



doi: 10.4321/s0465-546x2026000100007

Artículo original

Salud laboral en el ámbito organizacional según la jerarquía profesional y el sector productivo

Occupational health in organizational contexts according to professional hierarchy and industry sector

Raquel Martín-Ríos¹ 0000-0002-9056-9502

Jorge Magdaleno-Marco² 0000-0002-2709-3935

Miguel Ángel Ruiz-Carabias³ 0000-0002-3827-4838

¹Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Psicología, Madrid, España.

²Universidad de León, España. Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía, León, España.

³Universidad Internacional de La Rioja, Facultad de Ciencias de la Salud, España.

Correspondencia

Raquel Martín Ríos
raquel.martin@urjc.es

Recibido: 24.02.2026

Aceptado: 16.10.2025

Publicado: 30.03.2026

Contribuciones de autoría

Conceptualización, R.M.R. y J.M.M.; metodología, R.M.R. y J.M.M.; investigación, R.M.R. y J.M.M.; recursos, R.M.R. y J.M.M.; redacción del borrador original, R.M.R. y J.M.M.; validación, R.M.R. y J.M.M.; software, R.M.R.; análisis formal, R.M.R. y J.M.M.; visualización, R.M.R. y J.M.M.; revisión y edición del borrador original, R.M.R., J.M.M. y M.A.R.C.; administración del proyecto, R.M.R. y J.M.M.; supervisión, R.M.R. Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Financiación

Este proyecto no dispone de financiación externa.

Conflicto de intereses

Los autores confirman que no existe conflicto de intereses.

Agradecimientos

Los autores agradecen tanto a los participantes como a los Colegios Profesionales su colaboración en este estudio.

Cómo citar este trabajo

Martín-Ríos R, Magdaleno Marco J, Ruiz-Carabias MA. Salud laboral en el ámbito organizacional según la jerarquía profesional y el sector productivo. *Med Segur Trab (Internet)*. 2026;72(282):68-78. doi: 10.4321/s0465-546x2026000100007

Resumen

Introducción: El burnout y el engagement laboral son fenómenos clave para la salud ocupacional, especialmente en contextos organizacionales caracterizados por diferentes niveles jerárquicos y demandas sectoriales. El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de la jerarquía profesional y del sector de trabajo en el burnout y el engagement laboral.

Método: Participaron 179 trabajadores en activo en España, con edades comprendidas entre los 22 y los 66 años. El burnout se evaluó mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el engagement laboral a través de la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES). Se realizaron análisis de varianza (ANOVA) y pruebas t bayesianas para examinar las diferencias en función del sector laboral y la categoría profesional.

Resultados: Los resultados mostraron que el agotamiento emocional fue significativamente mayor en el sector educativo en comparación con el sector comercial ($F = 3,169$; $p = 0,026$). Asimismo, los directivos presentaron niveles significativamente más altos de vigor que los empleados ($t = 3,15$; $p = 0,002$). No se observaron diferencias significativas en el nivel global de burnout entre las distintas jerarquías profesionales.

Conclusiones: Los hallazgos sugieren que, aunque los directivos disponen de mayores recursos laborales, las elevadas demandas asociadas a su rol pueden neutralizar estos beneficios. Tanto la jerarquía profesional como el sector de trabajo constituyen factores relevantes para el diseño de intervenciones orientadas a la promoción de la salud laboral y la prevención del burnout.

Palabras clave: salud laboral; burnout; engagement laboral; jerarquía profesional; directivos.

Abstract

Introduction: Burnout and work engagement are central constructs in occupational health psychology, particularly in organizational contexts characterized by different professional hierarchies and sector-specific demands. The aim of this study was to analyze the impact of professional hierarchy and work sector on burnout and work engagement.

Method: A total of 179 active workers in Spain participated in the study, with ages ranging from 22 to 66 years. Burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory (MBI), and work engagement was measured with the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Analyses of variance (ANOVA) and Bayesian t-tests were conducted to examine differences according to work sector and professional hierarchy.

Results: Emotional exhaustion was significantly higher in the education sector compared to the commercial sector ($F = 3.169$; $p = 0.026$). In addition, managers showed significantly higher levels of vigor than employees ($t = 3.15$; $p = 0.002$). No significant differences were found in overall burnout levels across professional hierarchies.

Conclusions: The findings suggest that although managers have access to greater job resources, the high demands associated with their roles may offset these advantages. Professional hierarchy and work sector emerge as key factors for the development of targeted interventions aimed at promoting occupational health and preventing burnout in organizational settings.

Keywords: occupational health; burnout; work engagement; professional hierarchy; managers.

Introducción

El engagement laboral y el burnout representan dos estados psicológicos clave en el ámbito de la salud laboral. Mientras que el burnout se caracteriza por tres dimensiones principales —agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y reducción de la realización personal (AF)—, el compromiso laboral refleja un estado positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción^{(1),(2)}.

El agotamiento emocional se entiende como la sensación de estar emocionalmente sobrecargado y con recursos limitados; la despersonalización se manifiesta como desapego o distanciamiento hacia el trabajo y hacia las personas a las que se presta servicio, frecuentemente acompañado de una actitud cínica; y la reducción de la realización personal se concibe como una disminución del sentido de competencia y logro en el ámbito laboral. En contraste, el compromiso laboral se asocia con altos niveles de energía, entusiasmo y fuerte identificación con el trabajo, constituyendo un estado psicológico positivo que promueve el bienestar y un desempeño eficiente⁽²⁾.

Schaufeli et al.⁽²⁾ destacan que, a diferencia de la concepción de Maslach y Leiter⁽¹⁷⁾, el compromiso no es simplemente el opuesto del burnout, sino un constructo independiente que puede medirse mediante tres factores: (1) vigor, que implica altos niveles de energía, resiliencia mental y persistencia ante las dificultades; (2) dedicación, que refleja significado, entusiasmo, orgullo e inspiración en el trabajo; y (3) absorción, que describe un estado de concentración total y disfrute en la tarea, en el que el tiempo parece pasar rápidamente y resulta difícil desconectarse. Algunos autores consideran el compromiso como el quinto componente del capital psicológico, junto con la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia^{(3),(4)}.

Los empleados comprometidos muestran mayores niveles de creatividad, productividad y comportamientos de ciudadanía organizacional⁽²⁾, además de menores intenciones de rotación, mejor salud y mayor resiliencia frente al estrés laboral⁽⁵⁾.

Las diferencias sectoriales refuerzan la importancia del contexto en la comprensión del agotamiento y el compromiso. Industrias como la sanitaria y la educativa, caracterizadas por un elevado trabajo emocional y demandas interpersonales intensas, suelen estar asociadas con mayores niveles de agotamiento⁽¹⁾, mientras que sectores como el comercial o el industrial pueden mostrar patrones distintos de compromiso y agotamiento determinados por la disponibilidad de recursos y las demandas del trabajo⁽²⁾.

Demerouti et al.⁽¹⁰⁾ encontraron que los trabajadores del ámbito sanitario reportaban significativamente más agotamiento emocional que los empleados del sector industrial, donde predominaban las demandas físicas.

En España, una revisión que abarca artículos publicados entre 1998 y 2023 señala que la prevalencia de burnout afecta aproximadamente a uno de cada cuatro profesionales médicos⁽²²⁾. Pérez-Salas⁽²¹⁾ analiza cómo los docentes que perciben un mayor compromiso con su institución y con las actividades escolares presentan niveles significativamente más bajos de agotamiento emocional y despersonalización, así como una mayor sensación de realización personal. Por su parte, Caracuel et al.⁽⁸⁾ señalan que los niveles de autoeficacia docente actúan como un factor protector frente al burnout, modulando tanto la intensidad del agotamiento emocional como la sensación de despersonalización.

En cuanto a la salud laboral general, en 2023 se registraron 600.184 bajas laborales por trastornos mentales, cifra que se ha duplicado respecto a 2016⁽¹⁾. Además, un 75 % de los españoles declara haberse sentido abatido o triste en la última semana, un 69 % ha experimentado dificultades para relajarse y el 58 % se ha sentido incapaz de entusiasmarse con nada⁽¹¹⁾.

A pesar de que el 1 de enero de 2022 entró en vigor la última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)⁽³²⁾, los registros oficiales aún no recogen de manera sistemática la prevalencia de burnout bajo este término. La mayoría de los estudios se ha centrado en factores de riesgo ocupacionales y psicológicos, existiendo escasa investigación sobre características sociodemográficas y laborales, como la categoría profesional o el sector productivo.

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales sostiene que el equilibrio entre las demandas y los recursos laborales desempeña un papel crucial en determinar si un empleado experimenta agotamiento o compromiso⁽³⁾. Sin embargo, este modelo a menudo no considera el efecto moderador de la categoría profesional ni las características específicas de cada sector. La Teoría de Conservación de Recursos sostiene que el acceso a recursos personales y organizacionales varía según los roles y contextos, afectando la capacidad de los individuos para afrontar las demandas laborales⁽¹³⁾.

El objetivo de este estudio es analizar cómo la categoría profesional y el sector productivo influyen en la aparición del burnout y en el mantenimiento del compromiso laboral, con el fin de identificar perfiles de mayor vulnerabilidad. Se plantean las siguientes hipótesis: (1) los directivos presentarán menores niveles de agotamiento y mayores niveles de compromiso laboral que los mandos intermedios y los empleados; (2) los empleados de los sectores sanitario y educativo presentarán mayores niveles de agotamiento que los de los sectores comercial e industrial.

Métodos

La muestra estuvo compuesta por 179 trabajadores (24,58 % hombres), con edades comprendidas entre 22 y 66 años ($M = 43,66$; $DE = 11,13$). Los criterios de selección fueron: (1) tener más de 18 años, (2) estar empleado en una empresa pública o privada en España y (3) encontrarse en activo. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado por escrito.

Del análisis descriptivo de la muestra se desprende que el 46,9 % no tiene hijos, mientras que el 53,07 % sí. En cuanto al sector de actividad, más de la mitad de los encuestados trabaja en el sector sanitario (56,98 %), seguido de sector comercial (27,93 %) y educación (10,61 %). El comercio es el sector menos representado, con 4,46 % de los participantes. El análisis de la distribución por género y sector muestra que el 50 % de los hombres trabaja en "Otros sectores", mientras que la mayoría de las mujeres (65,67 %) se encuentra en el sector sanitario. En cuanto al tipo de contrato, la mayoría se clasifica como empleados (62,01 %), seguidos de directivos (20,11 %) y mandos intermedios (11,73 %). Un 6,14 % corresponde a otras categorías (por ejemplo, becarios o aprendices).

Respecto al nivel educativo, la mayoría posee estudios de posgrado (46,36 %), seguidos de grado universitario (27,93 %). Los niveles de educación primaria y secundaria son mínimos (0,55 % y 1,11 % respectivamente). En relación con la naturaleza del contrato, 58 % posee contrato indefinido, 6,8 % temporal y 19,3 % se identifica como autónomo. Estos datos ofrecen un panorama representativo de las condiciones laborales de la muestra y su diversidad profesional.

Instrumentos

Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES): comprende 17 ítems que miden vigor, dedicación y absorción⁽²⁹⁾. Todos los ítems se califican en una escala de frecuencia de siete puntos que va de 0 (nunca) a 6 (siempre). A los participantes se les pidió responder a dos ítems relacionados con vigor, por ejemplo, "Estoy inmerso en mi trabajo", y a un ítem sobre dedicación, como "Estoy entusiasmado con mi trabajo", utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 indica "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". El vigor se midió mediante seis ítems que evaluaban altos niveles de energía y resiliencia, disposición a invertir esfuerzo, resistencia a la fatiga y persistencia frente a la adversidad. La dedicación se evaluó con cinco ítems que reflejaban un sentido de propósito o significado en el trabajo, así como sentimientos de entusiasmo, orgullo, inspiración y desafío en el rol. La absorción se evaluó con seis ítems que describen la experiencia de estar profundamente concentrado en el trabajo, con dificultad para desconectarse, sensación de que el tiempo pasa rápidamente y desvinculación del entorno. La escala presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92, lo que indica alta consistencia interna.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI): 22 ítems que miden agotamiento emocional, despersonalización y realización personal⁽¹⁵⁾. Este inventario incluye tres subescalas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Un ejemplo de ítem es "Siento que me quemo por mi trabajo", con un formato de respuesta que va de 0 = nunca a 6 = todos los días. Las escalas se puntúan de manera que

puntuaciones más altas indican niveles más elevados de cada constructo. El instrumento evalúa los tres componentes del síndrome de burnout: (1) Subescala de Agotamiento Emocional: mide la sensación de estar emocionalmente agotado debido a las demandas laborales. Comprende 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), con una puntuación máxima de 54; (2) Subescala de Despersonalización: evalúa hasta qué punto los individuos experimentan actitudes de frialdad y desapego hacia otros en el entorno laboral. Está compuesta por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), con una puntuación máxima de 30; (3) Subescala de Realización Personal: evalúa sentimientos de autoeficacia y logro personal en el trabajo. Consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), con una puntuación máxima de 48. El coeficiente alfa de Cronbach para la consistencia interna fue de 0,86.

Análisis estadístico

Para examinar las diferencias en los niveles de agotamiento emocional entre participantes de distintos sectores laborales, se realizó un análisis de varianza (ANOVA). Este análisis permitió evaluar si existían diferencias significativas en el agotamiento emocional en función del sector al que pertenecían los participantes.

Adicionalmente, con el fin de comparar los cargos ocupados en las dimensiones del burnout y el engagement laboral, se adoptó un enfoque bayesiano. Para ello, se calculó una prueba t bayesiana, que permitió comparar la evidencia a favor de la hipótesis alternativa (H_1 : existen diferencias entre los grupos) frente a la hipótesis nula (H_0 : no existen diferencias entre los grupos). El análisis se llevó a cabo utilizando el software estadístico JASP versión 0.11.1. En este contexto, se utilizó un prior Cauchy con un ancho predeterminado de $r = 0,70$, lo que implica que existe un 70% de probabilidad de que el tamaño del efecto verdadero se encuentre entre $-0,5$ y $0,5$.

Resultados

Los análisis descriptivos para las dimensiones de engagement laboral y burnout se presentan en la Tabla 1. Los participantes mostraron un nivel moderadamente alto de vigor ($M = 22,32$, $SD = 7,27$), indicando que la mayoría se siente motivado en sus tareas profesionales. La media para dedicación fue de $16,07$ ($SD = 5,39$), lo que refleja un compromiso generalmente positivo con el trabajo, aunque con cierta variabilidad. La dimensión de absorción mostró un valor medio de $20,75$ ($SD = 6,99$), sugiriendo que los participantes son capaces de concentrarse intensamente en sus tareas. En cuanto a las dimensiones de burnout, el agotamiento emocional alcanzó una media de $24,06$ ($SD = 13,88$), situándose en un rango medio-alto, mientras que la despersonalización tuvo un valor medio de $9,20$ ($SD = 6,68$), y la realización personal se ubicó en un rango moderadamente bajo ($M = 35,02$, $SD = 10,11$).

Tabla 1: Estadísticos descriptivos de la muestra

Estadístico	Vigor	Dedicación	Absorción	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Media	22.324	16.067	20.754	24.061	9.196	35.017
Desviación típica (DT)	7.271	5.388	6.996	13.879	6.681	10.111
Mínimo	5.000	1.000	0.000	0.000	0.000	8.000
Máximo	36.000	24.000	36.000	54.000	27.000	48.000

Burnout en función del sector laboral.

Se realizó un ANOVA unidireccional para examinar las diferencias en agotamiento emocional entre los distintos sectores laborales (Comercio, Educación y Salud). Los resultados mostraron diferencias significativas según el sector, $F(3, 175) = 3,169$, $p = 0,026$, $\eta^2 = 0,052$. Las comparaciones post hoc ajustadas mediante Tukey indicaron que los participantes del sector educativo presentaron niveles significativamente más altos de agotamiento emocional que aquellos del sector comercial ($MD = -16,38$, $p = 0,025$, IC 95% $[-31,29, -1,48]$). No se observaron diferencias significativas entre otros pares de sectores (ver

Tabla 2). Un análisis adicional mediante la prueba de Kruskal-Wallis corroboró estas diferencias significativas ($\chi^2(3) = 9,477$, $p = 0,024$), reforzando la conclusión de que el sector de empleo influye en los niveles de agotamiento emocional.

Tabla 2: Pruebas post hoc

Comparación	Diferencia de medias	IC 95% Inferior	IC 95% Superior	Error estándar	t	p (Tukey)
Comercio – Educación	-16.382	-31.285	-1.478	5.745	-2.851	0.025
Comercio – Otros	-7.790	-21.255	5.675	5.191	-1.501	0.439
Comercio – Salud	-8.593	-21.576	4.390	5.005	-1.717	0.318
Educación – Otros	8.592	-0.938	18.121	3.674	2.339	0.093
Educación – Salud	7.788	-1.047	16.624	3.406	2.286	0.105
Otros – Salud	-0.803	-6.908	5.301	2.353	-0.341	0.986

Nota. Los valores p y los intervalos de confianza se ajustaron para la comparación de una familia de cuatro estimaciones (intervalos de confianza corregidos mediante el método de Tukey).

Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre sectores para despersonalización ($F(3,175) = 1,073$, $p = 0,362$, $\eta^2 = 0,018$) ni para realización personal, aunque esta última mostró una tendencia cercana a la significación ($F(3,175) = 2,370$, $p = 0,072$, $\eta^2 = 0,039$), lo que sugiere que con un tamaño de muestra mayor podrían emerger diferencias relevantes.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos y prueba t bayesiana para muestras independientes (engagement)

Variable	Grupo	N	Media	DT	Error estándar	Coefficiente de variación	IC 95% Inferior	IC 95% Superior
Vigor	Directivos	68	24.17	7.10	0.86	0.29	22.45	25.89
	Empleados	110	21.09	7.12	0.68	0.33	19.74	22.43
Dedicación	Directivos	68	16.76	5.15	0.62	0.30	15.51	18.01
	Empleados	110	15.56	5.47	0.52	0.35	14.53	16.59
Absorción	Directivos	68	22.04	6.59	0.79	0.29	20.44	23.64
	Empleados	110	19.89	7.13	0.68	0.35	18.54	21.24

Nota. DT = desviación típica; Error estándar = error estándar de la media

Categoría profesional: directivos y empleados.

Se realizó un análisis bayesiano de muestras independientes para evaluar las dimensiones de engagement entre el grupo directivo y el grupo de empleados (Tabla 3). Los directivos mostraron puntuaciones significativamente más altas en vigor ($M = 24,17$, $SD = 7,10$) en comparación con los empleados ($M = 21,09$, $SD = 7,12$), con una diferencia significativa $t(176) = 3,15$, $p = 0,002$, $d = 0,48$, y evidencia fuerte a favor de la hipótesis alternativa ($BF_{10} = 6,18$). No se observaron diferencias significativas en dedicación ($t(176) = 1,52$, $p = 0,130$, $d = 0,23$, $BF_{10} = 0,45$) ni en absorción ($t(176) = 2,22$, $p = 0,028$, $d = 0,34$, $BF_{10} = 1,08$), indicando evidencia débil o insuficiente para respaldar diferencias en estas dimensiones.

Para las dimensiones de burnout (Tabla 4), no se encontraron diferencias significativas entre directivos y empleados en agotamiento emocional ($t(176) = -0,68$, $p = 0,498$, $d = -0,10$, $BF_{10} = 0,202$) ni en despersonalización ($t(176) = 0,01$, $p = 0,994$, $d = 0,001$, $BF_{10} = 0,168$), lo que indica evidencia moderada a considerable a favor de la hipótesis nula. En realización personal, los directivos mostraron puntuaciones ligeramente superiores ($M = 36,82$) frente a los empleados ($M = 33,82$), pero las diferencias no fueron estadísticamente significativas ($t(176) = 2,21$, $p = 0,028$, $d = 0,31$, $BF_{10} = 0,951$), mostrando evidencia muy débil a favor de cualquier hipótesis.

Tabla 4: Estadísticos descriptivos y prueba t bayesiana para muestras independientes (burnout)

Variable	Grupo	N	Media	DT	Error estándar	Coefficiente de variación	IC creíble 95% Inferior	IC creíble 95% Superior
Agotamiento emocional	Directivos	68	23.265	13.895	1.685	0.597	19.901	26.628
	Empleados	110	24.609	13.959	1.331	0.567	21.971	27.247
Despersonalización	Directivos	68	9.250	6.834	0.829	0.739	7.596	10.904
	Empleados	110	9.245	6.588	0.628	0.713	8.001	10.490
Realización personal	Directivos	68	36.824	9.764	1.184	0.265	34.460	39.187
	Empleados	110	33.818	10.204	0.973	0.302	31.890	35.747

Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar el papel de la categoría profesional y el sector productivo en la aparición del burnout y en el mantenimiento del engagement laboral, con el fin de identificar perfiles de mayor vulnerabilidad.

Con respecto a la primera hipótesis sobre engagement laboral, los resultados indican que los directivos obtuvieron puntuaciones significativamente más altas que los empleados en la dimensión de vigor. Desde la perspectiva de la Teoría de Conservación de Recursos, este hallazgo puede explicarse por la acumulación de recursos que usualmente poseen los directivos, como mayor autonomía, mayor control sobre su entorno laboral y acceso a redes de apoyo profesional⁽²²⁾. Estos recursos pueden ayudar a mantener un estado de engagement en el trabajo. Por otro lado, desde la perspectiva del Modelo de Demandas y Recursos Laborales, los directivos podrían beneficiarse de un mejor equilibrio entre demandas y recursos debido a que, aunque enfrentan altas demandas, también suelen contar con mayor control sobre sus decisiones y con recursos que facilitan su desempeño⁽¹³⁾.

Con respecto a otras dimensiones del engagement, no se encontraron diferencias significativas entre directivos y empleados en las dimensiones de absorción y dedicación del engagement laboral⁽²⁾. Una posible explicación adicional es que la dedicación y la absorción están más relacionadas con la naturaleza de las tareas y la conexión personal con el trabajo, en lugar de depender de los recursos organizacionales o del nivel de responsabilidad⁽¹³⁾. Los empleados pueden sentirse igualmente comprometidos y absortos en sus tareas, incluso si su vigor es menor que el de los directivos, porque sus tareas pueden ser igualmente significativas⁽²⁾.

Respecto a la segunda hipótesis, se esperaba que los empleados de los sectores sanitario y educativo presentaran niveles más altos de agotamiento debido a las mayores demandas emocionales e interpersonales. Los resultados corroboran parcialmente esta predicción: el sector educativo mostró niveles significativamente más altos de agotamiento emocional que el sector comercial, lo que indica que las demandas emocionales y cognitivas de este sector pueden constituir un factor de riesgo relevante para el desarrollo del burnout. Sin embargo, no se observaron diferencias significativas en el sector sanitario, lo que sugiere la presencia de variables moderadoras, como la resiliencia al estrés, el compromiso vocacional, el apoyo social, el control percibido sobre las tareas y la distribución de la carga laboral. Esto evidencia que la prevalencia del burnout no puede explicarse únicamente por la naturaleza del sector, sino que resulta de la interacción entre factores individuales, organizacionales y contextuales^(10,13).

Tampoco se observaron diferencias significativas en despersonalización ni en realización personal entre sectores, lo que sugiere que la percepción de logro depende más de la disponibilidad de recursos y de la satisfacción profesional que de la posición jerárquica⁽²⁶⁾. Según la Teoría de la Autodeterminación, las percepciones de logro están fuertemente influenciadas por la satisfacción de necesidades psicológicas básicas —autonomía, competencia y relación— más que por el estatus⁽²⁶⁾.

En conjunto, los resultados indican que los empleados del sector educativo y los trabajadores de menor nivel jerárquico presentan mayor vulnerabilidad, caracterizada por un mayor agotamiento emo-

cional y menor vigor. Teniendo en cuenta los resultados de Romero⁽¹⁹⁾ y Matamoros Briones y Zambano-Villalba⁽²⁰⁾, el ámbito educativo podría beneficiarse de estrategias orientadas a fortalecer el capital psicológico y la inteligencia emocional, como la autoeficacia, la resiliencia y la gestión emocional, con el fin de reducir el agotamiento y potenciar la realización personal.

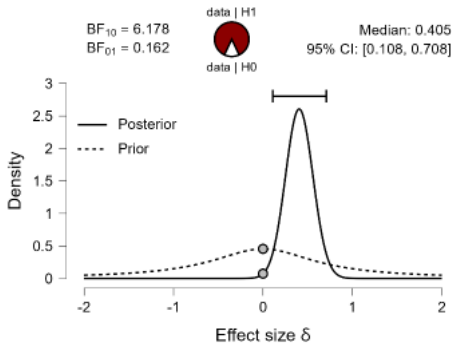
Bibliografía

1. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass; 1997.
2. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3(1):71-92. DOI: 10.1023/A:1015630930326
3. Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career Dev Int.* 2008;13(3):209-223.
4. Seligman ME. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* New York, Estados Unidos: Simon and Schuster; 2011.
5. Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. *Curr Dir Psychol Sci.* 2011;20(4):265-269.
6. Bakker AB, Leiter MP, editors. *Work engagement: A handbook of essential theory and research.* New York, Estados Unidos: Psychology Press; 2010.
7. Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Hum Relat.* 2005;58(5):661-689.
8. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 1981;2(2):99-113.
9. Maslach C, Jackson SE. *Maslach burnout inventory manual.* 2nd ed. Palo Alto, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press; 1986.
10. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
11. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016;15(2):103-111. DOI: 10.1002/wps.20311
12. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The Job Demands-Resources model of burnout. *J Appl Psychol.* 2001;86(3):499-512.
13. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *J Manag Psychol.* 2007;22(3):309-328.
14. AXA; Ipsos. AXA Mind Health Study 2024: Informe internacional sobre salud mental y bienestar [Internet]. AXA Group; 2024 [citado 16 Oct 2025]. Disponible en: <https://www.axa.com/en/mind-health-study>
15. Europa Press. Las bajas laborales por trastornos mentales superaron las 600.000 en 2023, según AXA [Internet]. Europa Press. 11 Jun 2025 [citado 16 Oct 2025]. Disponible en: <https://www.europa-press.es/catalunya/noticia-bajas-laborales-trastornos-mentales-superaron-600000-2023-salud-mental-axa-20250611202721.html>
16. Caracuel Cáliz R, Melguizo Ibáñez E, González Valero G, Puertas Molero P. Síndrome de burnout y autoeficacia en los docentes de educación primaria: Una revisión sistemática. *Rev Interuniv Form del Prof.* 2025;39(100):271-288. DOI: 10.xxxxx
17. Pérez-Salas C. Impacto del compromiso escolar percibido en el burnout docente. *Rev Pedagogía.* 2025;83(3):30-45. Disponible en: <https://www.revistadepedagogia.org/index.php/rep/article/view/30>
18. Pujol-de Castro A, Valerio-Rao G, Vaquero-Cepeda P, Catalá-López F. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gac Sanit.* 2024;38:102384. DOI: 10.1016/j.gaceta.2024.102384

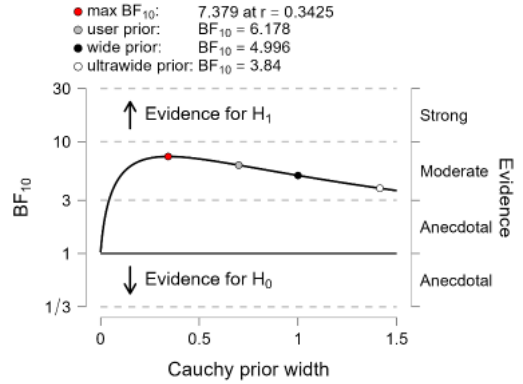
- 19.** Romero V. Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes. *Rev Psicol Trab Organ.* 2023;39(1):1-10. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-709X2023000100001&script=sci_arttext
- 20.** Matamoros Briones MJ, Zambrano-Villalba CG. Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en docentes universitarios desde una perspectiva clínica. *ASCE Magazine.* 2025;4(3):2523-2536. DOI: 10.70577/ASCE/2523.2536/2025
- 21.** Schaufeli WB. Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organ Dyn.* 2017;46(2):120-132.
- 22.** Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol.* 1989;44(3):513-524.
- 23.** Leiter MP, Bakker AB, Maslach C. *Burnout at work: A psychological perspective.* New York, Estados Unidos: Psychology Press; 2014.
- 24.** Burke RJ, Richardsen AM. Psychological burnout in organizations. En: Golembiewski RT, editor. *Handbook of organizational behavior.* 2nd ed. New York, Estados Unidos: Marcel Dekker; 2001. p. 327-363.
- 25.** Gil-Monte PR. *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.* Madrid, España: Pirámide; 2005.
- 26.** Deci EL, Ryan RM. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol Inq.* 2000;11(4):227-268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- 27.** Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J Organ Behav.* 2004;25(3):293-315.
- 28.** Schaufeli WB, Taris TW. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. En: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health.* Dordrecht, Países Bajos: Springer; 2014. p. 43-68. DOI: 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- 29.** Schaufeli WB, Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis.* London, Reino Unido: CRC Press; 1998.
- 30.** Schaufeli WB, Bakker AB. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual.* Utrecht, Países Bajos: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University; 2003.
- 31.** World Health Organization (WHO). *Burn-out an “occupational phenomenon”:* International Classification of Diseases (ICD-11). Ginebra, Suiza: World Health Organization; 2019.

Vigour

Prior and Posterior

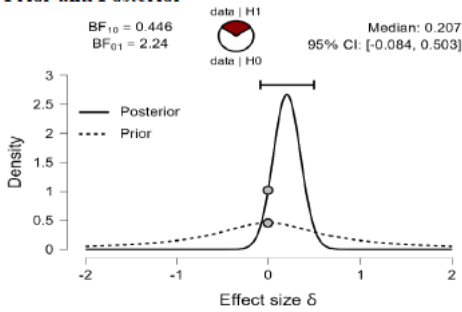


Bayes Factor Robustness Check

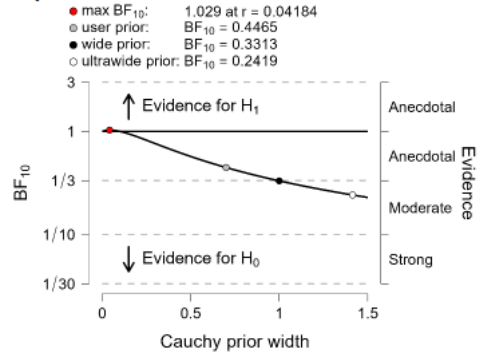


Dedication

Prior and Posterior

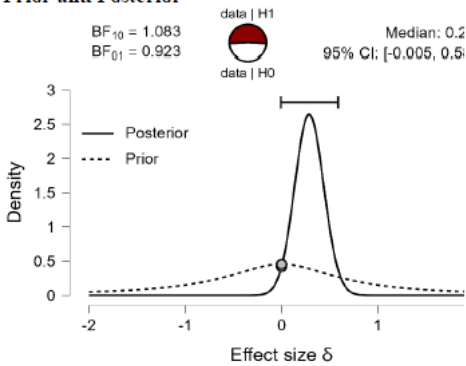


Bayes Factor Robustness Check



Absorption

Prior and Posterior



Bayes Factor Robustness Check

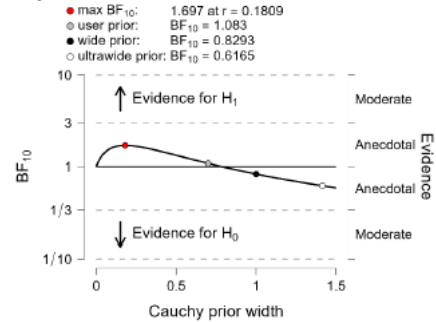
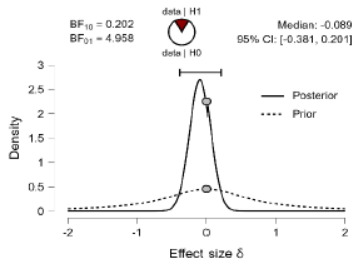


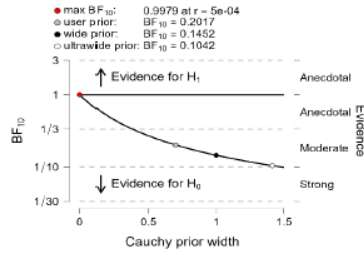
Figure 1: Robustness check and Bayes Factor (BF₁₀) as a Function of Cauchy Prior Width

Emotional exhaustion

Prior and Posterior

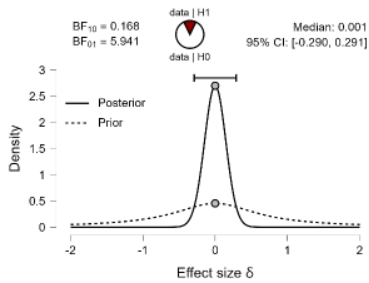


Bayes Factor Robustness Check

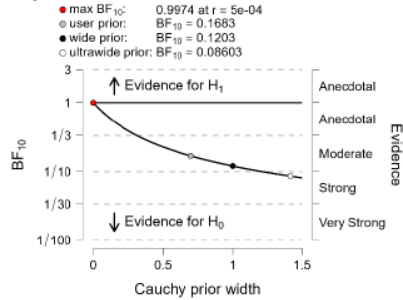


Depersonalization

Prior and Posterior

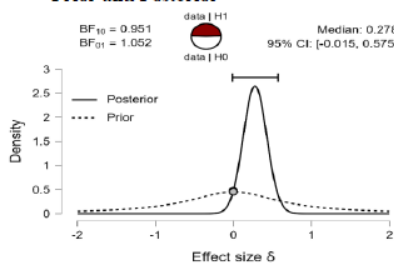


Bayes Factor Robustness Check



Personal accomplishment

Prior and Posterior



Bayes Factor Robustness Check

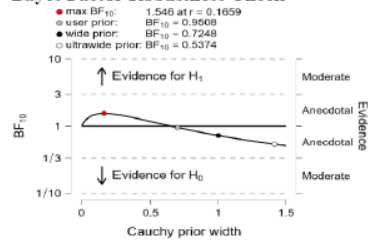


Figure 2. Robustness check and Bayes Factor (BF_{10}) as a Function of Cauchy Prior Width