

Artículo Original


El Rol del Burnout en la Relación entre CapPsi y los CCO en Docentes de Puerto Rico

The Role of Burnout in the Relationship Between PsyCap and BCC in Teachers of Puerto Rico

Adam Rosario-Rodríguez ^{1*}, Andrés Cruz-Santos ², Ramón Rodríguez-Montalbán ³, Gretchen Seda-Irizarry ⁴, & Héctor Hernández-Loubriel ⁵

1 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-1603-5040>

2 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0002-6071-8693>

3 Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

4 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0009-0565-7259>

5 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0000-6030-4426>

* Correspondencia: dr.adamrosario@gmail.com

Recibido: 6 agosto 2024 | Aceptado: 25 marzo 2025 | Publicado: 18 octubre 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Rosario-Rodríguez, A., Cruz-Santos, A., Rodríguez-Montalbán, R., Seda-Irizarry, G., & Hernández-Loubriel, H. (2025). El rol del burnout en la relación entre CapPsi y los CCO en docentes de Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), eXXX. <https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.10465>

RESUMEN

Este estudio examina el rol del burnout en la relación entre el capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizacional (CCO) en docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico. Se utilizó un diseño transversal descriptivo-correlacional con una muestra de 330 maestros, evaluando las variables mediante cuestionarios validados. Los resultados indican diferencias significativas en los niveles de burnout entre docentes de escuelas públicas y privadas, siendo mayores en las públicas. Se observó que el capital psicológico predice negativamente el burnout y positivamente los CCO. No se encontró que el burnout mediara la relación entre el capital psicológico y los CCO. Los hallazgos resaltan la importancia de promover el bienestar y desarrollo psicológico de los docentes.

Palabras Claves: burnout, capital psicológico, comportamientos de ciudadanía organizacional, docentes, Puerto Rico

ABSTRACT

This study examines the role of burnout in the relationship between psychological capital and organizational citizenship behaviors (OCB) among teachers in public and private schools in Puerto Rico. A cross-sectional descriptive-correlational design was used with a sample of 330 teachers, assessing the variables through validated questionnaires. The results indicate significant differences in burnout levels between public and private school teachers, with higher levels in public schools. It was observed that psychological capital negatively predicts burnout and positively predicts OCB. Burnout was not found to mediate the relationship between psychological capital and OCB. The findings highlight the importance of promoting the well-being and psychological development of teachers.

Keywords: burnout, psychological capital, organizational citizenship behaviors, teachers, Puerto Rico

INTRODUCCIÓN

En Puerto Rico, muchos educadores han pasado por cambios organizacionales y estructurales que han impactado su carga laboral. Asimismo, la docencia y la sociedad puertorriqueña ha sufrido de eventos naturales como los huracanes Irma y María en el 2017, los terremotos del 2020 que afectaron la infraestructura de escuelas y viviendas, y la pandemia por COVID-19 (Rodríguez, 2021). Una de las quejas recurrentes de esta clase profesional ha sido la sobrecarga de tareas, la excesiva documentación que deben completar, la planificación de tareas diarias, el llevarse tareas para sus hogares, el salario, así como el manejo de conductas problemáticas en los estudiantes (Chang, 2013). Estudios han detectado niveles de burnout en muestras de docentes (Rodríguez, 2021; Shaheen & Mahmood, 2016), por lo que es importante atender y profundizar sobre el tema. La literatura ha demostrado que la prevalencia del burnout en los docentes es elevada, por lo que ha sido considerada como un problema de salud internacional (Aloe et al., 2014). Factores como la elevada carga laboral, la intensidad del trabajo, los problemas de conducta de los estudiantes, entre otros, se han estudiado como indicadores que afectan los niveles de estrés en los docentes (Aloe et al., 2014; Yu et al., 2015).

Por otro lado, estudios han encontrado que el capital psicológico (Polizzi-Filho & Claro, 2019) y los comportamientos de ciudadanía organizacional (Cheasakul & Varma, 2016) contribuyen positivamente en el desempeño de los empleados y trascienden a su vida familiar. Sin embargo, poco se ha estudiado el rol que pueda tener el síndrome de burnout en la relación entre el capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizacional en docentes. En esta investigación se pretende estudiar ese rol en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico.

Burnout

El burnout o síndrome de quemazón por el trabajo es una reacción al estrés crónico que se caracteriza por el agotamiento emocional que es la sensación de desgaste de los recursos emocionales provocado por las demandas interpersonales; la despersonalización que se relaciona con una percepción impersonal y deshumanizada hacia los demás en el trabajo y una actitud desapegada; la ineficacia profesional (realización

personal reducida) que es la tendencia a evaluar negativamente el desempeño del trabajo; y el cinismo que refleja una actitud distante e indiferente hacia el trabajo (Maslach & Jackson, 1981; Salanova et al., 2005). Estudios con docentes (Makhdoom et al., 2019) han detectado que el burnout es un predictor de la intención de abandono, el abuso y el sabotaje en el trabajo. Esto es preocupante tanto para la organización como para los propios estudiantes que son atendidos por los maestros. Asimismo, se ha encontrado que el ambiente escolar puede estar relacionado con los niveles de burnout en los docentes (Abu-Alhajja & Abd-Algani, 2021). En el estudio de estos autores se encontró que el burnout se relacionaba de forma negativa y significativa con el ambiente escolar positivo. Esto es indicativo de que los docentes que ven como menos positivo su ambiente escolar tienden a presentar mayores síntomas de burnout, y los docentes con menos síntomas de burnout, tienden a ver de forma positiva su ambiente escolar.

Además, se ha encontrado que variables como el capital psicológico contribuye a reducir el burnout en docentes (Demir, 2018). Otros estudios (Sun et al., 2022) han encontrado una relación alta negativa y estadísticamente significativa entre el burnout y el capital psicológico en muestras de docentes femeninas en China. De forma similar, el estudio de Bolelli y Ekizler (2022) encontró relaciones entre el capital psicológico y el burnout, específicamente los autores observaron una relación positiva entre la dimensión de la autoeficacia del Capital Psicológico con todas las dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización, y la realización personal reducida). También encontraron relaciones negativas entre las dimensiones de optimismo y resiliencia del capital psicológico con las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del burnout. Sin embargo, estos autores no encontraron una relación significativa entre la dimensión de esperanza del capital psicológico y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del burnout, pero sí se observó una relación positiva significativa entre la esperanza y la realización personal reducida del burnout.

Capital Psicológico

El capital psicológico se define como un estado psicológico positivo individual del desarrollo y se

caracteriza por cuatro dimensiones principales: optimismo, resiliencia, esperanza, y autoeficacia (Luthans et al., 2007). El optimismo se refiere a realizar atribuciones positivas sobre el éxito o el fracaso actual; la resiliencia es la capacidad de recuperarse o salir airoso de la adversidad, la esperanza es visualizar y preservar los objetivos y las metas, y la autoeficacia es la confianza que tienen las personas para afrontar retos y tareas complejas (Luthans et al., 2007).

El capital psicológico ha surgido como un constructo prometedor en la investigación organizacional y del ámbito educativo, debido a su potencial para comprender y mejorar el bienestar y desempeño de los profesionales (Avey et al., 2011). En particular, su aplicación en el contexto de los docentes ha adquirido relevancia, considerando el impacto que estos tienen en la educación y desarrollo de los estudiantes. Estudios previos han demostrado que el capital psicológico positivo está asociado de manera favorable con las actitudes, comportamientos y desempeño laboral de los empleados en general (Avey et al., 2011). Además, se ha encontrado que el capital psicológico está relacionado con el desempeño laboral de los docentes (Bakker & Bal, 2010).

Un metaanálisis (Avey et al., 2011) reveló que el capital psicológico positivo se relaciona de manera favorable con las actitudes, los comportamientos y el desempeño laboral de los empleados en general. En el caso de los docentes, esto implica que aquellos que poseen un mayor nivel de capital psicológico positivo tienen más probabilidades de mostrar actitudes y comportamientos laborales positivos, así como de alcanzar un mejor desempeño en su labor educativa.

La investigación sobre el capital psicológico en docentes ha ganado reconocimiento en los últimos años, dada la importancia de comprender y mejorar el bienestar y desempeño de estos profesionales en diferentes contextos educativos. El capital psicológico, que engloba recursos psicológicos positivos como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, puede tener un impacto en la forma en que los maestros enfrentan los desafíos y alcanzan sus metas (Luthans et al., 2007). En estudios previos, se ha encontrado que el capital psicológico positivo está relacionado con actitudes y comportamientos laborales favorables (Avey et al., 2011), así como con un mayor compromiso laboral y satisfacción en el trabajo (Bakker & Bal, 2010). Es importante explorar la relación

entre el capital psicológico en los docentes puertorriqueños, considerando los factores culturales y contextuales que pueden influir en su experiencia laboral.

Comportamientos de Ciudadanía Organizacional

Los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (CCO) se definen “*como un comportamiento individual que es discrecional, no directa o explícitamente reconocido por el sistema formal de recompensas y que en el agregado promueve el funcionamiento efectivo de la organización*” (Organ, 1988). Además, estos comportamientos también pueden ser considerados como parte de las funciones propias del trabajo y no solo como conductas extras al rol laboral (Morrison, 1994; Organ, 1997). Los CCO se consideran como un tipo de conducta prosocial (Dávila de León & Finkelstein, 2016). Las conductas prosociales son conductas beneficiosas tanto para las personas como para la organización ya que promueven la colaboración, y la comunicación efectiva entre otras conductas positivas.

Además, los CCO se han conceptualizado de distintas maneras. Una de las conceptualizaciones de los CCO indica que es un constructo que comprende cinco dimensiones: altruismo, deportividad, cortesía, concienciación y virtud cívica (Organ, 1988). El altruismo se refiere a comportamientos espontáneos de ayudar a los compañeros de trabajo en sus tareas. La deportividad implica comportamientos de tolerancia a las condiciones de trabajo sin objetar sobre ellas. La cortesía se refiere a consultar con compañeros de trabajo antes de tomar decisiones que puedan afectar sus trabajos. La concienciación es seguir las políticas y normas organizacionales como llegar al trabajo a tiempo, y seguir el código de vestimenta. Finalmente, la virtud cívica son comportamientos dirigidos a participar e involucrarse en la vida organizacional de forma activa.

Otros estudios (William & Anderson, 1991) indican que los CCO pueden ser evaluados desde una perspectiva bidimensional: comportamientos de ciudadanía organizacional dirigidos hacia el individuo (CCOI) y comportamientos de ciudadanía organizacional dirigidos hacia la organización (CCOO). Al analizar la perspectiva de dos dimensiones con la de cinco dimensiones se podría decir que el altruismo, la deportividad y la cortesía son comportamientos propios de los CCOI. Por otro lado, la concienciación y la virtud cívica son comportamientos propios de los CCOO.

Los CCO han surgido como un tema relevante en la investigación sobre los docentes. Estos son comportamientos que se consideran voluntarios y proactivos que los empleados muestran para contribuir al bienestar y eficacia de la organización (Organ, 2018). La posible manifestación de los CCO podría reflejar el compromiso y la dedicación de los docentes para crear un entorno educativo enriquecedor y colaborativo. Estos comportamientos en los docentes pueden influir en la calidad del ambiente laboral al promover la cooperación, el apoyo mutuo y la creación de un clima positivo en las instituciones educativas (Erdogan & Bauer, 2010). Asimismo, los CCO pueden tener un impacto en el desempeño educativo al fomentar una mayor participación de los docentes en actividades fuera de las responsabilidades básicas, lo que contribuye al desarrollo integral de los estudiantes (Lu et al., 2012).

La percepción de apoyo y la calidad de las relaciones laborales son factores clave que pueden fomentar la manifestación de los CCO en el ámbito educativo. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear un entorno laboral favorable y de promover prácticas de liderazgo que fomenten la participación y la colaboración de los docentes en actividades adicionales a sus responsabilidades formales. La relevancia de estudiar estos comportamientos en docentes puertorriqueños radica en la comprensión de cómo esta variable puede influir en el contexto educativo específico de Puerto Rico. Dado el impacto que los docentes tienen en la educación y desarrollo de los estudiantes en la isla, es crucial examinar cómo sus comportamientos pueden contribuir a la calidad del ambiente educativo y al logro de los objetivos educativos. Considerando las particularidades culturales y contextuales propias de Puerto Rico, como su sistema educativo, su cultura y sus desafíos socioeconómicos, es necesario investigar cómo los docentes de Puerto Rico manifiestan los CCO y cómo estos se relacionan con el capital psicológico y el burnout.

Teoría de las Demandas y Recursos Laborales

Las características laborales se pueden ver divididas en dos categorías: demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2013). Las demandas laborales se pueden ver como aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o incluso sociales del trabajo que requieren de un esfuerzo físico y psicológico (Demerouti et al., 2001). Éstas pueden ser un

obstáculo para los empleados cuando requieren de un esfuerzo elevado y las personas no se han recuperado del todo (Meijman & Mulder, 1998). Cabe mencionar que las demandas laborales no son necesariamente negativas. Entre las demandas laborales se pueden encontrar variables como la sobrecarga cuantitativa de trabajo y la sobrecarga mental en el trabajo. Por otro lado, los recursos laborales son aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales que pueden disminuir las exigencias laborales y sus costos físicos y psicológicos asociados a éste. Además, pueden ser decisivos en el cumplimiento de objetivos en el trabajo o en estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y hasta desarrollo de éstos (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007).

Problema de Investigación

En esta investigación se pretende contestar las siguientes preguntas: (1) ¿existen diferencias significativas en la manifestación del burnout, el capital psicológico, y los comportamientos de ciudadanía organizacional en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico?, (2) ¿cuál es la relación entre el burnout, el capital psicológico, y los comportamientos de ciudadanía organizacional en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico?, y (3) ¿puede el burnout mediar la relación entre el capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizacional en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico? Es importante estudiar la relación entre estas variables para entender mejor cómo se relacionan entre ellas y cómo se están manifestando en los docentes tanto de ambientes educativos públicos como privados.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Se utilizó un diseño no experimental transversal descriptivo-correlacional. En este tipo de diseño los datos son recopilados en un solo momento único en el tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Debido a la naturaleza no experimental del diseño y el alcance descriptivo-correlacional, las conclusiones no se podrán generalizar ni interpretar como causalidades. Sin embargo, contribuye a tener una idea de los niveles de burnout y capital psicológico en muestras de maestros tanto en contextos académicos públicos y privados en Puerto Rico.

Participantes

Para la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y se empleó la técnica de bola de nieve (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). La recopilación de los datos se llevó a cabo a través de la plataforma PsychData y se compartió una convocatoria de participación en las redes sociales (*e.g. Facebook, Twitter, LinkedIn*) desde (marzo- octubre 2020). El estudio fue aprobado por un IRB de una universidad del área metropolitana de Puerto Rico. Durante este periodo se pudo alcanzar una muestra de 330 maestros activos de escuelas públicas y/o privadas en Puerto Rico con edades que fluctuaron entre 23 a 67 años ($M = 47.12$, $DE = 8.89$). Todos los participantes tuvieron acceso primeramente a un consentimiento informado digital en donde se le explicaba el propósito del estudio, el tiempo que le tomaría completar los instrumentos (30 minutos aproximadamente), la información de contacto de los investigadores, número de contactos en caso de emergencia, así como sus derechos como participante, e información ética del estudio. Una vez la persona participante aceptaba el consentimiento informado tendría acceso a los instrumentos de investigación, en caso contrario era redirigida a la sección de agradecimientos.

La mayoría de los participantes reportaron ser del género femenino (91.82%), con un estado civil de casados (43.94%), con una preparación académica de maestría (52.73%), con ingreso anual aproximado entre \$20,000 a \$29,999 (41.21%), residentes de la zona urbana de Puerto Rico (63.64%), y del área metropolitana (27.27%). Además, la mayoría de los maestros indicaron que poseen licencia para ejercer como maestros (95.15%), laboran en escuelas públicas (70.00%), sus escuelas están localizadas en el área metropolitana (28.79%), y tienen una jornada laboral a tiempo completo (91.21%). Se les preguntó a los maestros sobre cuánto tiempo llevan trabajando como educadores y se pudo observar que el tiempo fluctuó entre 1 a 43 años ($M = 18.80$, $DE = 9.19$). El nivel educativo en donde imparten clases en su mayoría fue en Escuela Superior (24.55%) aunque la muestra logró una participación distribuida en todos los niveles académicos. En la Tabla 1 se presentan la distribución completa de los datos sociodemográficos de los maestros separados por escuelas públicas y privadas.

Tabla 1

Datos Sociodemográficos

		<i>f</i>	<i>%</i>	
Género	Femenino	303	91.82	
	Masculino	27	8.18	
Estado Civil	Casado/a	145	43.94	
	Soltero/a	76	23.03	
	Divorciado/a	53	16.06	
	Viudo/a	6	1.82	
	Con pareja	12	3.64	
	Convivencia	38	11.52	
Preparación Académica	Bachillerato	129	39.09	
	Maestría	174	52.73	
	Doctorado	23	6.97	
	Otro	4	1.21	
Ingreso Anual Aproximado	< \$9,999.99	18	5.45	
	\$10,000 a \$19,999.99	70	21.21	
	\$20,000 a \$29,999.99	136	41.21	
	\$30,000 a \$39,999.99	83	25.15	
	\$40,000 a \$49,999.99	13	3.94	
	\$50,000 a \$59,999.99	7	2.12	
	\$60,000 a \$69,999.99	1	0.30	
	\$70,000 a \$79,999.99	0	0.00	
	\$80,000 a \$89,999.99	0	0.00	
	\$90,000 a \$99,999.99	2	0.61	
Zona de Residencia Área de Residencia	Urbana	210	63.64	
	Rural	120	36.36	
	Metropolitana	Norte	52	15.76
		Sur	44	13.33
		Este	46	13.94
		Oeste	50	15.15
		Centro	45	13.64
		Vieques o Culebra	2	0.61
		Otro (Sureste)	1	0.30
		Licencia o Certificado	314	95.15
No	16	4.85		
Tipo de Escuela	Pública	231	70.00	
	Privada	99	30.00	
Localización de la Escuela	Metropolitana	95	28.79	
	Norte	52	15.76	
	Sur	46	13.94	
	Este	42	12.73	
	Oeste	49	14.85	
	Centro	44	13.33	
	Vieques/Culebra	2	0.61	
	Tipo de Jornada Laboral	Tiempo Completo	301	91.21
	Tiempo Parcial	6	1.82	
	Por contrato	Temporero	21	6.36
Temporero		2	0.61	
Pre-Kinder		17	5.15	
Nivel Educativo que Ejerce	Kinder	8	2.42	
	K-3	42	12.73	
	Elemental	75	22.73	
	Intermedia	72	21.82	
	Superior	81	24.55	
	Otro	35	10.61	

Instrumentos

Hoja de Datos Sociodemográficos. La hoja de datos sociodemográficos solicitaba información sobre edad, género, estado civil, preparación académica, ingreso anual aproximado, tipo de escuela para la cual trabaja, localización escolar, tipo de jornada laboral, años que lleva trabajando como maestro, nivel educativo en el que ejerce como maestro actualmente, cantidad de documentación administrativa que debe realizar en su trabajo, si posee certificación o licencia para ejercer como maestro, si ha pensado renunciar a su trabajo, si ha pensado dejar su trabajo por otro, si ha pensado irse a trabajar a los Estados Unidos como maestro, si le gusta su trabajo, y si hay algo que le incomode de su trabajo.

Capital Psicológico. Para medir esta variable se utilizó la escala desarrollada por Meseguer de Pedro et al. (2017) y se le hizo una adaptación para que tuviera un enfoque laboral el cual fue aprobado por el autor original. El instrumento cuenta con 12 reactivos que se dividen en cuatro dimensiones: (1) optimismo, (2) resiliencia, (3) esperanza, y (4) autoeficacia. La escala se contesta con un anclaje de respuesta tipo Likert de cuatro puntos ($1 = \text{totalmente incierto}$, $2 = \text{apenas incierto}$, $3 = \text{más bien cierto}$ y $4 = \text{totalmente cierto}$). La escala ha demostrado poseer buenas propiedades psicométricas para ser utilizada: optimismo ($\alpha = .70$), resiliencia ($\alpha = .70$), esperanza ($\alpha = .86$), y autoeficacia ($\alpha = .78$) (Meseguer de Pedro et al., 2017).

Comportamientos de Ciudadanía Organizacional. Para medir los comportamientos de ciudadanía organizacional se utilizó la versión validada por Rosario-Rodríguez et al. (2019). La misma cuenta con 15 reactivos que miden cinco dimensiones de los comportamientos de ciudadanía organizacional (3 reactivos por dimensión): Altruismo, Cortesía, Deportividad, Virtud Cívica y Concienciación. La escala posee un anclaje de respuesta estilo Likert que va desde 1 (*Totalmente en desacuerdo*) hasta 6 (*Totalmente de acuerdo*). Este instrumento cuenta con buenas propiedades psicométricas para ser utilizado en la población puertorriqueña en donde se han reportado los siguientes coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach: Altruismo (.79), Cortesía (.73), Deportividad (.78), Virtud Cívica (.77) y Concienciación (.78). Además, la escala posee índices de varianza media extraída (VME) adecuados entre sus dimensiones:

Altruismo (.55), Cortesía (.51), Deportividad (.54), Virtud Cívica (.52) y Concienciación (.55). Un ejemplo de reactivo de la escala indica: *“Ayudo con gusto a mis compañeros de trabajo en sus tareas”*.

Burnout. La escala de Burnout MBI fue validada y adaptada a su versión española por Salanova et al. (2005). Este instrumento cuenta con 17 reactivos que se dividen en cuatro dimensiones (cinismo = 4, agotamiento = 4, ineficacia profesional = 4, y despersonalización = 5) y que se responder con un anclaje de respuesta de tipo Likert que va desde 0 (*Totalmente en desacuerdo*) hasta 6 (*Totalmente de acuerdo*). El instrumento posee buenas propiedades psicométricas para ser utilizado con maestros: cinismo .84; agotamiento .88; ineficacia profesional .81; y despersonalización .68. Un ejemplo de reactivo de la escala indica: *“He perdido interés y entusiasmo en este trabajo”*.

Procedimientos para el Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 28 y el add-in PROCESS Macro versión 4.0 (Hayes, 2022). Se realizaron análisis descriptivos para los datos sociodemográficos de la muestra, así como análisis de consistencia interna para las escalas utilizadas mediante los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald. El omega de McDonalds se calculó con el programa Jamovi (Jamovi Project, 2022). Además, se realizaron análisis de normalidad, comparaciones grupales, correlación, y mediación simple basada en regresión. El nivel de significancia utilizado fue con un 95% de confianza ($p < .05$).

Para estimar la magnitud de la relación en el análisis de correlación se utilizó la escala de magnitud de Champion (1981). Esta escala es recomendada para la interpretación de la magnitud de las correlaciones de estudios psicológicos y disciplinas afines a las Ciencias Sociales. La interpretación recomendada por Champion indica que valores entre 0.00 a 0.25 representan correlaciones bajas; valores entre 0.26 a 0.50 son correlaciones moderadas bajas; valores entre 0.51 a 0.75 son correlaciones moderadas altas; y valores entre 0.76 a 1.00 representan correlaciones altas. En el modelo de mediación simple basado en regresión se aplicó una corrección de sesgo en el intervalo de confianza con un Bootstrap de 5,000 muestras.

RESULTADOS

Se llevaron a cabo análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach y omega de McDonald) para todas las escalas utilizadas. Los resultados indican que todos los instrumentos poseen índices de consistencia interna adecuados fluctuando entre .90 a .95. Para cada escala se calculó la puntuación mínima, la máxima, la media, mediana, y desviación estándar. Para el burnout se observaron puntuaciones que fluctuaron entre 1.00 a 6.47 con una media de 2.47 ($DE = 1.02$). Para el capital psicológico se observó una puntuación mínima de 1.92, una máxima de 4.00 con una media de 3.52 ($DE = 0.47$). En cuanto a los CCO, se observó un valor mínimo de 1.00, un valor máximo de 6.00 con una media de 5.49 ($DE = 0.83$). La Tabla 2 presenta las medidas descriptivas de la escala y los coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach y omega de McDonald.

La primera pregunta de investigación indicaba lo siguiente: ¿existen diferencias significativas en la manifestación del burnout, el capital psicológico, y los CCO en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico? Antes de poner a prueba esta pregunta se realizó una prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov con las correcciones

de significancia de Lillifors (1967). Los resultados de la prueba de normalidad indican que no hay una distribución normal entre los datos de las escalas de burnout, capital psicológico, y los CCO por el tipo de escuelas (públicas y privadas) en la muestra bajo estudio (ver Tabla 3). Debido a que los datos no siguen una distribución normal se procedió a realizar una prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

Los resultados de la prueba U de Mann-Whitney indica que existen diferencias estadísticamente significativas entre el burnout y el tipo de escuela (pública o privada). Al examinar con detenimiento este resultado, se pudo observar que los docentes de escuelas públicas presentan puntuaciones significativamente mayores de burnout ($Mdn = 2.35$) que los docentes de escuelas privadas ($Mdn = 2.12$). Por otro lado, no se observaron diferencias estadísticamente significativas para el capital psicológico y los CCO por el tipo de escuela en la que trabajan los docentes. Estos resultados son indicativos de que la manifestación del capital psicológico y los comportamientos de ciudadanía organizacional son similares en los docentes que trabajan en escuelas públicas y los que trabajan en escuelas privadas. En la Tabla 4 se presentan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla 2

Medidas Descriptivas y Consistencia Interna de los Instrumentos (N = 330)

Escalas	Min.	Máx.	M	Mdn	DE	α	ω
Burnout	1.00	6.47	2.47	2.29	1.02	.90	.90
Capital Psicológico	1.92	4.00	3.52	3.67	0.47	.90	.90
Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	1.00	6.00	5.49	5.73	0.83	.95	.95

Nota. M = media; Mdn = mediana; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald.

Tabla 3

Prueba de Normalidad

Escalas	Tipo de Escuela	KS	gl	p
Burnout	Pública	.08	231	<.001
	Privada	.10	99	.02
Capital Psicológico	Pública	.15	231	<.001
	Privada	.20	99	<.001
Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	Pública	.25	231	<.001
	Privada	.30	99	<.001

Nota. KS = Kolmogorov-Smirnov; gl = grados de libertad; p = nivel de significancia.

La segunda pregunta de investigación establecía ¿cuál es la relación entre el burnout, el capital psicológico, y los comportamientos de ciudadanía organizacional en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico? Para contestar esta pregunta se realizó un análisis de correlación Producto-Momento de Pearson entre las tres medidas. Se observó una relación negativa moderada alta (Champion, 1981) y significativa entre el burnout y el capital psicológico. De forma similar, se observó una relación negativa baja y significativa entre el burnout y los CCO. Y se observó una relación positiva moderada baja y significativa entre el capital psicológico y los CCO. En la Tabla 5 se presentan las correlaciones.

La tercera y última pregunta de investigación indicaba ¿puede el burnout mediar la relación entre el capital psicológico y los CCO en una muestra de docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico? Para contestar esta pregunta se realizó un análisis de mediación simple basado en regresión. Los resultados demostraron que para el *path a* (capital psicológico – burnout) el modelo tuvo un ajuste adecuado ($F(1, 328) = 145.05, p < .001$) explicando un 31% de la varianza, y se observó que el capital psicológico predice negativa y significativamente al burnout. En cuanto al *path b* (burnout – CCO) y el *path c'* (capital psicológico – CCO con el mediador) el modelo logró un ajuste adecuado ($F(2, 327) = 24.67, p < .001$) explicando un 13% de la varianza, y se observó que el capital psicológico predice positiva y significativamente a los CCO, pero no se observó una predicción significativa entre el burnout y los CCO. En cuanto al

efecto total (capital psicológico – CCO sin el mediador) se observó que el modelo tuvo un ajuste adecuado ($F(1, 328) = 49.33, p < .001$) explicando un 13% de la varianza, y se pudo observar que el capital psicológico predice positiva y significativamente a los CCO. Finalmente, en cuanto al efecto indirecto, no se observó un efecto significativo por lo que el burnout no media la relación entre el capital psicológico y los CCO en la muestra bajo estudio. En la Tabla 6 se presentan los valores del análisis de mediación simple basado en regresión. La Figura 1 presenta el modelo de mediación simple basado en regresión.

DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue explorar el rol del burnout en la relación entre el capital psicológico y los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (CCO) en docentes de escuelas públicas y privadas en Puerto Rico. Los resultados proporcionan evidencia de que, aunque el burnout presenta diferencias significativas entre docentes de escuelas públicas y privadas, con mayores niveles en las escuelas públicas, no media la relación entre el capital psicológico y los CCO. Consistente con investigaciones previas, este estudio subraya la prevalencia significativa del burnout entre los docentes, especialmente aquellos en el ámbito público (Abu-Alhaija & Abd-Algani, 2021; Makhdoom et al., 2019). Estos hallazgos resaltan la necesidad crítica de abordar las condiciones laborales y el bienestar emocional en el sector educativo, en especial considerando los desafíos adicionales impuestos por eventos recientes como huracanes y la pandemia de COVID-19.

Tabla 4
U de Mann-Whitney

Variable	Escuela	Mdn	U	SE	Z	p
Burnout	Pública	2.35	9,303.50	794.00	-2.68	.01
	Privada	2.12				
Capital Psicológico	Pública	3.67	11,669.50	789.10	0.30	.77
	Privada	3.67				
Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	Pública	5.73	12,736.50	789.77	1.65	.10
	Privada	5.80				

Nota. Mdn = mediana; U = prueba U de Mann-Whitney; SE = error estándar (por sus siglas en inglés); Z = puntuación Z estandarizada; p = nivel de significancia.

Tabla 5
Correlaciones

	1	2	3
1. Burnout	-		
2. Capital Psicológico	-.55**	-	
3. Comportamientos de Ciudadanía Organizacional	-.22**	.36**	-

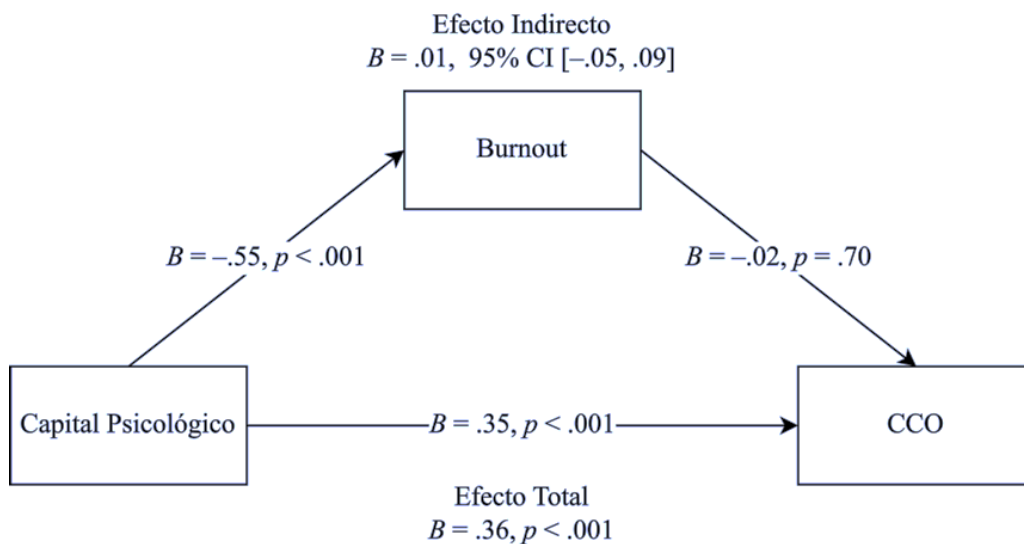
*** $p < .001$ (2-colas).

Tabla 6
Análisis de Mediación Simple Basado en Regresión

Variable	<i>b</i>	β	SE	<i>p</i>	95% CI	
					LI	LS
Constante	6.69	-	.35	.000	5.99	7.38
Path a: CapPsi – Burnout	-1.20	-.55	.10	.000	-1.40	-1.00
Constante	3.37	-	.47	.000	2.45	4.29
Path c': CapPsi – CCO	.62	.35	.11	.000	.40	.83
Path b: Burnout – CCO	-.02	-.02	.05	.70	-.12	.08
Constante	3.24	-	.32	.000	2.61	3.88
Path c: CapPsi – CCO	.64	.36	.09	.000	.46	.82
Efecto Indirecto No Estandarizado	.02	-	.06	-	-.09	.14
Efecto Indirecto Estandarizado	-	.01	.03	-	-.05	.09

Nota. *b* = coeficiente de regresión no estandarizado; β = coeficiente de regresión estandarizado; SE = error estándar (por sus siglas en inglés); *p* = nivel de significancia; CI = intervalo de confianza (por sus siglas en inglés); LI = límite inferior del intervalo de confianza; LS = límite superior del intervalo de confianza.

Figura 1. Modelo de Mediación Simple



A pesar de la relación significativa entre el burnout y el capital psicológico, estos resultados sugieren que el burnout no media la relación entre el capital psicológico y los CCO. Este hallazgo contradice las expectativas iniciales basadas en teorías previas, que sugieren que el burnout podría actuar como un mediador importante en esta dinámica (Demir, 2018; Sun et al., 2022). Una posible explicación para esta discrepancia puede radicar en las características únicas del contexto educativo de Puerto Rico y las cualidades inherentes de los docentes que participaron en el estudio.

El capital psicológico se confirmó como un predictor positivo tanto del burnout como de los CCO. Esto está alineado con la literatura existente que identifica al capital psicológico como un recurso valioso para mejorar el bienestar y el rendimiento laboral (Avey et al., 2011; Bakker & Bal, 2010). Es destacable que, independientemente de los niveles de burnout, los docentes con altos niveles de capital psicológico tienden a exhibir mejores CCO. Esto subraya la importancia de fomentar estos recursos psicológicos entre los docentes como una estrategia para mejorar su calidad de vida laboral y su contribución a la comunidad escolar.

Aunque los CCO no mostraron diferencias significativas entre las escuelas públicas y privadas, su asociación positiva con el capital psicológico sugiere que las intervenciones dirigidas a aumentar el capital psicológico pueden ser efectivas para mejorar los comportamientos prosociales en el trabajo, independientemente del tipo de escuela. Esto podría tener implicaciones significativas para el desarrollo de programas de formación y bienestar docente.

La presente investigación tiene algunas limitaciones. Primero, el diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad. Segundo, el uso de un muestreo no probabilístico y por conveniencia puede limitar la generalización de los resultados. No obstante, la investigación pudo generar información tanto de escuelas públicas como privadas, y conocer mejor el rol del burnout en la relación entre el capital psicológico y los CCO. Futuros estudios deberían emplear diseños longitudinales para examinar cómo las relaciones entre estas variables evolucionan a lo largo del tiempo. Es recomendable que investigaciones futuras continúen estudiando las similitudes y

diferencias entre las escuelas públicas y privadas de Puerto Rico.

CONCLUSIÓN

Este estudio aporta al entendimiento del burnout, el capital psicológico y los CCO entre docentes en Puerto Rico. Los hallazgos destacan la necesidad de políticas y programas que promuevan el bienestar y el desarrollo psicológico de los docentes, como vías para mejorar el clima y la eficacia organizacional en las escuelas. Aunque el burnout es un factor crítico a considerar en el bienestar de los docentes, su papel como mediador entre el capital psicológico y los CCO no se sostiene en esta muestra, lo que sugiere la necesidad de seguir investigando estas dinámicas y sus implicaciones en el ámbito educativo.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Comité de Ética de la Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Anibal González-Rivera.

Declaración sobre el uso de Inteligencia Artificial Generativa: No se utilizó inteligencia artificial generativa para la redacción, análisis o preparación del manuscrito.

REFERENCIAS

- Abu-Alhaja, Y. F., & Abd-Algani, Y. M. (2021). The connection between the school environment and teachers' burnout in primary schools in Arab society in Israel. *Ilkogretim Online*, 20(5), 2468-2479. <https://www.bibliomed.org/goto-doi.php?mno=62583&gdoi=10.17051/ilkonline.2021.05.269>
- Aloe, A., Shisler, S., Norris, B., Nickerson, A., & Rinker, T. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work

- engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Boelli, M., & Ekizler, H. (2022). The influence of psychological capital on burnout: Moderating effect of locus of control. *International Journal of Management Economics and Business*, 18(4), 1110-1127. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1025819>
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Chang, M. L. (2013). Toward a theoretical model to understand teacher emotions and teacher burnout in the context of student misbehavior: Appraisal, regulation and coping. *Motivation and Emotion*, 37, 799-817. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9335-0>
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3), 422-440. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.04.003>
- Dávila de León, M. C., & Finkelstein, M. (2016). Comportamiento de ciudadanía organizacional y bienestar. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 16(1), 35-48. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/comportamiento-de-ciudadanía-organizacional-y/docview/1788715982/se-2>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1181447>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2010). Differentiated leader-member exchanges: The buffering role of justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1104-1120. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020578>
- Hayes, A. F. (2021). *The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R* (version 4.0) [Computer software]. <https://www.processmacro.org/index.html>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and variance unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 62, 399-402. <https://doi.org/10.2307/2283970>
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Makhdoom, I. F., Atta, M., & Malik, N. I. (2019). Counterproductive work behaviors as an outcome of job burnout among high school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 79-92. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1229449>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., pp. 5-33). Erlbaum.
- Meseguer-De Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. M., & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del capital psicológico en trabajadores españoles: Diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295-306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Polizzi-Filho, A., & Claro, J. A. C. S. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190064>
- Rodríguez, K. L. (2021). *Relación entre demandas laborales y el síndrome de burnout en maestros de educación especial de una región educativa de Puerto Rico* [Tesis de maestría, Universidad de Puerto Rico]. Repositorio Universidad de Puerto Rico. <https://hdl.handle.net/11721/2422>
- Rosario-Rodríguez, A., Rodríguez-Montalbán, R., & Martínez-Lugo, M. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos de ciudadanía organizacional (ECCO). *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 30(1), 30-46. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/393>
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Bürriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Toward a four-dimensional model

of burnout: A multigroup factor-analytic study including de-personalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 901–913.
<https://doi.org/10.1177/0013164405275662>

Shaheen, F., & Mahmood, N. (2016). Demographic variables as determinants of emotional burnout among public school teachers. *Journal of Research and Reflections*, 10(1), 37–50.
<http://www.ue.edu.pk/jrre>

Sun, C., Feng, X., Sun, B., Li, W., Zhong, C. (2022). Teachers' professional identity and burnout among Chinese female school teachers: Mediating roles of work engagement and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 1-10.

<https://doi.org/10.3390/ijerph192013477>

The Jamovi Project. (2022). *Jamovi* (Version 2.3) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>

Williams, L., & Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122, 701-708.
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.