos frente al agotamiento laboral (Ferradás et al., 2019).

Entonces, se supondría un aumento de bienestar y crecimiento personal, donde el trabajador podría tener una orientación hacia la psicología positiva, disminuyendo un malestar general dentro de su ámbito laboral. Confirmándose también por Peng & Potipiroon (2022) quienes mencionan que el capital psicológico ejerce de manera potencial un rol importante al momento de contribuir al afrontamiento respecto de la inseguridad en el trabajo, disminuyendo de esta manera el estrés laboral de las personas. Donde los trabajadores que cuentan con mayor capital psicológico (CaPsi), niveles altos, cuentan con recursos extras que ayudan en el manejo de sus deberes en el trabajo, de esta forma, generando un positivismo, recuperándose brevemente ante dificultades u obstáculos, desarrollando esperanza frente a eventualidades negativas (Khalid et al., 2020).

Las personas descubren progresivamente que el aprovechamiento integral del capital psicológico contribuye a mejorar su sensación de bienestar tanto en el ámbito laboral como

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

en su vida personal, favoreciendo además el desarrollo pleno de sus fortalezas individuales (Avey et al., 2011; Harms & Luthans, 2012; Karatepe & Karadas, 2014, como se cita en Chen, 2020). Las personas que poseen un alto nivel de CaPsi tienden a ser más creativas y proactivas en comparación con sus colegas, lo que les permite mostrar una mayor capacidad creativa. En el caso de los profesionales de la educación especial, quienes enfrentan una elevada carga laboral y fuerte presión psicológica, contar con un buen capital psicológico contribuye a reducir el estrés laboral y, en consecuencia, a mitigar el agotamiento asociado a su trabajo (Kim et al., 2017; Avey et al., 2010, como se cita en Chen, 2020).

Investigaciones en poblaciones como los servidores públicos y su desempeño en su entorno laboral, muestran que las consecuencias negativas del vigor y la dedicación (factores estresantes emocionales) de los servidores públicos se atenúan cuando ellos tienen un CaPsi alto. Asimismo, el trabajo excesivo a causa de factores estresantes emocionales parece desvanecerse completamente cuando los servidores públicos cuentan con un CaPsi alto (Borst & Blom, 2022).

El análisis de diversos estudios ha evidenciado y destacado el papel fundamental desempeñado por el capital psicológico, mediante resultados positivos en el campo laboral (Di Maggio et al., 2021). Del mismo modo, la evidencia empírica da a conocer que optimizar los niveles generales del CaPsi de los colaboradores tiene un impacto en la disminución de los síntomas de estrés, tasas de rotación y, de manera general los colaboradores pasaron a sentir una calidad de vida mejor, de igual manera su bienestar mental y físico (Caponnetto et al., 2022). En una investigación realizada por Zambrano-Chumo & Guevara (2024), se halló la influencia del CaPsi sobre el burnout, demostrando que el capital psicológico reduce eficazmente los resultados negativos causados por el burnout, aunque su impacto resulta limitado cuando se esperan otros resultados como la deserción laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Estrés

Es indispensable considerar diversos enfoques para una mejor definición y comprensión del estrés, es importante analizar y reflexionar sobre las distintas perspectivas. Según Gutiérrez-Santander et al. (2005), consideran que desde que Hans Selye en 1956 iniciara este ámbito de estudio, existen múltiples definiciones, aun así, se pueden agrupar en tres enfoques (Fisher, 1986; Calvete & Villa, 1997): estrés con enfoque de estímulo, enfoque respuesta y el enfoque interactivo.

El primer enfoque define al estrés como una condición ambiental resaltando la situación, el segundo enfoque en las respuestas fisiológicas y conductuales ante tensión y por último englobando los dos anteriores, el integrativo, centrado en la interacción entre el individuo y su entorno, más precisamente es la evaluación del individuo ante la situación (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Considerando lo mencionado por los autores, es preciso mencionar que el estrés sería considerado como una etiqueta que engloba todas las reacciones ante un estímulo, sumándole las mismas reacciones generadas y todo proceso que intervenga.

El estrés se puede definir como una singular relación entre individuos y su entorno, donde está situación es evaluada como una amenaza y que sobrepasa los recursos personales generando una situación de peligro y desestabilizando su bienestar (Lazarus & Folkman, 1984, como se cita en Toledo & Flores, 2022). De igual modo Martinez (2020), caracteriza esta situación como un estado mental interno y una reacción adaptativa, resultado de eventos o circunstancias que generan incertidumbre o inquietud en las personas y que pueden llevar a distintos malestares físicos y psicológicos. En el contexto laboral, esta condición suele denominarse estrés laboral.

El término también se usa para describir los síntomas que se presentan en las personas como respuesta ante la tensión generada por situaciones, opresiones y actos externos: preocupación, agresividad, ánimo irritable, fatiga, ansiedad y angustia, logra perjudicar el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

desempeño y principalmente la salud (Chiavenato, 2017). En una investigación se concluyó que el 60.7% de los profesores indicaron experimentar síntomas patológicos relacionados con el estrés, tales como cefaleas, fatiga o agotamiento, nerviosismo, inquietud, irritabilidad y episodios de ira. De forma menos recurrente, se reportaron molestias como acidez o ardor estomacal, pérdida de apetito, alteraciones del sueño, palpitaciones o ritmos cardíacos irregulares, así como sensaciones de debilidad o fatiga (Oramas, 2013, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017)

El estrés permite impulsar a la persona a enfrentar los desafíos, pero si sobrepasa las capacidades del organismo puede generar un desequilibrio y el estrés aumenta, generando daños en el individuo. Este puede definirse como una condición negativa o positiva como respuesta a un factor estresante y puede impactar en la salud mental o física y afecta el bienestar de las personas (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

Los autores Robbins & Judge (2013) dan a conocer que “es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante” (Robbins & Judge, 2013, como se cita en Bruges et al., 2020). Ante ello Zea (2022), expone que el estrés no se encuentra obligatoriamente en aquellas situaciones que se hace frente, estas dependen de la evaluación personal que les demos, por ello en personas distintas, situaciones similares no son traducidas como estrés o en un mismo nivel.

En la vida diaria las personas nos enfrentamos a diversos factores personales, sociales y laborales que son influyentes para generar estrés. En la vida moderna se considera al estrés como una condición inherente, en la que los requerimientos, necesidades, emergencias, plazos, aplazamientos, metas y objetivos, ausencia de recursos y medios, expectativas de nuestro entorno, los límites y exigencias generan el sentirse expuesto al estrés (Chiavenato, 2017).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para Chiavenato (2017), el estrés podría definirse como "el término suele usarse para describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas (…), lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud" (Chiavenato, 2017, p. 378). Entre los síntomas presentes encontramos que podría presentarse preocupación excesiva o recurrente, irritabilidad generalizada, agresividad, cansancio o agotamiento, ansiedad, entre otros. La OMS (2021), da a conocer que aquellos estados emocionales vistos en los individuos como la preocupación, el temor y el estrés son consideradas maneras de reaccionar comunes presentes ante una situación de incertidumbre, miedo a lo desconocido, las situaciones y el contexto cambiante, como la pandemia, siendo comprensible que se presente la intranquilidad.

Estrés Laboral. El estrés está presente en diversos ámbitos y situaciones, como puede ser el lugar de trabajo, es por ello que se clasifica al estrés laboral u ocupacional. El estrés laboral es considerado un estado psicológico, que se caracteriza por contar con reacciones emocionales, fisiológicas, conductuales y cognitivas. También, puede considerarse como una respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica, frente a contextos laborales demandantes que sobrepasan los recursos laborales y a nivel personal, y ante las cuales no se logra el control para confrontarlas, esto causa consecuencias en la salud de los colaboradores (Patlan, 2019).

Además, hay que considerar que todas las situaciones laborales se ven afectadas por aspectos sociales que varían, como lo son las demandas emocionales, entre ellas el estrés, viendo de esta forma a los trabajadores cada vez más expuestos a mayores demandas laborales y acontecimientos como la incertidumbre laboral. El estrés es considerado un problema a nivel laboral, causando graves consecuencias. Estas complicaciones físicas y psicológicas generan mayor dificultad al enfrentar las diversas demandas laborales durante la semana, incluyendo la carga en el trabajo y las demandas laborales vinculadas a lo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

emocional, resultando así un personal con un mayor nivel de agotamiento durante la semana (Bakker et al., 2022).

El estrés laboral, de acuerdo con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es: La reacción física y emocional a un daño (…) y ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se retribuyen o sobrepasan de las capacidades, recursos o necesidades del miembro de la empresa o en el momento en que el conocimiento y las habilidades de los miembros para enfrentar estos requerimientos no corresponden con lo esperado en la cultura de la organización. (OIT, 2016, p. 2). El estrés conectado al trabajo se encuentra definido por la OIT, el diseño y las relaciones laborales, y se toma en consideración cuando las exigencias, entendimiento laboral y las capacidades de quienes conforman las empresas no coinciden con las expectativas de esta.

De manera fundamental, se comprende de esta forma y, conforme señala Zea (2022), en su estudio considera al estrés laboral como una manifestación puntual del estrés experimentada a directa razón de las dinámicas del empleado y empleador en una organización de trabajo, ya sea institución o algún tipo de emprendimiento. De diversos modos, podemos observar así que el estrés laboral representa una reacción de la persona, esto frente a las demandas de su labor en el trabajo, cuando estas no se ajustan a sus capacidades, y por ello se duda de las competencias para enfrentar diferentes situaciones; esto a consecuencia de la oscilación de presiones y demandas enfrentadas por la persona, como sus saberes y aptitudes (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020).

Los niveles de afección del estrés no solo afectan a nivel físico, sino también mental y psicológico, intercediendo en las habilidades y desempeño en el lugar de trabajo. El estrés ocupacional se mide como la respuesta física y psicológica crítica que surge cuando los recursos, las habilidades y las necesidades de los trabajadores no coinciden con los requisitos del trabajo (Khalid et al., 2020). Se identifica al estrés laboral como un desbalance entre las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

presiones que enfrenta una persona y las capacidades con las que dispone para enfrentarse a estas demandas (Schonert-Reichi, 2017; OMS, 2004, como se cita en PUCP, 2021).

El estrés laboral es una fuente de estrés que amenaza las metas de un individuo, lo que resulta en una serie de respuestas físicas, psicológicas y conductuales. Se enfatiza que a largo plazo el estrés puede llegar a minar el bienestar físico y mental, así como también podría comprometer considerablemente la profesión del docente y el desempeño de los alumnos, puesto que el estrés afecta la calidad en la impartición de conocimientos y el compromiso de los profesores (Kyriacou, 1987, como se cita en Rusdi et al., 2021). El estrés se caracteriza por presentar actitudes y sentimientos desfavorables hacia los colaboradores y hacia el propio rendimiento en el salón de clases. Generando así niveles elevados de tensión en el centro laboral, frustración y actitudes inadecuadas ante las situaciones adversas (Karasek, 1979, como se cita en Parihuaman-Aniceto, 2017).

De acuerdo con Peng & Potipiroon (2022), se entiende al estrés laboral como una aprehensión de amenazas o entorno laboral negativo, que pueden ser difícilmente confrontables, ya sea de forma física o psicológica para los trabajadores, que ante esta generan sentimientos de preocupación como de ansiedad. La expansión del factor de estrés laboral en diversas poblaciones del mundo afecta el bienestar psicológico generando múltiples enfermedades de tipo psicosomáticas entre ellas la ansiedad, insomnio; lo anterior los vuelve sumamente susceptibles al desgaste profesional y al agotamiento (Patnaik et al., 2021).

En el análisis se puede observar la variedad de factores con los que los docentes han de conllevar en el transcurso de su desempeño, se hace hincapié en estas múltiples variables en la labor docente. Entre los diversos aspectos a considerar es que los educadores distinguen una falta de reconocimiento dentro de nuestra sociedad para con su ardua labor, observando dicho aspecto a partir del insuficiente apoyo social, recursos, tiempo y posibilidades en pro

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

del desarrollo satisfactorio y óptimo de sus responsabilidades; del mismo modo, se halla una cuantiosa obligación de parte de los estudiantes y padres de familia, en la manera de actuar ante diversas situaciones conflictivas del estudiantado (Zamora, 2021).

Según estudios el estrés en Europa compone entre los primeros problemas en la salud laboral, formando relevantes costos tanto en la calidad de la vida de los individuos como en su salud; afectando también en la administración pública, como de empresas particulares; se analiza de esta forma la trascendencia en el contexto laboral y personal, tomando en consideración el bienestar y salud en esta (Ortega & Salanova, 2016). Del mismo modo, aproximándonos al estrés laboral en la realidad peruana, de acuerdo con PUCP et al. (2021), la presencia de estrés reportado por los docentes peruanos en el año 2014 fue del 32.3%; en el año 2016, de 42.7%; en el año 2018, de 42.3%; y, en el año 2020, hubo un aumento al 60.4%. En otras palabras, con relación al 2014, en los recientes años se ha presentado un incremento notorio de las y los docentes que expresan haber presentado estrés: el aumento fue mayor en situación de pandemia. De igual manera, las y los docentes de contexto urbano son aquellos que registraron índices más altos de estrés.

El estrés laboral puede presentarse en un nivel muy elevado al punto de abarrotar los recursos de quien lo padece, llamado Burnout, llegando a experimentar cansancio emocional, despersonalización y falta de motivación en el desempeño laboral, es común se presente en aquellos que tienen contacto directo con otras personas. En un estudio realizado con docentes de educación básica regular (EBR) llevado a cabo en Arequipa, se logró reconocer que la conducta, el carácter de asistencia y de dependencia por parte de los alumnos hacia el docente, son componentes que fomentan la presencia del burnout (Arias & Jiménez, 2013, como se cita en PUCP et al., 2021).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Dimensiones del Estrés Laboral según Escala ED-6

Según Gutiérrez-Santander et al. (2005), por medio de los diversos estudios y análisis sobre el estrés, consideran se debe tomar en cuenta aspectos determinantes en las propiedades psicosomáticas presentes en seis dimensiones o factores: Ansiedad, Depresión, Presiones, Creencias desadaptativas, Desmotivación y Mal afrontamiento.

Factor de Ansiedad. Se manifiesta en intranquilidad, tendencia a un consumo elevado de sustancias consideradas como moderadoras del malestar, tensión en el entorno laboral, dificultad para conciliar el sueño (Gutiérrez-Santander et al., 2005, como se cita en Clavijo, 2021).

Según Vargas (2021), la ansiedad es una respuesta y vivencia emocional causada por el estrés, resultado de una excesiva jornada laboral, enfrentar con miedo las tareas, y tensiones tanto en el ambiente laboral como entre los miembros del entorno. Esto puede conllevar a un desempeño ineficaz en las actividades, generando como consecuencia problemas de salud.

En general, podemos considerar que la ansiedad es un factor que influye en las actividades del día a día y cómo afrontamos las situaciones adversas, dándose a evidenciar con sintomatología psicosomática. La ansiedad está relacionada con adelantarse a peligros próximos, imprecisos y repentinos (Marks, 1986, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

Factor Depresión. Se caracteriza por presentar en el cerebro un desbalance en el metabolismo nervioso. Generado principalmente por una sobrecarga a causa del estrés (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Cabe señalar que, la depresión es una afección grave, que en algunos casos es posible que la vida del paciente se vea amenazada y sea necesario un tratamiento específico y pertinente. Cuando no es tratado a tiempo este puede desencadenar

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

un conjunto de malestares como: hipertensión, ataques cardíacos, diabetes, derrames u osteopenia (Keck, 2010; Llontop, 2016, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

Son consideradas tanto la Ansiedad como Depresión, como respuestas más notorias en cuadros de estrés. Comprendiendo síntomas como, manifestaciones psicológicas, somatizaciones, etc (Gutiérrez-Santander et al., 2005). La depresión, según Vargas (2021), es causada por el estrés generando así carencia de energía en las actividades, tristeza, una visión pesimista y dificultad para concentrarse afectando de forma negativa el día a día de las personas, haciendo que pierdan la esperanza de visualizar un futuro más prometedor.

Factor Presiones. La presión es considerada una situación donde se advierte que un suceso importante requiere un resultado acorde al desempeño. Esta implica sentimiento de ansiedad y en ocasiones de temor, como las situaciones llamadas de "vida o muerte". Es decir, al contar con una sola oportunidad para lograr un objetivo, es frecuente sentir presión (Forbes, 2015, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

De acuerdo con Vargas (2021), las presiones suceden cuando un resultado está condicionado por el desempeño de un sujeto, y se da en situaciones en las que solo hay dos opciones disponibles para alcanzar un objetivo. Por lo tanto, un sujeto que se encuentra bajo presión experimenta los síntomas del estrés, que, si persisten por un tiempo prolongado, pueden dar lugar a reacciones de ansiedad provocadas por el estrés.

Según Gutiérrez-Santander et al. (2005), los profesores perciben las presiones como fuentes potenciales de malestar, como presentar problemas de conducta de los estudiantes, la responsabilidad, adecuarse a la malla curricular, etc. Ante ello Vasquez (2022), expresa que las presiones están conformadas por componentes causantes de aflicción para los profesores, teniendo que asumir responsabilidades en su interacción con los alumnos o en su adaptación al entorno laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Factor Creencias Desadaptativas. según la percepción de los profesores estas creencias son un conjunto de cuestiones relacionadas al tema de la enseñanza, bajo la presunción de que, siempre que el acuerdo sea alto, lo que conlleva es a la existencia de un grado de malestar (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Existe la creencia de que la sociedad tiene poco valor hacia la labor docente y sobre la trascendencia de la enseñanza, dejando de lado el impacto de la formación educativa de los estudiantes.

Según Vargas (2021), las creencias desadaptativas son ocasionadas por el estrés, generando una falta de aceptación con relación al nivel salarial y el reconocimiento social. Los padres de familia no son los principales responsables sobre la educación de sus menores, por ello los docentes sienten que la sociedad, en su mayoría, no valora su labor, lo que resulta en una pérdida de motivación para enseñar. Además, realizan comparaciones con otras profesiones, ya que no ven muchas posibilidades de resolver los problemas en su contexto laboral.

Factor Desmotivación. Conforme a Gutiérrez-Santander et al. (2005), la motivación son las razones que guían la conducta de la persona, donde la pérdida de esta genera el factor desmotivación, disipando las habilidades en el manejo de labores determinadas.

Según Vargas (2021), se entiende como desmotivación a la carencia de razones, emoción, energía y la motivación necesaria para alcanzar los objetivos establecidos. Esta situación puede observarse en sujetos que se encuentran bloqueados, estancados o restringidos en sus esfuerzos para lograr algo. Si no se identifican a tiempo, pueden generar problemas graves.

Dicho factor, puede analizarse en los individuos, ante ciertas situaciones de limitaciones, como un normal consecuente estado de angustia, sin embargo, de no prevenir pueden alcanzar a desarrollarse inconvenientes severos; así se menciona el sentimiento de desesperanza, la pérdida tanto de disposición y energía ante las dificultades. Así se menciona

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

el sentimiento de desesperanza, la pérdida tanto de disposición y energía ante las dificultades (Román & Hernandez, 2011, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

Factor Mal afrontamiento. el afrontamiento se entiende por el medio en que las personas operan, el relevante vínculo entre sí mismos y su contexto, al evaluarlas como estresantes es cuando se reconoce las emociones negativas generadas a su causa (Lazarus & Folkman, 1986, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

El mal afrontamiento según Vargas (2021), se define como la incapacidad de gestionar de manera adecuada las emociones frente a una situación problemática, si no se actúa de forma apropiada, esto podría dar lugar a pensamientos, emociones y conductas negativas. Todos estos impulsos de afrontamiento se enfocan en las reacciones emocionales frente a situaciones estresantes. Por lo tanto, se recomienda utilizar técnicas que ayuden a controlarlas, como buscar apoyo social a través de familiares o amigos.

Vasquez (2022), menciona que el mal afrontamiento comprende los aspectos que pueden aumentar o disminuir las fuentes del estrés, así mismo la influencia que representa si el profesor cuenta con una red de apoyo externa a su entorno laboral. De igual manera, el mal afrontamiento refleja la incapacidad o limitación ante las dificultades, en su desafío, generando sentimientos negativos como irritabilidad (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

Causas del Estrés Laboral

Según la OIT (2016) los factores presentes en el lugar de trabajo podrían ser causantes de estrés, a estos se les denomina factores de riesgo psicosocial. Así mismo, precisó que estos factores pueden definirse cómo “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (OIT, 2016). Se conoce sobre diversos factores de repercusión en el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

estrés laboral, donde se ha omitido la relevancia de los recursos psicológicos y las actitudes positivas en el desempeño laboral. La carencia de estas características fundamentales para el desarrollo de estados emocionales favorables, como la motivación, influye negativamente en la capacidad del personal para adaptarse a situaciones de estrés (Salessi, 2022).

Ante una crisis existen múltiples causas y por ello la dificultad para sobrellevarlas. No obstante, es el docente un factor central en el sistema educativo, puesto que está en contacto con los estudiantes, otros docentes, directivos y otros miembros de la comunidad educativa, y en muchos casos la problemática cae en los hombros de los docentes, viéndose afectada su salud mental (UNESCO, 2020). Es por ello, que los docentes cuentan con la obligación de afrontar directamente las posibles crisis a las que se expongan, siendo ellos el lazo entre los estudiantes, la institución y los padres de familia, estas demandas laborales exponen y vulneran sus recursos de intervención ante el estrés laboral.

Se describen y conocen diversos factores influyentes en el estrés laboral, entre ellos el acoso gerencial, la despiadada competencia, la cultura qué hay de competitividad, de la misma forma la presión acrecentada y los novedosos cambios en el manejo de las tecnologías (Colligan & Higgins, 2006, como se cita en Patnaik et al., 2021). Son algunos de los riesgos ante el estrés que corren los trabajadores, con un resalto en la presión ejercida de los supervisores, todo esto frente a un contexto adverso requiere de una adaptación en cortos plazos de los docentes, ejerciendo presión para su pronta adaptación.

Entre algunas investigaciones, se ha demostrado que un alto nivel de estrés en los docentes es causado por la búsqueda de cumplir con estrictos estándares de trabajo, completar una tarea de enseñanza pesada y coordinar todo tipo de relaciones interpersonales (Amalraj et al., 2018, como se cita en Zhang et al., 2019). Asimismo, en el entorno laboral entre los principales estresores encontramos al clima laboral inadecuado, una mala relación con superiores y colaboradores, del mismo modo realizar por un tiempo prolongado las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

responsabilidades laborales sin tomar en cuenta pausas activas. Adicionalmente, se evidencia insatisfacción generalizada respecto a las remuneraciones, particularmente entre aquellos colaboradores con cargas familiares, así como una limitada capacidad de adaptación a nuevas exigencias o entornos laborales (Guillen et al., 2000, como se cita en Cordova, 2024).

De acuerdo con la investigación de Salessi (2022), en el contexto de pandemia las consecuencias fueron perjudiciales, y que, por medio de estudios, se ha visto está como un factor de riesgo, causa del estrés en trabajadores en el contexto acontecido. Por este motivo, inclusive antes de la pandemia, como precisan las investigadoras, las y los docentes se encontraban comprometidos a factores de riesgo que vulneraban su salud mental. Con la presencia de la pandemia, está circunstancia se agravó. Esto mostró un efecto considerablemente más preocupante en el caso de las docentes mujeres (Velásquez, 2023).

Otros factores que surgieron a causa del contexto de pandemia en el riesgo de trabajo son los despidos, viéndose, por ejemplo, en la falta de ingresos, la reducción de personal, la inseguridad de trabajo, induciendo a la intensificación del estrés laboral de los colaboradores (Colligan & Higgins, 2006, como se cita en Patnaik et al., 2021). Se puede hacer un recuento de la diversidad de factores influyentes ante el estrés laboral, que deben de ser considerados, uno a uno, por el bienestar organizacional. El estrés en los docentes conlleva un alto costo para ellos y, cuando se ausentan, también para sus colegios. Ante esta situación, es importante reconocer formas de atenuar los resultados perjudiciales en el lugar de trabajo a causa del estrés, labor inevitable en numerosas ocasiones (Rave et al., 2023).

Una investigación realizada en Perú, con el objetivo de lograr conocer y examinar los niveles de estrés en docentes ocasionados por la pandemia, se observó en los resultados que el estrés en docentes de Europa y Latinoamérica incrementó a comienzo de la pandemia y entre sus factores desencadenantes encontramos la adaptación a las TIC, mayores labores del hogar y temor al contagio; anterior a la pandemia se vio por la cantidad excesiva de tareas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

impuestas y poca organización (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020). Asimismo, una investigación realizada a docentes en Chiclayo, indica que el 52.3% de los encuestados reporta experimentar un nivel moderado de estrés, atribuible a factores como los cambios en la currícula, las demandas de competencias tecnológicas y las presiones de tiempo. En contraste, únicamente el 6.5% de los participantes manifiesta no percibir presión o estrés en su entorno laboral (Llontop, 2015, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017).

De acuerdo con Chiavenato (2017), se explican diversos componentes móviles al estrés ocupacional, donde describe los siguientes: “Sobrecarga de trabajo, presión de tiempo y urgencia, supervisión de poca calidad, clima de incertidumbre política, autoridad inadecuada para delegar responsabilidad, ambigüedad de las funciones, diferencias entre los valores del individuo y los de la organización, cambios en la organización y frustración”. Así cada factor ya sea individual o en sumas de alguno de los otro diversos, van tomando validez en los estudios e investigaciones, donde la población laboral puede hallar y ver se frente a estas distintas situaciones, debiendo ser afrontadas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El Capital Psicológico en el Estrés Laboral

El capital psicológico tiene implicaciones positivas para los colaboradores en una organización, dado que algunas organizaciones emplean programas de bienestar para beneficiar a sus colaboradores. Según De Mott et al. (2023), las organizaciones cuentan con la posibilidad de mitigar los niveles de estrés en sus trabajadores, especialmente de aquellos que son adictos al trabajo, al incorporar el CaPsi en sus programas de bienestar.

Los estudios apoyan que el CaPsi tiene implicaciones positivas para el bienestar ante el estrés laboral. Puesto que, si los docentes adoptarán mayores recursos que aporten a su su capital psicológico positivo, y en general elementos psicológicos positivos como estrategias emocionales en la influencia laboral y satisfacción, servirán al afrontamiento ante pesadas rutinas, las cuales podrían ser parte del estrés generado en los ambientes laborales (Cheung et al., 2011, como se cita en Zhang et al., 2019).

En el mundo laboral los riesgos psicosociales han aumentado su relevancia con los años, iniciando un considerable efecto sobre la calidad de vida, eficacia y absentismo laboral de los colaboradores. La OMS declaró al Burnout entre los factores de riesgo, debido a la capacidad que tiene de impactar en la calidad de vida, el bienestar mental e inclusive vulnerar la vida (Gil-Monte et al., 2005; Saborío & Hidalgo, 2015, como se cita en Bravo & Elizondo, 2022).

En este sentido Vasquez (2021), ante el Burnout, el Capital psicológico se muestra como un factor protector, previene su aparición debido a los recursos positivos que brinda, de igual modo se relaciona positivamente con la Satisfacción laboral, por ello se recomienda realizar intervenciones relacionadas a fomentar el Capital psicológico en los docentes. Inclusive, se indica que el Burnout con los niveles más bajos, se encuentran en profesores que poseen un perfil de Capital Psicológico alto (Ferradás et al., 2019, como se cita en Vasquez, 2021).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Los hallazgos de la investigación realizada por Hazan-Liran & Karni-Vezer (2023), sugieren que el CaPsi independiente de si los profesores enseñan a un grupo determinado o no, es de importancia universal. Es esencial debido a sus componentes, ya que estos gestionan el estrés y la presión de la enseñanza, permitiéndoles enfrentar desafíos, recuperarse del agotamiento y crear un ambiente de aprendizaje positivo. El CaPsi incrementa la sensación de satisfacción laboral en los docentes y si es suficientemente alto, es menos probable que a largo plazo sufran de Burnout (Kun & Gadanecz, 2022).

Igualmente, en otros estudios realizados en África, se expone que los trabajadores con un capital psicológico en niveles más elevados presentaban niveles de burnout menores (Herbert, 2011, como se cita en Gómez-Perdomo et al., 2017). Considerando al burnout como el nivel más alto de estrés en el entorno laboral, siendo causante de múltiples amenazas a sus recursos y bienestar.

Conforme a Luthans, se considera que si las capacidades psicológicas, así como, el capital psicológico positivo, logran ser desarrolladas efectivamente en las personas se disminuiría el riesgo del síndrome de burnout dentro del ámbito laboral habiendo menor probabilidad de experimentar este último (Luthans, 2002, como se cita en Gómez-Perdomo et al., 2017). En la investigación realizada por López-Nuñez (2020), evidencian que al aumentar los niveles de capital psicológico, se observa una disminución significativa del burnout, evidenciando el papel protector de este recurso personal y su efecto positivo en el bienestar laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Hipótesis

Existe correlación inversa significativa entre el capital psicológico positivo y el estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II. MÉTODO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Método

La presente investigación sigue un planteamiento metodológico con un enfoque de estudio cuantitativo, puesto que se adapta a las necesidades de la investigación, y dado su objetivo, sigue un diseño no experimental, a causa de que se investiga desde una perspectiva natural las variables para llevar a cabo su análisis; se realiza en un momento temporal específico, por ende es considerado transversal, cuenta con un alcance correlacional que permite asociar las variables y establecer si existe correlación entre capital psicológico positivo y estrés laboral. (Hernández et al., 2014). Es un estudio de tipo predictivo, en el que su diseño procedente tiene como objetivo sencillamente investigar la existencia de una relación de variables, sea entre dos o más, sin considerar diferencia alguna entre ellas y dado que de ninguna manera se controla las variables extrañas ante la relación funcional, es por ello que es designado como Diseño Correlacional Simple (DCS) (Ato et al., 2013).

Instrumentos

El tipo de técnica que se ha usado fue la encuesta, tomado como medio en la investigación puesto que es un tipo de técnica que, a partir de procedimientos conjuntos, siendo estos estandarizados, recogen los datos de la población tomada, permitiendo explorar las características que se pretenden analizar (Casas et al., 2003).

Capital Psicológico Positivo

La escala de Capital Psicológico (CAPPSI) creada en Argentina por Omar, Salessi y Urteaga (2014); es una escala aplicada como herramienta diagnóstica y de gestión organizacional. Posee cuatro factores definidos como: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. Abarcando 16 ítems, donde los reactivos son contestados en la escala de tipo Likert donde 1 representa ("Nunca") y 5 ("Siempre"), divididos en los cuatro factores ya mencionados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Los ítems están distribuidos en dichos factores del siguiente modo: esperanza descrita en 4 ítems (1, 2, 3 y 4), también, optimismo representado en 3 ítems (5, 6 y 7), autoeficacia que es empleado en 5 ítems (8, 9, 10, 11 y 12), finalmente, resiliencia evaluada por 4 ítems (13, 14, 15 y 16). Los resultados al finalizar la prueba se clasifican como bajo (0 a 25 puntos), inferior al promedio (26 a 50 puntos), superior al promedio (51 a 75 puntos) y superior (76 a 100 puntos). (Omar et al., 2014)

En la investigación realizada por Omar et al. (2014) se estudió la validez exploratoria y confirmatoria. Para examinar la validez de constructo, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio de la escala, dando como resultado que un modelo unifactorial ($\chi 2$ = 1375.72; gl = 380; p = .000; CFI = .97; TLI = .91; RMSEA = .09) presentaba el ajuste más conveniente.

En cuanto a la revisión de la validez realizada por Placido (2020), se tomó en cuenta la estructura, realizaron una exploración por medio de la técnica de exploración AFE, luego se analizó doble vez en un modelo tetrafactorial que demostró el 57% de varianza total del test, y quedó distribuida por 16 reactivos con cargas superiores a .40. Después, en la confirmación, los resultados dieron a conocer que la estructura recomendada en la exploración se ajusta a la medición del capital psicológico (x2 = 22631.40, CMIN/gl = 2.53, RSMEA = .07; CFI = .92; TLI = .89). Por último, se analizó la fiabilidad de la escala, dando como resultado .91 en resiliencia; .95 en optimismo; .89 en autoeficacia; .85 esperanza.

Se hará uso de esta escala validada por Ávalos & Leo (2019), adaptada en Trujillo, dado que se encuentra dentro del mismo contexto nacional, en la cual se tiene demostrada su validez de constructo, por medio de un análisis factorial confirmatorio, incluyendo cargas factoriales de .43 a .65 en autoeficacia, .62 a .76 en esperanza, .54 a .76 en optimismo y .74 a .86 en el factor de resiliencia. De igual modo se tiene su validez factorial exploratoria donde sus factores obtuvieron consecuentemente homogeneidad y equivalencias altas denotando en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

autoeficacia (14.80%), esperanza (12.68%), resiliencia (16.50%), optimismo (15.75%), varianzas compartidas respectivamente.

Así mismo, la confiabilidad que evidenció es por consistencia interna donde proporciona para el modelo Factor General de segundo orden un índice de .86.; constatando su cumplimiento a los estándares psicométricos demandados. Comprende de una fiabilidad marcada del siguiente modo: autoeficacia (.89), esperanza (.85), optimismo (.95), y resiliencia (.91). Con ello la escala muestra su cumplimiento de los criterios psicométricos necesarios (Omar et al., 2014).

Estrés Laboral

La Escala de Estrés Docente ED-6, elaborada por Gutiérrez-Santander et al. (2005) en España el año 2005, con el objetivo de medir el estrés de los docentes. Se puede aplicar de manera colectiva e individual. Cuenta con 77 ítems y comprende 6 dimensiones: Ansiedad (1-19), Depresión (20-29), Creencias desadaptativas (30-41), Presiones (42-51), Desmotivación (52-65) y Mal afrontamiento (66-77). Se aplica una escala del tipo likert desde el 1 al 5. Los 5 niveles en la escala likert son los siguientes: (1) Totalmente de acuerdo, (2) De acuerdo, (3) Indiferente, ni uno ni el otro (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo. La calificación se denomina en base a los percentiles, los inferiores a 20 se consideran un nivel muy bajo, 21 y 40 un nivel bajo, 41 y 60 un nivel normal, de 61 a 80 sería moderado y mayores a 80 un nivel alto.

El ED-6 es una escala que cuenta con propiedades psicométricas aceptables, esta ha sido realizada en varios estudios por medio de los cuales se ha demostrado su validez y fiabilidad. De acuerdo con Gutiérrez-Santander et al. (2005), se ha logrado comprobar el objetivo principal en la escala, puesto que los resultados de la escala muestran garantía de una fiabilidad y validez aceptable para su evaluación. La prueba cuenta con una validez realizada

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

con el método ítems-test, en cuanto al valor de la confiabilidad esta es de 0.937, por ello se puede valorar a la prueba como fiable para su aplicación (Becerra, 2020).

Conforme a Samanamud (2016), se describe una validez de constructo de ítem-test examinado con una buena correlación siendo significativa con (p <.01); de acuerdo con las subescalas constadas y el test en su forma global, se analiza los niveles de discriminación con oscilación de entre (.245 y .765). Así también se presenta la validez congruente de la escala y del inventario de síndrome de Burnout, donde se estima una correlación directa y significativa (p < .01) con escalas de despersonalización y agotamiento emocional.

Por medio del análisis de la prueba se midió el coeficiente alfa de Cronbach, para cada dimensión correspondiente del siguiente modo: Ansiedad 0.8920, Depresión 0.8410, Creencias Desadaptativas con 0.7687, Presiones con 0.7763, Desmotivaciones con 0.8418 y finalmente Mal afrontamiento 0.7398. El coeficiente alfa total de la prueba cuenta con una puntuación general en valor de 0,9442. De manera que se contempla a la prueba en gran medida con tendencia a la unidimensionalidad, dicho de otra manera, mide una exclusiva dimensión, adquiriendo la denominación de estrés como tal o malestar docente (Gutiérrez-Santander et al., 2005).

La escala fue adaptada para la investigación de Parihuamán-Aniceto (2017), con el objetivo de medir el nivel el estrés en docentes del nivel primario y secundario en el distrito de Chulucanas, el instrumento fue validado por validez de contenido mediante juicio de expertos, con una validez buena (.88) y un coeficiente de .93, lo que significa que es confiable para medir el estrés docente. Asimismo, en la investigación realizada por Huaman (2021), para determinar el estrés laboral en docentes de educación básica regular en la provincia de Utcubamba en el Amazonas, obtuvo un Alfa de Cronbach de .95 para la escala general y obtuvo para las dimensiones un coeficiente de .91 y .70, considerado bueno para su aplicación. Del mismo modo, Vasquez Agurto (2021), en su investigación a 158 docentes de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

colegios privados de Piura, obtuvo validez de contenido por juicio de expertos y validez de constructo, .86, con un alfa de Cronbach de .935 y un valor mayor a .7 en cada una de las dimensiones de la escala. En base a los resultados obtenidos podemos concluir que la escala es Fiable y Válida.

Participantes

Población

La población de la presente investigación estuvo compuesta por 451 docentes entre los niveles de inicial, primaria y secundaria de la UGEL en un distrito del departamento de Puno. Considerando diversas instituciones de distintos niveles educativos de la localidad.

Muestra

El tipo de muestreo que siguió el estudio fue de tipo no probabilístico, por conveniencia, dirigido hacia determinadas características de los participantes (Hernández et al., 2014).

La muestra final estuvo compuesta por 221 docentes entre los niveles de inicial, primaria y secundaria de 26 colegios del distrito, el sexo masculino (n=92; 41.6%) y femenino (n=129; 58.4%), de 21 a 65 años de edad (*M*=46.6; *DE*=1.6), el tiempo de servicio osciló entre 1 y 42 años (*M*=17.9; *DE*=11.6); en cuanto al estado civil la mayoría es de estado civil casado (36.7%) y conviviente (30.3%); por otro lado, un 67.4% enseña a un solo grado, un 12.7% a cinco grados y un 10.9% a dos grados; en cuanto a los niveles un 48.2% enseña a primaria, un 31.1% a secundaria y el restante a inicial.

Los criterios de inclusión que se manejaron en la investigación fueron que los participantes sean docentes con un contrato laboral, contando respectivamente con resolución de contrato anual.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Procedimiento

Para poder realizar la recolección de datos, en primer lugar, se realizó la obtención del consentimiento del personal docente para las evaluaciones programadas. De esta manera, se emitieron las solicitudes a las autoridades de cada institución educativa, por medio de estas se procedió a exponer las características de la recolección de datos que se llevaron a cabo, por lo tanto, pudieron determinar una decisión consciente e informada. La solicitud del documento de información fue entregada de manera presencial en las oficinas correspondientes de las instituciones educativas, para su firma y confirmación.

Asimismo, se procedió a enviar de manera personal un consentimiento informado a los participantes, donde se detallaron los alcances de los instrumentos a aplicar y el objetivo, las evaluaciones se realizaron por medio de un formulario digital de Google Forms y de manera presencial, tanto para la aplicación de la Escala de Estrés Laboral en docentes ED-6, así como para la escala de Capital Psicológico (CAPSI).

Después, una vez conseguida la información de las evaluaciones se brindó a los participantes la opción de saber de manera individual los resultados de sus respectivas pruebas. De la misma forma, los resultados totales obtenidos de la muestra sólo serán compartidos al concluir el informe final de la investigación, y esta sea sustentada y aprobada por la universidad.

Consideraciones Éticas

Para la realización de esta investigación, se consideraron las pautas éticas apropiadas para los proyectos planteados de la recolección de datos en función del empleo de instrumentos psicológicos, donde se mantuvo en reserva la identidad de los miembros parte de la investigación, respetando la confidencialidad de los mismos, así mismo se aplicó las evaluaciones únicamente a los miembros que estuvieron de acuerdo con participar, en la aplicación de los instrumentos se consideraron los tiempos establecidos para cada evaluación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Se respetaron los principios éticos como la honestidad y el respeto a los participantes, al momento de presentarse el informe con la totalidad de información obtenida y su respectivo análisis estadístico, exento de modificar ni ocultar parte de esta, centrándonos en el objetivo de brindar información transparente para futuras investigaciones y contribuir con la comunidad científica con los resultados de la presente para la ampliación de la línea de investigación trazada. De igual manera, la presente investigación no perjudica ni beneficia a los participantes.

Por último, se aseguró que la investigación realizada acate los derechos de autoría intelectual, tomando en cuenta la originalidad de los autores considerados en el sistema de citas y referencias aplicadas en las normas APA, de manera honesta y disciplinada.

Análisis de Datos

Respecto al análisis estadístico, se llevó a cabo la digitalización, limpieza y codificación de los datos recabados en una hoja de cálculo de Excel versión 16.0. Posteriormente, se utilizó el software estadístico Jamovi en su versión 2.3.21, que permitió el análisis estadístico.

Se utilizó la estadística acorde a lo requerido por los objetivos, comenzó con el análisis de frecuencias de los datos recolectados de acuerdo con la ficha sociodemográfica. Para las variables numéricas se utilizaron los estadísticos correspondientes. Se analizó la distribución por medio de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. De igual modo, se aplicó la prueba no paramétrica rho de Spearman, con el propósito de comparar el estrés laboral y el capital psicológico en los docentes. Por otro lado, se construyeron las tablas de contingencia y se utilizó la prueba Chi-cuadrado para la comprobación de los objetivos específicos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Resultados

Los resultados se presentan de los objetivos específicos al objetivo general, siendo que en primer lugar se muestran las tablas de frecuencia de los niveles de ambas variables estudiadas; en segundo lugar, se presenta las respectivas tablas de contingencia de los dos constructos con las variables sociodemográficas; y finalmente se muestra la matriz de correlación para las variables.

Tabla 1

Nivel de capital psicológico

Capital Psicológico	n	%
Bajo	2	.9
Inferior al promedio	2	.9
Superior al promedio	179	81.0
Superior	38	17.2
Total	221	100.0

En la Tabla 1 se puede observar que la mayoría de los docentes evaluados presentan un capital psicológico superior al promedio (81.0%); lo cual refiere, que, del total de la muestra evaluada, 179 docentes cuentan con un capital psicológico superior al promedio reflejando poseer los factores: Autoeficacia, Esperanza, Optimismo y Resiliencia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en docentes

Estrés laboral	Ansiedad		Depresión		Creencias desadaptativas		Presiones		Desmotivación		Mal afrontamiento		Total Estrés	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy bajo	2	.9	2	.9	15	6.8	2	.9	0	.0	3	1.4	0	.0
Bajo	3	1.4	3	1.4	19	8.6	17	7.7	1	.5	1	.5	3	1.4
Normal	3	1.4	8	3.6	16	7.2	22	1.0	1	.5	5	2.3	5	2.3
Moderado	14	6.3	5	2.3	77	34.8	31	14.0	16	7.2	5	2.3	7	3.2
Alto	199	9.0	203	91.9	94	42.5	149	67.4	203	91.9	207	93.7	206	93.2
Total	221	100	221	100	221	100	221	100	221	100	221	100	221	100

En la Tabla 2 se puede apreciar que la mayoría de los docentes evaluados presentan un nivel de estrés alto tanto en las dimensiones como en el puntaje total (93.2%). Tanto el factor Depresión como Desmotivación revelan un nivel alto con un 91.9 %, lo que indicaría una intervención desfavorable en la ejecución de sus labores. Por otro lado, la dimensión de mayor nivel de estrés es el factor Mal afrontamiento con un 93.7%, lo que significa mayor limitación ante los contratiempos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 3

Capital psicológico según el sexo

Capital Psicológico	Sexo				X^2	*p*
	Masculino		Femenino			
	n	%	n	%		
Bajo	0	.0	2	1.6	2.73	.436
Inferior al promedio	1	1.1	1	.8		
Superior al promedio	72	78.3	107	82.9		
Superior	19	2.7	19	14.7		
Total	92	100	129	100		

La Tabla 3 permite evidenciar que no existe asociación entre el capital psicológico según el sexo (p>.05); asimismo se puede observar que tanto hombres (78.3%) como mujeres (82.9%) presentan en su mayoría un nivel superior al promedio del capital psicológico. Por lo tanto, no se presentan diferencias entre sexo, masculino y femenino, reflejando poseer sin distinción los factores del capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 4

Capital psicológico según estado civil

Capital Psicológico	Estado Civil										X^2	*p*
	Soltero(a)		Casado(a)		Viudo(a)		Divorciado(a)		Conviviente			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	1.6	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0	8.78	.722
Inferior al promedio	0	.0	2	2.5	0	.0	0	.0	0	.0		
Superior al promedio	49	76.6	66	81.5	4	100	3	6.0	57	85.1		
Superior	14	21.9	12	14.8	0	.0	2	4.0	10	14.9		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		

La Tabla 4 permite apreciar que no existe asociación entre el capital psicológico según el estado civil (p>.05); asimismo se puede observar que en los diferentes estados civiles (soltero(a), casado(a), viudo(a), divorciado(a) y conviviente) existe un mayor porcentaje en superior al promedio. De acuerdo con la asociación realizada, podemos inferir que no existe un nivel bajo ni superior entre estado civil, todos cuentan con un mismo nivel de capital psicológico.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 5

Capital psicológico según años de servicio

Capital Psicológico	Años de servicio								X^2	*p*
	<= 10 años		11 a 20 años		21 a 30 años		31 a más años			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	.0	0	.0	2	3.6	0	.0	7.88	.547
Inferior al promedio	1	1.2	0	.0	1	1.8	0	.0		
Superior al promedio	67	82.7	38	80.9	42	76.4	32	84.2		
Superior	13	16.0	9	19.1	10	18.2	6	15.8		
Total	81	100	47	100	55	100	38	100		

En la Tabla 5 se puede observar que no existe ninguna asociación entre el capital psicológico según los años de servicio ($p>.05$); de igual forma se puede apreciar que los diferentes grupos de años de servicio tienen en su mayoría un nivel superior al promedio de capital psicológico. Es así, que tanto docentes con más años de servicio como los que inician su trayectoria laboral presentan un nivel de capital psicológico semejante (superior al promedio).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 6

Capital psicológico según el número de grados a cargo

Capital Psicológico	N° de grados a cargo												X^2	*p*
	Un grado		Dos grados		Tres grados		Cuatro grados		Cinco grados		Seis grados			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bajo	2	1.3	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	8.68	.893
Inferior al promedio	2	1.3	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Superior al promedio	122	81.9	16	66.7	8	8.0	5	100	23	82.1	5	100		
Superior	23	15.4	8	33.3	2	2.0	0	.0	5	17.9	0	.0		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		

La Tabla 6 permite apreciar que no existe asociación entre el capital psicológico según el número de grados a cargo (p>.05); se observa que los diferentes números de grados a cargo tienen un nivel superior al promedio. Ante lo presentado, podemos inferir que tanto los docentes a cargo desde un grado hasta los de seis grados, cuentan con un capital psicológico positivo de igual nivel (superior al promedio), resaltando una mayor presencia de docentes en aquellos a cargo de un solo grado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 7

Capital psicológico según el grupo de edad

Capital Psicológico	Grupo de edad				X^2	*p*
	20 a 40 años		41 a 60 años			
	n	%	n	%		
Bajo	0	.0	2	1.3	2.55	.467
Inferior al promedio	0	.0	2	1.3		
Superior al promedio	53	79.1	126	81.8		
Superior	14	20.9	24	15.6		
Total	67	100	154	100		

La Tabla 7 permite evidenciar que no existe asociación entre el capital psicológico según el grupo de edad ($p>.05$); asimismo se puede observar que los dos grupos presentan un nivel superior al promedio en capital psicológico en su mayoría. Lo que nos expone que los grupos de edades (20 a 40 y 41 a 60 años) no presentan diferencias en su capital psicológico, en donde se pudiera inferir una igual obtención de esta variable en los docentes, revelando una generalidad de evaluados en un nivel elevado superior al promedio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 8

Estrés laboral en docentes según el sexo

Estrés laboral	Sexo				X^2	*p*
	Masculino		Femenino			
	n	%	n	%		
Total estrés						
Muy bajo	0	.0	0	.0	3.62	.305
Bajo	2	2.2	1	.8		
Normal	3	3.3	2	1.6		
Moderado	1	1.1	6	4.7		
Alto	86	93.5	120	93.0		
Total	92	100	129	100		
Ansiedad						
Muy bajo	0	.0	2	1.6	3.18	.529
Bajo	2	2.2	1	.8		
Normal	2	2.2	1	.8		
Moderado	5	5.4	9	7.0		
Alto	83	90.2	116	89.9		
Total	92	100	129	100		
Depresión						
Muy bajo	2	2.2	0	.0	5.92	.206
Bajo	0	.0	3	2.3		
Normal	4	4.3	4	3.1		
Moderado	3	3.3	2	1.6		
Alto	83	90.2	120	93.0		
Total	92	100	129	100		
Creencias desadaptativas						
Muy bajo	9	9.8	6	4.7	7.44	.115
Bajo	9	9.8	10	7.8		
Normal	10	10.9	6	4.7		
Moderado	32	34.8	45	34.9		
Alto	32	34.8	62	48.1		
Total	92	100	129	100		
Presiones						
Muy bajo	1	1.1	1	.0	1.91	.752
Bajo	7	7.6	10	7.8		
Normal	10	10.9	12	9.3		
Moderado	16	17.4	15	11.6		
Alto	58	63.0	91	70.5		
Total	92	100	129	100		
Desmotivación						
Muy bajo	0	.0	0	.0	2.92	.404
Bajo	1	1.1	0	.0		
Normal	1	1.1	0	.0		
Moderado	6	6.5	10	7.8		
Alto	84	91.3	119	92.2		
Total	92	100	129	100		
Mal afrontamiento						
Muy bajo	1	1.1	2	1.6	5.41	.248
Bajo	1	1.1	0	.0		
Normal	4	4.3	1	.8		
Moderado	3	3.3	2	1.6		
Alto	83	90.2	124	96.1		
Total	92	100	129	100		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La Tabla 8 permite evidenciar que no existe asociación entre el estrés laboral en docentes según el sexo (p>.05); se observa también que hombres (93.5%) y mujeres (93.0%) presentan en mayor porcentaje un nivel alto de estrés. Por lo tanto, no se presentan diferencias entre sexo, masculino y femenino según la asociación de las dimensiones del nivel del estrés laboral en docentes, resaltando una mayor presencia en la dimensión Desmotivación en los docentes del sexo masculino (91.3%) y una mayor presencia en la dimensión de Mal Afrontamiento en los del sexo femenino (96.1%).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 9

Estrés laboral en docentes según estado civil

Estrés laboral	Estado Civil										X^2	*p*
	Soltero(a)		Casado(a)		Viudo(a)		Divorciado(a)		Conviviente			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Total estrés												
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	6.10	.911
Bajo	1	1.6	2	2.5	0	.0	0	.0	0	.0		
Normal	2	3.1	1	1.2	0	.0	0	.0	2	3.0		
Moderado	4	6.3	1	1.2	0	.0	0	.0	2	3.0		
Alto	57	89.1	77	95.1	4	100	5	100	63	94.0		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Ansiedad												
Muy bajo	1	1.6	0	.0	0	.0	0	.0	1	1.5	8.98	.914
Bajo	0	.0	2	2.5	0	.0	0	.0	1	1.5		
Normal	2	3.1	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0		
Moderado	5	7.8	5	6.2	1	25.0	0	.0	3	4.5		
Alto	56	87.5	73	90.1	3	75.0	5	100	62	92.5		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Depresión												
Muy bajo	0	.0	2	2.5	0	.0	0	.0	0	.0	5.26	.994
Bajo	1	1.6	1	1.2	0	.0	0	.0	1	1.5		
Normal	3	4.7	2	2.5	0	.0	0	.0	3	4.5		
Moderado	2	3.1	2	2.5	0	.0	0	.0	1	1.5		
Alto	58	90.6	74	91.4	4	100	5	100	62	92.5		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Creencias desadaptativas												
Muy bajo	4	6.3	5	6.2	0	.0	0	.0	6	9.0	9.26	.903
Bajo	7	10.9	5	6.2	0	.0	1	20.0	6	9.0		
Normal	4	6.3	6	7.4	1	25.0	0	.0	5	7.5		
Moderado	23	35.9	30	37.0	1	25.0	0	.0	23	34.3		
Alto	26	40.6	35	43.2	2	50.0	4	80.0	27	40.3		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Presiones												
Muy bajo	1	1.6	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0	13.39	.644
Bajo	7	10.9	4	4.9	1	25.0	1	20.0	4	6.0		
Normal	9	14.1	6	7.4	0	.0	0	.0	7	10.4		
Moderado	10	15.6	11	13.6	0	.0	2	40.0	8	11.9		
Alto	37	57.8	59	72.8	3	75.0	2	40.0	48	71.6		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Desmotivación												
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	6.04	.914
Bajo	0	.0	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0		
Normal	0	.0	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0		
Moderado	7	10.9	4	4.9	0	.0	0	.0	5	7.5		
Alto	57	89.1	75	92.6	4	100	5	100	62	92.5		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		
Mal afrontamiento												
Muy bajo	0	.0	2	2.5	0	.0	0	.0	1	1.5	14.89	.532
Bajo	0	.0	1	1.2	0	.0	0	.0	0	.0		
Normal	2	3.1	2	2.5	0	.0	0	.0	1	1.5		
Moderado	3	4.7	1	1.2	0	.0	1	20.0	0	.0		
Alto	59	92.2	75	92.6	4	100	4	80.0	65	97.0		
Total	64	100	81	100	4	100	5	100	67	100		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La Tabla 9 permite apreciar que no existe asociación entre el estrés laboral en docentes según el estado civil ($p>.05$); se observa también que los diferentes estados civiles (soltero(a), casado(a), viudo(a), divorciado(a) y conviviente) presentan en mayor porcentaje un nivel alto de estrés. Conforme a la asociación realizada, podemos inferir que no existe un nivel muy bajo ni alto entre estado civil, todos cuentan con un nivel similar de estrés laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 10

Estrés laboral en docentes según los años de servicio

Estrés laboral	Años de servicio								X^2	p	Tau b de Kendall
	<= 10 años		11 a 20 años		21 a 30 años		31 a más años				
	n	%	n	%	n	%	n	%			
Total estrés											
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	9.32	.409	-
Bajo	0	.0	0	.0	2	3.6	1	2.6			
Normal	4	4.9	0	.0	1	1.8	0	.0			
Moderado	3	3.7	1	2.1	2	3.6	1	2.6			
Alto	74	91.4	46	97.9	50	90.9	36	94.7			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Ansiedad											
Muy bajo	0	.0	0	.0	2	3.6	0	.0	22.25	.035*	-.077
Bajo	2	2.5	0	.0	0	.0	1	2.6			
Normal	3	3.7	0	.0	0	.0	0	.0			
Moderado	2	2.5	1	2.1	7	12.7	4	10.5			
Alto	74	91.4	46	97.9	46	83.6	33	86.8			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Depresión											
Muy bajo	0	.0	0	.0	1	1.8	1	2.6	15.24	.228	-
Bajo	1	1.2	0	.0	2	3.6	0	.0			
Normal	4	4.9	2	4.3	2	3.6	0	.0			
Moderado	0	.0	0	.0	3	5.5	2	5.3			
Alto	76	93.8	45	95.7	47	85.5	35	92.1			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Creencias desadaptativas											
Muy bajo	6	7.4	2	4.3	5	9.1	2	5.3	8.82	.718	-
Bajo	5	6.2	4	8.5	5	9.1	5	13.2			
Normal	6	7.4	1	2.1	4	7.3	5	13.2			
Moderado	27	33.3	18	38.3	17	30.9	15	39.5			
Alto	37	45.7	22	46.8	24	43.6	11	28.9			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Presiones											
Muy bajo	0	.0	0	.0	2	3.6	0	.0	13.73	.318	-
Bajo	6	7.4	1	2.1	6	10.9	4	10.5			
Normal	9	11.1	2	4.3	6	10.9	5	13.2			
Moderado	11	13.6	9	19.1	5	9.1	6	15.8			
Alto	55	67.9	35	74.5	36	65.5	23	60.5			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Desmotivación											
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	8.78	.458	-
Bajo	0	.0	0	.0	1	1.8	0	.0			
Normal	0	.0	0	.0	1	1.8	0	.0			
Moderado	7	8.6	1	2.1	4	7.3	4	10.5			
Alto	74	91.4	46	97.9	49	89.1	34	89.5			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			
Mal afrontamiento											
Muy bajo	2	2.5	0	.0	0	.0	1	2.6	14.41	.275	-
Bajo	0	.0	0	.0	1	1.8	0	.0			
Normal	1	1.2	1	2.1	0	.0	3	7.9			
Moderado	2	2.5	2	4.3	1	1.8	0	.0			
Alto	76	93.8	44	93.6	53	96.4	34	89.5			
Total	81	100	47	100	55	100	38	100			

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla 10 se puede observar que no existe ninguna asociación entre el estrés laboral en docentes según los años de servicio (p>.05). Según el análisis desde los recientes docentes contratados y los que cuentan con amplia experiencia se hallan en un nivel alto de estrés laboral.

Resaltando la dimensión Ansiedad con años de servicio, podemos demostrar que dependiendo de la cantidad de años servidos en la institución y en el servicio de docencia, se pueden presentar niveles altos de ansiedad, a menor años de servicio mayor ansiedad (p = .035).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 11

Estrés laboral en docentes según el número de grados a cargo

Estrés laboral	N° de grados al que enseña												X^2	*p*
	Un grado		Dos grados		Tres grados		Cuatro grados		Cinco grados		Seis grados			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Total estrés														
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	9.83	*.83*
Bajo	2	1.3	0	.0	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Normal	3	2.0	1	4.2	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Moderado	6	4.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	1	2.0		
Alto	138	92.6	23	95.8	10	100	5	100	26	92.9	4	8.0		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Ansiedad														
Muy bajo	2	1.3	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	8.42	*.99*
Bajo	3	2.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Normal	1	.7	1	4.2	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Moderado	12	8.1	1	4.2	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Alto	131	87.9	22	91.7	10	100	5	100	26	92.9	5	100		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Depresión														
Muy bajo	1	.7	0	.0	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0	12.11	*.91*
Bajo	3	2.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Normal	4	2.7	1	4.2	1	10.0	0	.0	1	3.6	1	20.0		
Moderado	5	3.4	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Alto	136	91.3	23	95.8	9	90.0	5	100	26	92.9	4	80.0		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Creencias desadaptativas														
Muy bajo	11	7.4	1	4.2	1	10.0	0	.0	1	3.6	1	20.0	22.65	*.31*
Bajo	17	11.4	1	4.2	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Normal	11	7.4	2	8.3	1	10.0	1	20.0	1	3.6	0	.0		
Moderado	59	39.6	6	25.0	4	40.0	1	20.0	7	25.0	0	.0		
Alto	51	34.2	14	58.3	4	40.0	3	60.0	18	64.3	4	80.0		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Presiones														
Muy bajo	1	.7	0	.0	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0	10.19	*.97*
Bajo	13	8.7	2	8.3	1	10.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Normal	17	11.4	1	4.2	2	20.0	0	.0	2	7.1	0	.0		
Moderado	22	14.8	3	12.5	0	.0	1	20.0	4	14.3	1	20.0		
Alto	96	64.4	18	75.0	7	70.0	4	80.0	20	71.4	4	80.0		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Desmotivación														
Muy bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	9.17	*.87*
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Normal	1	.7	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Moderado	12	8.1	2	8.3	0	.0	0	.0	2	7.1	0	.0		
Alto	136	91.3	22	91.7	10	100	5	100	25	89.3	5	100		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		
Mal afrontamiento														
Muy bajo	2	1.3	0	.0	0	.0	1	20.0	0	.0	0	.0	26.53	*.15*
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	1	3.6	0	.0		
Normal	4	2.7	1	4.2	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Moderado	4	2.7	0	.0	1	10.0	0	.0	0	.0	0	.0		
Alto	139	93.3	23	95.8	9	90.0	4	80.0	27	96.4	5	100		
Total	149	100	24	100	10	100	5	100	28	100	5	100		

*Nota. *p<.05*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla 11 se puede evidenciar que no existe asociación entre el estrés laboral en docente según el número de grados a cargo (p>.05); todos los grupos tienen en su mayoría un nivel alto de estrés. Ante lo presentado, podemos inferir que tanto los docentes a cargo únicamente de un grado hasta los de seis grados, cuentan con un estrés laboral de nivel similar (alto), resaltando una mayor presencia de docentes en aquellos a cargo solo de un grado (92.6%) y en la dimensión Mal Afrontamiento (93.3%).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 12

Estrés laboral en docentes según grupo de edad

Estrés laboral	Grupos de edad				X^2	*p*
	20 a 40 años		41 a 60 años			
	n	%	n	%		
Total estrés						
Muy bajo	0	.0	0	.0	1.54	.672
Bajo	0	.0	3	1.9		
Normal	2	3.0	3	1.9		
Moderado	2	3.0	5	3.2		
Alto	63	94.0	143	92.9		
Total	67	100	154	100		
Ansiedad						
Muy bajo	0	.0	2	1.3	1.49	.829
Bajo	1	1.5	2	1.3		
Normal	1	1.5	2	1.3		
Moderado	3	4.5	11	7.1		
Alto	62	92.5	137	89.0		
Total	67	100	154	100		
Depresión						
Muy bajo	0	.0	2	1.3	3.30	.508
Bajo	1	1.5	2	1.3		
Normal	3	4.5	5	3.2		
Moderado	0	.0	5	3.2		
Alto	63	94.0	140	90.9		
Total	67	100	154	100		
Creencias desadaptativas						
Muy bajo	5	7.5	10	6.5	1.78	.776
Bajo	4	6.0	15	9.7		
Normal	4	6.0	12	7.8		
Moderado	22	32.8	55	35.7		
Alto	32	47.8	62	40.3		
Total	67	100	154	100		
Presiones						
Muy bajo	0	.0	2	1.3	2.03	.731
Bajo	4	6.0	13	8.4		
Normal	8	11.9	14	9.1		
Moderado	8	11.9	23	14.9		
Alto	47	70.1	102	66.2		
Total	67	100	154	100		
Desmotivación						
Muy bajo	0	.0	0	.0	1.13	.769
Bajo	0	.0	1	.6		
Normal	0	.0	1	.6		
Moderado	4	6.0	12	7.8		
Alto	63	94.0	140	90.9		
Total	67	100	154	100		
Mal afrontamiento						
Muy bajo	2	3.0	1	.6	4.72	.317
Bajo	0	.0	1	.6		
Normal	1	1.5	4	2.6		
Moderado	3	4.5	2	1.3		
Alto	61	91.0	146	94.8		
Total	67	100	154	100		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La Tabla 12 permite evidenciar que no existe asociación entre el estrés laboral docente según el grupo de edad (p>.05); se observa también que ambos grupos de edades presentan en mayor porcentaje un nivel alto de estrés. Lo que nos expone que los grupos de edades (20 a 40 y 41 a 60 años) no presentan diferencias entre los niveles y dimensiones del estrés docente, pudiendo evidenciar que, si bien ambos grupos de edad presentan en un nivel alto, el grupo de 20 a 40, presenta mayor concentración en el nivel alto.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 13

Matriz de correlación entre el capital psicológico y el estrés laboral en docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Esperanza	—											
2. Optimismo	.527***	—										
3. Autoeficacia	.568***	.513***	—									
4. Resiliencia	.559***	.572***	.592***	—								
5. Total Capital Psicológico	.807***	.739***	.857***	.823***	—							
6. Ansiedad	.218**	.304***	.174**	.178**	.249***	—						
7. Depresión	.242***	.230***	.138*	.185**	.228***	.762***	—					
8. Creencias desadaptativas	.085	.114	.045	.085	.090	.530***	.510***	—				
9. Presiones	.226***	.237***	.178**	.224***	.250***	.647***	.651***	.629***	—			
10. Desmotivación	.291***	.304***	.225***	.238***	.313***	.551***	.604***	.477***	.695***	—		
11. Mal afrontamiento	.233***	.252***	.208**	.257***	.279***	.336***	.413***	.223***	.471***	.537***	—	
12. Total Estrés laboral	.247***	.296***	.193**	.217**	.273***	.869***	.843***	.707***	.848***	.770***	.554***	—

*Nota. *p<.05; **p<.01; ***p<.001*

En la Tabla 13 se presenta la matriz de correlación en base a rho de Spearman entre el Capital psicológico y el Estrés docente, se observa que únicamente la dimensión Creencias Desadaptativas no presenta correlación alguna con las dimensiones ni puntaje total del capital psicológico ($p>.05$); mientras que todas las demás dimensiones junto con el puntaje total de estrés docente se correlaciona de manera positiva y con magnitud débil con las dimensiones y puntaje total del capital psicológico ($p<.05$). De esta manera podemos concluir que casi la totalidad de dimensiones de estrés cuentan con una correlación positiva respecto de la variable capital psicológico, pero se indica a la par que esta es de débil magnitud, lo que nos da a entender que su relación puede o no encontrarse influenciada por factores externos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Discusión

La investigación tuvo el objetivo principal de determinar la relación entre el capital psicológico positivo y el estrés laboral en docentes de la UGEL en un distrito del departamento de Puno. Los resultados muestran que no existe una correlación inversa, se observa que únicamente la dimensión Creencias Desadaptativas no presenta correlación alguna con las dimensiones ni puntaje total del capital psicológico (p>.05); mientras que todas las demás dimensiones junto con el puntaje total de estrés se correlacionan de manera positiva y con magnitud débil con las dimensiones y puntaje total del capital psicológico (p<.05). Los valores obtenidos de Creencias Desadaptativas no se correlacionan con los del CaPsi, lo que de acuerdo con Gutiérrez-Santander et al. (2005), son un conjunto de presunciones relacionadas a la enseñanza, ante ello el CaPsi actúa como un factor protector contra estos pensamientos con la autoeficacia, una visión positiva del futuro (esperanza y optimismo) y la resiliencia que permite reinterpretar las dificultades como oportunidades de aprendizaje. Lo hallado es diferente a la investigación de Mesurado & Laudadío (2019), puesto que, las dimensiones del capital psicológico en particular optimismo y esperanza, junto con el compromiso laboral (específicamente en términos de vigor y dedicación), actúan como factores protectores frente al desarrollo del estrés crónico laboral en docentes universitarios, inhibiendo su aparición. De la misma manera Chen (2020), en su investigación nos muestra cómo el capital psicológico presenta una relación inversamente proporcional con el grado de agotamiento laboral entre los trabajadores de educación especial. Se establece que, manteniéndose constante el nivel de estrés laboral, un aumento en el capital psicológico se traduce en una disminución del agotamiento laboral. Por otra parte, se evidencia que el estrés laboral presenta una correlación positiva con el agotamiento laboral; es decir, bajo condiciones de capital psicológico equiparables, un incremento en el estrés laboral resulta en un aumento del agotamiento en estos trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En los hallazgos de Zambrano-Chumo & Guevara (2024), donde al optimizar aspectos como elementos del capital psicológico (esperanza, resiliencia y optimismo), mejoraría en los trabajadores su bienestar, reduciendo factores como el burnout. Moncada (2024), en su estudio evidencia consecuentemente una asociación del capital psicológico con mayor nivel a uno inferior en niveles de burnout, demostrando correlación inversa entre ambas variables. De igual modo, en el estudio de Gomez-Perdomo et al. (2017), revelan la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el estrés laboral crónico, asi mismo menciona que, aunque el CaPsi se asocie con un perfil psicológico caracterizado por una mayor capacidad de adaptación al estrés, es fundamental considerar el contexto laboral en el que se desenvuelven los individuos. En entornos laborales adversos, la resiliencia, si bien es un recurso valioso, puede llevar a los individuos a prolongar su exposición a situaciones estresantes, lo que, a largo plazo, puede incrementar el riesgo de desarrollar trastornos relacionados con el estrés. Apoyado en los principios de la psicología positiva, el marco teórico del capital psicológico propone que los individuos que poseen mayores niveles de estos recursos psicológicos positivos están mejor preparados para afrontar los retos, adaptarse a situaciones de estrés y mantener una visión optimista ((Luthans et al., 2007; Newman et al., 2014; Luthans & Youssef-Morgan, 2017, como se cita en Liu & Du, 2024).

Se podría sugerir también que los efectos del estrés laboral sobrepasan los recursos del capital psicológico, o que existen otros factores contextuales que afectan la percepción de estrés. En el modelo de demandas y recursos laborales, los recursos personales, como el capital psicológico, se ven influenciados por las demandas del entorno. En contextos muy demandantes, el capital psicológico podría no ser suficiente para mitigar el estrés, y por ello, podría reflejarse una correlación positiva, donde a mayor capital psicológico también se perciben más demandas o estresores (PUCP, 2021). Otra posibilidad es que los docentes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

estén experimentando un agotamiento psicológico debido a la exposición continua a altos niveles de estrés, lo cual podría llevar a que, incluso aquellos con alto capital psicológico, perciban niveles elevados de estrés. Los docentes pueden haber desarrollado mayor esperanza o autoeficacia para hacer frente a las dificultades, en lugar de que estos factores los protejan directamente del estrés.

La investigación además tuvo como uno de sus objetivos específicos describir el nivel del Capital Psicológico Positivo en los docentes. Sobre esto el análisis indicó que un 81.0% de la muestra, presenta un capital psicológico superior al promedio. Los resultados coinciden con las investigaciones a trabajadores en contextos laborales semejantes realizadas por Nogueira & Oliveira (2022) y De Mott et al. (2023), en las cuales su objetivo buscaba revelar el impacto del capital psicológico, y el vínculo positivo del capital psicológico con los recursos psicológicos positivos, respectivamente, en ambos se obtuvieron niveles de entre moderado y alto, correlativos en las dimensiones del CaPsi (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza). En el ámbito educativo según el análisis llevado a cabo por Estrada-Araoz et al. (2023), mostró que la mayor parte de los docentes cuentan con una autopercepción del capital psicológico en un nivel alto, lo que nos indicaría que los educadores cuentan con los recursos personales que caracterizan al capital psicológico, el cual desarrolla formas de manejo y afrontamiento en los desafíos laborales. Semejante a los resultados descritos en Salessi (2020), donde presenta los niveles del capital psicológico relativamente altos; así también vinculados a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por consiguiente, encontramos un desarrollo positivo en los docentes y trabajadores respecto del capital psicológico, lo que generaría habilidades y mejor manejo ante las dificultades, haciendo frente a adversidades en el ámbito laboral.

En cuanto al estrés laboral la mayoría de los docentes presentan un nivel alto en 93.2% y el 3.2% un nivel moderado de estrés, la dimensión de mayor estrés fue la de Mal

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

afrontamiento, estos resultados son diferentes a los de Aliaga (2022), quien menciona que la mayor parte mostraron un nivel moderado de estrés 71,8%, igual en estrés por mal afrontamiento de los docentes en un nivel moderado a alto 38,5% y en su mayoría el 2,6% tuvieron un nivel bajo. De igual modo, lo reportado por Parihuaman-Aniceto (2017), en su estudio realizado a docentes obtuvo resultados en estrés de un puntaje de 4,14% obteniendo así un nivel bajo, siendo la dimensión más significativa ante el estrés la de Desmotivación. Por el contrario, Clavijo (2021), encontró un nivel de estrés laboral alto del 100% en el total de su muestra de 40 docentes, así mismo en cuanto al estrés laboral según las dimensiones sus resultados fueron todos altos, a excepción de la dimensión Mal afrontamiento, con un nivel normal. Así mismo, estudios realizados por Huaman (2021) y Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche (2020), obtuvieron niveles altos de estrés laboral en los docentes de diversos niveles educativos, de un 40% y el 90% de docentes del estudio respectivamente. Aunque los niveles de depresión entre docentes no son los más altos, es crucial reconocer que el estrés laboral puede desencadenar síntomas depresivos en esta población. Un estudio realizado con profesores universitarios en China encontró una correlación directa entre el estrés en el entorno laboral y el desarrollo de síntomas depresivos, identificando al estrés como un factor de riesgo significativo para la salud mental de los profesores. (Shen et al., 2014, como se cita en Mendes et al., 2020). Solano (2022), obtuvo que el 36% de la muestra evaluada presentó niveles altos de estrés laboral y su dimensión de mayor nivel fue Ansiedad, sucedido por Depresión docente, dejando en evidencia lo fundamental que es en los centros educativos el enfoque de atención oportuna y adecuada ante situaciones que afectan a los docentes, sobre el desgaste mental y emocional. Las extenuantes actividades laborales, constituyen cargas invisibles en la labor docente. Sin embargo, estos factores, a largo plazo, contribuyen significativamente al deterioro de la salud mental de los profesores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sobre el siguiente objetivo de analizar el capital psicológico positivo según edad, sexo, estado civil, años de servicio y numero de grados a cargo en docentes. Se concluyó lo siguiente:

Conforme al análisis de asociación entre capital psicológico según edad, se observa que no existe asociación con los grupos de edades (p>.05); de este modo según el análisis sobre los dos grupos de edades tomados de 20 a 40 y 41 a 60 años, en su mayoría se presentan con un nivel superior al promedio en capital psicológico. De igual forma se describe en Salessi (2020), estudio en el cual conforme a sus estadísticos no se halló significancia respecto de sus grupos de edades; señalando que no existiría diferencias conforme a los rangos de edad de los docentes; en consonancia a este, en un estudio diferente los resultados evidencian que no se encuentran diferencias en el ámbito de edad respecto del capital psicológico (Du Plessis et al., 2014, como se cita en Bayona & Guevara, 2019). Lo que nos da a entender que sin diferencia de edad los docentes pueden desarrollar un buen capital psicológico, por otra parte, según el estudio realizado por Nogueira & Oliveira (2022), el ámbito de edad tendría que considerarse en mayores estudios empíricos, para poder ver mayores análisis sobre su relación con esta variable.

Así mismo, se evidencio que entre el capital psicológico según el sexo no existe asociación, gran parte de hombres (78.3%) y mujeres (82.9%) evidencian un nivel superior al promedio en capital psicológico. Estos resultados concuerdan con los de Gutierrez (2021), donde un 35.2% de hombres y 27.3% de mujeres presentan un nivel de CaPsi alto, sobreentendido que son colaboradores con confianza en su desempeño, perseverantes con sus objetivos laborales y propios, creativos ante la problemática y capaces de buscar oportunidades de mejorar y sobreponerse ante la adversidad. Sin embargo, en otro estudio con relación al sexo, se evidencio diferencias en su desarrollo del capital psicológico, donde

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

los hombres poseían predominancia de emociones y estado mental positivo respecto a su contexto laboral en comparación al sexo femenino (Nogueira & Oliveira, 2022).

Referente al estado civil, no existe una asociación con el capital psicológico($p>.05$); de este modo se puede observar que en los estados civiles (soltero(a), casado(a), viudo(a), divorciado(a) y conviviente) su mayor porcentaje se ubica en un nivel superior al promedio. No se hallan fuentes documentadas respecto de los diversos estados civiles en relación al capital psicológico, no obstante, es importante tomar lo en consideración; donde se puede apreciar a futuro mayores revelaciones. Sin embargo hasta la época actual hemos visto diferentes estudios del bienestar psicológico como el realizado por Soulsby & Bennett (2015), donde con una población de 135 hombres y 375 mujeres, demostró en su análisis resultados que evidencian al estado civil en relación con el apoyo social como moderador significativo hacia el bienestar psicológico; así se enfatiza que es importante el apoyo social percibido por las personas, viendo así que el estar integrado en una relación o percibir la red de apoyo fomenta un bienestar psicológico en la persona, lo que a su vez ila al CaPsi en su desarrollo. Ya que se ha visto al capital psicológico como variable predictiva hacia el bienestar psicológico (Gamarra, 2015).

Respecto al número de grados a cargo no se contempla relación de diferencia, entre los diversos, así mismo se observa que los diferentes grados a cargo tienen un nivel superior al promedio. En un estudio llevado a cabo en México por Pedraza (2020), sobre el capital humano en instituciones universitarias, se analizaron aspectos fundamentales del CaPsi, tales como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes que asumen múltiples roles. Los resultados revelaron que aquellos profesores que ejercen la multidocencia en contextos de alta demanda muestran una relación positiva entre su CaPsi y su rendimiento académico. No obstante, esta relación se muestra vulnerable a variaciones en el ambiente laboral y al incremento en la carga de trabajo, lo cual sugiere que el impacto de la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

multidocencia puede ser tanto beneficioso como desfavorable, dependiendo de los recursos psicológicos y organizacionales disponibles. El CaPsi desempeña un papel crucial en la capacidad de los docentes para enfrentar los desafíos de la multidocencia. Fortalecer el CaPsi podría ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño en contextos educativos donde la multidocencia es común.

Así en el análisis de asociación entre capital psicológico de acuerdo con los años de servicio, se observa en los diferentes grupos un nivel superior al promedio de capital psicológico. De acuerdo con Nogueira & Oliveira (2022), nos mencionan en su investigación que los trabajadores que cuentan con mayor experiencia laboral pueden manejar más óptimamente circunstancias de estrés, lo que puede suponer que estos pudieran haberse desenvuelto positivos a capacidades como el capital psicológico, lo que entonces, nos estaría sugiriendo que los profesionales con mayor antigüedad y experiencia tienden a desarrollar estrategias más eficaces para enfrentar situaciones de estrés. Igualmente, en la investigación hecha por Salessi (2022), se evidenciaba que las personas que poseían una antigüedad mayor a los diez años contaban con un nivel superior de compromiso efectivo a su organización, sumada su satisfacción laboral, en comparación a los que tenían una menor experiencia de trabajo.

Sobre el siguiente objetivo de analizar el estrés laboral y edad, no existe asociación (p>.05); se observa que hombres y mujeres presentan en mayor porcentaje un nivel alto de estrés. Lo que nos expone que los grupos de edades (20 a 40 y 41 a 60 años) no presentan diferencias entre los niveles y dimensiones del estrés docente. En su estudio Acharya et al. (2020), encontraron una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de estrés laboral entre docentes, atribuible tanto a la edad como al sexo, observando un mayor nivel de estrés en la población más joven y femenina. De igual manera, en el estudio de Yang et al. (2020), concluye que el estrés laboral es más alto en docentes jóvenes y de sexo femenino, en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

comparación con sus colegas de mayor edad y del sexo masculino. Lo hallado es diferente a lo reportado en el estudio de Pinto (2018), quien identificó que los docentes mayores de 40 años experimentan altos niveles de Presiones, a causa de la rutina y las demandas a las que están expuestos, lo cual constituye un factor de alteración. Y por su parte Vargas (2021), refiere que los profesores de edades entre 25 a 45 años presentan mayores presiones que los profesores de 46 a 64 años. Así, Gómez Dávalos & Rodríguez Fernández (2020) señalan que los docentes en edades tempranas experimentan presión al asumir la responsabilidad de formar estudiantes, al garantizar el cumplimiento de normas y actividades bajo su supervisión. De este modo, se explicó que los docentes de mayor edad han desarrollado recursos efectivos para enfrentar situaciones de estrés en la enseñanza. Sugieren que los docentes jóvenes presentan niveles más elevados de agotamiento emocional (burnout), atribuibles a las expectativas poco realistas sobre la profesión y, posiblemente, a la falta de experiencia para manejar las demandas laborales. De este modo, los profesionales con más tiempo y experiencia tienden a desarrollar estrategias más adecuadas para gestionar situaciones estresantes (Borges & Lauxen, 2016; Carlotto, 2010, como se cita en Nogueira & Oliveira, 2022).

Se encontró que no existe asociación entre el estrés docente según el sexo (p>.05); presentando un nivel alto de estrés, entendiendo que si la persona es mujer o varón no influenciara en los niveles de estrés, de igual modo las dimensiones más significativas fueron de desmotivación en el sexo masculino (91.3%) y mal afrontamiento en el sexo femenino (96.1%). Esto concuerda con el estudio de Palacios-Jiménez & Rivera-Muñoz (2020), donde se determinó que las características personales como sexo y edad no están asociadas al estrés docente, lo que es discordante a estudios donde un factor de estrés en el colaborador era el aumento de edad. Parihuamán-Aniceto (2017), evidenció que los niveles de estrés docente en varones son menores que el nivel estrés en las mujeres. Por otro lado, Vargas (2021),

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

descubrió diferencias significativas, donde los hombres presentaban mayores creencias desadaptativas que las mujeres, dando a conocer que los docentes varones tienen un grado de desacuerdo en cuanto al nivel salarial, el reconocimiento recibido y que los padres de familia asumen parcialmente la responsabilidad de la educación de sus hijos. Estos resultados, se contraponen con Velasquez (2023), en su estudio longitudinal con docentes en época de pandemia, menciona que entre las afectaciones de hombres y mujeres es considerablemente mayor en las mujeres docentes, en el año 2020, el 65% de las docentes mujeres declararon haber experimentado estrés, mientras que, en los hombres, el porcentaje fue del 52%. Esto se repitió en el año 2021, con un 59% en el caso de las mujeres a diferencia de sus colegas varones con un 45%. Ante ello Huaman (2021), menciona que, si bien ambos sexos presentan estrés, es el femenino quien obtuvo más porcentaje en alto y moderado, siendo un posible motivo que ellas deban cumplir con jornadas dobles e incluso triples, ocasionando una sobrecarga laboral al tener que responder tanto a demandas familiares como las profesionales, afectando así su equilibrio emocional y físico (Chávez & Martínez, 2012; Segura, 2015 como se cita en Huaman, 2021).

Respecto al objetivo de asociación entre estrés laboral y estado civil, se demostró que no existe asociación y se observa también que entre los diversos estados civiles se presenta un nivel alto de estrés. En un estudio en Utcubamba, los docentes solteros presentaron un mayor porcentaje de estrés en los niveles alto y moderado, de igual manera refiere que la ausencia de redes de apoyo emocional incrementa la susceptibilidad al estrés en individuos sin pareja, como es el caso de los docentes solteros. Asimismo, sostiene que la falta de socialización puede convertirse en un factor desencadenante del estrés, en contraste con aquellos que tienen responsabilidades familiares (Huaman, 2021). De igual modo Pinto (2018), indica que los docentes viudos tienen niveles más elevados de estrés, seguidos por los casados y divorciados, lo que puede atribuirse a circunstancias familiares particulares que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

enfrentan dichos individuos. Ante ello Vargas (2021), encontró que si existe una significancia en los profesores que no viven juntos, ellos presentan mayores creencias desadaptativas mostrando que tienen un nivel bajo de aceptación, con un desempeño diferente a los que viven juntos. Así mismo Estremera (2020), menciona que los profesores con relaciones de pareja estables tienen una menor probabilidad de tener estrés, debido a su estabilidad emocional.

Al realizar la asociación entre estrés docente y años de servicio se pudo observar que no existe ninguna asociación entre estos, salvo por el nivel de ansiedad con años de servicio, específicamente entre 11 a 20 años y los inferiores a 10 años, demostrando así, que dependiendo de la cantidad de años servidos en la institución y servicio docente, pueden presentar niveles altos de ansiedad. Lo hallado difiere con un estudio de donde se reveló que los profesores con más de 30 a 49 años de servicio son los que presentan mayor ansiedad, seguidos por los de menos de 15 años, un factor que podría explicar esta tendencia es la llegada a etapas de la vida en las que las expectativas profesionales se evalúan, a menudo influenciadas por factores sociales y familiares (Novoa, 2016, como se cita en Parihuamán-Aniceto, 2017). Dichos resultados coinciden con los hallados en los profesores de Piura, debido a que existe mayor presencia de estrés por ansiedad en aquellos que tienen más de 27 años de servicio, en contraste con los que presentan experiencia menor de 10 años (Parihuamán-Aniceto, 2017). En consonancia, Vargas (2021), menciona que de 1 a 14 años de servicio presentan mayor depresión, presiones, desmotivación y creencias desadaptativas, que los profesores de 15 a 35 años, mostrando que al realizar sus funciones podrían presentar cambios en su estado de ánimo, perjudicando su desempeño. De igual modo Parihuamán-Aniceto (2017), expresa que los profesores con pocos años de servicio muestran manifestaciones como tristeza, pesimismo, poca energía y a largo plazo podría agravarse a depresión. Respaldado por otro estudio, se expone que los pocos años de experiencia, son un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

inconveniente para continuar ante logros y fracasos, experimentan pensamientos debilitantes para continuar con su labor y sin expectativas del futuro (Sanchez, 2018, como se cita en Vargas, 2021). En contraste Vargas (2021), refiere que los profesores que cuentan con mayores años de experiencia como educadores, cuentan con un mejor manejo de sus emociones y con ello adaptándose a la carga laboral.

Por otro lado, se evidencia que no existe asociación entre estrés docente según el número de grados a cargo, de igual modo, en su mayoría todos los grupos tienen un nivel alto de estrés, resaltando una mayor presencia en aquellos a cargo solo de un grado (92.6%), considerando que en el nivel inicial y primario es un solo docente por salón a diferencia del nivel secundario. Algunas evidencias sugieren que las variaciones individuales en el riesgo de experimentar estrés crónico laboral están asociadas al género, a la cantidad de años de experiencia en la docencia y los niveles educativos que se enseñan (Brewer & Shapard, 2004; Klassen & Chiu, 2010, como se cita en Pyhältö et al., 2021). Si bien las investigaciones realizadas no enfatizan la enseñanza multigrado, si se hace distinción entre los niveles primario y secundario. Ante ello Parihuamán-Aniceto (2017), en su investigación con el objetivo de medir el estrés docente mostró que los profesores del nivel secundario puntúan un promedio mayor de estrés laboral que aquellos profesores del nivel primario. Entre los niveles de estrés docente, el más elevado fue el de primaria en comparación con los de secundaria. Esta diferencia se debe principalmente a factores como la planificación de lecciones, la responsabilidad sobre el rendimiento estudiantil, la gestión de aula y la disciplina, el rol de supervisión, y el desarrollo y seguimiento de actividades extracurriculares. Además, los docentes enfrentan desafíos adicionales derivados de problemas interpersonales y familiares, como las relaciones de pareja y familiares (Hasan & Azad, 2014, como se cita en Mendes et al., 2020).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Conclusiones

Primera: Al relacionar las variables Capital psicológico positivo y Estrés laboral en docentes, se puede evidenciar una correlación positiva y con magnitud débil; mientras que de manera puntual solo la dimensión de Creencias Desadaptativas no muestra ninguna correlación.

Segunda: Los docentes de los tres niveles educativos (inicial, primaria y secundaria) mostraron, en su mayoría, niveles de capital psicológico positivo superiores al promedio del total de la muestra evaluada.

Tercera: En cuanto a las dimensiones y niveles del estrés laboral en los docentes, se aprecia a la mayor parte de la muestra y a todas sus dimensiones (ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento) en un mismo nivel alto de estrés.

Cuarta: Se halla que no existe asociación estadística significativa en los niveles de capital psicológico positivo según la edad, el sexo, el estado civil, los años de servicio, el número de grados a cargo; en los cuales gran parte de la muestra obtuvo un nivel superior al promedio.

Quinta: No existe asociación estadística en el análisis del nivel de estrés laboral según edad, sexo, estado civil, años de servicio y número de grados a cargo en la muestra evaluada, se evidencio que no existe diferencia estadística significativa; conjuntamente estas presentan un nivel alto de estrés.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Sugerencias

Primera: Se recomienda a los investigadores interesados en realizar una investigación sobre el estrés laboral docente considerar nuestras dimensiones de mayores puntajes de estrés laboral (depresión, desmotivación y mal afrontamiento), con el fin de evaluar el nivel de influencia o conexión entre ellas, o, en su caso, verificar hipótesis comparativas.

Segunda: Se recomienda realizar un estudio considerando un diseño de estudio longitudinal debido a los cambios presentes en el contexto del desarrollo de los docentes y los múltiples factores intervinientes a lo largo de su profesión.

Tercera: Se recomienda instaurar una secuencia de medidas preventivas para intervenir ante los riesgos psicosociales del personal docente, realizar talleres para reducir los niveles de estrés, teniendo en cuenta que presentaron niveles altos en las dimensiones de estrés por depresión, ansiedad, creencias desadaptativas, presiones y desmotivación; así mismo brindar intervenciones psicológicas.

Cuarta: Se propone a los directivos de las diversas instituciones educativas, brindar iniciativas para preservar el bienestar psicológico de su plantel docente, e impulsar las capacidades halladas de los mismos, como lo es el capital psicológico. Esto con la incorporación de talleres y programas, de promoción de factores positivos (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia), para el mayor y constante desarrollo del docente, observando el nivel demostrado de la población.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Limitaciones

Primera: Una de las limitaciones en la aplicación de la evaluación, fue el número de ítems del instrumento dirigido hacia el estrés laboral, puesto que la muestra de docentes participantes daba a conocer que llegaba a ser tedioso contestar la cantidad de preguntas que presenta el cuestionario.

Segunda: Los instrumentos empleados para la recolección de datos se brindaron por dos medios, de forma presencial y virtual, como formularios, convirtiendo el proceso muy impersonal teniendo un proceso diferente, en lo que se pudiera generar una divergencia en los reactivos como dificultad del uso de las TIC en parte de la población o la deseabilidad social al ser una prueba sobre su entorno de trabajo.

Tercera: La cantidad de la población, la distancia entre cada institución, la disposición de tiempo limitada de los participantes propició que la aplicación de los instrumentos no se realizará de manera personalizada, posiblemente con un mayor grado de contacto directo e individualizado se habría brindado un tiempo sensato para la aclaración de dudas.

Cuarta: La ausencia de un instrumento validado para población rural limita generalizar los resultados y su aplicabilidad al contexto rural específico.

Quinta: Aun cuando la muestra fue de 221 docentes, considerando a todas las instituciones de los diferentes niveles (inicial, primaria y secundaria) de una provincia, es justificado que los resultados obtenidos no puedan ser generalizados a nuestra realidad nacional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Referencias

Acharya, S., Sharma, S. & Bhatta, J. (2020). An online survey of factors associated with self-perceived stress during the initial stage of the COVID-19 outbreak in Nepal. *Ethiopian Journal of Health Development*, 34(2), 84-89.

Aliaga, M. (2022) *El estrés en docentes del nivel secundario de una institución educativa pública del distrito de Belén de la ciudad de Iquitos - 2022* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Científica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.14503/2034

Ataucusi, R. & Solis, L. (2022). *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103872

Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059. http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Avalos, R. & Leo, J. (2019) *Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37457

Bakker, A., Xanthopoulou, D. & Demerouti, E. (2022). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology, 72*(1), 389-410. https://doi.org/10.1111/apps.12382

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, 49-64. https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. https://acortar.link/uWv9OP

Borst, R. T. & Blom, R. (2022). Stressed out public servants? Testing the stress appraisal of psychological and emotional stressors on stress reactions through psychological capital. *International Jo*urnal of Public Sector Management, *35*(2), 113-132. https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0030

Bravo, J. & Elizondo, M. (2022) Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación las Américas*, 12(1). https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.196

Bruges, D., Lopez, D. & Socarras, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(25).

Calle-Condori, M., Piñones-Olivares, D, Zarate-Vilca, M. & Jorquera-Gutierrez, R. (2022) Fortaleza mental y capital psicológico positivo como predictores del estrés percibido en funcionarios públicos chilenos. *Revista Sul Americana de Psicología*, 10(1), 119-140. https://doi.org/10.29344/2318650X.1.3051

Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S. V., Auditore, R., Ledda, C., Rapisarda, V. & Santisi, G. (2022). Health Occupation and Job Satisfaction: The Impact of Psychological Capital in the Management of Clinical Psychological Stressors of Healthcare Workers in the COVID 19 Era. *International Journal of Environmental*, 19(10), 6134. https://doi.org/10.3390/ijerph19106134

Casas, J., Repullo, J. R. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cassaretto, M., Martinez, P., Tavera, M. & Salim, A. (2024). Salud en trabajadores de una universidad peruana: el rol de variables personales, compromiso y burnout. *Revista de Psicología*, 42(1), 141-173. 607. https://doi.org/10.18800/psico.202401.006

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018). El gran impulso ambiental en América Latina y el Caribe: Recomendaciones de política para una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5a4765e3-47c5-4ed2-bf2d-273af7927e4f/content

Cordova Jibaja, K. (2024). Estrés Laboral y su Relación con la Motivación Laboral en una Organización Privada [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/28938

Chávez, R. (19 de abril de 2021). Aulas vacías: el desolador impacto de la pandemia en el aprendizaje en Perú. *Ojo Público.* Recuperado de https://ojo-publico.com/2644/eldesolador-impacto-de-la-pandemia-en-el-aprendizaje

Chen, J. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 1325–1331. https://doi.org/10.24205/03276716.2020.191

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Clavijo, Y. (2021). *Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2491

Cuadra-Peralta, A., Sjöberg. O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. & Mally, I. (2018). Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De Mott, B., Aziz, S., Wuensch, K. & Dolbier, C. (2023). Labor of love, or love of labor? Psychological capital's mitigating role in the relationship between workaholism and work stress. *Work*, 74(1), 341-352. https://doi.org/10.3233/wor-210467

Di Maggio, I., Ginevra, M. C. & Nota, L. (2021). The role of psychological capital in human service professionals' work experiences. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 11(3), 639–648. https://doi.org/10.3390/ejihpe11030046

Estrada-Araoz, E. G., Gallegos-Ramos, N. A., Paredes-Valverde, Y. & Quispe-Herrera, R. (2023). Relationship between workload and psychological capital in a sample of Peruvian basic education teachers. *Salud Ciencia y Tecnología*, 3, 864. https://doi.org/10.56294/saludcyt2023864

Estremera, A. (2020). *Influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist* [Tesis para optar por Doctorado, Universidad de las Illes Balears España]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=214806

Ferradás, M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. & Rodríguez, S. (2019) Teacher profiles of Psychological Capital and their relationship with Burnout. *Sustainability*, 11 (18), 5096. https://doi.org/10.3390/su11185096

Gamarra, O. (2015). *Capital psicológico, bienestar psicológico, rendimiento laboral objetivo de los vendedores: Relaciones y efecto del entrenamiento en Capital Psicológico* [Tesis de Doctorado, Universidad de Palermo]. https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1723/Gamarra_Olivia_Tesis_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez Dávalos, N. & Rodríguez Fernández, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, fenob una: filial Coronel Oviedo. *Academic Disclosure*, 1(1), 216–234.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuita, 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), 71-75. http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002

Gutiérrez, R. (2021). *Capital psicológico en trabajadores de una Clínica De Lima Metropolitana.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5537

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. & Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*, 11(1), 47-61.

Hazan-Liran, B. & Karni-Vizer, N. (2023). Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education. *European Journal of Special Needs Education*, 39(3), 337–351. https://doi.org/10.1080/08856257.2023.2215009

Hernández Sampieri, R., Fernandez, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. Mc Graw Hill- educación. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Huaman, K. (2021). *Estrés en docentes de educación básica regular, pertenecientes a una red de la provincia de Utcubamba, Amazonas 2020* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3802

Khalid, A., Pan, C., Li, P., Wang, W. & Ghaffari A.S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Capital as a Mediator. *Frontiers Public Health*, 7. https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410

Kun, A. & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues, 41(1), 185-199.* https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Kwon, S. & Gang, M. (2021). Influences of job stress and positive psychological capital on turnover intention among novice nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(3), 159-168. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2021.27.3.159

Liu, D. & Du, R. (2024) Psychological capital, mindfulness, and teacher burnout: insights from Chinese EFL educators through structural equation modeling. *Front. Psychol*, 15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1351912

López-Nuñez, M., Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E. & Aparicio, M. (2020). Psychological Capital, Workload, and Burnout: What 's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. *Sustainability*, 12(19), 8124. https://doi.org/10.3390/su12198124

Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational* Behavior, 4(1), 339-366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2). 301- 321. https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321

Máynez-Guaderrama, A. Vargas-Salgado, M. & Gómez-Bull, K. (2023). Liderazgo de servicio: efecto en la satisfacción laboral y el capital psicológico en la industria de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

manufactura mexicana. *Cuadernos de administración*, 36. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.lsesl

Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I. & Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242. https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201

Mesurado, B. & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el Burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327

Moncada, R. G. (2024, 10 mayo). *El capital psicológico es un factor clave en el manejo del agotamiento (burnout) y de la continuidad laboral entre los profesionales del sector salud - Centrum Think - La plataforma de investigación de Centrum PUCP*. Centrum Think - la Plataforma de Investigación de Centrum PUCP. https://centrumthink.pucp.edu.pe/articulosdedivulgacioncientifica/el-capital-psicologico-es-un-factor-clave-en-el-manejo-del-agotamiento-burnout-y-de-la-continuidad-laboral-entre-los-profesionales-del-sector-salud/

Nogueira, A. P. S. & Oliveira, Á. de F. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia Ciência e Profissão*, 42. https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418

OIT (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

Omar, A., Salessi, S. & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la Escala CAPPSI para medir Capital Psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada*. https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ortega, A. & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Àgora de Salut,* 3(30), 285-293. http://doi.org/10.6035/AgoraSalut.2016.3.30

Palacios-Jiménez, A. & Rivera-Muñoz, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *ÁGora*, 7(1), 24-28. https://doi.org/10.21679/arc.v7i1.157

Paliga, M., Kożusznik, B., Pollak, A. & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLOS ONE, 17(8).* https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412

Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* [Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad de Piura]. https://hdl.handle.net/11042/3022

Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte,* 35(1), 156-184. https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72

Patnaik, S., Mishra, U. S. & Mishra, B. B. (2021). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with Indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management,* 39(3), 1071–1096. https://doi.org/10.1007/s10490-021-09761-1

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ,* 10(20). https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595

Peng, B. & Potipiroon, W. (2022). Fear of Losing Jobs during COVID-19: Can Psychological Capital Alleviate Job Insecurity and Job Stress?. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland), 12*(6), 168. https://doi.org/10.3390/bs12060168

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Pinto, V. (2018). *Estrés en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas, cercado de Moquegua* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/439

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182536

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, Ministerio de Educación y Comunidad Aprendizaje con Bienestar (2022). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (EBR).* Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. https://pulso.pucp.edu.pe/publicaciones/monitoreo-de-la-afectacion-del-bienestar-socioemocional-docente-de-servicios-educativos-publicos-de-educacion-basica-regular-ebr

Placido, D. (2020). *Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/45837

Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L. & Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *Eur J Psychol Educ*, 36, 219–242. https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6

Rave, R., Itzchakov, G., Weinstein, N. & Reis, H. T. (2023). How to get through hard times: Principals' listening buffers teachers' stress on turnover intention and promotes organizational citizenship behavior. *Current Psychology*, *42*(28), 24233-24248. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03529-6

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Robinet-Serrano, A. & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 53(12), 637-653.

Rodrìguez, V., Carreño, D., Quijije, P. & Aria, A. (2023). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. *South Florida Journal of Development*, 4 (8), 3047-3062. https://doi.org/10.46932/sfjdv4n8-009

Rusdi, S., Mohd, I., Omar, M., Aluwi, A., Hussein, N. & Masri, M. (2021). Job Stress and its Predictors among Malaysian Teachers. *The Journal of Organizational Management Studies*, 2021 (2021). https://doi.org/10.5171/2021.863862

Salanova, M. (2008). *Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva.* Alianza. http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf

Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 88-103. https://doi.org/ksxs

Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicologí-a*, 33(2), 244-257. https://doi.org/10.55611/reps.3302.04

Salessi, S. (2023). Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina. *Revista IRICE*. 45. 75-90. https://doi.org/1035305/revistairice.vi45.1746

Samanamud, O. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo* [Tesis de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42283/browse?type=author&value=Samanamud+Ram%C3%ADrez%2C+Olga+Elizabeth

Solano Salas, S. (2022). *Estrés laboral en profesionales del área de educación del circuito 01 de la Dirección Regional de Educación de Occidente: evaluación y guía recomendativa* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad de Costa Rica]. https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/handle/123456789/19639

Soulsby, L. K. & Bennett, K. M. (2015). Marriage and Psychological Wellbeing: The Role of Social Support. *Psychology*, *06*(11), 1349-1359. https://doi.org/10.4236/psych.2015.611132

Shangyong, A. & Sha, T. (2024). English as a foreign language teachers' burnout: The predicator powers of self-efficacy and well-being. *Acta Psychologica*, 245. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104226

Toledo, V. & Flores, N. (2022) *Resiliencia y estrés en trabajadores de un Centro de Salud durante la pandemia del COVID-19* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Católica de Santa María]. https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11738

UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Santiago de Chile: /UNESCO. Recuperado de https://repositorio..org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Vargas, D. (2021) *Estrés según variables demográficas en docentes de instituciones educativas públicas de Pangoa durante la pandemia COVID-19* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bed6d842-d28f-481b-ad13-18642872fd1c/content

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Vasquez, A. (2021) *Burnout, conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y capital psicológico en docentes de establecimientos educacionales públicos de la región del Maule* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad de Talca, Chile]. http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/13094/3/2021A000944.pdf

Vasquez Agurto, S. (2021) *Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/c575d3f5-af9f-4f50-8a8d-babd79ef8bdf/content

Vasquez Lozano, S. (2022) *Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de educación básica regular en contexto de confinamiento de Bambamarca* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2193/Vasquez%20Lozano%2c%20Saul.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, A. (2023). "Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia". *Pulso PUCP*, Lima, 03 de marzo de 2023. https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia

Xu, L. & Zhu, X. (2022). The Predictive Role of Chinese English as a Foreign Language Teachers' Psychological Capital in Their Job Commitment and Academic Optimism. *Frontiers in Psychology*, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916433

Yang, X., Xiong, Z., Li, Z., Li, X., Xiang, W., Yuan, Y. & Li, Z. (2020). Perceived psychological stress and associated factors in the early stages of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) epidemic: Evidence from the general Chinese population. *PLoS ONE,* 15(12). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243605

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Zambrano-Chumo, L. & Guevara, R., (2024) Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout among Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), 185. https://doi.org/10.3390/ijerph21020185

Zamora, M. (2021). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7715

Zhang, Y., Zhang, S. & Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339–349. http://dx.doi.org/10.1007/s40299-019-00446-4

Zea, D. (2022). *Estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por covid-19* [Tesis para optar por Título profesional, Universidad Católica de Santa María]. https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9e6c14dc-e63e-44f6-aced-9d04c3bdfff0/content

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado para participantes de investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación busca conocer la relación entre el Capital Psicológico positivo, este hace referencia al desarrollo de un estado psicológico positivo en la persona compuesto por la esperanza, autoeficacia, resiliencia y el optimismo; enfocada en las cualidades positivas de las personas, dejando de lado aspectos negativos vistos tradicionalmente; y el estrés en el ámbito laboral del docente.

La participación en este estudio es voluntaria y pretende aportar al conocimiento. Su participación es considerada una contribución valiosa, por ello la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los alcances de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán totalmente anónimas. De tener preguntas sobre su participación en este estudio, las investigadoras responsables Sheyla Calcina Aguilar y Sophia Caceres Tejada, se han comprometido a aclarar cualquier duda, puede contactarse por medio de los correos 71540299@ucsm.edu.pe / 72968046@ucsm.edu.pe. Si lo requiere, puede pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Como participante declaro aceptar de forma libre y voluntaria, estar informado acerca del objetivo de la investigación y acepto las condiciones establecidas en el presente consentimiento.

Anexo 2. Cuestionario de datos sociodemográficos

Cuestionario de Datos Sociodemográficos

Edad:	
Sexo:	( ) Femenino
	( ) Masculino
Estado civil:	( ) Soltero/a
	( ) Casado/a
	( ) Viudo/a
	( ) Divorciado/a
	( ) Conviviente
Cargo:	
Nivel educativo que enseña:	( ) Inicial
	( ) Primario
	( ) Secundario
Grado(s):	( ) 3 años ( ) 4 años ( ) 5 años ( ) 1ro ( ) 2do ( ) 3ro ( ) 4to ( ) 5to ( ) 6to
Años de servicio:	

Anexo 3. Escala de Estrés Laboral en docentes ED-6

Instrucciones: Indicar con cuál condición descrita se encuentra de acuerdo, anotando el número que mejor la describa, tomando en cuenta que:

1 = Totalmente de acuerdo (TA) | 2 = De acuerdo (DA) | 3 = Indiferente, ni uno ni el otro (IN) | 4 = En desacuerdo (ED) | 5 = Totalmente en desacuerdo (TD)

____ 01. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.
____ 02. Recurro al consumo de sustancias (manzanilla, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.
____ 03. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo/a.
____ 04. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.
____ 05. Me aceleró con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.
____ 06. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso/a.
____ 07. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.
____ 08. Me perturba estar expuesto/a a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.
____ 09. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.
____ 10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.
____ 11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.
____ 12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.
____ 13. Hay tareas laborales que afronto con temor.
____ 14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.
____ 15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.
____ 16. Los problemas laborales me ponen agresivo.
____ 17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.
____ 18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.
____ 19. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.
____ 20. A menudo siento ganas de llorar.
____ 21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.
____ 22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.
____ 23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.
____ 24. Me resulta difícil seguir adelante en la vida.
____ 25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.
____ 26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.
____ 27. Me falta energía para afrontar la labor de profesor/a.
____ 28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.
____ 29. A veces pienso que el mundo es una basura.
____ 30. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.
____ 31. Me pagan por enseñar, no por formar personas.
____ 32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.
____ 33. El salario del profesor es muy poco motivador.
____ 34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.
____ 35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.
____ 36. Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.
____ 37. Ser profesor/a tiene más desventajas que ventajas.

____ 38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.
____ 39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.
____ 40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.
____ 41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.
____ 42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.
____ 43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.
____ 44. En mis clases hay buen clima de trabajo.
____ 45. Los estudiantes responden sin ningún problema a mis indicaciones.
____ 46. Hay clases en las que casi empleó más tiempo en reñir que en explicar.
____ 47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.
____ 48. Se me hace muy duro terminar el curso
____ 49. A algunos estudiantes lo único que les pido es que no me interrumpan mientras enseño a los demás.
____ 50. Me siento desbordado/a por el trabajo.
____ 51. A veces trato de eludir responsabilidades.
____ 52. Creo que la mayoría de mis estudiantes me consideran un/a profesor/a excelente. *
____ 53. Me siento quemado/a por este trabajo.
____ 54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *
____ 55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.
____ 56. He perdido la motivación por la enseñanza.
____ 57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.
____ 58. Conservó en muchos aspectos la ilusión del principiante. *
____ 59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.
____ 60. Frente a muchas de mis tareas laborales me invade la desmotivación.
____ 61. Los padres me valoran positivamente como profesor/a. *
____ 62. Estoy bastante distanciado/a del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.
____ 63. El trabajo me resulta monótono.
____ 64. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.
____ 65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo. * (Reciclaje profesional: consiste en que un profesional decide dedicarse a una actividad distinta de la que venía desempeñando hasta ese momento.).
____ 66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *
____ 67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *
____ 68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. *
____ 69. Mis relaciones con los "superiores" son difíciles.
____ 70. La organización del centro me parece buena. *
____ 71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *
____ 72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *
____ 73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *
____ 74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *
____ 75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.
____ 76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *
____ 77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *

Anexo 4. Escala del Capital Psicológico (CAPPSI) creada en Argentina por Alicia Omar, Solana Salessi y Florencia Urteaga (2014)

Instrucciones: Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga un aspa (X) en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = Algunas veces| 4 = Casi siempre | 5 = Siempre

____ 01. Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado dificultades.

____ 02. Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo.

____ 03. Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la superó con éxito.

____ 04. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.

____ 05. Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.

____ 06. Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.

____ 07. Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.

____ 08. Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.

____ 09. Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo.

____ 10. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.

____ 11. Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.

____ 12. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.

____ 13. Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.

____ 14. Tengo fe, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.

____ 15. Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo.

____ 16. Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.

Anexo 14. Análisis de normalidad

Tabla 14

Análisis de normalidad de las variables

Variable	*Kolmogorov-Smirnov*	*p*
Capital psicológico		
Esperanza	.1791	<.001***
Optimismo	.1887	<.001***
Autoeficacia	.1087	.011*
Resiliencia	.1690	<.001***
Total Capital Psicológico	.0885	.063
Estrés laboral docente		
Ansiedad	.0798	.120
Depresión	.1435	<.001***
Creencias desadaptativas	.0691	.242
Presiones	.0782	.134
Desmotivación	1486	<.001***
Total Estrés laboral	.0794	.124

*Nota. *p<.05; **p<.01; ***p<.001*

En la Tabla 14 se puede apreciar que únicamente 5 variables siguen una distribución normal y 6 no la siguen, por lo que se hará uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman para la constatación del objetivo general.