
Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática

Psychological Capital in Teachers: A Systematic Review

CARMEN M^a VIZOSO GÓMEZ

Universidad de León

cvizg@unileon.es

<https://orcid.org/0000-0003-2549-8506>

Resumen: El objetivo de este trabajo es revisar los estudios sobre el capital psicológico en el profesorado. La muestra final incluye 39 artículos que revelan el interés generado por este tema en los últimos años. Los resultados indican que el capital psicológico se relaciona con la motivación, el desempeño, el compromiso, la salud y el bienestar del profesorado, y que es un protector frente al *burnout*. Además, el liderazgo del personal de dirección, el apoyo de colegas y algunos rasgos de personalidad del propio profesorado determinan su capital psicológico. Así, esta revisión aporta información relevante para diseñar intervenciones psicoeducativas adecuadas.

Palabras clave: Capital psicológico, PsyCap, Profesorado, Revisión sistemática.

Abstract: The objective of this study is to review the research on psychological capital among teachers. The final sample is made up of 39 articles that reveal the interest generated by this topic in recent years. Research results showed that psychological capital is a resource associated with teacher motivation, performance, engagement, health and well-being, and it is considered a protective factor of *burnout*. In addition, director's leadership, coworkers' social support and teachers' personality traits are significant predictors of psychological capital. This review introduces some results to design appropriate psycho-educational interventions.

Keywords: Psychological capital, PsyCap, Teachers, Systematic review.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha cobrado relevancia el estudio de las capacidades y las fortalezas que pueden mejorar el rendimiento del personal laboral en distintos ámbitos laborales y que caracterizan el comportamiento organizacional positivo (Luthans, 2002, 2012). Del mismo modo, desde la Educación Positiva se destaca la influencia de los recursos y competencias del profesorado en su rendimiento y en el de su alumnado (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009; Lavy, 2020) y se ponen en valor las destrezas que propician el bienestar y la salud del personal laboral en el ámbito educativo (Collie, Malmberg, Martin, Sammons y Morin, 2020; Wang y Hall 2019).

Uno de los principales recursos ligado al rendimiento óptimo y al bienestar del personal laboral es el capital psicológico, que se describe como un estado psicológico de desarrollo positivo que integra cuatro capacidades: esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo (Luthans, Luthans y Luthans, 2004; Luthans y Youssef-Morgan, 2017; Luthans, Youssef y Avolio, 2007). La esperanza se describe como un estado psicológico positivo y motivacional asociado con la confianza en lograr los objetivos y el éxito. La eficacia se define como la creencia en la propia capacidad para efectuar una tarea determinada. La resiliencia se describe como la capacidad de recuperarse tras sufrir contratiempos o soportar situaciones muy intensas. Por último, el optimismo se presenta como un estilo atribucional positivo acerca del éxito futuro. Estas cuatro capacidades que engloba el capital psicológico interactúan sinérgicamente y se complementan, configurando un recurso de orden superior y más valioso que cada una de ellas por separado (Luthans *et al.*, 2007). Para representar la integración de estas competencias se emplea el acrónimo HERO, formado a partir sus iniciales inglés: *hope, efficacy, resilience y optimism* (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Luthans y sus colaboradores diseñaron un instrumento para evaluar el capital psicológico denominado *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), del que existen dos versiones principales: PCQ-24, que consta de 24 ítems (Luthans *et al.*, 2007), y PCQ-12, que contiene 12 ítems (Avey, Avolio y Luthans, 2011a). Ambas versiones han sido adaptadas al español (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014; León-Pérez, Antino y León-Rubio, 2017). Mediante el PCQ, el capital psicológico se caracteriza como un constructo que comprende cuatro factores: esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo. Sin embargo, en algunos estudios recientes se describe el capital psicológico con una estructura alternativa, bien eliminando alguno de los factores, como la resiliencia (Efiliti y Çoklar, 2019), bien añadiendo variables nuevas, como la extraversión, la confianza, el cociente emocional, el altruismo, la gratitud o la modestia (Çobanoğlu y Bozbayindir, 2019; Tosten y Toprak, 2017; Zhao y You, en

prensa). Esto refleja que la investigación del capital psicológico es aún incipiente y por ello existen investigaciones que tratan de determinar este constructo.

El desarrollo del PCQ ha permitido evaluar el capital psicológico en personal laboral de organizaciones, relacionándolo con factores laborales positivos como la motivación, la satisfacción, el compromiso, el desempeño y el rendimiento (Avey, Reichard, Luthans, Mhatre, 2011b; Gong, Chen y Wang, 2019; Tisu, Lupşa, Vîrgă y Rusu, 2020; Xi, Xu y Wang, 2020; Ye, Ren, Li y Wang, 2020). También se ha asociado el capital psicológico con la salud del personal laboral y con bajos niveles de estrés crónico o *burnout* (Avey *et al.*, 2011b; Gong *et al.*, 2019). Además, se ha propuesto que el liderazgo del personal de dirección, el clima organizacional positivo y ciertos rasgos de personalidad del personal laboral podrían actuar como antecedentes que predicen el desarrollo del capital psicológico (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Recientemente, el estudio del capital psicológico ha cobrado especial interés en el ámbito educativo, evaluándose tanto a profesorado como alumnado (Burhanuddin, Ahmad, Said y Asimiran, 2019; Carmona-Halty, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2019; Hall, 2019; Lin, 2020; Luthans, Luthans y Chaffin, 2019; Poots y Cassidy, 2020). Los resultados de estos estudios parecen apuntar que el capital psicológico se asocia con el desarrollo profesional y personal en el profesorado (Burhanuddin *et al.*, 2019; Viseu, de Jesus, Rus y Canavarró, 2016).

Por tanto, teniendo en cuenta la relación positiva del capital psicológico con el bienestar y el desempeño del personal laboral en general, resulta necesario caracterizar la investigación sobre este constructo emergente en el profesorado para tratar de aportar un enfoque integral y comprensivo. Cabe señalar que, aunque se han publicado varias revisiones sobre el capital psicológico, no existe ninguna que recoja de forma explícita y concreta los avances en los estudios sobre este constructo en la población docente. Así, el principal objetivo de este estudio es realizar una revisión sistemática para analizar las variables relacionadas con el capital psicológico en el profesorado a través de los trabajos publicados desde 2004 hasta la actualidad. Mediante esta revisión, se pretende contribuir a la comprensión de este constructo, cuyo estudio es todavía incipiente en el ámbito educativo.

MÉTODO

Estrategia de búsqueda

Se realizó una revisión sistemática de la literatura, durante el mes de enero de 2020, analizando los documentos que estudian el capital psicológico en el profesorado

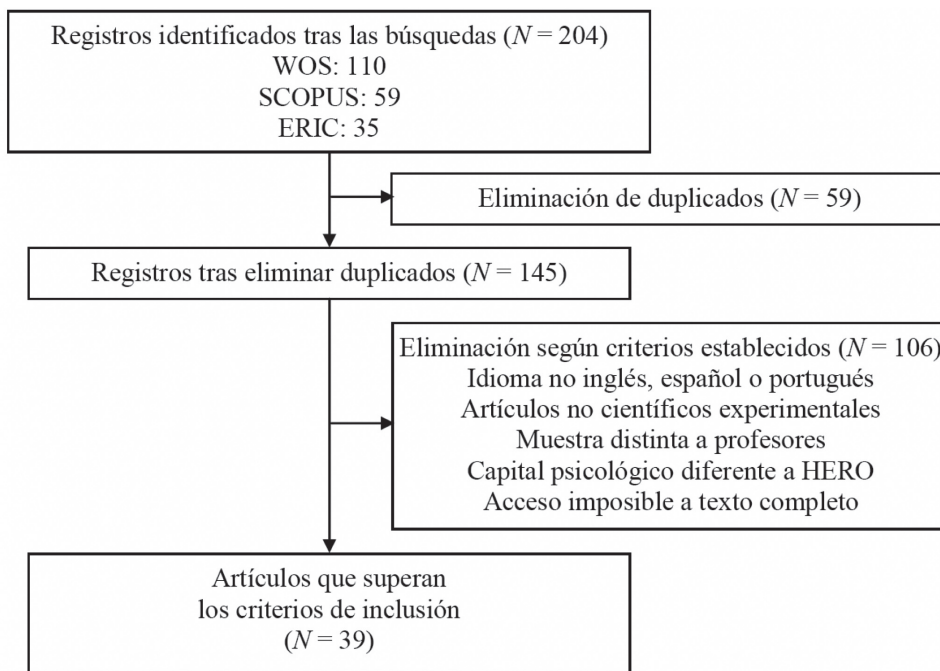
entre 2004 y enero de 2020. Se estableció 2004 como límite de antigüedad porque en ese año se perfiló por primera vez el capital psicológico (Luthans *et al.*, 2004). La búsqueda se efectuó en *Web of Science* (WOS), SCOPUS y ERIC, dado que son los motores de búsqueda de referencia en los ámbitos científico y educativo. Los descriptores revisados fueron “*psychological capital*”; “*psycap*”; “*teacher**”; “*educator**” and “*professor**”, empleados como palabras clave o como términos en el tema, título o resumen. Además, se utilizaron los operadores booleanos “AND” y “OR” para combinar los descriptores.

Criterios de inclusión y exclusión

El diagrama de flujo que describe las fases de la revisión se presenta en la Figura 1. El primer criterio de inclusión fue el idioma, incluyendo solamente los trabajos publicados en español, inglés y portugués y eliminando los trabajos escritos en otros idiomas, como el chino, el coreano o el malayo. En segundo lugar, se estimaron los artículos científicos sometidos a revisión a doble ciego. Así, se eliminaron los trabajos publicados en forma de capítulo de libro, acta de congreso, resumen y correcciones. En tercer lugar, se precisó que la muestra estuviese formada específicamente por profesorado, eliminando los artículos donde se evaluase a otro tipo de profesionales o estudiantes. Además, se requería que se estudiase el capital psicológico como un constructo formado por esperanza, eficacia, resiliencia más optimismo (HERO). Por último, se excluyeron los artículos a cuyo texto completo fue imposible acceder.

Como criterio metodológico, se valoró que los estudios seleccionados empleasen una metodología cualitativa, cuantitativa o mixta, con un diseño transversal o longitudinal. Asimismo, se consideró la lista de verificación *Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields* (Kmet, Lee y Cook, 2004) para evaluar la calidad de los artículos. No obstante, esta estimación de calidad no se empleó para descartar trabajo alguno, ya que en ámbitos no sanitarios sirve principalmente de orientación (Olcoñ, Gilbert y Pulliam, 2020).

Figura 1. Diagrama de flujo para la recolección de datos



Recolección de Datos

Después de realizar las búsquedas, se encontraron un total de 204 artículos (110 en WOS, 59 en SCOPUS y 35 en ERIC). Se eliminaron 59 trabajos duplicados; 46 estudios escritos en un idioma diferente al inglés, español o portugués, y 19 trabajos que no eran artículos científicos experimentales. Después, se analizaron los 80 artículos restantes y se eliminaron 40 que no evaluaban al profesorado, y/o aquellos que no evaluaban el capital psicológico definido por los factores esperanza junto a eficacia, resiliencia y optimismo (HERO). Por último, se eliminó un artículo (concretamente, Zheng y Zhou, 2018) ya que fue imposible acceder al texto completo y, por lo tanto, no se pudieron comprobar los criterios de inclusión. Así, la muestra final se compone de un total de 39 artículos.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se describen los 39 artículos incluidos en este estudio de revisión, especificando los autores, el año de publicación, la muestra evaluada, la metodología y el instrumento empleados, el tipo de diseño y los principales resultados y conclusiones de cada estudio.

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Adil y Kamal (2016)	N= 500, profesorado universitario en Pakistán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice el compromiso laboral y el bienestar afectivo laboral - El CP modera la relación entre liderazgo auténtico y bienestar afectivo laboral
Adil y Kamal (2018)	N= 500, profesorado universitario en Pakistán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con el liderazgo auténtico y la propiedad psicológica promocional pero negativamente con el <i>burnout</i> y la propiedad psicológica preventiva - La propiedad psicológica promocional media la relación del CP y el liderazgo auténtico con el <i>burnout</i>
Adil y Kamal (en prensa)	N= 500, profesorado universitario en Pakistán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP afecta al bienestar afectivo laboral, al rendimiento y al compromiso laboral, y tiene una influencia negativa en el <i>burnout</i> - El CP modera los efectos de la carga de trabajo sobre el bienestar y el rendimiento - El CP media en la relación del liderazgo auténtico con el bienestar y con el rendimiento - El liderazgo auténtico predice el CP
Aftab, Rashid y Ali Shah (2018)	N= 440, profesorado universitario en Pakistán	Cuantitativa	PCQ-12	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP atenúa la relación de la extraversión y la responsabilidad con el comportamiento cívico laboral

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Akyürek, Şenol y Lesinger (2018)	N= 238, profesorado de preescolar en República Turca del Norte de Chipre	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP predice la satisfacción con la vida y la percepción del desempeño individual
Aria, Jafari y Behifar (2019)	N= 412, profesorado de secundaria en Irán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP media entre el efecto del liderazgo auténtico sobre la intención de permanecer en el trabajo
Bozgeyikli (2017)	N= 416, profesorado de primaria y secundaria en Turquía	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP se relaciona positivamente con extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura, pero negativamente con el neuroticismo - Los rasgos de personalidad predicen el CP
Cheung, Tang y Tang (2011)	N= 264, profesorado de primaria y secundaria en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo y negativamente con el <i>burnout</i> - El CP modera la asociación del trabajo emocional con la satisfacción y con el <i>burnout</i>
Demir (2018)	N= 335, profesorado de escuela en Turquía	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP se relaciona positivamente con la satisfacción y la implicación laborales, y negativamente con la ansiedad, el estrés y el <i>burnout</i> - El CP predice todas las variables excepto la ansiedad, pero tiene un impacto negativo en ella a través de la mediación del estrés
Durrah, Al-Tobasi, A'Aqoulah y Ahmad (2016)	N= 110, profesorado universitario en Jordania	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El CP predice el desempeño educacional y conductual
Feng (2016)	N= 1429, profesorado de primaria y secundaria en Taiwán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	- El liderazgo auténtico predice el CP

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Ferradás, Freire, García-Bértoa, Núñez y Rodríguez (2019)	N= 1379, profesorado de todas las etapas (excepto universitaria) en España	Cuantitativa	CapPsi Scale (16 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - Existen siete perfiles en función del nivel de cada componente del CP - Los menores niveles de <i>burnout</i> se dan en el perfil de alto CP - Un perfil de bajo CP se relaciona con niveles altos de <i>burnout</i>
Fu (2015)	N= 390, profesorado de preescolar en Taiwán	Cuantitativa	PCQ (20 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice la implicación y alivia el cansancio emocional laboral
Ganotice, Yeung, Beguina y Villarosa (2016)	N= 180, profesorado universitario en Filipinas	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice los indicadores de bienestar psicológico laboral y de desempeño laboral: facilitación interpersonal, dedicación laboral y rendimiento
Hansen, Buitendach y Kanengoni (2015)	N= 103, profesorado de escuela en Sudáfrica	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con la satisfacción con el trabajo y negativamente con el <i>burnout</i> - El CP predice negativamente el <i>burnout</i> - El CP media la relación entre bienestar subjetivo y <i>burnout</i>
Hsing-Ming, Mei-Ju, Chia-Hui y Ho-Tang (2017)	N= 400, profesorado de preescolar en Taiwán	Cuantitativa	PCQ (20 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP tiene una influencia positiva en el compromiso profesional, afectivo, normativo y de continuidad
Huang, Liu, Hsieh y Chang (2016)	N= 369, profesorado de secundaria en Taiwán	Cuantitativa	PCQ (20 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP tiene un impacto positivo en la enseñanza creativa
Kanapathy, Majid, Amat y Yasin (2016)	N= 196, profesorado de secundaria (educación especial) en Malasia	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con el apoyo organizacional y con la satisfacción con la vida - El CP predice la satisfacción con la vida

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Karakus, Ersozlu, Demir, Usak y Wildy (2019)	N= 323, profesorado de primaria en Turquía	Cuantitativa	PCQ-12	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con la satisfacción laboral - El CP, a través del efecto de mediación de la satisfacción laboral, tiene un efecto positivo en el compromiso y la motivación y un efecto negativo en la intención de abandonar la escuela
Kaya y Altinkurt (2018)	N= 374, profesorado de diferentes etapas en Turquía	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El empoderamiento media la relación negativa entre CP y <i>burnout</i>
Khaleghkhah, Babelan y Karimianpour (2017)	N= 195, profesorado de primaria en Irán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice el compromiso laboral
Kun y Gadanez (en prensa)	N= 297, profesorado de diferentes etapas en Hungría	Mixta (cuantitativa y cualitativa)	PCQ (38 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona con la felicidad en el trabajo y con todos los factores del bienestar laboral: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado del trabajo
Kurt y Demirbolat (2019)	N= 394, profesorado de secundaria en Turquía	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice la satisfacción laboral y el bienestar psicológico - La satisfacción laboral media la relación entre el CP y el bienestar psicológico
Li (2018)	N= 412, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Longitudinal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice el significado en la vida y el bienestar a lo largo del tiempo - El significado en la vida media en el efecto del CP sobre el bienestar a lo largo del tiempo
Li, Li y Castaño (2019)	N= 489, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con la percepción de apoyo del supervisor y con la autoeficacia laboral

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Li, Li y Castaño (2019)	N= 489, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona negativamente con el agotamiento emocional, la despersonalización y el conflicto de rol enseñanza-investigación - El CP interactúa el conflicto de rol para aliviar el <i>burnout</i>
Li y Zhang (2019)	N= 615, profesorado de infantil en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice el bienestar laboral - El estrés predice negativamente el CP - El apoyo social es un factor protector del CP
Liu, Wang, Shen, Li y Wang (2015)	N= 965, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional, la justicia organizacional, la identificación con el grupo, el apoyo organizacional percibido y el empoderamiento - El CP se relaciona negativamente con la enfermedad crónica - El CP predice la salud física y mental
Mesurado y Laudadio (2019)	N= 250, profesorado universitario en Argentina	Cuantitativa	PCQ-12	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado más experimentado presenta mayores niveles de CP que el menos experimentado - El CP inhibe el surgimiento de <i>burnout</i>
Pan, Shen, Liu, Yang y Wang (2015)	N= 1210, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice la satisfacción laboral
Peng, He, Deng, Zheng, Chang y Liu, (2019)	N= 355, profesorado de preescolar en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP media y modera la relación entre las estrategias de afrontamiento del trabajo emocional y el <i>burnout</i>

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Polizzi y Claro (2019)	N= 85, profesorado universitario en Brasil	Cuantitativa	PCQ-12	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con la satisfacción con el trabajo, la implicación y el comportamiento organizacional afectivo - El CP se relaciona negativamente con la intención de rotar de puesto de trabajo - El CP modera la relación entre el bienestar laboral y la intención de rotación o de abandono
Pu (2017)	N= 357, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona negativamente con el <i>burnout</i> - El CP modera la relación entre el conflicto trabajo-familia y el <i>burnout</i>
Rehman, Qingren, Latif e Iqbal (2017)	N= 282, profesorado de institutos técnicos en Pakistán	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con el desempeño laboral y negativamente con el <i>burnout</i> - El CP modera la relación entre el <i>burnout</i> y el desempeño laboral
Shen, Yang, Wang, Liu, Wang y Wang (2014)	N= 1210, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona negativamente con la sintomatología depresiva y con el estrés psicológico laboral - El CP media la relación entre el estrés laboral y los síntomas depresivos
Shin y Jun (2019)	N= 1077, profesorado de primaria en Corea	Cuantitativa	PCQ (21 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona con la competencia de aprendizaje permanente, la agilidad y la motivación de aprendizaje, el liderazgo educativo de personal de dirección, la cultura de aprendizaje de la organización y el intercambio de conocimientos - El CP afecta a la competencia de aprendizaje permanente
Sood (2017)	N= 200, profesorado de escuela en India	Cuantitativa	PCQ-12	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP predice la salud mental

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

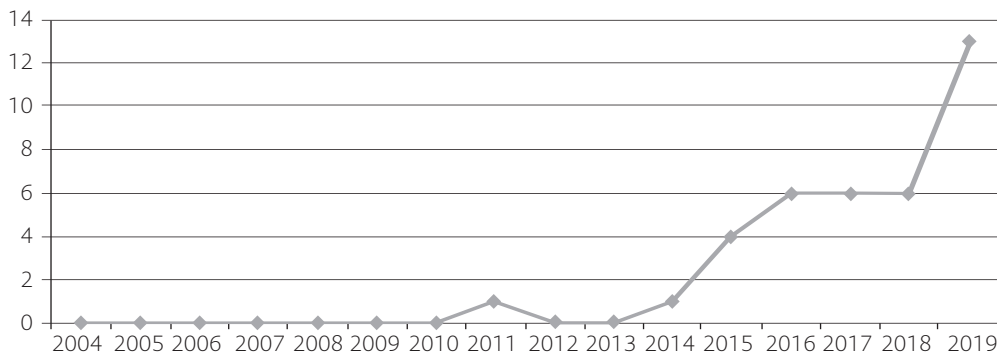
Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

AUTORES	MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	DISEÑO	RESULTADOS Y CONCLUSIONES
Soykan, Gardner y Edwards (2019)	N= 1502, profesorado de diferentes etapas en Nueva Zelanda	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con el bienestar subjetivo y con las estrategias de afrontamiento centradas en las tareas - El CP se relaciona negativamente con el estrés, las estrategias de afrontamiento centradas en las emociones y la percepción de amenaza - El CP predice el aumento del bienestar subjetivo y la reducción del estrés
Sun y Huang (2019)	N= 136, profesorado universitario en China	Cuantitativa	PCQ-24	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona con los comportamientos innovadores y la seguridad psicológica
Zhang, Zhang y Hua (2019)	N= 386, profesorado de primaria y secundaria en China	Cuantitativa	PCQ (26 ítems)	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> - El CP se relaciona positivamente con las estrategias de afrontamiento positivas - El CP se relaciona negativamente con el estrés laboral, el <i>burnout</i> y las estrategias de afrontamiento negativas - El estilo de afrontamiento positivo media la relación entre CP y <i>burnout</i>

Nota: CP= Capital psicológico

Al analizar estos artículos, se advierte que en los últimos años se ha producido un incremento en el número de publicaciones acerca del capital psicológico en el profesorado (ver Figura 2). Así, mientras que en el período 2004-2014 solamente se registran 2 artículos; en 2015 se publicaron 4; en 2016, 2017 y 2018 se publicaron 6 cada año; en 2019 se publicaron 13 y en 2020 ya había 2 artículos en prensa cuando se realizó la búsqueda.

Figura 2. Número de artículos publicados cada año



En cuanto a los sujetos evaluados, en gran parte de los trabajos se consideró a profesorado universitario (38.5%), si bien se han estudiado todas las etapas educativas: Educación Infantil (12.8%), Educación Primaria (7.7%) y Educación Secundaria (10.3%). Además, en algunos trabajos (30.8%) se evaluó a profesorado de varias etapas o no se especificó la etapa educativa en la que ejercían.

En la Tabla 2 se presentan los países en los que se han llevado a cabo las investigaciones que forman la muestra de artículos incluidos en la revisión: China (N =11) es el país donde más trabajos se publicaron, seguido de Pakistán (N=5) y Turquía (N=5).

Cabe destacar que en algunos trabajos se indican ciertas características socio-demográficas personales (por ejemplo, el género de los participantes), laborales (por ejemplo, el tipo de jornada) o del centro (por ejemplo, la titularidad). No obstante, en ningún caso se analiza el capital psicológico en relación con estas variables.

Tabla 2. Países donde se desarrollaron los estudios que forman la muestra

PAÍS	NÚMERO DE ESTUDIOS	PORCENTAJE
Argentina	N = 1	2.6%
Brasil	N = 1	2.6%
Corea	N = 1	2.6%
España	N = 1	2.6%
Filipinas	N = 1	2.6%

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 2. Países donde se desarrollaron los estudios que forman la muestra

PAÍS	NÚMERO DE ESTUDIOS	PORCENTAJE
Hungría	N = 1	2.6%
India	N = 1	2.6%
Jordania	N = 1	2.6%
Malasia	N = 1	2.6%
Nueva Zelanda	N = 1	2.6%
República Turca del N. de Chipre	N = 1	2.6%
Sudáfrica	N = 1	2.6%
Irán	N = 2	5.1%
Taiwán	N = 4	10.3%
Pakistán	N = 5	12.8%
Turquía	N = 5	12.8%
China	N = 11	28.2%

También se observa que en la mayoría de los estudios se empleó metodología cuantitativa mediante cuestionarios de autoinforme (97.4%), y solo en uno (2.6%) se usó metodología mixta (cuantitativa y cualitativa). Del mismo modo, en todos los artículos se recurrió al diseño transversal, excepto en uno con diseño longitudinal, haciéndose registros en tres momentos diferentes.

Por último, respecto a los instrumentos empleados para evaluar el capital psicológico, en la mayoría de las investigaciones se utilizó el PCQ-24 (69.2%) y el PCQ-12 (12.8%), mientras que en otras se empleó una adaptación del PCQ (17.9%). No obstante, en todos los trabajos el capital psicológico estaba formado por esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo.

En la Tabla 3 se presenta un resumen de los principales factores que determinan el capital psicológico y los que éste determina en función de la etapa educativa en la que el profesorado ejerce su labor.

Tabla 3. Descripción de los principales resultados en función de la etapa educativa

ETAPA	PREDICEN EL CAPITAL PSICOLÓGICO:	EL CAPITAL PSICOLÓGICO PREDICE:
Infantil / preescolar	+ apoyo social - estrés	+ bienestar laboral + satisfacción con la vida + percepción del desempeño + implicación en el trabajo + compromiso profesional - cansancio emocional - <i>burnout</i>
Primaria	+ liderazgo auténtico + rasgos de personalidad	+ aprendizaje permanente + motivación + compromiso - intención de abandono - <i>burnout</i>
Secundaria	+ liderazgo auténtico + rasgos de personalidad	+ bienestar psicológico + satisfacción con la vida + satisfacción laboral + enseñanza creativa + intención de permanecer - <i>burnout</i>
Universitaria	+ liderazgo auténtico	+ bienestar psicológico y laboral + significado en la vida + satisfacción laboral + compromiso laboral + rendimiento/desempeño laboral + comportamiento cívico laboral - intención de rotación /abandono + salud física y mental - síntomas depresivos - <i>burnout</i>
Sin especificar		+ bienestar subjetivo + satisfacción laboral + implicación laboral + salud mental - estrés - <i>burnout</i>

Nota: "+" indica una relación positiva y "-" indica una relación negativa entre el capital psicológico y el factor correspondiente

Factores que predicen el capital psicológico

Tras analizar los estudios incluidos en la revisión se puede establecer que son escasos los estudios que analizan los predictores (o antecedentes) del capital psicológico entre el profesorado (ver Figura 3). No obstante, se advierte que el liderazgo auténtico del personal de dirección, caracterizado por la autoconciencia, la transparencia relacional, la perspectiva moral internalizada y el procesamiento equilibrado, predice el capital psicológico del profesorado universitario, de Primaria y de Secundaria (Adil y Kamal, en prensa; Feng, 2016).

Del mismo modo, el apoyo social y el apoyo organizacional percibido podrían considerarse protectores del capital psicológico, ya que el profesorado que se siente apoyado en su trabajo presenta mayor capital psicológico (Kanapathy, 2016; Li *et al.*, 2019; Li y Zhang, 2019). Esto ocurre con profesorado de diferentes etapas educativas, desde la infantil hasta la universitaria.

Además, se observa que los rasgos de personalidad predicen el capital psicológico en profesorado de Educación Primaria y Secundaria (Bozgeyikli, 2017). Concretamente, el capital psicológico aumenta si aumenta la extraversión, la responsabilidad, la apertura mental y la amabilidad, mientras que cuando aumenta el neuroticismo, el capital psicológico disminuye.

Por último, Li y Zhang (2019) describen el estrés del profesorado de Educación Infantil como atenuante del capital psicológico.

Factores que el capital psicológico predice

Respecto a la capacidad predictora del capital psicológico (ver Figura 3), destacan el bienestar, la satisfacción y la felicidad. En particular, se establece que el capital psicológico predice la satisfacción con la vida o bienestar subjetivo en profesorado de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Universitaria (Akyürek *et al.*, 2018; Kanapathy *et al.*, 2016; Kurt y Demirbolat, 2019; Li, 2018). En esta línea, Li (2018) evaluó profesorado universitario en tres momentos diferentes y encontró que el capital psicológico predice el bienestar psicológico y el significado en la vida a lo largo del tiempo. Además, el capital psicológico determina la satisfacción laboral y el bienestar afectivo laboral en el profesorado de todas las etapas educativas (Adil y Kamal, 2016, en prensa; Cheung *et al.*, 2011; Demir, 2018; Karakus *et al.*, 2019; Li y Zhang, 2019; Pan *et al.*, 2015). Por su parte, Ganotice *et al.* (2016) señalaron que el capital psicológico del profesorado universitario predice el bienestar psicológico laboral, caracterizado por el ajuste interpersonal, la prosperidad, el sentimiento de competencia, el reconocimiento percibido y el deseo de involucrarse en el trabajo.

También se defiende que el capital psicológico predice el desempeño del profesorado, desde Educación Preescolar a Universitaria (Adil y Kamal, en prensa; Akyürek *et al.*, 2018; Ganotice *et al.*, 2016; Rehman *et al.*, 2017). Así, Durrah *et al.* (2016) especifican que el capital psicológico favorece el desempeño educacional y el conductual en el profesorado universitario.

Además, el capital psicológico predice el compromiso con el trabajo en profesorado de Educación Primaria y universitario (Adil y Kamal, 2016, en prensa; Karakus *et al.*, 2019; Khaleghkhah, 2017). En concreto, Hsing-Ming *et al.* (2017) indican que el capital psicológico del profesorado de preescolar influye en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Asimismo, el capital psicológico favorece la implicación en el trabajo (Demir, 2018; Fu, 2015), la motivación y la intención de no abandonar el centro educativo (Aria *et al.*, 2019; Kanapathy *et al.*, 2016; Karakus *et al.*, 2019; Polizzi y Claro, 2019), y también influye en el aprendizaje, la creatividad, la innovación y la seguridad psicológica en el centro de trabajo en profesorado de Educación Primaria, Secundaria y Universitaria (Huang *et al.*, 2016; Shin y Jun, 2019; Sun y Huang, 2019).

Por último, el capital psicológico predice la salud mental y física, representa un factor protector frente a la depresión y reduce el estrés (Demir, 2018; Soykan *et al.*, 2019; Liu *et al.*, 2015; Shen *et al.*, 2014; Sood, 2017). Es más, son múltiples los estudios que resaltan el papel protector del capital psicológico frente al *burnout* en profesorado de todas las etapas educativas (Adil y Kamal, 2018; Cheung *et al.*, 2011; Demir, 2018; Ferradás *et al.*, 2019; Hansen *et al.*, 2015; Kaya y Altinkurt, 2018; Li, Li *et al.*, 2019; Mesurado y Laudadío, 2019; Peng *et al.*, 2019; Pu, 2017; Rehman *et al.*, 2017; Zhang *et al.*, 2019). En esta línea, Ferradás *et al.* (2019) establecieron diferentes perfiles de profesorado en función de los niveles para cada componente del capital psicológico y concluyeron que los niveles más bajos de *burnout* se observan en profesorado con un perfil de alto capital psicológico; es decir, con altos niveles de esperanza, eficiencia, resiliencia y optimismo.

Otros factores relacionados con el capital psicológico

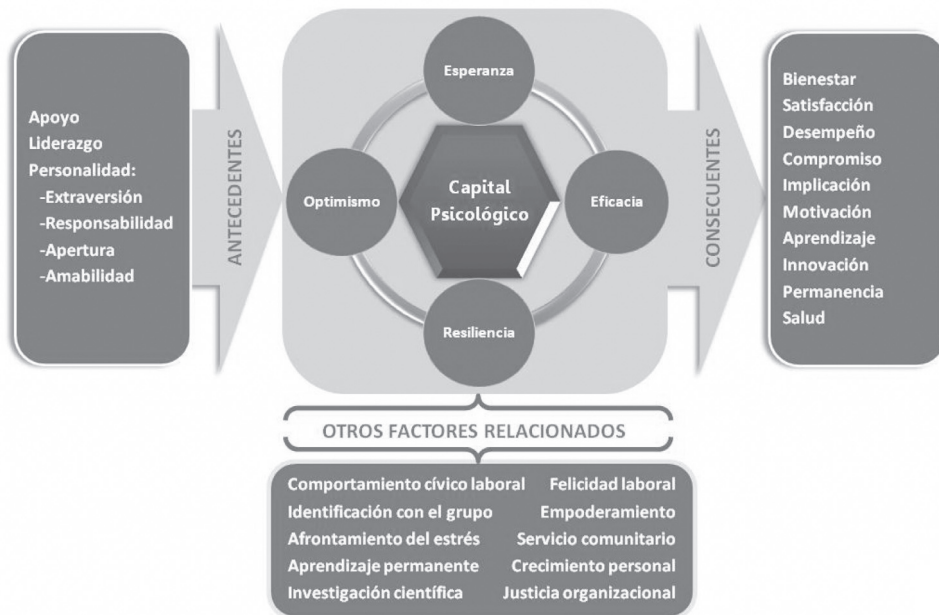
El capital psicológico se asocia con la felicidad y con la satisfacción con los compañeros y con la dirección (Cheung *et al.*, 2011; Kun y Gadanez, en prensa; Soykan *et al.*, 2019).

El capital psicológico también se relaciona con diversas variables psicológicas y organizacionales positivas, como el crecimiento personal, el comportamiento cívico laboral, el comportamiento organizacional afectivo y el empoderamiento (Aftab *et al.*, 2018; Kaya y Altinkurt, 2018; Polizzi y Claro, 2019). Además, se asocia

con el empleo de estrategias positivas de afrontamiento del estrés (Soykan *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2019) y con estrategias de afrontamiento del trabajo emocional (Peng *et al.*, 2019). Por otra parte, se asocia con las aptitudes que el profesorado de Primaria debe desarrollar en su trabajo, como el aprendizaje permanente, la agilidad y la motivación de aprendizaje y el intercambio de conocimientos (Shin y Jun, 2019). A la par, se relaciona con prácticas laborales como la investigación científica y el servicio comunitario en profesorado universitario (Durrah *et al.*, 2016).

Se encuentra, asimismo, una relación entre el capital psicológico del profesorado y algunas características del personal de dirección y la comunidad educativa, como, por ejemplo, con el apoyo del supervisor, la justicia organizacional y la identificación con el grupo (Adil y Kamal, 2016, 2018, en prensa; Aria *et al.*, 2019; Feng, 2016; Kanapathy *et al.*, 2016; Li, Li *et al.*, 2019; Li y Zhang, 2019; Liu *et al.*, 2015; Shin y Jun, 2019).

Figura 3. Principales factores relacionados de forma positiva con el capital psicológico en el profesorado



En cambio, el capital psicológico del profesorado se asocia negativamente con variables adversas, como el afrontamiento inadecuado del estrés, la ansiedad, el cansancio emocional, la despersonalización, el conflicto de rol, la percepción de amenaza y la intención de rotar de puesto de trabajo (Demir, 2018; Fu, 2015; Li, Li *et al.*, 2019; Polizzi y Claro, 2019; Zhang *et al.*, 2019; Soykan *et al.*, 2019).

Por último, se ha establecido que el profesorado que cuenta con 11 años o más de experiencia presenta mayores niveles de capital psicológico que los menos experimentados (Mesurado y Laudadío, 2019).

DISCUSIÓN

El objetivo principal de este trabajo consistía en caracterizar la investigación sobre el capital psicológico en el ámbito educativo a través de la revisión de las últimas publicaciones que abordan este recurso en el profesorado desde 2004 hasta la actualidad. De la revisión sistemática de la literatura destaca que el interés por el estudio del capital psicológico ha crecido en los últimos años y que se ha abordado desde múltiples países de los seis continentes, lo que refleja el gran interés que despierta esta temática. Asimismo, se concluye que el colectivo más estudiado es el profesorado universitario y que, en la mayoría de las investigaciones, se emplea un diseño metodológico cuantitativo de corte transversal, evaluando el capital psicológico con el instrumento PCQ-24.

Por otra parte, la revisión realizada revela que son múltiples los estudios que evidencian la capacidad predictiva del capital psicológico del profesorado respecto al bienestar y la satisfacción, tanto a nivel general como laboral. Además, el capital psicológico se considera un protector de la salud física y mental del profesorado. Estos resultados son congruentes con los descritos por Luthans y Youssef-Morgan (2017), que establecieron una estrecha relación entre capital psicológico y bienestar en personal de empresas. En estudios previos también se observaron mayores niveles de salud en personal laboral y en estudiantes con mayor capital psicológico (Avey *et al.*, 2011b; Finch, Farrell y Waters, en prensa). Es más, recientemente se ha propuesto el estudio de un nuevo constructo, el capital psicológico orientado a la salud (Harms, Vanhove, Luthans, 2017). Por ello, diversos autores defienden que los recursos positivos que subyacen al capital psicológico desencadenan una serie de factores protectores de la salud y el bienestar (Grover, Teo, Pick, Roche y Newton, 2018; Lupşa, Baciú y Virga, 2019; Okun, 2020; Youssef-Morgan y Luthans, 2015).

Al mismo tiempo, el capital psicológico fomenta la motivación, el compromiso con el trabajo y el rendimiento en el profesorado. Estos resultados son similares

a los descritos en otros profesionales y en estudiantes, y demuestran la importancia de desarrollar el capital psicológico para promover el buen desempeño (Carmona-Halty *et al.*, 2019; Ko y Choi, 2019; Soni y Rastogi, 2019; Tisu *et al.*, 2020; Xi *et al.*, 2020). En este sentido, se defiende que la confianza en lograr los objetivos y el éxito y la creencia en las propias capacidades que caracterizan al capital psicológico propician la motivación y el rendimiento (Carter y Youssef-Morgan, 2019; Newman, Ucbasaran, Zhu y Hirst, 2014; Youssef-Morgan y Luthans, 2015).

Los resultados apuntan también la capacidad protectora del capital psicológico frente al *burnout* en el profesorado. Este efecto se ha resaltado en el personal laboral de instituciones públicas y empresas privadas (Gong *et al.*, 2019; León-Pérez *et al.*, 2016; Li, Wu, Li, Chen y Wang, 2019; Youssef-Morgan y Luthans, 2015). Teniendo en cuenta que el *burnout* es una amenaza para el bienestar y la satisfacción laboral (Atmaca, Rızaoğlu, Türkdoğan y Yaylı, 2020; Mérida-López y Extremera, 2017), se concluye que el desarrollo del capital psicológico podría prevenir la aparición de este síndrome a través de los recursos positivos que lleva asociados (Gong *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2019;).

Además, la revisión revela que entre los factores que pueden determinar el capital psicológico en el profesorado destacan rasgos de personalidad, como la extraversión, la responsabilidad, la apertura mental y la amabilidad (Bozgeyikli, 2017). Esta asociación entre rasgos proactivos de personalidad y el capital psicológico también se observa en el ámbito empresarial y en el sanitario (Li, Wu *et al.*, 2019; Tisu *et al.*, 2020). Es más, Tisu *et al.* (2020) describen el capital psicológico como un aspecto cognitivo afectivo de la personalidad.

Se encontró asimismo que el liderazgo auténtico del personal de dirección y el apoyo social de colegas predicen el capital psicológico del profesorado (Adil y Kamal, 2016, 2018; Aria *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2019; Shin y Jun, 2019). Estos resultados coinciden con los descritos entre personal de compañías multinacionales (Munyaka, Boshoff, Pietersen y Snelgar, 2017; Xi *et al.*, 2020). Por lo tanto, se constata que en las instituciones educativas se debería emplear un liderazgo positivo y promover la formación de redes de apoyo social entre compañeros para potenciar el desarrollo del capital psicológico.

En definitiva, los resultados obtenidos tras la revisión de la literatura sobre capital psicológico en el profesorado confirman los descritos previamente en otros ámbitos y contextos laborales. Además, la concordancia entre los resultados de los estudios revisados, que analizan a profesorado de diferentes niveles educativos en múltiples países, permite conocer los factores que deben ser considerados en los centros educativos a la hora de diseñar intervenciones para incrementar el capital psicológico en este colectivo.

Teniendo en cuenta la congruencia de los resultados encontrados en el profesorado con respecto a los descritos en la literatura sobre capital psicológico en otros ámbitos y contextos laborales, se podrían tomar como referencia las intervenciones propuestas en esos contextos. Así, las intervenciones llevadas a cabo con personal laboral de empresas suelen ser breves (una o dos sesiones) y producen resultados positivos, significativos y duraderos (Luthans, Avey y Patera, 2008; Peláez, Salanova y Martínez, 2020; Salanova y Ortega-Maldonado, 2019). Dichos resultados parecen ser especialmente eficaces para incrementar la resiliencia y derivan en mejoras en el rendimiento y el bienestar del personal laboral (Lupşa, Vîrgă, Maricuțoiu y Rusu, en prensa). En el ámbito educativo, Kalman y Summak (2017) han constatado que mediante diferentes estrategias de formación, que incluyen debates, videos, estudios de casos y escenarios de entornos educativos, se puede incrementar el capital psicológico en el profesorado y conseguir efectos positivos a nivel profesional y personal.

A partir de los resultados obtenidos en esta revisión, se plantea que en las intervenciones para desarrollar el capital psicológico en el profesorado convendría considerar la relevancia de fortalecer determinados rasgos de personalidad, de facilitar el apoyo social entre colegas y de fomentar el liderazgo auténtico. Además, el desarrollo del capital psicológico en el profesorado favorecería su motivación y desempeño, su salud y su bienestar.

Si bien la revisión descrita en este trabajo se realizó de forma sistemática, cabe señalar que existen limitaciones que implican que los resultados deben ser considerados con cierta cautela. En primer lugar, la búsqueda se efectuó en las principales bases de datos científicos y educativos, pero existen otros recursos de búsqueda bibliográfica que se podían haber empleado. Además, según los criterios de inclusión establecidos, se valoraron los artículos científicos y se excluyeron los trabajos publicados en forma de capítulo de libro o acta de congreso. Asimismo, fueron seleccionados los trabajos escritos en español, inglés y portugués, descartándose otros idiomas. Por lo tanto, esto ocasiona que quizá se haya excluido alguna investigación relevante para describir el capital psicológico en el profesorado. En futuros trabajos se deberían utilizar criterios de inclusión más flexibles para aportar más información sobre algunos de los avances y resultados de la investigación.

Además, cabe señalar que la mayoría de las investigaciones revisadas centran su atención en describir el capital psicológico del profesorado y los efectos que este recurso tiene en su rendimiento, salud y bienestar. Sin embargo, no se han analizado los posibles efectos del capital psicológico del profesorado en el proceso de enseñanza-aprendizaje o en el rendimiento y el bienestar del alumnado. Tampoco

se analiza el capital psicológico en relación con variables sociodemográficas como el género de los participantes, la titularidad del centro o el tipo de jornada laboral. Por tanto, en estudios futuros se deberían evaluar estos factores.

No obstante, en términos generales, la revisión sistemática realizada permite constatar el elevado número de artículos en los que se investiga este constructo en el profesorado de diferentes países en los últimos años, lo que demuestra el interés suscitado en la comunidad científica. Este interés puede deberse a que el capital psicológico se asocia al buen desempeño y la salud del profesorado. Por último, se destaca la necesidad de emplear los resultados encontrados para diseñar intervenciones psicoeducativas eficaces para el desarrollo de este recurso psicológico positivo y para avanzar en su estudio en el ámbito educativo.

Fecha de recepción del original: 25 de marzo 2020

Fecha de aceptación de la versión definitiva: 26 de agosto 2020

REFERENCIAS

Las referencias de los artículos incluidos en la revisión están señaladas con asterisco.

- *Adil, A. y Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 1-21.
- *Adil, A. y Kamal, A. (2018). Impact of perceived authentic leadership and psychological capital on *burnout*: Mediating role of psychological ownership. *Psychological Studies*, 63(3), 243-252.
- *Adil, A. y Kamal, A. (en prensa). Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. *International Journal of Leadership in Education*.
- *Aftab, N., Rashid, S. y Ali Shah, S. A. (2018). Direct effect of extraversion and conscientiousness with interactive effect of positive psychological capital on organizational citizenship behavior among university teachers. *Cogent Psychology*, 5(1), 1-11.
- *Akyürek, S., Şenol, H. y Lesinger, F. Y. (2018). The impact of psychological capital levels of preschool teachers on their life satisfaction and individual performance perceptions. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(10), 218-233.
- *Aria, A., Jafari, P. y Behifar, M. (2019). Authentic leadership and teachers' intention to stay: the mediating role of perceived organizational support and psychological capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67-81.

- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdöğän, T. y Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher *burnout* and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90: 103025.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. y Luthans, F. (2011a). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 282-294.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011b). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo: Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
- *Bozgeyikli, H. (2017). Big Five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*, 8(18), 125-135.
- Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R. y Asimiran, S. (2019). A Systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between Study-Related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617.
- Carter, J. W. y Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405.
- *Cheung, F., Tàng, C. S. K. y Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, *burnout*, and job satisfaction among school teachers in china. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- Çobanoğlu, N. y Bozbayindir, F. (2019). A study on shared leadership and positive psychological capitals of teachers at primary and secondary schools. *Universal Journal of Educational Research*, 7(5), 1265-1274.
- Collie, R. J., Malmberg, L. E., Martin, A. J., Sammons, P. y Morin, A. J. S. (2020). A multilevel person-centered examination of teachers' workplace demands and resources: Links with work-related well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 626.
- *Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, *burnout*, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-154.

- Duckworth, A. L., Quinn, P. D. y Seligman, M. E. P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- *Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'Aqoulah, A. y Ahmad, M. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at Philadelphia university. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Efiliti, K. y Çoklar, A. N. (2019). Teachers' technostress levels as an indicator of their psychological capital levels. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 413-421.
- *Feng, F. (2016). School principals' authentic leadership and teachers' psychological capital: Teachers' perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255.
- *Ferradás, M. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C. y Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with *burnout*. *Sustainability*, 11(18), 1-18.
- Finch, J., Farrell, L. J. y Waters, A. M. (en prensa). Searching for the HERO in youth: Does psychological capital (PsyCap) predict mental health symptoms and subjective wellbeing in Australian school-aged children and adolescents? *Child Psychiatry & Human Development*.
- *Fu, C. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(3), 145-156.
- *Ganotice, F. A., Yeung, S. S., Beguina, L. A. y Villarosa, J. B. (2016). In search for H.E.R.O among filipino teachers: The relationship of positive psychological capital and work-related outcomes. *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 407-414.
- Gong, Z., Chen, Y. y Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job *burnout* and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 2707.
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M. y Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Hall, N. C. (2019). An overview of research on emotions in Asian learners and educators: Implications and future directions. *Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 363-370.
- *Hansen, A., Buitendach, J. H. y Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, *burnout* and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.

- Harms, P. D., Vanhove, A. y Luthans, F. (2017). Positive projections and health: an initial validation of the implicit psychological capital health measure. *Applied Psychology*, 66, 78-102.
- *Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C. y Ho-Tang, W. (2017). The relationship between psychological capital and professional commitment of preschool teachers: the moderating role of working years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900.
- *Huang, H., Liu, L., Hsieh, H. y Chang, C. (2016). Relationships among physical education teachers' psychological capital, work stress, and creative teaching. *Journal of Baltic Science Education*, 14(6), 744-752.
- Kalman, M. y Summak, M. S. (2017). Revitalizing the HERO within teachers: An analysis of the effects of the PsyCap development training. *Qualitative Report*, 22(3), 655-682.
- *Kanapathy, R., Majid, R. A., Amat, S. y Yasin, M. H. M. (2016). Relationship and contribution of psychological capital and organizational support towards the subjective well-being of special education secondary school teachers in the Central Region of Peninsula Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Intellectual Disabilities*, 3(2), 12-19.
- *Karakus, M., Ersozlu, A., Demir, S., Usak, M. y Wildy, H. (2019). A model of attitudinal outcomes of teachers' psychological capital. *Psibologija*, 52(4), 363-378.
- *Kaya, Ç. y Altinkurt, Y. (2018). Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of *burnout*. *Egitim Vê Bilim*, 43(193), 63-78.
- *Khaleghkhah, A., Babelan, A. Z. y Karimianpour, G. (2017). Prediction of job engagement of teachers based on psychological capital and psychological hardiness. *Revista de la Universidad del Zulia*, 8(22), 33-47.
- Kmet L. M., Lee R. C. y Cook L. S. (2004) *Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields*. Alberta: Alberta Heritage Foundation for Medical Research.
- Ko, S. y Choi, Y. (2019). Compassion and job performance: Dual-paths through positivework-related identity, collective self esteem, and positive psychological capital. *Sustainability*, 11, 6766.
- *Kun, A. y Gadanez, P. (en prensa). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of hungarian teachers. *Current Psychology*.
- *Kurt, N. y Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being and Job satisfaction of teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.

- Lavy, S. (2020). A review of character strengths interventions in twenty-first-century schools: Their importance and how they can be fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 573-596.
- León-Pérez, J. M., Antino, M. y León-Rubio, J. M. (2017). Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social*, 32(1), 196-213.
- *Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602.
- *Li, Y., Li, Y. y Castaño, G. (2019). The impact of teaching-research conflict on job *burnout* among university teachers: An integrated model. *International Journal of Conflict Management*, 31(1), 76-90.
- Li, Y., Wu, Q., Li, Y., Chen, L. y Wang, X. (2019). Relationships among psychological capital, creative tendency, and job *burnout* among Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3495-3503.
- *Li, Y. y Zhang, R. (2019). Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 47(11), 1-12.
- Lin, Y. (2020). The interrelationship among psychological capital, mindful learning, and English learning engagement of university students in Taiwan. *SAGE Open*, 10(1), 1-12.
- *Liu, C., Wang, S., Shen, X., Li, M. y Wang, L. (2015). The association between organizational behavior factors and health-related quality of life among college teachers: A cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13(85), 1-12.
- Lupşa, D., Baciú, L. y Virga, D. (2019). Psychological capital, organizational justice and health: The mediating role of work engagement. *Personnel Review*, 49(1), 87-103.
- Lupşa, D., Virgă, D., Maricuţoiu, L. P. y Rusu, A. (en prensa). Increasing Psychological Capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology: An International Review*.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Avey, J. y Patera, J. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7, 209-221.

- Luthans, K. W., Luthans, B. C. y Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61.
- Luthans, F., Luthans, K. W. y Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mérida-López, S. y Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130.
- *Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Teaching Experience, Psychological capital and Work Engagement. Their relationship with *Burnout* on university teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40.
- Munyaka, S. A., Boshoff, A. B., Pietersen, J. y Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1-11.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I. y Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120-138.
- Okun, O. (2020). The positive face of human capital, psychological capital, and well-being. En S. Hai-Jew (Ed.), *Maintaining social well-being and meaningful work in a highly automated job market* (pp. 145-170). Pennsylvania: IGI Global.
- Olcoñ, K., Gilbert, D. J. y Pulliam, R. M. (2020). Teaching about racial and ethnic diversity in social work education: A systematic review. *Journal of Social Work Education*, 56(2), 215-237.
- *Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y. y Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10), 12761-12775.
- Peláez, M. J., Salanova, M. y Martínez, I. M. (2020). Coaching-based leadership intervention program: a controlled trial study. *Frontiers in Psychology*, 10, 3066.
- *Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y. y Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3), 335-345.
- *Polizzi, A. y Claro, J. A. C. S. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e ca-

- pital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1-27.
- Poots, A. y Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99, 101506.
- *Pu, J., Hou, H. P., Ma, R. Y. y Sang, J. Y. (2017). The effect of psychological capital between work-family conflict and job *burnout* in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799-1807.
- *Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y. e Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational *burnout* and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469.
- Salanova, M. y Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. En L. Van Zyl y S. Rothmann (Eds.), *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts* (pp. 81-101). Cham: Springer.
- *Shen, X., Yang, Y., 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.
- *Shin, Y. y Jun, J. (2019). The hierarchical effects of individual and organizational variables on elementary school teachers' lifelong learning. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(2), 205-212.
- Soni, K. y Rastogi, R. (2019). Psychological capital augments employee engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465-473.
- *Sood, S. (2017). Role of Positive Psychological Constructs in Mental Health of School Teachers. *Indian Journal of Psychological Science*, 8(1), 100-109.
- *Soykan, A., Gardner, D. y Edwards, T. (2019). Subjective wellbeing in New Zealand teachers: An examination of the role of psychological capital. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 29(2), 130-138.
- *Sun, Y. y Huang, J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(9): e8204.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D. y Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 1-6.
- Tosten, R. y Toprak, M. (2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations. *Cogent Education*, 4(1), 1-11.

- Viseu, J., de Jesus, S. N., Rus, C. y Canavarro, J. M. (2016). Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439-461.
- Wang, H. y Hall, N. C. (2019). When “I care” is not enough: An interactional analysis of teacher values, value congruence, and well-being. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102906.
- Xi, Y., Xu, Y. y Wang, Y. (2020). Too-much-of-a-good-thing effect of external resource investment-A study on the moderating effect of psychological capital on the contribution of social support to work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 1-19.
- Ye, X., Ren, S., Li, X. y Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*, 72, 29-40.
- Youssef-Morgan, C. M. y Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.
- Zhao, X. y You, X. (en prensa). The impact of psychological capital on vocational well-being: The mediation effect of emotional labor and its invariance across ethnicities. *Current Psychology*.
- *Zhang, Y., Zhang, S. y Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher *burnout*: Mediating role of coping styles. *Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339-349.
- Zheng, N. y Zhou, E. (2018). Study on the mechanism of social support, occupational psychological capital and job performance from the perspective of human resource management. *Journal of Advanced Oxidation Technologies*, 21(2).

