

ARTÍCULO ORIGINAL

Relación entre el capital psicológico y engagement: Caso de una institución educativa de nivel básico en el nororiente peruano***Relationship between psychological capital and engagement: Case of a basic educational institution in northeastern Peru***

Médaly Belén Agurto Cortez¹  , Carol Estefanny Barrera Gálvez¹  , David Troya Palomino¹  
y Elmer Cruzado Vásquez¹  

¹Universidad Peruana Unión, Perú.

Citar como: Agurto, M., Barrera, C., Palomino, D., y Cruzado, E. (2025). Relación entre el capital psicológico y engagement: Caso de una institución educativa de nivel básico en el nororiente peruano. *Revista San Gregorio*, 1(62), 30-39. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3559>

Recibido: 20-02-2025

Aceptado: 28-05-2025

Publicado: 30-06-2025

RESUMEN

El capital psicológico afecta directamente al bienestar y el rendimiento en el trabajo. Por otro lado, el engagement se refiere al nivel de compromiso, energía y dedicación que una persona pone en su trabajo. Esta investigación planteó como objetivo analizar la relación entre el capital psicológico y el engagement en los trabajadores del Colegio Particular Simón Bolívar, San Martín - Perú. Se aplicó una investigación básica, cuantitativa, no experimental y correlacional, que se basó en aplicar una encuesta para medir ambas variables en una muestra de 125 trabajadores. Los resultados del coeficiente Rho Spearman mostró que el capital psicológico y el engagement tienen un coeficiente ($Rho = 0.720$ $p = 0.000$) que indica una relación fuerte y positiva. Se concluye que todo esfuerzo realizado para aumentar y promover el capital psicológico ayudará a aumentar en engagement en los trabajadores.

Palabras clave: Adaptación psicológica; compromiso del personal; educación; psicología del trabajo.

ABSTRACT

Psychological capital directly influences well-being and job performance. On the other hand, engagement refers to the level of commitment, energy, and dedication an individual invests in their work. This study aimed to analyze the relationship between psychological capital and engagement among the staff of Colegio Particular Simón Bolívar, located in San Martín, Peru. A basic, quantitative, non-experimental, and correlational research design was employed, using a survey to measure both variables in a sample of 125 employees. The results of the Spearman's Rho coefficient revealed a strong and positive relationship between psychological capital and engagement ($Rho = 0.720$; $p = 0.000$). It is concluded that any effort aimed at enhancing and promoting psychological capital will contribute to increasing engagement among workers.

Keywords: Psychological adaptation; staff commitment; education; occupational psychology.



INTRODUCCIÓN

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

La situación en América Latina es igualmente preocupante, donde trabajadores están poco involucrados debido a malas condiciones de trabajo como la falta de apoyo y una carga laboral excesiva (Soria et al., 2021; Ossa & Jiménez 2021). En el Perú, datos del Ministerio de Educación (2023), indican que en el nivel básico el 30% de los maestros se siente desmotivado debido a la falta de formación continua y apoyo psicosocial. En la región nororiental del país este problema se intensifica debido a las malas condiciones de las escuelas y la alta rotación de personal, lo sugiere que el *engagement* de los docentes podría verse afectado por factores específicos de la zona (Mamani et al. 2021). Hasta ahora no se han encontrado estudios locales que traten este tema en particular en la región. Además, no hay investigaciones similares en otros lugares rurales o semiurbanos del Perú que analicen la relación entre estas condiciones y el *engagement* de los docentes. La falta de trabajos previos destaca la importancia de este estudio ya que busca llenar este vacío y ofrecer una nueva perspectiva sobre los retos educativos en contextos similares.

El servicio educativo de nivel básico es un sector importante porque forma a los futuros ciudadanos que llevarán las riendas de la sociedad y es por ello la importancia de contar con trabajadores con niveles aceptables de *engagement* (García et al., 2023; Lacárcel & Laguía, 2023). En ese medio desarrolla sus actividades el Colegio Particular Simón Bolívar, ubicado en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín - Perú; quienes se han planteado como meta formar personas con un alto nivel académico, con una sólida formación integral, que le permite desenvolverse en diversos contextos; afrontando con éxito los retos de su vida personal y profesional.

La implementación de este tipo de iniciativas resulta inviable en contextos donde los trabajadores presentan un bajo nivel de *engagement*. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el capital psicológico y el *engagement* en los trabajadores del Colegio Particular Simón Bolívar, con el fin de aportar evidencia empírica que permita diseñar estrategias de intervención orientadas a fortalecer el compromiso laboral y mejorar el clima organizacional en el sector educativo.

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

La literatura científica ofrece diversas perspectivas sobre el concepto de capital psicológico. En términos generales, se entiende como un estado psicológico positivo orientado al crecimiento personal, susceptible de cambio y con impacto directo en el rendimiento laboral. También ha sido definido como un conjunto de recursos psicológicos positivos, desarrollables y medibles, que influyen en las actitudes, los comportamientos y el desempeño en el trabajo (Avey et al., 2011). Asimismo, se caracteriza como una combinación de estados mentales positivos fundamentales para el bienestar individual y el éxito en el cumplimiento de las funciones laborales asignadas (Nguyen et al., 2024; Luthans et al., 2007).

Este constructo reviste gran importancia dentro del ámbito organizacional, ya que contribuye a reducir desigualdades psicológicas derivadas de factores como el estrés, la sobrecarga laboral o las relaciones de poder (Doci et al., 2023). El capital psicológico fortalece la capacidad de las personas para enfrentar dificultades, promoviendo así un entorno de trabajo más equitativo y saludable (Gómez et al., 2017). Además, se ha señalado que favorece tanto el desarrollo organizacional como el crecimiento personal, al mejorar el bienestar y facilitar la adaptación frente a los desafíos laborales (Yong et al., 2024). En esta misma línea, Azanza et al. (2014) destacan que el capital psicológico puede disminuir el agotamiento emocional y aumentar la motivación, actuando como un recurso valioso para mitigar factores negativos que afectan el desempeño y la salud organizacional.

Las dimensiones del capital psicológico empleadas en este estudio corresponden a las propuestas por Omar et al. (2014), quienes identifican cuatro componentes clave: resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza. La resiliencia se refiere a la capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse de manera positiva ante situaciones difíciles o estresantes, manteniendo o incluso mejorando su bienestar y rendimiento (Smith et al., 2020). El optimismo, por su parte, consiste en la creencia de que ocurrirán cosas buenas en el futuro, lo que contribuye al bienestar emocional y a una mayor motivación (Bento et al., 2023). La autoeficacia se entiende como la confianza en la propia capacidad para realizar las acciones necesarias y alcanzar metas específicas,

influyendo directamente en el esfuerzo y la perseverancia (Rubio et al., 2018). Finalmente, la esperanza se define como un estado psicológico positivo que combina el deseo de alcanzar objetivos con la planificación de rutas para lograrlos, actuando como motor de acción y adaptación ante los desafíos (Rodríguez et al., 2018).

El *engagement* es un estado mental positivo asociado al compromiso activo de las personas con su trabajo. Schaufeli et al. (2002) lo definen como una condición emocional caracterizada por energía, entusiasmo e implicación en las tareas laborales, influenciada por los recursos y demandas del entorno. Halbesleben (2010) señala que incluye dimensiones como vigor, dedicación y absorción, mientras que Christian et al. (2011) lo vinculan al esfuerzo físico, emocional y mental que impacta en el desempeño organizacional. Por su parte, Xanthopoulou et al. (2009) lo describen como un estado motivacional que surge de la interacción entre recursos personales y laborales, y Saks (2006) lo concibe como una conexión emocional y cognitiva que fomenta la participación activa y el bienestar en el trabajo.

El *engagement* es importante para el rendimiento y el bienestar en diversos contextos laborales. Según Soane et al. (2012), favorece una mayor implicación emocional y mental de los empleados, lo que se traduce en una mayor productividad. Macey & Schneider (2008) destacan que también contribuye a la retención del talento y al compromiso organizacional, reduciendo la rotación de personal. Por su parte, Rich et al. (2010) señalan que el *engagement* incrementa tanto la satisfacción como el desempeño, al generar una conexión significativa entre los empleados y sus funciones. En conjunto, estos aportes subrayan su papel fundamental en el fortalecimiento de la motivación intrínseca y su impacto positivo en los resultados organizacionales.

Las dimensiones del *engagement* consideradas en este estudio corresponden a las propuestas por Rodríguez et al. (2014), e incluyen: el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor alude a la energía, resistencia y disposición mental para trabajar incluso frente a dificultades (Schaufeli et al., 2006). La dedicación implica un alto grado de involucramiento, entusiasmo y orgullo por el trabajo, reflejando su significado personal (Schaufeli & Bakker, 2010). Por último, la absorción se refiere a un estado de concentración total en las tareas, donde el tiempo parece transcurrir rápidamente y resulta difícil desconectarse (Salanova et al., 2010).

La relación entre las variables analizadas en este estudio se muestra en la figura 1:

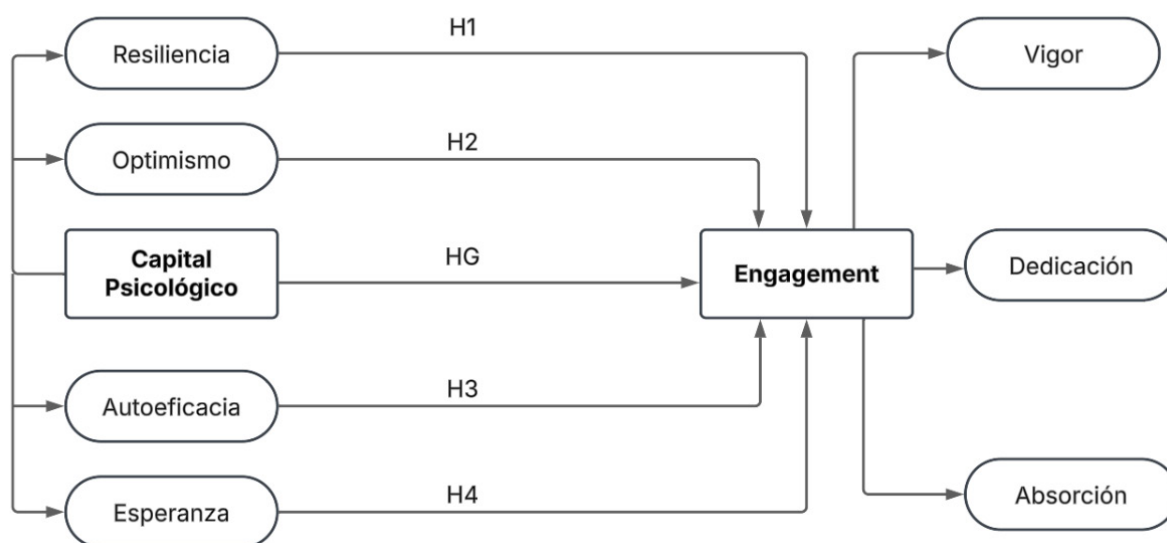


Figura 1. Marco y modelo teórico propuesto.

METODOLOGÍA

Esta investigación buscó hacer un aporte teórico sobre el capital psicológico y el *engagement* en su desarrollo por lo que se considera una investigación básica (Manterola et al., 2019). Se utilizaron formulas numéricas y técnicas estadísticas siendo de enfoque cuantitativo (Sánchez, 2019). El diseño fue no experimental lo que significa que se estudiaron las variables en su entorno natural, sin hacer cambios y se realizó en un solo momento recolectando datos de manera transversal (Manterola et al., 2019). Además, tuvo un nivel descriptivo - correlacional que se centró en detallar el comportamiento de las variables y se evaluó estadísticamente la relación entre ellas (Hernández et al., 2024).

La población de estudio fueron trabajadores del Colegio Particular Simón Bolívar ubicado en el departamento de San Martín - Perú, el periodo de observación fue en noviembre 2024, que en ese momento contaba con 132 trabajadores. Los trabajadores participantes fueron seleccionados de manera no probabilístico e intencional, con los siguientes criterios de selección: libre disposición participar del estudio; tener una relación laboral mayor a 6 meses al momento de realizado el estudio; no estar de vacaciones o con licencia; y ser trabajador directo de la institución. Se excluyeron los trabajadores que cumplían con estos criterios, pero decidieron no participar. La muestra contuvo un total de 125 personas.

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Para la medición de la variable capital psicológico (Cps) se utilizó el instrumento denominado CAPPPI, diseñado y validado por Omar et al. (2014), el cual está distribuido en 4 dimensiones con 16 ítems. Para la variable *engagement* (Eng) el instrumento utilizado se denominada WES, validado y realizado por Rodríguez et al. (2014), que está distribuido en 3 dimensiones con 9 ítems: Todos los ítems se midieron en una escala de Likert de cinco puntos. Se realizó un análisis de fiabilidad para ambos instrumentos aplicados a esta población de estudio, obteniéndose coeficientes Alfa de Cronbach de 0.808 y 0.852, respectivamente, lo que indica una buena consistencia interna de las escalas utilizadas. Los instrumentos también fueron sometidos a la consulta de 4 expertos, quienes por medio de una evaluación cualitativa emitieron comentarios favorables, indicando que estos se podrían aplicar de la manera como están estructurados.

La encuesta fue aplicada de forma virtual a través de la plataforma Microsoft Forms, y el proceso de recolección de datos se extendió durante 40 días hasta alcanzar el número de participantes establecidos en la muestra. Los datos obtenidos fueron procesados inicialmente en Microsoft Excel y, posteriormente, analizados en el software estadístico SPSS v26. Para el análisis de los datos, se emplearon diversas técnicas estadísticas: la fiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach; los datos descriptivos se analizaron a través de estadística descriptiva; y para determinar el análisis de correlación más adecuado, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S). Según sus resultados, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para el análisis inferencial.

RESULTADOS

Aspectos sociodemográficos

Como se muestra en la tabla 1, las personas que participaron en el estudio, en su mayoría son de género femenino con un 69,6%; los rangos de edad que predominan son (20 a 30) con 30.4% y de (31 a 40) con 30.4%. El tiempo de relación con la institución predomina los que tienen más de 6 años con 44.8% y en su mayoría tienen estudios universitarios con un porcentaje de 64.8%.

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos.

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

Análisis descriptivo

La tabla 2 detalla las tendencias de la percepción de los participantes donde variable capital psicológico se encuentra en un nivel medio con 40.8%; sus dimensiones: resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza también presentan un nivel medio (48.8%; 49.6%; 44%; 40%); en relación al *engagement* se ubica en un nivel medio con 38.4% y sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción también presentan un nivel medio (44%; 65.6%; 39.2%).

Tabla 2. Percepción de las variables y sus dimensiones

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

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

Prueba de normalidad

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba K-S donde se evidenció que la Sig. es menos a 0.05; esto ayudó a determinar que la prueba no paramétrica Rho Spearman era la más adecuada para el análisis inferencial.

Tabla 3. Prueba de normalidad K - S.

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

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

Análisis inferencial

La Tabla 4 presenta los resultados inferenciales obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman sobre una muestra de 125 participantes, revelando relaciones significativas entre las variables estudiadas. La hipótesis general (HG), que vincula el capital psicológico con el *engagement*, mostró una correlación fuerte y positiva ($Rho = 0.720$; $p = 0.000$), lo que sugiere que mayores niveles de recursos psicológicos se asocian con un mayor compromiso laboral en los docentes. Además, se confirmaron relaciones positivas significativas en las hipótesis específicas: H1 (resiliencia y *engagement*) con $Rho = 0.700$; H2 (optimismo y *engagement*) con $Rho = 0.603$; H3 (autoeficacia y *engagement*) con $Rho = 0.616$; y H4 (esperanza y *engagement*) con $Rho = 0.760$, siendo esta última la más fuerte.

Tabla 4. Correlaciones entre Cps y Eng

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

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

Nota. p-valor <0.05 - existe relación. CPs=Capital psicológico; Res=Resiliencia; Opt=Optimismo; Aut=Autoeficacia; Esp=Esperanza; Eng=Engagement; Vig=Vigor; Ded=Dedicación; Abs=Absorción.

Estas correlaciones se pueden observar en detalle en la figura 2, y subrayan la importancia de fomentar el capital psicológico para promover un mayor involucramiento, motivación y dedicación en el entorno educativo

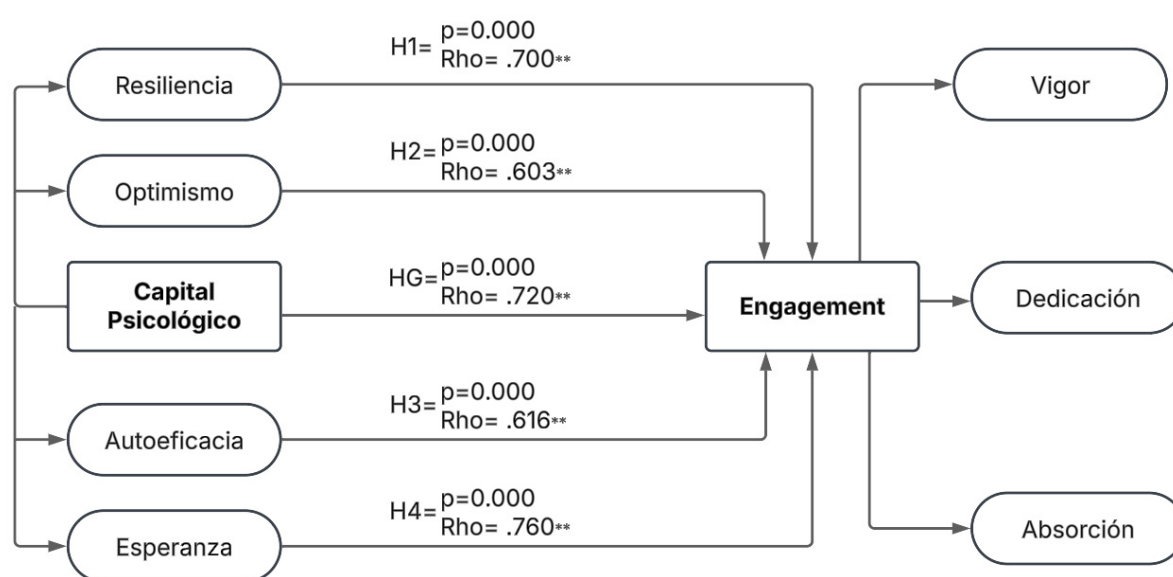


Figura 2. Correlaciones del modelo.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio evidencian una relación fuerte, positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el *engagement* ($Rho = 0.720$; $p = 0.000$), lo que indica que fortalecer el capital psicológico influye directamente en el nivel de compromiso laboral. Otros estudios han reportado hallazgos similares. Ma (2023) demostró que el capital psicológico influye en la relación entre la regulación emocional y el *engagement* en docentes, contribuyendo a reducir el estrés y mejorar el bienestar. Aunque el presente estudio no abordó directamente variables como el estrés, la fuerte correlación observada entre capital psicológico y *engagement* sugiere un efecto comparable en el contexto educativo. Estos resultados abren la puerta a futuras investigaciones que profundicen en estas relaciones e incluyan nuevas variables para ampliar la comprensión del fenómeno.

Fasanando et al. (2025), en una investigación realizada en el contexto peruano sobre la relación entre el liderazgo de los directores y el *engagement* de los docentes, reportaron correlaciones Rho de 0.699 y 0.977. Esto también respalda los resultados obtenidos, ya que ambos evidencian relaciones positivas, fuertes y significativas. Sin embargo, las correlaciones más altas observadas en el estudio sobre liderazgo (hasta 0.977), en comparación con las del capital psicológico (máximo 0.760), podrían indicar que, en contextos educativos con desafíos estructurales, un liderazgo efectivo tiene un impacto más rápido y visible en el compromiso docente.

Los resultados entre la dimensión resiliencia y el *engagement* ($Rho = 0.700$; $p = 0.000$) muestran una relación positiva. Esto significa que cuando los trabajadores son más resilientes también están más comprometidos con su trabajo en este entorno educativo. Este resultado coincide con los de Kun et al. (2020), que estudiaron cómo el capital psicológico se relaciona con el *engagement* y encontraron que la resiliencia influye de manera importante en el Eng ($\beta = 0.22$; $p < 0.05$) especialmente en entornos de alta presión.

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

La evaluación de la relación entre la autoeficacia y el *engagement* reveló una correlación moderada y estadísticamente significativa. En un estudio realizado por Khoshaim (2024) en un entorno de aprendizaje virtual, se encontró que tanto la autoeficacia ($b = 0.42$, $p = 0.08$) como la esperanza ($b = 0.15$, $p < 0.001$) influyen positivamente en el *engagement*. Aunque el presente estudio se desarrolló en un contexto distinto, los hallazgos sugieren que la autoeficacia también podría desempeñar un papel relevante en el Colegio Simón Bolívar, promoviendo un mayor compromiso entre los docentes.

La relación entre la dimensión esperanza y el *engagement* mostró una correlación fuerte y significativa ($Rho = 0.760$; $p = 0.000$), siendo el coeficiente más alto registrado en este estudio. Este resultado sugiere que la esperanza podría ser un factor clave en el contexto educativo analizado, posiblemente influido por la estabilidad laboral o expectativas de mejora institucional, aspectos que merecen una exploración más profunda. Este hallazgo coincide con lo reportado por Gao et al. (2023), quienes, en un estudio con docentes de nivel inicial, identificaron a la esperanza y la autoeficacia como dimensiones esenciales del capital psicológico que impactan directamente en el *engagement*. Así, se refuerza la importancia de estos recursos personales para sostener altos niveles de compromiso en entornos escolares.

Entre las limitaciones del estudio se identificaron dificultades en la recolección de datos, atribuibles a las múltiples obligaciones laborales de los participantes. Asimismo, se enfrentaron retos en la revisión teórica, debido a la escasez de investigaciones previas que vincularan estas variables en instituciones dedicadas a la gestión de servicios educativos.

CONCLUSIONES

En el estudio se evidenció una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa entre las variables capital psicológico y el *engagement* que sugiere que los trabajadores del Colegio Particular Simón Bolívar que presentan mayores niveles de recursos psicológicos —como la esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo— tienden a mostrar un mayor compromiso laboral.

Entre las dimensiones evaluadas, la esperanza mostró la correlación más alta con el *engagement*, lo que indica su relevancia como factor motivador en el contexto educativo. Estos resultados refuerzan la importancia de diseñar estrategias institucionales que fortalezcan el capital psicológico del personal docente y administrativo. Finalmente, aunque el estudio se limitó a una única institución y no incluyó variables como el estrés o el liderazgo, lo que abre nuevas líneas de investigación orientadas a explorar cómo estos y otros factores interactúan con el *engagement* en contextos educativos similares.

REFERENCIAS

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bento, A., Silva, N., Pais, L., & Rebelo dos Santos, N. (2023). Proactividad y capital psicológico: una revisión integradora de la producción científica. *CES Psicología*, 16(1), 1-25. <https://doi.org/10.21615/cesp.6069>
- Carmona-Halty, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., & Salanova, M. (2019). Satisfaction of basic psychological needs leads to better academic performance via increased psychological capital: a three-wave longitudinal study among high school students. *Frontiers in Psychology*, 10, 2113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02113>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Doci, E., Knappert, L., Nijs, S., & Hofmans, J. (2023). Descifrando las desigualdades psicológicas en las organizaciones: Una reconsideración del capital psicológico. *Psicología Aplicada*, 72(1), 44-63. <https://doi.org/10.1111/apps.12379>
- Fasanando-García, S. W., Vidaurre-Rojas, P., Rengifo-Mesía, K., Duharte-Peredo, J. C., & Flores-Ramírez, R. (2025). Liderazgo directivo y engagement de los docentes de una institución educativa pública peruana. *Revista Conrado*, 21(102), e4244. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4244>
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084836. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>
- García-Moncada, G.-del-P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>
- Gil-Girbau, M. E., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work & Stress*, 24(1), 74-98. <https://doi.org/10.1080/02678371003699372>
- Hernández Navarro, E. V., Losada Guerra, J. L., Leiva Suero, L. E., & Proaño Alulema, R. X. (2024). Diseño y validación de una metodología para contribuir a la habilidad de solucionar problemas en la asignatura Embriología Médica. *Educación médica*, 25(5), 100929. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2024.100929>
- Khosshaim, L. S. (2024). Analysing the psychological capital influence on academic performance in an e-learning environment. *Journal of Innovative Digital Transformation*, 1(2), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JIDT-10-2023-0031>
- Kun, A., Gadancz, P., & Szegedi, K. (2020). El impacto del capital psicológico en el compromiso laboral y el agotamiento emocional: Un estudio transversal entre empleados del sector público húngaro. *Frontiers in Psychology*, 11, 583210. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.583210>
- Lacárcel Rodríguez, E., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2023). Intraemprendimiento docente: un estudio desde la identificación organizacional y el work engagement. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 236-244. <https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.26>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: the mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 14, 1240943. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mamani Sucto, Y., Mamani-Quispe, Y., & Aquize Anco, E. (2021). Madurez psicológica y bienestar psicológico en estudiantes de una Institución Educativa Privada de Juliaca - Perú. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(1), 27-33. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1479>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>

- Ministerio de Educación. (2023). *Informe nacional sobre el estado de la educación básica en Perú 2022-2023*. MINEDU. <https://www.minedu.gob.pe/informes/2023/>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 28(2), 103-110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Nguyen, T. D., Cao, T. H., Nguyen, T. M., & Nguyen, T. T. (2024). Capital psicológico: Una revisión bibliográfica y tendencias de investigación. *Revista Asiática de Economía y Banca*, 8(3), 412-429. <https://doi.org/10.1108/AJEB-08-2023-0076>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200012&lng=es&tlng=e
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13(1), 1-25. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>
- Ossa Cornejo, C. J., & Jiménez Figueroa, A. E. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos De Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rodríguez Montalbán, R., Sánchez Cardona, I., & Martínez Lugo, M. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy13-4.appu>
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 123-133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rubio Rubio, L., Dumitrache Dumitrache, C. G., Buedo Guirado, C., & Cabezas Casado, J. L. (2018). Autoeficacia general percibida y bienestar psicológico. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 53, 61. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2018.04.446>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Work & Stress*, 24(3), 266-287. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.515896>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sancllemente Vinué, I., Saso, C. E., & Berrozpe, T. Íñiguez. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(3), 400-426. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work & Stress*, 24(1), 82-95. <https://doi.org/10.1080/02678371003699099>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Smith, B. W., Epstein, E. M., Ortiz, J. A., Christopher, P. J., & Tooley, E. M. (2020). Fundamentos de la resiliencia: ¿Cuáles son los recursos esenciales para recuperarse del estrés? *Manual de Resiliencia Infantil*, 3, 35-48. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25488-6_3
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>
- Soria-Barreto, K., Zúñiga-Jara, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en América Latina: un estudio exploratorio sobre el compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yong-Chung, F., García-Salirrosas, E. E., Bonilla-Bermeo, J. D., & Medina de la Cruz, R. M. (2024). Capital psicológico en trabajadores profesionales peruanos: análisis de factores determinantes. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(108), 1615-1629. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.9>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Médaly Belén Agurto Cortez, Carol Estefanny Barrera Gálvez, David Troya Palomino y Elmer Cruzado Vásquez: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.