

CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL, TRAS EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD, DE LOS PROFESORES EN CIENCIAS ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD COLOMBIANA

Tellez-Bedoya-Carolina¹

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6678-2370>

Barahona-Varon, Mónica²

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8607-1931>

Tellez-Bedoya, Carlos-Arturo³

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4568-0690>

Fecha de Recepción: Enero 14 de 2022

Fecha de Aprobación: Marzo 27 de 2022

Resumen:

El objetivo del documento es analizar el capital psicológico y la satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. El enfoque de la investigación fue cuantitativa y los datos se obtuvieron a través de una encuesta. La satisfacción laboral se investigó utilizando la subescala elaborada por Warr et al. (1979) y para el capital psicológico se empleó el Psychological Capital Questionnaire (PCQ) propuesto por Luthans y Youssef (2007). A partir de la muestra, se empleó el modelo de ecuaciones estructurales, evidenciando que se presentan correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables latentes, además, la autoeficacia representa un mayor valor en el Capital Psicológico, mientras que

¹ Profesor, Sena. Psicóloga, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional, Magister en Gestión de Organizaciones. Correo electrónico: ctellezb1@ucentral.edu.co.

² Profesor asistente, Universidad Jorge Tadeo Lozano. Economista, Magister en Analítica para la inteligencia de negocios. Correo electrónico: monicat.barahonav@utadeo.edu.co.

³ Profesor asociado, Universidad Jorge Tadeo Lozano. Administrador de empresas, Magister en Administración. Estudiante del Doctorado En Pensamiento Complejo. Correo electrónico: carlosa.tellezb@utadeo.edu.co

el optimismo es la más baja. En relación con la Satisfacción Laboral la satisfacción laboral intrínseca posee el estimador más alto.

Adicionalmente, el modelo arrojó un estimador del parámetro β_1 equivalente a 0.861 para la relación directa entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral, lo cual permite validar la hipótesis de investigación. Este estudio permite que mediante ecuaciones estructurales se corrobore la relación entre las variables en otras facultades de ciencias económicas del país, además, es crucial que a partir de este análisis el área de talento humano de la universidad objeto de estudio promueva estrategias y programas claros que faciliten el abordaje de variables como el optimismo en épocas de crisis y la satisfacción laboral interna.

Palabras clave: Capital psicológico, Covid-19, profesores, satisfacción laboral.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION, AFTER THE RETURN TO PRESENCE, OF THE PROFESSORS IN ECONOMICS OF A COLOMBIAN UNIVERSITY

Abstract:

The objective of the document is to analyze the psychological capital and job satisfaction, after the return to attendance, of the professors in the Faculty of Economic Sciences of a Colombian university. The research approach was quantitative and the data was obtained through a survey. Job satisfaction was investigated using the subscale developed by Warr et al. (1979) and for psychological capital, the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) proposed by Luthans and Youssef (2007) was used. From the sample, the structural equation model was used, showing that there are positive and statistically significant correlations between the latent variables, in addition, self-efficacy represents a higher value in Psychological Capital, while optimism is the lowest. In relation to Job Satisfaction, intrinsic job satisfaction has the highest estimator.

Additionally, the model yielded an estimator of the parameter β_1 equivalent to 0.861 for the direct relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction, which allows validating the research hypothesis. This study allows the relationship between the variables in other faculties of economic sciences in the country to be corroborated through structural equations. In addition, it is crucial that, based on this analysis, the human talent area of the university under study promote clear strategies and programs that facilitate the approach of variables such as optimism in times of crisis and internal job satisfaction.

Keywords: Psychological capital, Covid-19, teachers, job satisfaction.

CAPITAL PSICOLÓGICO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO, APÓS O RETORNO À PRESENÇA, DOS PROFESSORES DE ECONOMIA DE UMA UNIVERSIDADE COLOMBIANA

Resumo:

O objetivo do documento é analisar o capital psicológico e a satisfação no trabalho, após o retorno ao atendimento, de professores da Faculdade de Ciências Econômicas de uma universidade colombiana. A abordagem da pesquisa foi quantitativa e os dados foram obtidos por meio de um survey. A satisfação no trabalho foi investigada por meio da subescala desenvolvida por Warr et al. (1979) e para o capital psicológico foi utilizado o Questionário de Capital Psicológico (PCQ) proposto por Luthans e Youssef (2007). A partir da amostra, foi utilizado o modelo de equações estruturais, mostrando que existem correlações positivas e estatisticamente significativas entre as variáveis latentes, além disso, a autoeficácia representa um valor maior no Capital Psicológico, enquanto o otimismo é o menor. Em relação à Satisfação no Trabalho, a satisfação intrínseca no trabalho tem o maior estimador.

Adicionalmente, o modelo produziu um estimador do parâmetro β_1 equivalente a 0,861 para a relação direta entre Capital Psicológico e Satisfação no Trabalho, o que permite validar a hipótese de pesquisa. Este estudo permite que a relação entre as variáveis em outras faculdades de ciências econômicas do país seja corroborada por meio de equações estruturais. estratégias e programas que facilitam a abordagem de variáveis como otimismo em tempos de crise e satisfação interna no trabalho.

Palavras-chave: Capital psicológico, Covid-19, professores, satisfação no trabalho.

1. INTRODUCCIÓN:

En el contexto actual de la pandemia del Covid-19 ha sido claro el permanente desarrollo de cambios que impactan las organizaciones. En este sentido, los tipos de vinculación laboral de los colaboradores vienen cambiando, tal es así que cada día es más usual la temporalidad de los contratos y la tercerización (Amaya, 2019). En el contexto de la pandemia se ha destacado el teletrabajo y el trabajo en casa. Cabe anotar que, el teletrabajo llevaba varias décadas en Colombia, de hecho, el país se considera como uno de los más robustos en términos de legislación en el tema⁴, no obstante, ha existido limitada experiencia empresarial aplicándolo. Guzmán y Abreo (2017) evidencian que para 2013 se contaba apenas con 39.767 teletrabajadores en el país y, el sector donde en su mayoría estaba concentrado el teletrabajo antes de la pandemia era en ventas (Castañeda, 2020), es decir, que otras actividades como las relacionadas con la educación tenían una experticia limitada y tal como evidencia Bedoya-Dorado et al. (2021) como resultado de las cuarentenas orientadas por el gobierno, las instituciones de educación, en especial las universidades migraron a la presencialidad asistida por tecnología.

Sin embargo, no solo se empleó el teletrabajo como alternativa al distanciamiento físico, sino que en el país se usó, mediante la Ley 2088 una figura similar denominada “trabajo en casa”, la cual no exige que las empresas cumplan la normatividad establecida para el teletrabajo, permitiendo que los colaboradores continúen vinculados laboralmente acorde a las condiciones establecidas en el contrato en circunstancias ocasionales y desarrollando la actividad laboral fuera del espacio tradicional de trabajo.

En este contexto de cambio, en el cual los colaboradores tuvieron una adopción instantánea de nuevas tecnologías y empleo del teletrabajo se influyó directamente en su bienestar. Inicialmente se experimentaron beneficios como incremento en la autonomía, flexibilidad de horarios, percepción de mayor cercanía con la familia y la vida personal, reducción de costos, retiro de ambientes peligrosos, aprovechamiento del tiempo para investigar y

actualizarse, y disminución de la desigualdad (Moreno, 2018; Gómez, 2020). A pesar de ello, por el cambio espontáneo en el modo de trabajar, la falta de preparación y acompañamiento organizacional suficiente, se empezó a generar una serie de problemáticas que previamente no eran frecuentes y que impactaron negativamente el capital psicológico y la satisfacción laboral del colaborador, entendiendo estos dos últimos conceptos como vitales para el bienestar del trabajador, el desempeño laboral y la productividad.

En el caso de las universidades colombianas ello es más relevante, ya que muchos contratos temporales de profesores fueron concluidos durante los últimos dos años, se redujo en algunos casos la vinculación de aquellos que tenían dedicación parcial y se presentó una seria limitación para aquellos docentes que no tenían una importante inmersión tecnológica (IESALC, 2020). Ello condujo a que la satisfacción laboral de los profesores universitarios se ha visto menoscabada como consecuencia de la percepción de deficiencias en su bienestar respecto a sus dinámicas de trabajo, y el capital psicológico, entendiéndolo como un estado de bienestar humano, también se ha visto afectado negativamente. Investigaciones recientes como las efectuadas por Sigüenza y Wilches (2019), y, Apaza, Seminario y Santa-Cruz (2020) evidencian que en el caso de los estudiantes la pandemia del COVID-19 generó enfermedades como estrés, depresión y ansiedad, sin embargo, en el caso de los profesores ello no ha sido estudiado con igual detalle, aunque García y Ortiz (2021) muestran la presencia de burnout y estrés en los profesores.

Además, la pandemia generó en los docentes riesgos ergonómicos, trastornos musculoesqueléticos, exposición a riesgos biológicos y psicosociales, mayor sobrecarga laboral, sensación de ansiedad, incertidumbre, adicción al empleo, ciberacoso, aislamiento social y exclusión, trastornos del sueño y mayor probabilidad de tener conflictos familiares (Roda, 2020; Rubbini, 2018; García y Ortiz, 2021). Ello sin duda conlleva que los profesores posean mayor posibilidad de tener agentes estresores y que, por

⁴ Entre otras sobresale la Ley 1221 (reconoce al teletrabajo como modalidad laboral), la Sentencia C337 (igualdad de derechos de los teletrabajadores), el Decreto 1221 (requisitos legales para el

empresariado acceder a esta modalidad) y el Decreto 1072 (condiciones especiales para el colaborador que teletrabaja) (Gentilini, 2020)

ende, se incide negativamente en su estabilidad emocional.⁵

Todo lo enunciado ha significado un detrimento en la salud tanto física como mental de los docentes universitarios durante la época de la pandemia y, a partir del retorno a la presencialidad durante el año 2022, aún en pandemia, representa un nuevo cambio organizacional no planeado que puede generar deterioro del bienestar, la satisfacción laboral y el capital psicológico. De hecho, AfforHealth (2022) mostró que el 54% de los profesores en España tienen ansiedad y otro tipo de síntomas por el retorno laboral a la presencialidad, y aunado a ello la Cepal-Unesco (2020) resalta la prioridad de capacitar a los profesores en el aprendizaje socioemocional y la resignificación en tiempos de crisis.

Bajo esta perspectiva se presentan los resultados de la investigación que tuvo como objetivo analizar el capital psicológico y la satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. Lo anterior obedece a que tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral son constructos que se asocian a los cambios organizacionales y dinámicas socioeconómicas que afectan a los profesores universitarios que han afrontado una situación de crisis. Por tanto, esta investigación tuvo como hipótesis que la satisfacción laboral y el capital psicológico tienen una relación directa entre sí.

2. MARCO TEÓRICO

Los cambios profundos que ha registrado el mundo durante los últimos años han conducido a que las organizaciones se reinventen, llevando a cabo transformaciones en la gestión del talento humano con el establecimiento de nuevas políticas de dirección de los equipos de trabajo, ajustes a los principios y valores organizacionales, y la valoración de nuevas competencias en los colaboradores. Ello ha conducido a un desarrollo de la Psicología Organizacional -PO-, trascendiendo hacia enfoques centrados en el estudio

de estados emocionales positivos como la afectividad positiva, el optimismo, la felicidad en el trabajo y la resiliencia; involucrando en el análisis factores como bienestar laboral, calidad de vida y engagement, sin dejar de lado los temas tradicionales de aprendizaje, motivación, desempeño, trabajo en equipo y liderazgo, denominando a esta perspectiva “Psicología Organizacional Positiva” -POP- (Salanova et al., 2005).

La POP, entendida como un nuevo paradigma en la comprensión de las personas en el trabajo, propone enfatizar en la salud y el bienestar en lugar de enfocarse en la enfermedad o patología (Salanova et al., 2005). Es por ello, que desde la Psicología Positiva -PP- cobran interés factores como el bienestar, la alegría, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, la felicidad, la capacidad de amar, la vocación, el coraje, las habilidades interpersonales, la sensibilidad estética, la perseverancia, el perdón, la mentalidad futura, la espiritualidad, el elevado talento y la sabiduría (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). De esta manera, la POP se orienta a reconocer, potenciar y favorecer el crecimiento de lo positivo tanto en los individuos como en las organizaciones, desde la optimización del desempeño (Vesga, 2020).

En este orden de ideas, Salanova et al. (2016) atribuyen el nombre de organizaciones positivas a aquellas que se caracterizan por: a) reconocer la importancia de los recursos laborales en la gestión efectiva del personal y conformación de un ambiente de bienestar psicológico positivo para los colaboradores; b) son abiertas al cambio y proponen soluciones innovadoras que tienen en cuenta el aporte de los colaboradores; c) consideran importantes las prácticas organizacionales saludables y; d) promueven acciones que impactan positivamente el bienestar psicosocial en relación con las emociones positivas, el compromiso, la resiliencia y la autoeficacia. Las organizaciones positivas promueven alcanzar el éxito, generando salud física y mental en los colaboradores, favoreciendo la construcción de entornos laborales con una cultura organizacional positiva en épocas de transformación, incrementando

⁵ A partir de este escenario se generó la necesidad de regularizar los tiempos de descanso y asegurar la armonización de la vida personal, familiar y laboral

del colaborador, y se promulgó la Ley 2191 del 2022 definiendo los parámetros para fomentar la desconexión laboral.

la probabilidad de subsistir y capitalizar las lecciones aprendidas, fortaleciendo aún más la empresa (Salanova et al., 2016, p. 178).

Cabe mencionar que, durante los últimos años se han propuesto nuevos constructos con potencial de formar parte del enfoque POP, algunos de ellos son: liderazgo transformador (Yang, 2009), el cual pone de manifiesto la importancia del supervisor como motivador e inspirador; enriquecimiento del trabajo – familia (Mc Nall et al., 2010), referente a las prácticas ejecutadas en un rol que tienen un impacto positivo en la calidad de vida de otro rol; y normas de manifestación emocional (Chen et al., 2009), que se consideran parte de la regulación organizacional frente a la expresión de los sentimientos del colaborador en su lugar de trabajo.

Factores de riesgo psicosocial como estrategia de la psicología organizacional

En una sociedad cambiante como la colombiana la POP entiende las organizaciones desde una perspectiva sistémica y dinámica. En el contexto de la pandemia, la gestión del talento humano es responsable de velar por el bienestar psicosocial en los entornos laborales, establecer protocolos de bioseguridad, fortalecer la cultura del autocuidado, regularización de contacto con compañeros y clientes.

Ello genera una alta demanda al colaborador desde una óptica psicológica, social, económica y física, transformándose en aspectos potencialmente de estrés, ansiedad e incertidumbre por la posibilidad de contagio, pérdida del empleo y soledad de los colaboradores, lo que influye en el desempeño laboral, calidad de vida y productividad. Sin embargo, Salanova (2020) plantea que el Covid-19 tiene el potencial de transmitir tanto emociones negativas como favorecer el crecimiento de recursos personales y colectivos.

En este marco, es un compromiso por parte de las organizaciones el generar estrategias que fomenten la prevención y promoción de la salud mental de los colaboradores, por ende, su labor requiere abordar los factores de riesgo psicosocial. Ellos se definen como las cualidades de la actividad laboral, el entorno o el individuo, responsables de impactar negativamente la salud y el desempeño en el trabajo (Decreto 1477,

2014). Colombia cuenta con políticas, lineamientos y programas relacionados con los factores de riesgo psicosocial, no obstante, existe la necesidad de fortalecer el sistema de salud para que dé respuesta a las personas afectadas en su contexto individual y laboral, ya que el colaborador está expuesto a lesiones psíquicas a consecuencia de su ocupación.

Igualmente, al comprender al ser humano desde una óptica de la integralidad es preciso analizar cómo la exposición a factores de riesgo psicosocial impacta negativa o positivamente en la salud biopsicosocial de los colaboradores, esto significa en el aspecto físico, psicológico y social. Por ende, la POP se articula con los factores de riesgo psicosocial para generar estrategias que mejoren el bienestar psicológico de los colaboradores, calidad de vida, satisfacción laboral, capital psicológico, desempeño laboral y productividad, mediante el rediseño de puestos de trabajo, establecimiento de programas orientados a mitigar el estrés y ansiedad, e implementación de talleres de salud mental.

Variables claves de la Psicología positiva:

Acorde a lo planteado con antelación la POP investiga las condiciones psicológicas y los aspectos positivos que tienden a evolucionar con el propósito de optimizar el desempeño laboral, es en este contexto donde la gestión del talento humano propone el reconocimiento de la organización, la justicia organizacional, la ciudadanía organizacional, la confianza en la empresa, el engagement y especialmente, la satisfacción laboral y el capital psicológico como factores determinantes en los ambientes organizacionales (Omar, 2015). Dichos factores cumplen con los principios de los constructos de la POP establecidos por Luthans et al. (2007a) incluyendo su consolidación como variables sensibles al crecimiento y transformación.

Bajo este planteamiento, en los últimos años la *satisfacción laboral* se ha consolidado como un constructo de alto interés para los investigadores, ello obedece a su incidencia en el rendimiento de los colaboradores y la productividad de las organizaciones (Böckerman y Ilmakunnas, 2012; Rehman y Waheed, 2011; Risco, 2020; Huidobro, 2020). Por consiguiente, la satisfacción laboral es entendida como la actitud laboral dada por el colaborador hacia sus vivencias en

el trabajo desde una valoración afectiva y cognitiva que incide en su desempeño de la organización (Judge y Kammeyer-Mueller, 2012). Así mismo, este constructo puede comprenderse como una emoción positiva generada en la persona que labora al desempeñar una actividad que le es atrayente en un entorno favorecedor, en una organización que le interesa y en la cual tiene una retribución coherente a su aspiración (Yukl, 2008).

A partir de lo anterior, se puede inferir que la satisfacción laboral es una variable fundamental para comprender la articulación entre el colaborador y la organización desde una visión positiva, siendo esta última la responsable de ejercer un efecto mediante salarios competitivos en el mercado, fomentar espacios de aprendizaje para impactar la productividad, sistemas de recompensas y beneficios. Paralelamente, los colaboradores con un alto nivel de satisfacción desarrollan una labor de calidad, comprometida y fiable (Mazurenko y O'Connor, 2012).

Por otro lado, el *capital psicológico* o *CapPsi* es una variable sustentada en la POP, comprendida como una actitud psicológica positiva del ser humano que incorpora la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia (Luthans et al., 2007b); de tal manera, que este constructo pretende lograr consecuencias positivas y la consolidación de ambientes de trabajo saludables (Choi y Lee, 2014). Esto significa, que el capital psicológico tiene el potencial de brindar una ventaja competitiva a las organizaciones, mejorar resultados en los indicadores de gestión, optimizar la posición en el mercado y favorecer la adaptación al cambio a nivel interno.

Así mismo, el capital psicológico puede llegar a considerarse un suprafactor, ya que consolida cuatro variables distintas (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) y el producto de esta conjunción incide directamente en la motivación, desempeño y satisfacción laboral del colaborador, logrando efectos más altos que al presentar buen resultado en una sola variable (Omar, 2015).

Por consiguiente, el CapPsi puede visualizarse como un factor protector respecto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, especialmente, el estrés laboral (Barraca y Méndez, 2013) y equilibrio personal (Téllez-

Bedoya-Carolina, 2019). A su vez, esta variable potencializa aspectos como la creatividad, energía positiva, alternativas para alcanzar el éxito y crecimiento en el trabajo (Luthans et al., 2007b). A partir de ello, es valioso mencionar que la satisfacción laboral y el capital psicológico promueven de forma positiva el estado emocional de los colaboradores para lograr un bienestar psicológico, interpretando desde el desempeño laboral, percepciones positivas del ambiente de trabajo, efectividad en sus funciones, compromiso organizacional y productividad.

El contexto de la POP en los profesores

En el ámbito internacional la producción académica acerca de la POP aplicada al contexto de las instituciones de educación superior viene expandiéndose durante los últimos 5 años (Scopus, 2022). Sin embargo, en una aproximación bibliométrica en revistas de alto impacto los estudios relacionados específicamente con los profesores universitarios son aún muy limitados, tal como ilustra Pekrun (2021) los docentes necesitan motivación, emociones y autorregulación pero las investigaciones sobre el tema son inconsistentes y se ha documentado levemente el análisis de estas variables.

Igualmente, se presenta un vínculo estrecho entre el estrés experimentado en el trabajo, el bienestar y la salud por parte de los profesores (Gregersen et al., 2020). En este sentido, es claro que el bienestar de los docentes y su compromiso depende de variables del entorno como el sistema educativo, el contexto laboral, las condiciones laborales, el contexto social, la relación con los estudiantes y la vida diaria, dichos aspectos son asumidos a partir de los recursos psicológicos y sociales (Jin et al., 2021; Hofstadler et al., 2021; Tomás et al., 2019).

Bajo esta perspectiva, el estudio de MacIntyre et al. (2020) muestra niveles altos de estrés en los profesores durante la pandemia e ilustra cómo el afrontamiento de evitación en ellos aumentó a medida que se incrementaba el estrés, además, se presenta un panorama preocupante en la medida en que este afrontamiento se correlacionó con emociones como la ansiedad, ira, tristeza y soledad. Por lo tanto, se puede concluir que el rol de la pandemia en la felicidad y

bienestar de los docentes no ha sido nulo, sino que tal como se evidencia existe una influencia negativa generando emociones desfavorables.

En este contexto al analizar específicamente la satisfacción laboral, como un constructo de la POP, se concluye que la asunción de clases mediadas por tecnología, al igual que, la disminución en la remuneración y la limitada posibilidad de ascenso conllevó una percepción de deterioro de esta variable en los profesores (Avenidaño et al., 2021). Ello es consistente con el estudio de Erazo et al. (2018), donde a través de regresiones lineales se evidenció la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y variables como el estilo de liderazgo, la remuneración, promoción y reconocimiento.

Concluyendo, en cuanto a capital psicológico, como supra constructo de la POP, se evidencia que existen relaciones entre el desgaste emocional y el estrés de los profesores, correspondiendo con una disminución de la resiliencia (Kandaurova et al., 2018) e indicando la mayor propensión a reducir las emociones positivas en los últimos dos años. De forma similar, se presentan ciertas limitaciones en contextos laborales adversos generando barreras para el desarrollo de la estima, recursos y habilidades adaptativas que se traducen en inestabilidad emocional del docente (Holguin-Alvarez et al., 2020). Por lo tanto, es clave que las investigaciones científicas se centren en el estudio de las emociones positivas de los profesores, ya que son variables que impulsan el engagement, la competitividad y el buen clima organizacional.

3. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, de tipo no experimental y con diseño transeccional o transversal. Se recopilaron datos referentes a la satisfacción laboral y el capital psicológico de los profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la universidad objeto de estudio, con el propósito de establecer si estos dos constructos de la POP varían de forma conjunta. En este sentido, se planteó como hipótesis de investigación que existe relación directa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos diseñados, validados y autorizados por Luthans et al. (2007b) -capital psicológico- y Warr et al. (1979) -satisfacción laboral-. El primero de ellos se denomina *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) y consta de 24 ítems, distribuidos por partes iguales en las 4 dimensiones del constructo (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo); el segundo está conformado por 16 ítems; 8 de satisfacción laboral intrínseca, 7 de satisfacción laboral extrínseca y uno de satisfacción global. Es importante resaltar que las puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores se derivan del promedio del conjunto de ítems que conforman cada factor.

La muestra de la investigación fue no probabilística, acudiendo al tipo de muestreo por conveniencia; por tanto, los encuestados corresponden a profesores que de manera voluntaria decidieron participar como sujetos de análisis en la investigación. La población objeto de estudio corresponde a 149 profesores universitarios vinculados laboralmente bajo las categorías de tiempo completo y hora cátedra a la Facultad de Ciencias Económicas objeto de estudio. La investigación se desarrolló sobre una muestra de 101 sujetos, con un margen de error del 5% y una confianza del 90%.

Posteriormente, se llevó a cabo la tabulación y análisis de los datos, este último involucró un análisis descriptivo de cada uno de los factores, análisis de normalidad de los factores y la medición de la correlación entre los constructos a partir de un modelo de ecuaciones estructurales. El método de estimación empleado fue Mínimos Cuadrados No ponderados, el proceso de análisis fue desarrollado a través de los paquetes estadísticos IMB SPSS Statistics 21 e IBM SPSS AMOS 26.

4. RESULTADOS:

Análisis descriptivo de los constructos Capital Psicológico y Satisfacción Laboral

La Tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos básicos para las puntuaciones obtenidas en el constructo de Capital Psicológico. El factor Esperanza registra el valor medio más alto (5,04), mientras que el

factor optimismo evidencia la menor puntuación promedio (3,52). A partir del coeficiente de asimetría es posible identificar que las puntuaciones de todos los factores tienen una tendencia a reunirse más en la parte derecha de la media. Por su parte, la autoeficacia tiene las puntuaciones con mayor dispersión alrededor de su media.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos básicos factores Capital Psicológico

	Media	Desv. típ.
	Estadístico	Estadístico
Autonomía	4,73	1,03
Esperanza	5,04	,76
Resiliencia	4,58	,70
Optimismo	3,52	,60

La Tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos básicos para las puntuaciones obtenidas en el constructo de Satisfacción Laboral. El factor Satisfacción Laboral Global registra el valor medio más alto (5.77), aunque los demás factores evidencian promedios muy cercanos. No obstante, la Satisfacción Laboral Intrínseca tiene las puntuaciones con mayor dispersión alrededor de su media. Como lo muestra la asimetría, todos los factores tienen una tendencia a reunirse más en la parte derecha de la puntuación promedio.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos básicos factores Satisfacción Laboral

	Media	Desv. típ.	Asimetría
	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Extrínseca	5,33	,90	-,47
Intrínseca	5,19	1,04	-,54

Global 5,77 ,87 -,74

Análisis de normalidad

El análisis de normalidad de los constructos se efectuó a partir de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño de la muestra es superior a 50 registros. Como se observa en la Tabla 3, todos los factores arrojan un *p* valor inferior al nivel de significancia ($\alpha=0.05$). De esta manera, con un nivel de confianza de 95%, se concluye que existen diferencias entre la distribución observada y la distribución esperada o teórica, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 3
Prueba normalidad Kolmogorov-Smirnov para las puntuaciones directas de los factores de Capital Psicológico y Satisfacción Laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autonomía	,112	101	,003
Esperanza	,140	101	,000
Resiliencia	,114	101	,002
Optimismo	,094	101	,028
Extrínseca	,127	101	,000
Intrínseca	,106	101	,007
Global	,286	101	,000

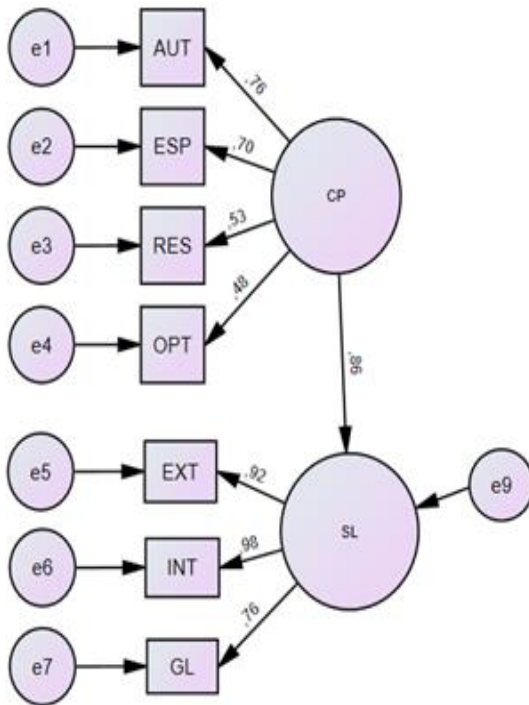
Nota: gl= Grados de libertad , Sig.= Significancia.

Modelo de ecuaciones estructurales: Capital Psicológico y Satisfacción Laboral

El modelo de ecuaciones estructurales propuesto se define en términos de dos variables latentes: Capital Psicológico, como variable independiente, y Satisfacción Laboral, como variable dependiente; cada una con cuatro y tres relaciones directas, respectivamente. En la Figura 1 se observan las relaciones funcionales directas que se establecen

entre los factores latentes y factores observables, así como los errores.

Figura 1
SEM con los pesos estandarizados de regresión en la relación entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral



Nota: CP= Factor Latente Capital Psicológico; AUT= Factor Observable Autoeficacia; ESP= Factor Observable Esperanza; RES= Factor Observable Resiliencia; OPT= Factor Observable Optimismo; SL= Factor Latente Satisfacción Laboral; EXT= Factor Observable Satisfacción Laboral Extrínseca; INT= Factor Observable Satisfacción Laboral Intrínseca; GL= Factor Observable Satisfacción Laboral Global; e= error.

En la Tabla 4 se presenta la estimación del parámetro de regresión para cada relación funcional directa. En primer lugar, es posible observar que el estimador del factor Autoeficacia ($\beta_1=0,764$) representa el mayor valor entre los factores observables correspondientes a la variable Capital Psicológico, mientras que la estimación del parámetro más baja se encuentra en el factor Optimismo ($\beta_1=0,481$). En relación con la variable latente Satisfacción Laboral, se identifica a la Satisfacción Laboral Intrínseca como el factor con el estimador más alto ($\beta_1=0,979$); sin embargo, la Satisfacción Laboral Extrínseca también tiene un estimador de alto valor ($\beta_1=0,919$). Por su parte la

Satisfacción Laboral Global es el factor con el estimador de menor valor ($\beta_1=0,762$) entre los 3 factores considerados para analizar el comportamiento de esta variable latente. Adicionalmente, el modelo arroja un estimador del parámetro β_1 equivalente a 0.861 para la relación directa entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral, lo cual permite validar la hipótesis de investigación; evidenciando una alta correlación entre estas variables.

Tabla 4
Estimación estandarizada del parámetro de regresión β_1

Relación Funcional		Estimación parámetro regresión β_1
Satisfacción Laboral	<--- Capital Psicológico	,861
Optimismo	<--- Capital Psicológico	,481
Resiliencia	<--- Capital Psicológico	,531
Esperanza	<--- Capital Psicológico	,702
Autonomía	<--- Capital Psicológico	,764
Intrínseca	<--- Satisfacción Laboral	,979
Extrínseca	<--- Satisfacción Laboral	,919
Global	<--- Satisfacción Laboral	,762

Con el propósito de validar la bondad de ajuste del modelo, se utilizan los estadísticos Índice de ajuste normalizado (NFI), Índice de bondad de ajuste (GFI), Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI) e Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR); los cuales son coherentes con el método de estimación empleado. En la Tabla 5 se presentan los resultados, los cuales permiten corroborar que la matriz de covarianzas muestral se ajusta a la matriz de covarianzas poblacional.

Tabla 5
Medidas de bondad de ajuste

Índice de Ajuste	Valor Esperado	Valor Obtenido
Índice de ajuste normalizado (NFI)	>0,9	,986
Índice de bondad de ajuste (GFI)	>0,9	,991
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	>0,9	,980
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	<0,1	,043

Los resultados anteriores evidencian cómo los profesores de la facultad objeto de estudio, al estar en una situación límite, tal como fueron las condiciones de aislamiento social y adaptaciones abruptas a tecnología y retorno a la presencialidad, han visto afectadas su satisfacción laboral por las variaciones en sus recursos psicológicos positivos (esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia) del Capital Psicológico, lo cual es coherente con la aseveración de Avey et al. (2011), Luthans et al. (2007a), Larson y Luthans (2006), Tang et al. (2019), NGO (2021), Youssef y Luthans (2007), y Gómez-Perdomo et al. (2017).

En cuanto a la estimación de regresión para las relaciones funcionales directas de este modelo, fue reconocida la relación entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral como aquella de mayor estimación y seguido de la relación con autoeficacia, coincidiendo con el modelo de Alshebami (2021), Zang et al. (2021), Aydın Sünbül y Aslan Gördesli (2021), Ke y Sun (2014), Loi et al., 2014, Karanika-Murray et al., 2015. No obstante, a diferencia de los anteriores estudios la menor puntuación fue obtenida en optimismo, lo cual podría originarse en el cambio no planeado y el estrés que genera la pandemia, aunque al mismo tiempo la esperanza alta podría interpretarse como la posibilidad de conclusión del Covid-19 y el alto porcentaje de vacunación en la población. Cabe señalar, que al reconocer en los profesores un nivel alto de CapPsi se observa que son personas con mayor confianza en sí mismos, lo cual favorece la

probabilidad de éxito y perseverancia en las actividades que desempeñan (autoeficacia) y la baja puntuación en optimismo se asocia al pesimismo, es decir, a los pensamientos negativos y desagradables vivenciados durante la pandemia de Covid-19, con la posibilidad de experimentar situaciones desagradables presentes y futuras (Luthans et al., 2007b; Contreras y Juárez, 2013; Cuadra-Peralta et al., 2018).

Por otro lado, la Satisfacción Laboral tiene un efecto mayor en la satisfacción laboral intrínseca y uno menor en la satisfacción global, lo cual implica que los profesores de la facultad estudiada se visualizan como personas satisfechas al desempeñar su labor con éxito y percibir que pares y jefes reconocen este éxito (Herzberg, 2003). Es decir, significa que existen condiciones internas en los profesores que influyen decisivamente en el afrontamiento de situaciones de crisis como la pandemia, aunque existen variaciones en sus percepciones acerca de este constructo a nivel individual.

En otras palabras, los profesores objeto de estudio presentan un alto Capital Psicológico positivo, aporta a la universidad actitudes positivas, excelente desempeño y mitiga la posibilidad de generar ambientes laborales negativos - tóxicos (Bayona y Guevara, 2019) y comportamientos asociados a la incertidumbre, ansiedad, estrés, depresión y frustración en el contexto laboral (Zhang, et al., 2021). Paralelamente, profesores con un nivel de satisfacción alto desarrollan su labor de manera comprometida, profesional y creativa frente a las situaciones límite vividas en esta época (Alshebami, 2021).

5. CONCLUSIONES

Los profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad indagada, que desempeñaron su trabajo con apoyo de mediación tecnológica como consecuencia de las acciones para prevención de contagio del Covid-19 y que retornaron a la presencialidad en el 2022, evidenciaron una correlación directa y positiva entre los constructos de satisfacción laboral y capital

psicológico, validando la hipótesis de la investigación.

Es de notar, que aspectos tan sencillos como contar con los equipos tecnológicos, conectividad en el hogar y la adaptación de un puesto de trabajo para ejecutar sus funciones, se convirtieron en elementos claves que inciden en la percepción de satisfacción laboral y capital psicológico por parte de los profesores objeto de estudio durante la pandemia y, por ende, dichos aspectos pudieron afectar los resultados obtenidos. Cabe anotar que, a pesar que algunos de estos factores se tuvieron en cuenta por parte de la universidad seleccionada, también, se presentaron algunas falencias que corresponden con los impactos negativos del teletrabajo enunciados al inicio del documento.

El tránsito de una educación con mediación tecnológica en la modalidad de teletrabajo durante casi dos años y retomar una nueva normalidad de presencialidad sin la implementación de estrategias de adaptación progresivas, sin duda incide negativamente en la habilidad del docente para afrontar una jornada laboral con medidas de bioseguridad en su entorno laboral, sala de profesores, oficinas y aulas de clase, espacios que generan ansiedad por la probabilidad de contagio de Covid-19. Y sumado a esto, el enfrentarse a medios de transporte masivo, restaurantes y demás ambientes de interacción voluntaria o involuntaria, tienen el potencial de facilitar la aparición de estrés, insatisfacción laboral y menoscabar el capital psicológico en los profesores.

Así pues, la satisfacción laboral al ser una variable que se encuentra directamente afectada por las condiciones de trabajo, arrojó un bajo puntaje a nivel global como consecuencia de las dinámicas presentadas durante la pandemia, lo cual se correlaciona con estudios previos, como el de De Los Heros et al. (2020) en profesores universitarios del área de la salud. No obstante, es de interés del equipo investigador seguir analizando esta variable al concluir la pandemia, ya que ello podría generar nuevas reflexiones acerca del bienestar psicológico de los docentes y evidenciar posibles cambios en la satisfacción laboral vinculados al estrés y a la carga

académica adicional que han tenido que asumir en este nuevo contexto.

Por otro lado, es valioso resaltar como en el estudio la resiliencia y el optimismo obtuvieron los puntajes más bajos, estos recursos positivos del Capital Psicológico tienen la capacidad de convertirse en factores protectores frente al riesgo psicosocial al cual se ven expuestos los profesores, por tanto, es un compromiso y responsabilidad por parte de la universidad el diseñar estrategias para potencializarlos en sus colaboradores especialmente en tiempos de crisis. A su vez, urge que la universidad objeto de estudio diseñe estrategias y programas que fortalezcan el desarrollo de emociones positivas y, en este sentido, permitan un afrontamiento más sencillo ante estos nuevos cambios y que, por ende, se traduzca en mayor optimismo del profesorado.

Por último, en esta época de retorno a la normalidad se presenta un reto fundamental para el área de gestión humana de la institución estudiada, en cuanto a: a) desarrollar iniciativas que conduzcan a mejorar el bienestar emocional del equipo docente; b) reducir impactos negativos en los factores psicosociales, a través de planes orientados hacia la definición de estrategias de prevención y promoción de la salud física y mental de los colaboradores; c) desarrollo de actividades concretas a nivel individual (sensibilizaciones al profesor y grupo familiar, uso obligatorio de tapabocas, protocolo en caso de posible contagio), organizacional (medición de factores de riesgo psicosocial y programas de vida saludable), de adaptación en las actividades (flexibilización laboral, adaptación de horarios para evitar aglomeraciones), valoración de la incapacidad de los colaboradores y capacitación (Barcena y Pinheiro, 2020; Mingote y Nuñez, 2011). Dichas iniciativas favorecen positivamente la Satisfacción Laboral y Capital Psicológico de los profesores, generando un valor agregado al aplicarse a partir de los supuestos de la POP.

En consecuencia, el Capital Psicológico es un constructo que fomenta el desempeño laboral de los profesores universitarios y favorece una actitud positiva en el entorno laboral. Por ende, tal como ha evidenciado la literatura el desarrollo de iniciativas

concretas como las comentadas favorecerá en la universidad aspectos como la rotación laboral (Hermosa, 2006), el desempeño (Avey et al., 2011), comportamiento innovador (Alshebami, 2021), estrés ocupacional (Shen et al., 2014), cambio organizacional (García y Forero, 2017), identificación organizacional (Zang et al., 2021), positividad y creatividad (Rego et al., 2012).

En cuanto a las limitaciones de la investigación se tuvo un volumen reducido de la muestra, por lo cual, se sugiere que en futuros estudios la cantidad de profesores sea mayor o se apliquen los instrumentos a todo el profesorado de una institución. Así pues, teniendo en cuenta que este estudio es pionero al analizar los constructos comentados en los profesores universitarios de la ciudad de Bogotá se recomienda que se validen las ecuaciones estructurales obtenidas en facultades de ciencias económicas de otras instituciones de educación superior, además, se sugiere también incluir diversos niveles de análisis (grupal u organizacional -categorías ocupacionales, nivel de estudio, tipo de contrato, número de hijos-) en futuros estudios y llevar a cabo análisis comparativos entre instituciones similares ubicadas en diferente localización geográfica, en aras de revisar si persisten los mismos resultados. Cabe anotar, en la medida en que la POP es hoy por hoy una forma dinámica de abordar los problemas de la organización, también se recomienda que nuevas investigaciones se orienten a partir de este marco teórico.

6. REFERENCIAS

- AfforHealth. (1 de agosto de 2021). *El 54% de los docentes muestra síntomas de ansiedad provocados por el COVID-19 y el regreso a las aulas*. AfforHealth. <https://afforhealth.com/mas-de-la-mitad-docentes-muestra-ansiedad-covid-19/>
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/215824402111040809>
- Amaya, R. (2019). *La revolución industrial 4.0: transformaciones de las organizaciones y la gestión humana en el periodo 2015 – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia]. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6120/Ricardo%20%20Amaya%20LA%20REVOLUCION%20%204072019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, P., Seminario, R.S., y Santa-Cruz, J.E. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559022>.
- Avendaño, W. R., Luna, H. O. y Rueda, G. (2021). Job satisfaction of basic and secondary education teachers: An analysis from extrinsic and intrinsic factors. [Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. doi:10.52080/rvgluz.26.e5.13
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviours and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1146&context=managementfacpub>
- Aydin Sünbül, Z. y Aslan Gördesli, M. (2021). Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: the mediating role of prosocial behaviours. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 147-162. doi:10.1080/02607476.2021.1877086

- Barcena, A. y Pinheiro, V. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Santiago: *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/prese-ntation/files/ppt_version_final_oit-cepal-covid-19_-_21-05-20.pdf
- Barraca, A. y Méndez, A. (2013). Representaciones sociales sobre el estrés laboral en una muestra de docentes de educación primaria. *Praxis investigativa ReDIE*, 5(8), 24-33. <http://redie.mx/librosyrevistas/revistas/praxisnvredie08.pdf#page=25>
- Bayona, H. y 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>
- Bedoya-Dorado, C., Murillo-Vargas, G. y González-Campo, C. (2021). Gestión universitaria en tiempos de pandemia por COVID-19: análisis del sector de la educación superior en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 251-264. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v37n159/0123-5923-eg-37-159-251.pdf>
- Böckerman, P. y Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILR Review*, 65(2), 244-262. <https://doi.org/10.1177/001979391206500203>
- Castañeda, C. (2020). *Análisis prospectivo del teletrabajo en Colombia a 2020* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16631>
- CEPAL-UNESCO. (agosto de 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Informe COVID-19. CEPAL-UNESCO. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Chen, F., Ku, E., S. Y., Chen, F. y Chou, S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships. *Social, Behavior and Personality*, 37(10), 1429-1440. <https://www.sbp-journal.com/index.php/sbp/article/view/1944>
- Choi, Y. y Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140. doi:10.1108/jmp-06-2012-0193
- Contreras, F. y Juárez, F. (2013). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(62), 247-264. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. y Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf
- De Los Heros, M. G., Murillo L., S. C. y Solana, N. (2020). Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area. *Revista de Economía del Caribe*, 26. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>
- Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 de agosto de 2014. D.O. 49.234.
- Erazo, P. A., Álvarez, C. M. y Serna, H. M. (2018). Relationships between management styles and job satisfaction of the professional teacher. [Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente] *Espacios*, 39(51).
- García, M. y Forero, C. (2017). Elementos relacionales del capital psicológico y cambio organizacional en empleados del sector

- terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Katharsis*, 23, 131-147. <http://dx.doi.org/10.25057/25005731.878>
- García, V. A. y Ortiz, J. J. (2021). El riesgo psicosocial burnout en los docentes de las facultades de ingeniería, durante la pandemia de Covid- 19. Análisis de efecto en mujeres y hombres. *Mujeres en ingeniería: Empoderamiento, liderazgo y compromiso. 21-24 de septiembre* Cartagena, Colombia.
- Gentilin, M. (2020). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. https://www.researchgate.net/publication/340595406_Pasado_presente_y_futuro_del_Teletrabajo_Reflexiones_teoricas_sobre_un_concepto_de_50_anos
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C. y 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>
- Gómez, M. (2020). La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente? *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 7(4): 277. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/artic/e/view/821
- Gregersen, T., Mercer, S., MacIntyre, P., Talbot, K. y Banga, C. A. (2020). Understanding language teacher wellbeing: An ESM study of daily stressors and uplifts. *Language Teaching Research*. doi:10.1177/1362168820965897
- Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 22, 5-30. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89. <http://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Herzberg, F. I. (2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. *Harvard business review*, 81(1), 87-96. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>
- Hofstadler, N., Babic, S., Lämmerer, A., Mercer, S. y Oberdorfer, P. (2021). The ecology of CLIL teachers in Austria—an ecological perspective on CLIL teachers' wellbeing. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 15(3), 218-232. doi:10.1080/17501229.2020.1739050
- Holguin-Alvarez, J., Villena-Guerrero, M., Soto-Hidalgo, C. y Panduro-Ramírez, J. (2020). Digital competencias, distributed leadership and teacher resilience in pandemic contexts. [Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 38-53. https://www.researchgate.net/publication/349226865_Competicencias_digitales_liderazgo_distribuido_y_resiliencia_docente_en_contextos_de_pandemia_Digital_competencies_distributed_leadership_and_teacher_resilience_in_pandemic_contexts
- Huidobro C., M. M. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo.
- IESALC. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después*. IESALC. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>

- <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>
- Jin, J., Mercer, S., Babic, S. y Mairitsch, A. (2021). 'You just appreciate every little kindness': Chinese language teachers' wellbeing in the UK. *System*, 96, 102400. doi:10.1016/j.system.2020.102400
- Judge, T. A. y Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kandaurova, A. V., Surtaeva, N. N., Afanasiev, V. V., Ivanova, O. A. y Rezakov, R. G. (2018). A research of the psycho-emotional state of a teacher under the influence of social changes. *Espacios*, 39(46). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n46/a18v39n46p19.pdf>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. y Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. doi:10.1108/JMP-11-2013-0359
- Ke, J. y Sun, J. (2014). Employee's psychological capital on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Res. Econ. Manag.* 01,121–128. 10.13502/j.cnki.issn1000-7636.2014.01.032
- Larson, M. y Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92. doi:10.1177/10717919070130020601
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. D. O. No. 51672.
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral. 6 de enero de 2022. D. O. No. 51909.
- Loi, R., Chan, K. W. y Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: a social identity perspective. *Journal Occupational Organizational Psychology*, 87(1),42–61. Doi:10.1111/joop.12028
- Luthans, F. y Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 321–349. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=leadershipfaculty>
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007b). Psychological Capital: Developing the human competitive edge (13a ed.). Nueva York: Oxford University press. https://www.academia.edu/22943737/Psychological_Capital_Developing_the_Human_Competitive_Edge?auto=download
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T. y Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94,102352. doi:10.1016/j.system.2020.102352
- Mazurenko, O. y O'Connor, S. J. (2012). The impact of physician job satisfaction on the sustained competitive advantage of health care organizations. *Journal of Management Policy & Practice*, 13(4), 21-34. https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1181&context=community_health_sciences_fac_articles
- Mc Nall, L., Masuda, A. y Nicklin, J. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61-81. doi: 10.1080/00223980903356073

- Mingote, J. C. y Nuñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(11), 239-262. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500015
- Moreno, J. (2018). La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 6(1), 220-235. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/557/757
- NGO, T. T. (2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495–503. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.0495>
- Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-87, https://www.researchgate.net/profile/Alicia-Omar/publication/273002962_Constructos_fundacionales_de_la_Psicologia_Organizacion_al_Positiva/links/56a63f9308aeca0fddcb4b93/Constructos-fundacionales-de-la-Psicologia-Organizacional-Positiva.pdf
- Pekrun, R. (2021). Teachers need more than knowledge: Why motivation, emotion, and self-regulation are indispensable. *Educational Psychologist*, 56(4), 312-322. doi:10.1080/00461520.2021.1991356
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. y Cunha, M. P. E. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>
- Rehman, M. S. y Waheed, A. (2011). An empirical study of impact of job satisfaction on job performance in the public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 167-181
- Risco, J. A. (2020). *Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud "Virgen de la Puerta"* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47709/Risco_MJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roda, P. (2020). *El impacto de la cuarta Revolución Industrial en la gestión de los Recursos Humanos. Estudio de caso de una empresa en la Industria 4.0 en Aragón* [Tesis de pregrado, Universidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/88756?ln=es#>
- Rubbini, N. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>
- Salanova, M. (2020). ¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Notas de resiliencia organizacional (¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Apuntes desde la resiliencia organizacional), *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676. Doi:10.1080/02134748.2020.1795397
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 177-184.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. J. Palací, *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Pearson Prentice Hall.

- SCOPUS. (2022). TITLE-ABS-KEY (("Psicología organizacional positiva" OR felicidad OR "Psicología positiva" OR happiness OR "positive organizational psychology" OR "positive psychology") AND (universidad OR "educación superior" OR "instituciones educativas" OR college OR university OR "higher education"))
<https://acortar.link/MWP8Jr>
- Seligman, M. E. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S. y Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 1-8.
doi:10.1186/s12888-014-0329-1
- Sigüenza, W. G. y Vilches, J. L. (2019). Aumento de los niveles de ansiedad en estudiantes universitarios durante la época de pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(1), e931.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000100012
- Tang, Y., Shao, Y. F. y Chen, Y. J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: The perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 2699.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Tellez-Bedoya-Carolina, C. (2019). *Mediación del Capital psicológico en la relación entre Prácticas organizacionales saludables y Satisfacción laboral en una universidad de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Central].
- Tomás, J. M., De Los Santos, S. y Fernández, I. (2019). Job satisfaction of the dominican teacher: Labor background. [Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales] *Revista Colombiana De Psicología*, 28(2), 63-76.
doi:10.15446/rcp.v28n2.71675
- Vesga, J. J. (2020). Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos. En: J. J. Vesga-Rodríguez y M. García-Rubiano (Edits.), *Engagement y cambio organizacional* (pp. 27-38). Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26120/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%202.pdf>
- Warr, P.; Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational psychology*, (52), 129-148.
- Yang, Y. F. (2009). An Investigation of Group Interaction Functioning Stimulated by Transformational Leadership on Employee Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction: An Extension of the Resource-Based Theory Perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(9), 1259–1277.
doi:10.2224/sbp.2009.37.9.1259
- Youssef, C. M. y Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
doi:10.1177/0149206307305562
- Yukl, G. (2008). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zhang, F., Liu, Y. y Wei, T. (2021). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in psychology*, 12, 719230.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>