



ORIGINAL

Relationship between workload and psychological capital in a sample of Peruvian basic education teachers

Relación entre la carga laboral y el capital psicológico en una muestra de docentes peruanos de educación básica

Edwin Gustavo Estrada-Araoz¹  , Néstor Antonio Gallegos-Ramos²  , Yolanda Paredes-Valverde³  , Rosel Quispe-Herrera²  

¹Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Facultad de Educación. Puerto Maldonado, Perú.

²Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Facultad de Ingeniería. Puerto Maldonado, Perú.

³Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Facultad de Ecoturismo. Puerto Maldonado, Perú.

Citar como: Estrada-Araoz EG, Gallegos-Ramos NA, Paredes-Valverde Y, Quispe-Herrera R. Relationship between workload and psychological capital in a sample of Peruvian basic education teachers. Salud, Ciencia y Tecnología. 2023; 3:864. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023864>

Enviado: 15-08-2023

Revisado: 10-10-2023

Aceptado: 30-12-2023

Publicado: 31-12-2023

Editor: William Castillo-González 

ABSTRACT

Introduction: in the educational context, workload entails various responsibilities, from planning and conducting classes to participating in extracurricular activities. This array of tasks can affect teachers, both in their performance and in their physical and mental well-being.

Objective: to determine if workload is related to the psychological capital of Peruvian basic education teachers.

Methods: a quantitative, non-experimental, cross-sectional correlational study was conducted. The sample consisted of 183 teachers who were administered the Workload Scale and the Psychological Capital Questionnaire, instruments with adequate metric properties.

Results: preliminarily, it was determined that 39,3 % of teachers perceived their workload to be high. Similarly, 52,5 % of teachers also rated their psychological capital as high. Additionally, a correlation coefficient of $-0,539$ ($p < 0,05$) was found between both variables.

Conclusions: there is an inverse and significant relationship between workload and the psychological capital of elementary school teachers. Therefore, it is recommended that educational authorities establish institutional policies that promote a balanced workload-resource ratio for teachers. This may include adequate allocation of resources and materials, as well as a review of assessment and work planning practices. Furthermore, implementing psychological support programs, time management, and stress management is suggested to ensure teachers' well-being.

Keywords: Workload; Psychological Well-Being; Mental Health; Teachers; Basic Education.

RESUMEN

Introducción: en el contexto educativo, la carga laboral implica diversas responsabilidades, desde la planificación y ejecución de clases hasta la participación en actividades extracurriculares. Este conjunto de tareas puede impactar en los docentes, tanto en su desempeño como en su bienestar físico y mental.

Objetivo: determinar si la carga laboral se relaciona con el capital psicológico de los docentes peruanos de educación básica.

Métodos: estudio cuantitativo, no experimental y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 183 docentes a quienes se les aplicó la Escala de Carga de Trabajo y el Cuestionario de Capital Psicológico, instrumentos con adecuadas propiedades métricas.

Resultados: preliminarmente, se determinó que el 39,3 % de docentes percibía la carga laboral en un nivel alto. Del mismo modo, el 52,5 % de docentes también valoró su capital psicológico en un nivel alto. Por otro lado, se halló que el coeficiente de correlación entre ambas variables fue de $-0,539$ ($p < 0,05$).

Conclusiones: existe una relación inversa y significativa entre la carga laboral y el capital psicológico de los docentes de educación básica. Por ello, se recomienda a las instancias educativas correspondientes establecer políticas institucionales que promuevan un equilibrio adecuado entre la carga laboral y los recursos disponibles para los docentes. Esto podría incluir la asignación adecuada de recursos y materiales, así como la revisión de las prácticas de evaluación y planificación del trabajo. Además, se sugiere la implementación de programas de apoyo psicológico, gestión del tiempo y manejo del estrés para garantizar el bienestar de los docentes.

Palabras clave: Carga de Trabajo; Bienestar Psicológico; Salud Mental; Docentes; Educación Básica.

INTRODUCCIÓN

Los docentes, como agentes clave en el proceso educativo, enfrentan una amplia gama de demandas y desafíos en su labor diaria.⁽¹⁾ Desde la planificación de clases hasta la interacción con los estudiantes y la gestión del aula, su trabajo requiere habilidades y recursos psicológicos significativos para afrontar eficazmente las complejidades del entorno educativo actual.⁽²⁾ Sin embargo, la carga laboral a la que se enfrentan podría tener un impacto negativo en su bienestar psicológico y emocional, en su capacidad para brindar una enseñanza efectiva y de calidad, así como en sus propios recursos psicológicos, conocidos también como capital psicológico.

La carga laboral se define como el nivel de demanda asociado a una tarea y su relación con la cantidad de habilidades y capacidades que una persona debe emplear para llevar a cabo las labores asignadas.⁽³⁾ En el contexto educativo, debido a la transformación laboral derivada de los cambios en la educación tradicional y las nuevas demandas de las instituciones educativas, uno de los problemas que ha afectado a la población docente es la percepción de una elevada carga laboral.⁽⁴⁾ Entre sus principales responsabilidades destacan la planificación curricular y de materiales educativos, el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y actividades extracurriculares, la evaluación formativa, la atención a padres de familia, elaboración y actualización de los documentos de gestión escolar, así como la reflexión de la práctica pedagógica y autoformación.⁽⁵⁾

Cuando la carga laboral de los docentes se encuentra en un equilibrio adecuado, se observa un impacto positivo en diversos aspectos de su vida profesional y personal. Esta situación se traduce en un mayor nivel de satisfacción con respecto a sus responsabilidades laborales y un desempeño laboral óptimo, según han demostrado estudios previos.^(6,7) Además, mantener este equilibrio está asociado con niveles adecuados de bienestar y salud psicológica, lo que contribuye a su capacidad para enfrentar los desafíos laborales y personales con mayor efectividad.⁽⁸⁾ Sin embargo, un exceso en la carga laboral puede desencadenar consecuencias negativas como estrés, agotamiento emocional, y otros factores psicosociales perjudiciales,^(9,10,11) lo que puede afectar tanto su salud física y mental como la calidad de su enseñanza y su calidad de vida en general.

Respecto al capital psicológico, es un constructo que ha ganado atención en la investigación organizacional y de la salud en las últimas décadas. Se refiere al estado psicológico positivo que las personas desarrollan y se caracteriza por tener la confianza para abordar tareas desafiantes, mantener una atribución positiva sobre el éxito presente y futuro, perseverar en la consecución de objetivos, dirigir el camino necesario para alcanzarlos con éxito y, cuando surgen situaciones adversas, mantenerse y recuperarse para afrontarlas.⁽¹²⁾ El capital psicológico ha demostrado tener efectos positivos en diversos aspectos del bienestar y el rendimiento laboral. Por ejemplo, se ha encontrado que los trabajadores con niveles más altos de capital psicológico experimentan niveles más bajos de estrés laboral, agotamiento y ausentismo,⁽¹³⁾ así como mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso y rendimiento laboral.⁽¹⁴⁾ Además, el capital psicológico se ha asociado con resultados positivos en la salud mental y física, así como con un mayor sentido de bienestar general.⁽¹⁵⁾

El capital psicológico comprende 4 dimensiones: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.⁽¹⁶⁾ La autoeficacia se refiere a la confianza para tener éxito en tareas desafiantes.⁽¹⁷⁾ El optimismo implica un aumento en los atributos positivos y las expectativas sobre eventos futuros.⁽¹⁸⁾ La esperanza se asocia a la perseverancia para lograr una meta y encontrar un camino hacia el éxito.⁽¹⁹⁾ Finalmente, la resiliencia se define como la capacidad que permite a las personas enfrentar la adversidad o adaptarse positivamente a ella.⁽²⁰⁾ En conjunto, estas dimensiones del capital psicológico proporcionan un sólido fundamento para enfrentar los desafíos, perseguir metas y mantener un enfoque positivo en la vida y el trabajo.⁽²¹⁾

La carga laboral es un factor que puede impactar significativamente en el bienestar psicológico de los docentes y, en última instancia, en su desempeño profesional. Por ello, es fundamental comprender la relación entre la carga laboral y el capital psicológico para identificar en qué aspectos se podría intervenir en el ámbito educativo. Al determinar si existe una relación entre estas dos variables, se podrá diseñar estrategias

para respaldar la salud mental y el bienestar de los docentes, lo cual podría resultar en un impacto positivo en la calidad de la educación que ofrecen. Además, es importante considerar medidas que complementen la gestión de la carga laboral, como el apoyo institucional, programas de capacitación en manejo del estrés y la promoción de un entorno de trabajo saludable y colaborativo. Estas iniciativas pueden contribuir a fortalecer la resiliencia de los docentes y mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos inherentes a su profesión, beneficiando así tanto a los docentes como a los estudiantes.

Finalmente, el objetivo de la presente investigación fue determinar si la carga laboral se relaciona con el capital psicológico de los docentes peruanos de educación básica.

MÉTODOS

Se optó por un enfoque cuantitativo, ya que este método permite el uso de técnicas estadísticas para analizar datos numéricos de manera objetiva. El diseño fue no experimental, lo que significó que no hubo manipulaciones intencionadas de las variables, sino más bien observaciones y registros en su entorno natural. Además, el tipo fue correlacional de corte transversal, pues se recopiló datos en un momento específico para describir y analizar posibles relaciones entre las variables.⁽²²⁾

La población estuvo conformada por 347 docentes de educación básica provenientes de cinco instituciones educativas ubicadas en la Amazonía peruana, mientras que la muestra incluyó a un total de 183 docentes. Es importante destacar que la selección de esta cantidad de participantes se realizó mediante un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significancia del 5 %, garantizando así la representatividad y la validez estadística de los resultados obtenidos.

Se consideraron dos variables de estudio: la carga laboral y el capital psicológico. En el caso de la carga laboral, esta fue categorizada en 3 niveles, considerando los siguientes puntos de corte: baja (6 -14), media (15 - 22) y alta (23 - 30). Por su parte, el capital psicológico también fue categorizado en 3 niveles y se consideraron los siguientes puntos de corte: bajo (22 -51), medio (52 - 81) y alto (82 - 110).

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras que los instrumentos fueron la Escala de Carga de Trabajo y el Cuestionario de Capital Psicológico. Se debe precisar que ambos instrumentos fueron estructurados en el Formulario de Google. La Escala de Carga de Trabajo⁽²³⁾ mide la autopercepción de la eficacia de los trabajadores ante las dificultades laborales. Esta escala, compuesta por 6 ítems, se caracteriza por ser unifactorial y evaluar cuantitativamente mediante una escala de Likert de 5 puntos, que va desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). En una investigación previa realizada en el contexto peruano⁽²⁴⁾ validaron su utilidad, demostrando que posee propiedades métricas adecuadas (V de Aiken= 0,811; α = 0,932). Respecto al Cuestionario de Capital Psicológico,⁽²⁵⁾ evalúa la percepción que una persona tiene sobre cuatro componentes clave de su bienestar psicológico en el entorno laboral: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Está conformado por 22 de tipo Likert que van desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). En una investigación previa realizada en Perú⁽²⁶⁾ se determinó que tenía adecuadas propiedades psicométricas (α = 0,910). Por otro lado, se incluyeron algunas variables sociodemográficas, como el sexo (hombre y mujeres), la edad (entre 21 y 34 años, entre 35 y 49 años y entre 50 y 64 años) y la especialidad (educación primaria y educación secundaria).

La recolección de datos se realizó después de obtener las autorizaciones necesarias de las autoridades educativas pertinentes. Para facilitar la participación de los docentes, se emplearon medios de comunicación eficaces, como la aplicación de mensajería WhatsApp. Los docentes fueron invitados a participar y se les proporcionó un enlace a la encuesta, junto con instrucciones claras sobre cómo completarla. Este proceso, que tuvo una duración aproximada de 20 minutos, culminó con la participación confirmada de los 183 docentes encuestados. Una vez completada la recolección de datos, se desactivó el acceso al enlace de la encuesta.

El análisis de datos se dividió en dos etapas. La primera etapa consistió en un análisis descriptivo, donde se generaron figuras utilizando el software SPSS versión 25. Estas representaciones gráficas permitieron una comprensión inicial de la distribución de porcentajes de las variables de estudio. En la segunda etapa, se realizó un análisis inferencial. Dado que las variables no seguían una distribución normal, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las relaciones entre las variables y dimensiones. Se consideró una relación significativa cuando el p-valor era menor a 0,05.

La presente investigación se llevó a cabo cumpliendo con estrictos estándares éticos. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los docentes, quienes fueron plenamente informados sobre el propósito y los procedimientos del estudio, así como sus derechos de participación y confidencialidad. Además, se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados, utilizando códigos de identificación en lugar de información personal en todas las etapas del estudio. Del mismo modo, se respetaron los principios de la Declaración de Helsinki en todo momento, asegurando el bienestar y la integridad de los participantes. Finalmente, cualquier información obtenida se utilizó exclusivamente con fines de investigación y se mantuvo en estricta confidencialidad.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se observa que, del total de participantes, el 55,7 % eran hombres y el 44,3 % eran mujeres. Respecto a la edad de los participantes, el 36,6 % tenían entre 35 y 49 años, el 34,4 % tenían entre 50 y 64 años, mientras que el 29 % tenían entre 21 y 34 años. Con relación a la especialidad, el 57,4 % eran docentes de educación primaria y el 42,6 % de educación secundaria.

Variables		n= 183	%
Sexo	Hombre	102	55,7
	Mujer	81	44,3
Edad	21 - 34 años	53	29,0
	35 - 49 años	67	36,6
	50 - 64 años	63	34,4
Especialidad	Educación primaria	105	57,4
	Educación secundaria	78	42,6

En la figura 1 se observa que el 39,3 % del total de docentes valoraron su carga laboral en un nivel alto, el 34,4 % en un nivel medio y el 26,2 % en un nivel bajo. Lo expuesto indica que los docentes se caracterizan por considerar que tienen muchas responsabilidades que cumplir en su trabajo diario, tales como la planificación de clases, la preparación de material educativo, la evaluación de los estudiantes y la gestión del aula, entre otras actividades. Esto podría tener implicaciones importantes para su bienestar y su capacidad para ofrecer una enseñanza de calidad a sus estudiantes. Respecto a la variable capital psicológico, el 52,5 % de docentes lo valoraron en un nivel alto, el 32,2 % en un nivel medio y el 15,3 % en un nivel bajo. Estos datos indican que casi la mitad del total de docentes se sienten seguros en su capacidad para enfrentar desafíos, mantienen una actitud optimista frente a las situaciones difíciles, son resilientes ante el estrés y mantienen la esperanza en el logro de sus metas profesionales.

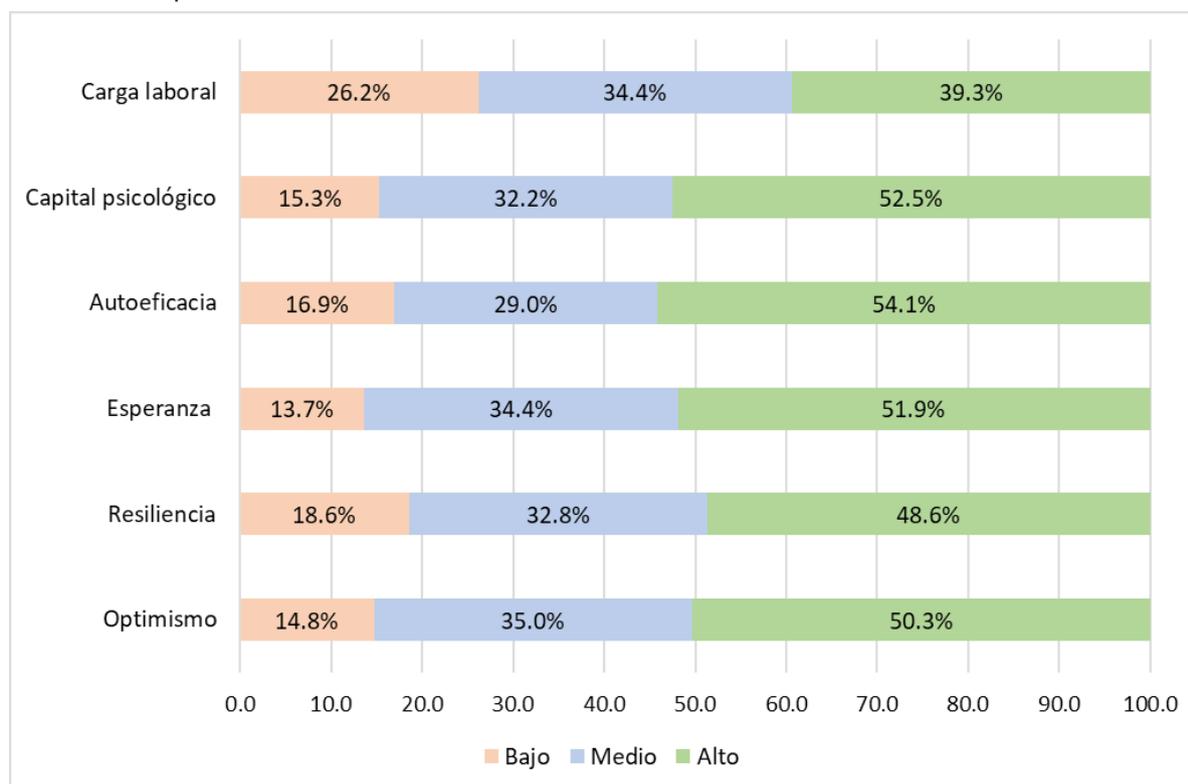


Figura 1. Distribución de porcentajes de las variables de estudio y sus dimensiones

Según los datos presentados en la tabla 2, el p-valor de las variables carga laboral y capital psicológico, calculado mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, resultó ser menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Esto sugiere que las puntuaciones no siguieron una distribución normal. Por consiguiente, se optó por emplear la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar la

presencia de una posible relación significativa entre las variables analizadas.

Variable y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	0,643	183	0,000
Capital psicológico	0,168	183	0,000

En la Tabla 3 se muestran los resultados producto del análisis de correlación entre las variables de estudio y las dimensiones. En ese sentido, se determinó que la carga laboral se correlacionó de manera inversa y significativa con la variable capital psicológico ($\rho = -0,539$; $p < 0,05$) y las dimensiones autoeficacia ($\rho = -0,595$; $p < 0,05$), esperanza ($\rho = -0,512$; $p < 0,05$), resiliencia ($\rho = -0,548$; $p < 0,05$) y optimismo ($\rho = -0,583$; $p < 0,05$). Estos datos indican que una carga laboral excesiva podría ejercer presión sobre los recursos psicológicos de los docentes, disminuyendo su autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza. No obstante, un equilibrio adecuado en la carga laboral podría fortalecer el capital psicológico docente, fomentando una sensación de competencia, una actitud optimista y una capacidad para afrontar las dificultades con éxito.

Variabes	1	2	3	4	5	6
Carga laboral	1	-	-	-	-	-
Capital psicológico	-0,539**	1	-	-	-	-
Autoeficacia	-0,595**	0,743**	1	-	-	-
Esperanza	-0,512**	0,785**	0,674**	1	-	-
Resiliencia	-0,548**	0,708**	0,688**	0,630**	1	-
Optimismo	-0,583**	0,716**	0,653**	0,694**	0,745**	1

** $p < 0,01$

DISCUSIÓN

Actualmente, la carga laboral de los docentes ha emergido como un tema de creciente relevancia y preocupación en el ámbito educativo. Los docentes enfrentan una serie de desafíos y demandas que impactan en su día a día, en su bienestar personal como su desempeño profesional. Por ello, la presente investigación se centró en determinar si la carga laboral se relaciona con el capital psicológico de los docentes peruanos de educación básica.

Preliminarmente, se observó que los docentes se identificaban por percibir un alto nivel de carga laboral, que incluía la planificación de clases, la preparación de material educativo, la evaluación de los estudiantes y la gestión del aula, entre otras labores. Esto podría tener implicaciones significativas para su bienestar y su habilidad para proporcionar una enseñanza de calidad a sus alumnos. Resultados similares fueron obtenidos en investigaciones previas,^(24,27,28) las cuales concluyeron que los docentes experimentaban una sobrecarga laboral y, como resultado, se veían obligados a llevar trabajo a sus hogares y a invertir tiempo libre para completar las tareas relacionadas con su labor docente.

Otro hallazgo preliminar muestra que el nivel de capital psicológico autopercibido por la mayoría de docentes era alto. Esto sugiere que los docentes poseen recursos internos, como autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza, que les permiten enfrentar y manejar eficazmente las demandas y desafíos de su trabajo. Esta percepción podría tener importantes implicaciones para su bienestar general, así como para su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el aula y brindar un apoyo óptimo a sus estudiantes. Existen algunas investigaciones que respaldan los hallazgos descritos.^(29,30,31)

Un hallazgo importante muestra que la carga laboral se relacionó de manera inversa y significativa con la variable capital psicológico y las dimensiones autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Esto implica que, cuanto mayor es la carga laboral que experimentan los docentes, menor puede ser su autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo percibidos. Esta relación sugiere que la gestión efectiva de la carga laboral podría contribuir no solo a mejorar el bienestar psicológico de los docentes, sino también a fortalecer sus recursos internos para hacer frente a las demandas del trabajo y mantener una actitud positiva y proactiva ante los desafíos laborales y personales.

Los resultados presentados se alinean con investigaciones previas,^(32,33,34) las cuales, aunque no se llevaron a cabo específicamente en docentes, proporcionan una base coherente para comprender los desafíos que enfrentan los profesionales en entornos laborales similares. Estas investigaciones han examinado diversas

ocupaciones y han destacado la presencia de factores estresantes y sus efectos en la salud y el bienestar de las personas. Aunque las circunstancias pueden variar entre profesiones, la naturaleza de la carga laboral y sus implicancias pueden ser comparables en diferentes campos ocupacionales. Por lo tanto, estas investigaciones complementan la comprensión de los desafíos que pueden enfrentar los docentes, brindando una perspectiva más amplia sobre los efectos de la carga laboral en diversos contextos profesionales.

Existen teorías que respaldan el hallazgo expuesto. La teoría del desgaste del trabajo⁽³⁵⁾ destaca que las demandas laborales, como la carga de trabajo, pueden agotar los recursos psicológicos de los trabajadores, lo que puede llevar al estrés y al deterioro del bienestar. Asimismo, la teoría de la autoeficacia⁽³⁶⁾ indica que la creencia en la propia capacidad para realizar con éxito tareas específicas puede influir en cómo las personas enfrentan y manejan las demandas laborales. Si la carga laboral es elevada, puede disminuir la autoeficacia de los docentes, lo que a su vez puede afectar su bienestar psicológico. Por otro lado, el modelo de estrés y afrontamiento⁽³⁷⁾ ofrece una comprensión integral de cómo la carga laboral puede afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, incluidos los docentes, y sugieren la importancia de considerar tanto las demandas laborales como los recursos personales en la promoción de la salud mental en el trabajo. Estas teorías permiten comprender cómo la carga laboral de los docentes puede influir en su capital psicológico y, por ende, en su bienestar y desempeño en el trabajo.

La docencia se destaca como una de las profesiones que conllevan una alta carga laboral y una exposición significativa a múltiples estresores, los cuales pueden tener un impacto considerable en la salud y el bienestar de los docentes.⁽³⁸⁾ El constante flujo de responsabilidades, las demandas administrativas y académicas, la presión por cumplir con los estándares educativos y la gestión de las dinámicas en el aula son solo algunos de los factores que pueden contribuir al estrés laboral de los docentes.⁽³⁹⁾ Además, la interacción con estudiantes, padres y colegas, así como la adaptación a los cambios en las políticas educativas y el entorno escolar, también pueden generar tensiones adicionales.⁽⁴⁰⁾ Esta acumulación de estresores puede tener repercusiones negativas en la salud física y mental de los docentes, aumentando el riesgo de agotamiento, ansiedad, depresión y otros problemas de salud relacionados con el estrés.⁽⁴¹⁾ Por lo tanto, es fundamental reconocer y abordar los desafíos específicos que enfrentan los docentes en su trabajo diario.

Es necesario precisar que esta investigación presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados obtenidos. En primer lugar, la muestra utilizada en el estudio fue homogénea. Además, el empleo de instrumentos de recolección de datos autoadministrados puede haber provocado sesgos de deseabilidad social. Por tanto, para futuras investigaciones se recomienda llevar a cabo estudios multicéntricos con muestras más diversas y representativas, lo que permitiría obtener resultados más robustos y generalizables a diferentes contextos. Por último, sería beneficioso complementar la recolección de datos cuantitativos con herramientas cualitativas, lo que facilitaría una comprensión más profunda y holística de las variables de estudio.

CONCLUSIONES

La carga laboral de los docentes de educación básica puede influir de manera significativa en su desempeño profesional, bienestar y recursos psicológicos. Esta carga abarca una amplia variedad de responsabilidades, que incluyen la planificación, preparación y desarrollo de las clases adaptadas a las necesidades e intereses de los estudiantes, la evaluación continua del progreso de los alumnos y la retroalimentación constante para su desarrollo. Además de estas tareas directamente relacionadas con la enseñanza, los docentes también deben afrontar una serie de actividades extracurriculares y responsabilidades administrativas, lo cual demanda una inversión adicional de tiempo y esfuerzo.

En la presente investigación se concluyó que existe una relación inversa y significativa entre la carga laboral y el capital psicológico de los docentes de educación básica. Esto implica que una carga laboral excesiva podría ejercer presión sobre los recursos psicológicos de los docentes, disminuyendo su autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza. Sin embargo, un equilibrio adecuado en la carga laboral y el apoyo institucional podría fortalecer el capital psicológico docente, promoviendo una sensación de competencia, una actitud optimista y una habilidad para enfrentar las dificultades.

Por lo tanto, se recomienda a las autoridades educativas competentes implementar estrategias para gestionar la carga laboral de manera más equitativa, involucrando a los docentes en la toma de decisiones y proporcionando formación continua en manejo del estrés y autocuidado. Además, es crucial ofrecer apoyo emocional y profesional, así como promover un clima laboral positivo que reconozca y valore el trabajo de los docentes. Junto con ello, es fundamental promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los docentes. Estas medidas pueden fortalecer su bienestar y desempeño profesional, lo que en última instancia contribuirá a mejorar la calidad de la educación que brindan a los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Avey J, Luthans F, Youssef C. The additive value of positive psychological capital in predicting work

attitudes and behaviors. *J. Manag.* 2010;36(2):430-452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>

2. Alarcon JCM. Information security: A comprehensive approach to risk management in the digital world. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2023;1:84-84. <https://doi.org/10.56294/piii202384>.

3. Alvites C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Represent.* 2019;7(3):141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

4. Auza-Santivañez JC, Díaz JAC, Cruz OAV, Robles-Nina SM, Escalante CS, Huanca BA. Bibliometric Analysis of the Worldwide Scholarly Output on Artificial Intelligence in Scopus. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:11-11. <https://doi.org/10.56294/gr202311>.

5. Auza-Santivañez JC, Lopez-Quispe AG, Carías A, Huanca BA, Remón AS, Condo-Gutierrez AR, *et al*. Improvements in functionality and quality of life after aquatic therapy in stroke survivors. *AG Salud* 2023;1:15-15. <https://doi.org/10.62486/agsalud202315>.

6. Bakker A, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol.* 2017;22(3):273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

7. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol.* 1992;37(2):122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>

8. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev.* 1977;84(2):191-215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>

9. Barrios CJC, Hereñú MP, Francisco SM. Augmented reality for surgical skills training, update on the topic. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:8-8. <https://doi.org/10.56294/gr20238>.

10. Batista-Mariño Y, Gutiérrez-Cristo HG, Díaz-Vidal M, Peña-Marrero Y, Mulet-Labrada S, Díaz LE-R. Behavior of stomatological emergencies of dental origin. *Mario Pozo Ochoa Stomatology Clinic.* 2022-2023. *AG Odontología* 2023;1:6-6. <https://doi.org/10.62486/agodonto20236>.

11. Bayona H, Guevara L. El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Rev. colomb. psicol.* 2019;28(1):49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

12. Boamah S, Laschinger H. Engaging new nurses: the role of psychological capital and workplace empowerment. *J. Res. Nurs.* 2015;20(4):265-277. <https://doi.org/10.1177/1744987114527302>

13. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2018;21(3):123-127. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

14. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2018;21(3):123-127. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

15. Cano CAG, Castillo VS. Systematic review on Augmented Reality in health education. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:28-28. <https://doi.org/10.56294/gr202328>.

16. Cardenas DC. Health and Safety at Work: Importance of the Ergonomic Workplace. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2023;1:83-83. <https://doi.org/10.56294/piii202383>.

17. Carmona M, Villegas J. El capital psicológico predice el bienestar y desempeño en estudiantes secundarios chilenos. *Interam J Psychol.* 2018;52(3):399-409. <https://doi.org/10.30849/rip%20ijp.v52i3.542>

18. Castillo-González W. Kinesthetic treatment on stiffness, quality of life and functional independence in patients with rheumatoid arthritis. *AG Salud* 2023;1:20-20. <https://doi.org/10.62486/agsalud202320>.

19. Cayupe J, Bernedo D, Morales W, Alcaraz F, Peña K, Saintila J, Flores A. Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Front Psychol.* 2023;14:1066321. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2023.1066321>

20. Cuervo MED. Exclusive breastfeeding. Factors that influence its abandonment. AG Multidisciplinar 2023;1:6-6. <https://doi.org/10.62486/agmu20236>.
21. Demerouti E, Bakker A, Nachreiner F, Schaufeli W. The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol. 2001;86(3):499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
22. Diaz DPM. Staff turnover in companies. AG Managment 2023;1:16-16. <https://doi.org/10.62486/agma202316>.
23. Dionicio RJA, Serna YPO, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Sales processes of the consultants of a company in the bakery industry. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2023;1:2-2. <https://doi.org/10.56294/pa20232>.
24. El Shobaky A, Al Shobaki M, El Talla S, Abu-Naser S. The Relationship between psychological capital and job absorption among employees in Palestinian universities. Int J Acad Manag Sci Res (IJAMSR). 2020;4(11):63-85.
25. Escribano E. El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Rev Educ. 2018;42(2):738-752. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
26. Estrada E, Bautista J, Quispe Y, Roque E, Arce E, León L, Incacutipa D, Achata C. Predictores de la satisfacción con la vida en docentes de educación básica en la pospandemia: Un estudio transversal. J. of Law and Sust. Develop. 2023;11(5):e947. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5.947>
27. Estrada E, Bautista J, Velazco B, Mamani H, Ascona P, Arias Y. Post-Pandemic mental health: Psychological distress and burnout syndrome in regular basic education teachers. Soc Sci. 2023;12(5):279. <https://doi.org/10.3390/socsci12050279>
28. Estrada E, Gallegos N, Paredes Y, Quispe R, Mori J. Workload and burnout syndrome as predictors of job satisfaction in Peruvian teachers. Univ Soc. 2023;15(4):575-582.
29. Estrada E, Gallegos N, Velasquez L. Salud mental de los docentes de educación básica durante el retorno a la educación presencial. Rev Cubana Med Militar. 2023;52(3):e02302671.
30. Figueredo-Rigores A, Blanco-Romero L, Llevat-Romero D. Systemic view of periodontal diseases. AG Odontologia 2023;1:14-14. <https://doi.org/10.62486/agodonto202314>.
31. Frank M, Ricci E. Education for sustainability: Transforming school curricula. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2023;1:3-3. <https://doi.org/10.56294/pa20233>.
32. Gómez L, Muriel L, Londoño D. El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. Encuentros. 2019;17(2):118-131.
33. Gómez LVB, Guevara DAN. Analysis of the difference of the legally relevant facts of the indicator facts. AG Multidisciplinar 2023;1:17-17. <https://doi.org/10.62486/agmu202317>.
34. Gonzalez-Argote D, Gonzalez-Argote J, Machuca-Contreras F. Blockchain in the health sector: a systematic literature review of success cases. Gamification and Augmented Reality 2023;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/gr20236>.
35. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W. Productivity and Impact of the Scientific Production on Human-Computer Interaction in Scopus from 2018 to 2022. AG Multidisciplinar 2023;1:10-10. <https://doi.org/10.62486/agmu202310>.
36. Harms P, Luthans F. Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. J Organizat Behavior. 2012;33(4):589-594. <https://doi.org/10.1002/job.1785>
37. Herera LMZ. Consequences of global warming. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations 2023;1:74-74. <https://doi.org/10.56294/piii202374>.

38. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill; 2018.
39. Ilies R, Dimotakis N, De Pater IE. Psychological and physiological reactions to high workloads: implications for well-being. *Pers Psychol.* 2010;63:407-436. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x>
40. Jackson LTB, Fransman EI. Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *S. Afr. J. Econ. Manag. Sci.* 2018;21(1):a1487. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
41. King D, Newman A, Luthans F. Not if, but when we need resilience in the workplace. *J Organizat Behavior.* 2015;37(5):782-786. <https://doi.org/10.1002/job.2063>
42. Lazarus R, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company; 1984.
43. Ledesma-Céspedes N, Leyva-Samue L, Barrios-Ledesma L. Use of radiographs in endodontic treatments in pregnant women. *AG Odontologia* 2023;1:3-3. <https://doi.org/10.62486/agodonto20233>.
44. Londoño S, Gómez G, González V. Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios.* 2019;40(2):26.
45. Lopez ACA. Contributions of John Calvin to education. A systematic review. *AG Multidisciplinar* 2023;1:11-11. <https://doi.org/10.62486/agmu202311>.
46. López M, Rubio S, Diaz E, Aparicio M. Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability.* 2020;12(19):8124. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
47. Lutete R, Pereira M, Escórcio A. Influência do capital psicológico na aprendizagem interna em equipes: papel mediador da estrutura percebida da equipe. *Rev Adm Empres.* 2021;61(4):1-15. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210405x>
48. Luthans F, Avolio BJ, Avey BJ, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol.* 2007;60:541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
49. Luthans F, Youssef C, Avolio B. Psychological capital. New York: Oxford University Press; 2007.
50. Marcelo KVG, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Impact of Work Motivation on service advisors of a public institution in North Lima. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2023;1:11-11. <https://doi.org/10.56294/pa202311>.
51. Millán YA, Montano-Silva RM, Ruiz-Salazar R. Epidemiology of oral cancer. *AG Odontologia* 2023;1:17-17. <https://doi.org/10.62486/agodonto202317>.
52. Ministerio de Educación. Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU; 2014.
53. Mosquera ASB, Román-Mireles A, Rodríguez-Álvarez AM, Mora CC, Esmeraldas E del CO, Barrios BSV, et al. Science as a bridge to scientific knowledge: literature review. *AG Multidisciplinar* 2023;1:20-20. <https://doi.org/10.62486/agmu202320>.
54. Neyişçi N, Yılmaz P. Determination of psychological capital levels of teachers in distance education. *Int Online J Educ Teach (IOJET).* 2022;9(4):1398-1411.
55. Ojeda EKE. Emotional Salary. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2023;1:73-73. <https://doi.org/10.56294/piii202373>.
56. Olguín-Martínez CM, Rivera RIB, Perez RLR, Guzmán JRV, Romero-Carazas R, Suárez NR, et al. Bibliometric analysis of occupational health in civil construction works. *AG Salud* 2023;1:10-10. <https://doi.org/10.62486/agsalud202310>.

57. Osorio CA, Londoño C. El dictamen pericial en la jurisdicción contenciosa administrativa de conformidad con la ley 2080 de 2021. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2024;2:22-22. <https://doi.org/10.56294/pa202422>.
58. Polo LFB. Effects of stress on employees. *AG Salud* 2023;1:31-31. <https://doi.org/10.62486/agsalud202331>.
59. Portoghese I, Galletta M, Coppola RC, Finco G, Campagna M. Burnout and workload among health care workers: the moderating role of job control. *Saf Health Work*. 2014;5(3):152-157. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.05.004>
60. Pupo-Martínez Y, Dalmau-Ramírez E, Meriño-Collazo L, Céspedes-Proenza I, Cruz-Sánchez A, Blanco-Romero L. Occlusal changes in primary dentition after treatment of dental interferences. *AG Odontología* 2023;1:10-10. <https://doi.org/10.62486/agodonto202310>.
61. Ramos YAV. Little Attention of Companies in the Commercial Sector Regarding the Implementation of Safety and Health at Work in Colombia During the Year 2015 to 2020. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2023;1:79-79. <https://doi.org/10.56294/piii202379>.
62. Roa BAV, Ortiz MAC, Cano CAG. Analysis of the simple tax regime in Colombia, case of night traders in the city of Florencia, Caquetá. *AG Managment* 2023;1:14-14. <https://doi.org/10.62486/agma202314>.
63. Rodríguez J, Guevara A, Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. *IE Rev Investig Educ REDIECH*. 2017;8(14):45-67.
64. Rodríguez LPM, Sánchez PAS. Social appropriation of knowledge applying the knowledge management methodology. Case study: San Miguel de Sema, Boyacá. *AG Managment* 2023;1:13-13. <https://doi.org/10.62486/agma202313>
65. Romero-Carazas R. Prompt lawyer: a challenge in the face of the integration of artificial intelligence and law. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/gr20237>.
66. Saavedra MOR. Revaluation of Property, Plant and Equipment under the criteria of IAS 16: Property, Plant and Equipment. *AG Managment* 2023;1:11-11. <https://doi.org/10.62486/agma202311>.
67. Salessi S. Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Rev Psicol*. 2020;19(1):88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
68. Salessi S. Capital psicológico, trabajo significativo y satisfacción laboral en docentes de Argentina. *Rev IRICE*. 2023;1(45):75-90. <https://doi.org/10.35305/revistairice.vi45.1746>
69. Solano AVC, Arboleda LDC, García CCC, Dominguez CDC. Benefits of artificial intelligence in companies. *AG Managment* 2023;1:17-17. <https://doi.org/10.62486/agma202317>.
70. Sumalrot T, Suwanwong C, Pimthong S, Surakarn A, Chiangkhong A, Khunakorncharatphong A. The development and effectiveness of web-based psychological capital intervention on the mental well-being of tourism workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychol*. 2023;11(1):138. <https://doi.org/10.1186/s12954-023-01189-0>
71. Teng M, Yuan Z, He H, Wang J. Levels and influencing factors of mental workload among intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Int J Nurs Pract*. 2023;e13167. <https://doi.org/10.1111/ijn.13167>
72. Valdés IYM, Valdés LC, Fuentes SS. Professional development, professionalization and successful professional performance of the Bachelor of Optometry and Opticianry. *AG Salud* 2023;1:7-7. <https://doi.org/10.62486/agsalud20237>.
73. Van Woerkom M, Bakker A, Nishii L. Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *J Appl Psychol*. 2015;101:141-150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>

74. Velásquez AA, Gómez JAY, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Soft skills and the labor market insertion of students in the last cycles of administration at a university in northern Lima. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2024;2:21-21. <https://doi.org/10.56294/pa202421>.

75. Verástegui B, Vales J. Carga Laboral docente en tiempos de pandemia, factor de estrés y su impacto en la enseñanza remota. *Rev Iberoam Educ.* 2022;1(S1):1-17.

76. Walumbwa F, Luthans F, Avey J, Oke A. Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *J Organizat Behavior.* 2011;32(1):4-24. <https://doi.org/10.1002/job.653>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Edwin Gustavo Estrada-Araoz.

Análisis formal: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Yolanda Paredes-Valverde.

Investigación: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Néstor Antonio Gallegos-Ramos, Yolanda Paredes-Valverde, Rosel Quispe-Herrera.

Metodología: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Néstor Antonio Gallegos-Ramos.

Redacción - borrador original: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Néstor Antonio Gallegos-Ramos, Yolanda Paredes-Valverde, Rosel Quispe-Herrera.

Redacción - revisión y edición: Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Néstor Antonio Gallegos-Ramos, Yolanda Paredes-Valverde, Rosel Quispe-Herrera.