

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

“ACOSO LABORAL Y BURNOUT”

ALEJANDRA MUÑOZ ORIA

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES
VALLADOLID, 15/09/2025**





UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

“ACOSO LABORAL Y BURNOUT”

Trabajo presentado por: ALEJANDRA MUÑOZ ORIA

Tutor: ESTEBAN PUENTE LÓPEZ

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES
VALLADOLID, 15/09/2025

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO	3
3. OBJETIVOS	4
4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA:.....	5
5. METODOLOGÍA:.....	15
5.2 Participantes:.....	15
5.3 Procedimiento:	15
5.4 Instrumentos de medida:	16
5.5 Análisis:.....	18
6. RESULTADOS:	19
6.1 Variables sociodemográficas:	19
6.2 Puntuación test:	21
7. DISCUSIÓN:.....	23
7.1 Resultados sociodemográficos:	23
7.2 Resultados test:	24
8. CONCLUSIONES	27
9. BIBLIOGRAFIA	28

1. INTRODUCCIÓN

Existen fuertes evidencias de que los resultados de una organización están influenciados por el bienestar de aquellos trabajadores que la componen (Borda, 2009). Hemos de tener claro que el entorno laboral no es solo un espacio de desempeño de nuestra actividad profesional, es también un contexto social donde nos desarrollamos profesionalmente y también como personas. Situaciones dentro del puesto de trabajo que afecten negativamente a la salud y bienestar psicológico de los trabajadores se ve reflejado, por ejemplo, en las tasas de absentismo laboral, así como en el rendimiento de los trabajadores repercutiendo en la calidad y cantidad de trabajo realizado.

En este Trabajo de Fin de Grado nos centraremos en dos conceptos claves que tienen una especial importancia en el bienestar laboral: el acoso laboral o mobbing y el síndrome del trabajador quemado o Burnout. Veremos como ambos, aunque su naturaleza es distinta, tienen en común las consecuencias nocivas en la salud psicológica de aquellas personas que lo padece. Y como la presencia de uno puede llevar al padecimiento de otro, estando presente simultáneamente en un mismo trabajador.

“El acoso laboral se manifiesta a través de una serie de comportamientos dañinos, sistemáticos y recurrentes hacia un trabajador, dentro de su entorno laboral” (Letelier, Navarrete & Farfán, 2014, p.32). Causando en la víctima cuadros de sintomatología ansiosa e, incluso, depresiva. Más adelante haremos un pequeño repaso de las formas en las que se manifiesta este tipo de acoso y las consecuencias para aquellos trabajadores que lo padecen, su entorno y las repercusiones dentro de la organización.

Por su parte el Burnout, es otro de los conceptos que vamos a estudiar y va a ser objeto de investigación del estudio realizado en este TFG. Donde mediremos el nivel de ansiedad, depresión y mediremos aquellas dimensiones que nos permiten averiguar si los participantes en este estudio manifiestan síntomas importantes de Burnout o, si, por el

contrario, no hay una incidencia significativa. Esto lo iremos descubriendo a través de una serie de instrumentos psicométricos, que explicaremos más adelante.

El recorrido que vamos a hacer de estos dos conceptos lo apoyaremos, aparte de en el estudio realizado, a través de un marco teórico basado en estudios previos y la bibliografía consultada. Intentando averiguar si nuestros resultados concuerdan con lo establecido hasta el momento.

2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ESCOGIDO

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946) define el concepto de salud como “el bienestar, físico, psicológico y social pleno y no como meramente la ausencia de enfermedad” en mi opinión estos tres tipos de bienestar están profundamente relacionados. No se puede dar uno si los otros dos fallan, la pérdida de uno hace que los otros dos se tambaleen.

Pasamos demasiado tiempo dentro de nuestro entorno laboral y la motivación que me ha llevado a escoger este tema para la realización de mi trabajo de fin de grado surge de mi interés y mi total convicción de que el ambiente en el que trabajamos repercute directamente tanto en nuestra salud como en los resultados de las organizaciones.

Mi visión personal viene desde el enfoque del trabajador, pues siempre he trabajado por cuenta ajena y me he encontrado con varias experiencias, propias y ajenas, que reflejan problemas de acoso laboral y Burnout.

Todos conocemos o hemos experimentado en algún momento este tipo de situaciones. No son casos aislados, son realidades actuales del día a día. Que necesitan un tratamiento a través de la identificación, control y solución que solo se consigue mediante la concienciación y compromiso de las organizaciones.

Creo firmemente que para tener una buena “salud laboral” es importante atender las motivaciones de todas las partes que componen las relaciones laborales, respetando y cuidando las necesidades, derechos y dignidad de los trabajadores, evitando y denunciando los comportamientos abusivos hacia los mismos.

Finalmente, la asignatura de Psicología del trabajo ha sido una de las que más me ha interesado y motivado durante el grado, elegir este tema me parece una forma de reflejar este interés y, también, profundizar en esta rama.

3. OBJETIVOS

Hay dos objetivos que componen este TFG:

- Para empezar, recabar información sobre los temas escogidos, tanto del Burnout como del acoso laboral. Realizando un marco teórico nutrido a base de estudios y evidencias previas que nos definirán estos conceptos, y nos aportaran información de sus características principales, la sintomatología que los acompaña y las consecuencias que tienen para las víctimas que lo sufren, para su entorno y para las organizaciones.
- El otro gran objetivo está en la realización del estudio realizado. Donde podremos comprobar si los resultados obtenidos a través de los diferentes sistemas de medición de la ansiedad, depresión y Burnout se ven influenciados por las características sociodemográficas de los participantes en el estudio.

4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA:

El primer concepto del que vamos a hablar es el “acoso laboral” o “mobbing” este concepto es utilizado por primera vez por el profesor Heinz Leymann (1996) y surgió a raíz de un estudio realizado sobre el comportamiento animal, en el cual observaron diversas situaciones de violencia hacia nuevos miembros de la misma especie o hacia aquellos individuos más débiles. En consecuencia, Leymann ofrece la siguiente definición del concepto de mobbing: “Situación en la que una persona ofrece una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo”.

De esta definición podemos sacar los elementos básicos que han de darse de forma individual o simultánea en una situación de mobbing (Letelier, Navarrete, & Farfán, 2014):

- Asimetría de las partes: La parte acosadora tiene más recursos sociales o un nivel jerárquico mayor que la parte acosada.
- Intención de hacer daño
- Ocasionar ese daño
- El carácter deliberado, sistemático y continuado.

Las causas que detonan una situación de acoso laboral son diversas y se pueden enfocar desde dos perspectivas: bien porque la víctima tiene algún tipo de cualidad o característica que lo hace diferente al resto o bien aquel que se inicia por parte de los superiores jerárquicos o de la propia organización hacia un trabajador con el fin de que este abandone su puesto de trabajo (Campos Camacho et al., 2005).

Como en otras formas de violencia, el mobbing se puede perpetrar bien de forma activa (a través de un trato denigrante hacia la persona acosada, causando daños hacia su dignidad) o de forma pasiva (Rojo & Cervera, 2005), mediante un trato en el que se ignora a la persona.

Las actuaciones a través de las cuales se materializa esta forma de violencia son diversas y va desde reducir al acosado las posibilidades de comunicarse,

boicotear el trabajo del acosado, discriminación de las contraprestaciones laborales, violentarle a través del insulto o trato vejatorios e incluso la provocación de una reacción violenta por parte del acosado (Letelier et al., 2014).

Llegado a este punto hay también una situación que debemos mencionar cuando hablamos de acoso laboral y es aquel que aparece estrechamente relacionado con el acoso sexual. Aunque algunos autores lo tratan de forma autónoma e independiente fundamentándolo en que son tipos de violencia cuyo objetivo es distinto otros como Leymann o Hirigoyen concluyen que el acoso sexual es un paso más del acoso moral que se recibe dentro de una situación de mobbing. Este último, ha señalado que el acoso sexual puede entenderse como una dimensión del mobbing (citado en Campos Camacho et al., 2005).

Hirigoyen apoya esta teoría dado que la mayoría de los casos denunciados corresponden a mujeres agredidas por parte de su superior jerárquico, los cuales, en su mayoría, son hombres.

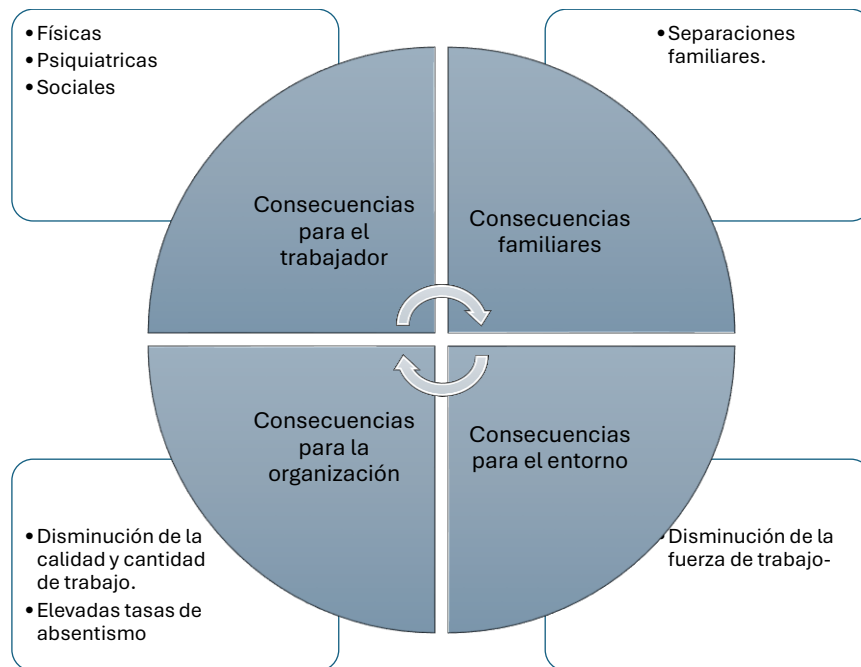
Como ejemplo de estas situaciones podemos poner un caso que ocurrió cerca del año 2000 en España y que por lo mediático que fue removió mucho la conciencia política, legal y social del momento.

Fue el caso de Nevenka Fernández, concejala del ayuntamiento de Ponferrada la cual denunció por acoso laboral y sexual al por aquel entonces alcalde. Aunque hubo una condena legal y social hacía el acusado (Lilic, 2022), la exposición mediática y el acoso sufrido por parte de la víctima acabó con su carrera política y, como ella misma ha reconocido en diversas entrevistas, le causo un daño moral irreparable.

El acoso laboral se desarrolla mediante siete fases (Rojo & Cervera, 2005):

FASES	CARACTERÍSTICAS
1ª Fase de seducción	El acosador todavía no ha mostrado comportamientos violentos.
2ª Fase de conflicto	Las partes comienzan a mostrar sus diferencias.
3ª Fase de Mobbing	Empiezan las manifestaciones de las actitudes típicas de mobbing (ignoración, violencia verbal, daños hacia el trabajo de la víctima)
4ª Fase de la actuación del entorno	En esta fase comienzan las reacciones del entorno laboral y será determinante para la finalización o implantación del acoso
5ª Fase de intervención de la empresa	La empresa mostrará sus medidas (positivas o negativas) hacia el acoso. Normalmente esta fase viene acompañada con periodos de incapacidad por parte de la víctima
6ª Fase de marginación	Los periodos de incapacidad son cada vez más largos, empiezan situaciones que pueden derivar en expedientes disciplinarios y despidos.
7ª Fase de recuperación	Se consigue a través de la concienciación por parte de los trabajadores de la organización. En estos casos se niegan a participar en los actos de acoso.

Todos los escenarios de violencia dejan tras de sí una serie de consecuencias que marcan significativamente las vidas de las víctimas. En el caso del acoso laboral las consecuencias se enfocan desde el punto de vista de los trabajadores y sus familias, de la organización y del entorno.



Por otro lado, tenemos el “Burnout” o “síndrome del trabajador quemado” que se puede definir como un tipo de estrés sostenido relacionado con la actividad laboral y desencadenante de una serie de sintomatología (Maslach, 2009; Gil-Monte, 2007). El estrés una respuesta adaptativa que permite al individuo reaccionar ante una situación que este considera de peligro. Aunque el estrés es una herramienta fundamental para nuestra supervivencia su exposición prolongada produce efectos negativos en algunas de las funciones cerebrales de las personas que lo padecen (Aceves et al., 2006).

El doctor Hans Selye distingue tres fases de manifestación del estrés: la de alarma, la de adaptación y, por último, la de agotamiento. Podemos englobar al síndrome de Burnout en esta última fase, en la que se produce la pérdida de recursos adaptativos y aparecen síntomas típicos de la ansiedad (citado en Carrillo-Esper, Gómez & Espinoza de los Monteros, 2012). Trasladando lo dicho anteriormente al ámbito laboral se

produce una serie de sintomatología, que veremos más adelante, la cual tiene una importante repercusión tanto en la salud de los trabajadores como en la organización.

Siguiendo con la definición de Burnout haremos uso de la descripción que ofrece Christina Maslach, doctora en psicología por la universidad de Stanford y una de las pioneras en investigación sobre el Burnout la cual lo define como: “un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo”. Es decir, es una respuesta psicológica fruto del sometimiento a un estrés prologado derivado de la actividad o el ambiente laboral. Este sometimiento impacta tanto en la salud psicológica del trabajador como en el desempeño del propio trabajo.

Este fenómeno también ha sido objeto de estudio por parte de la OMS. La cual no lo cataloga como una condición médica sino como una especie de “fenómeno ocupacional” fruto de la falta de gestión del estrés crónico en el lugar de trabajo.

Diagnóstico

Siguiendo con la definición que ofrece Maslach en su artículo “Comprendiendo el Burnout” se destacan tres dimensiones que son claves para su diagnóstico e identificación, dichas dimensiones son:

1. El agotamiento: palabra clave para entender e identificar los casos de Burnout.
2. El sentimiento de cinismo hacia el trabajo: el síntoma que define esta dimensión es el desarrollo de un sentimiento negativo hacia el trabajo, reduciendo al mínimo el tiempo y la calidad del desempeño laboral.
3. Por último, nos encontramos con la ineficacia: esta dimensión está muy ligada a la falta auto realización personal y profesional del trabajador dentro de su entorno laboral y derivando en una motivación que, a menudo, hace que los trabajadores se cuestionen la formación académica elegida u otros aspectos que les haya hecho llegar a su trabajo actual.

En base a esto la Dra. Maslach (2009) diseñó un instrumento de medida donde se evalúan estas dimensiones: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y que utilizaremos más adelante para la realización de nuestro propio estudio.

Factores de riesgo

Maslach reconoce algunos aspectos claves que hacen que cualquier actividad pueda suponer un importante impacto sobre los niveles de estrés para sus trabajadores. Dentro de estos aspectos tenemos:

1. Sobrecarga laboral.
2. Falta de control sobre el trabajo.
3. Quiebre dentro de la comunidad del trabajo. Basado en faltas de apoyo y confianza dentro de las relaciones laborales.
4. Ausencia de imparcialidad, sostenida en la percepción por parte del trabajador de que el trato recibido dentro de su trabajo es injusto.
5. Y, por último, los conflictos de valor. Surgen cuando hay una brecha entre los valores personales del trabajador y los de la organización.

Cualquier persona que perciba dentro de su trabajo alguno de estos aspectos puede ser susceptible de padecer estrés o síndrome de Burnout.

Burnout en España

Pocos son los estudios que se han realizado sobre el Burnout en España. De los pocos y más recientes tenemos el estudio “Global *Workforce of the Future 2023*” elaborado por el grupo Adecco. Dicho estudio afirma unos datos preocupantes que reflejan que cerca de “7 de cada 10 trabajadores de nuestro país han experimentado Burnout en algún momento de su vida profesional” o que “el 53% de los encuestados afirma tener miedo a padecerlo en el futuro.” (“Agotamiento laboral en España”, 2023).

No obstante, y pese a la poca información que hay respecto al Burnout en España es un tema objeto de estudio para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual lo abarca desde la prevención de riesgos laborales ya que, como hemos visto anteriormente, es un riesgo derivado de la actividad laboral.

En junio del año 2018 el INSST elaboró una serie de guías, cuyas últimas actualizaciones se han producido en 2024.

La primera parte es la guía: “NPT 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “Burnout”: definición y proceso de generación”, a través de la cual ofrece información bastante detallada sobre el Burnout y una amplia definición que puede resultar de ayudar a las empresas de nuestro país a la hora de detectarlo y de evitar alguno de los factores que lo desencadena.

La segunda de estas guías es la “NPT 705” en la cual se recogen las consecuencias de Burnout, los síntomas tanto organizacionales como personales, además de método de evaluación y medida del síndrome. Otra herramienta de apoyo que se encuentra dentro de esta guía son las medidas preventivas que ofrece y también las medidas de intervención para los casos ya existentes.

La última guía de orientación sobre el Burnout es la “732”. Ofrece información sobre las variables que influyen en el desarrollo del Burnout y los diferentes instrumentos de medición del mismo.

El instrumento de medición propuesto por la guía es, también el “Maslach Burnout Inventory”. Es muy útil para realizar una primera medida del Burnout dentro de la organización y realizar una comparación de los resultados obtenidos con una muestra general de la población española.

No obstante, hay que resaltar que estas guías son elementos informativos, lo cual implica que su cumplimiento no es obligatorio, lo que explica en parte la falta de regulación del Burnout como enfermedad profesional en España (Álvarez, 2011), su aplicación y uso se verá condicionado exclusivamente por la voluntad de la organización.

Actualmente en España, y pese a los efectos tan negativos que tiene tanto a nivel personal como profesional, el Burnout no está regulado legalmente. De hecho, el “Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro” No lo reconoce como enfermedad profesional actualmente y tampoco lo contempla como una posible enfermedad profesional en el futuro.

Respecto a la “Ley 31/1955, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales” tampoco se concreta nada al respecto, simplemente la obligación general por parte del empresario de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo”.

El Burnout a nivel mundial

Como hemos comentado anteriormente, cualquier trabajador es susceptible de desarrollar el síndrome de Burnout. Estamos ante un fenómeno entendido y vivido de forma diferente dependiendo cultura del trabajador. Los estudios sobre este tema a nivel mundial son escasos, aunque han aumentado en los últimos veinte años concluyendo que hay factores económicos y sociales que influyen en desarrollo del Burnout.

Por otro lado, tenemos su prevalencia en los diferentes sectores. Destacando un sector que ha sido especialmente castigado a nivel mundial en los últimos años: el sector de la sanidad. Tanto por la responsabilidad que conlleva la realización de este tipo de trabajo como por la sobrecarga que ha habido a partir de 2020 debido a la pandemia de Covid-19. Las malas condiciones de seguridad en el trabajo, la falta de personal y las intensas jornadas ha contribuido a que entre 2020 y 2022, al menos una cuarta parte del personal sanitario haya reportado síntomas compatibles con ansiedad, depresión y estrés (Lozano-Vargas, 2021).

Se han realizado diferentes estudios sobre este tema, sin embargo, pondremos de ejemplo uno realizado en la cuna del Covid-19: China. En este estudio se sometió a 107 enfermeras a la escala MBI arrojando los siguientes datos: un 92,5% presentaban síntomas de Burnout leve y un 48,6% presentaban síntomas de Burnout severo. Otro dato curioso que salió a la luz con este estudio fue que el desarrollo del Burnout era más pronunciado en las trabajadoras más jóvenes.

La situación que el COVID produjo en los trabajadores de la sanidad fue abordada por la OMS a través una consulta técnica sobre “la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios y asistenciales” en Lovaina (Bélgica).

Esta consulta tenía como finalidad que aquellos trabajadores sanitarios afectados por el síndrome de Burnout compartieran experiencias con expertos que los dotaban de diferentes herramientas basadas en la investigación con el fin de mejorar su situación.

Debido a la reciente pandemia la información más actual sobre el síndrome de Burnout a nivel mundial, está muy centrada en el sector sanitario.

Por otro lado, es importante que mencionemos que varios estudios han evidenciado que las mujeres tienden a verse más afectadas por el Burnout (Gil-Monte, 2007; Lozano-Vargas, 2021). Alguno de los factores que propicia esta situación son los siguientes:

- El mantenimiento del rol tradicional donde la mujer sigue ocupándose de las tareas domésticas y crianza de los hijos, compaginándolo con su vida laboral.
- Un menor reconocimiento laboral o menores oportunidades de promoción

Estos estudios también reflejan diferencias entre hombres y mujeres a la hora de afrontar situaciones de estrés. Pues algunos sugieren que las mujeres tienden a interiorizar el estrés, intensificando esa sensación de agotamiento. Mientras que los hombres afrontan esas situaciones de estrés a través de una desconexión o desapego hacia el trabajo.

¿Por qué el Burnout es un problema?

Para empezar, analizaremos brevemente los efectos que sufre el trabajador que lo padece. Podemos afirmar que los trabajadores que lo padecen sufren una especie de desgaste emocional fruto de esa desmotivación o desconexión hacia el trabajo que deriva en diversos daños que van desde daños psicológicos, sociales y físicos (Aceves et al., 2006; Álvarez, 2011).

Respecto a los daños psicológicos que produce el Burnout tenemos: cuadros de ansiedad, pérdida de la autoestima, trastornos del sueño, dificultad para concentrarse e incluso se pueden desarrollar cuadros depresivos.

Socialmente los trabajadores también se pueden ver afectados, pudiendo derivar en una situación de aislamiento social y problemas conductuales pudiendo llevar a situaciones de riesgo como el desarrollo de diversas adicciones.

El daño psicológico se puede somatizar a través de problemas gastrointestinales, musculares, cardíacos, puede ser desencadenante de episodios de migrañas e, incluso, alterar el ciclo menstrual. Estos son algunos de ellos, aunque hay documentados muchos más y en cada individuo se manifiesta de forma diferente.

Por otro lado, tenemos los perjuicios que causa dentro de la organización. El Burnout dentro de la empresa se refleja en un aumento del absentismo laboral, reducción de la productividad y calidad de los servicios de la empresa, tensión laboral e incluso un sentimiento de destrucción hacia la organización por parte de los trabajadores.

En definitiva, una situación de Burnout supone un problema que requiere de una prevención y tratamiento adecuado. Ya que, como hemos visto anteriormente, es un elemento desencadenante de importantes perjuicios tanto a nivel personal como organizacional.

¿Existe relación entre el mobbing y el Burnout?

Después del análisis bibliográfico utilizado podemos afirmar que existe una relación positiva entre el mobbing y el Burnout. Teniendo en cuenta las definiciones el mobbing conlleva una situación de violencia sostenida que genera un estrés en la víctima derivando también en casos de Burnout.

Por lo tanto, se puede afirmar que casi con total seguridad un trabajador que sufre acoso laboral terminará padeciendo la sintomatología típica de los casos del Burnout, padeciendo sensaciones de rabia, frustración, desmotivación y desconexión con la organización (Letelier et al., 2014; Gil Monte, 2007).

5. METODOLOGÍA:

Nuestra investigación se ha realizado en base a una medición objetiva y análisis de datos numéricos, obtenidos mediante los tres instrumentos de medición elegidos (MBI, BDI y BAI). Así pues, analizaremos los niveles de Burnout, ansiedad y depresión presentes en los participantes de nuestro estudio y nos permitirá observar, siempre de una manera objetiva, si hay algún tipo de relación entre estos niveles y los perfiles sociodemográficos que hemos analizado.

El motivo por el que hemos elegido estos métodos de medición es por la necesidad de que los resultados obtenidos arrojen una información lo más objetiva posible y los resultados reflejen una situación lo más realista posible del estado en el que se encuentran nuestros participantes con respecto a la sintomatología ansiosa, depresiva o de Burnout.

5.2 Participantes:

La muestra total está compuesta por un total de 61 participantes de los cuales 35 son hombres (57,38%), 25 son mujeres (40,98%) y 1 no se identifica con ninguno de los dos géneros (1,64%). Todos los participantes residen actualmente en España y la edad media de los mismos es de 49 años, comprendiendo edades que van desde los 26 a los 68 años.

5.3 Procedimiento:

La obtención de los datos se realizó a través de una encuesta virtual, que contenía preguntas sociodemográficas junto con la implementación de las tres herramientas de evaluación.

La encuesta fue diseñada mediante la plataforma Google Forms, permitiendo el ingreso desde celulares y computadoras, lo cual facilitó la participación remota de los usuarios.

En un primer momento, el enlace fue compartido con familiares y conocidos, quienes fueron informados sobre los objetivos del estudio y la voluntariedad de su colaboración. A estos contactos iniciales se les pidió también que

difundieran el formulario entre personas cercanas, promoviendo su circulación y generando un efecto multiplicador.

Además, aunque en menor proporción, se contactó a diversas empresas por medio de correos electrónicos. Esta estrategia permitió obtener respuestas de personas con distintos rangos de edad, lugares de residencia y trayectorias laborales, aunque sin un control riguroso sobre la muestra final. La participación fue enteramente anónima y voluntaria. Antes de comenzar con el formulario, se mostraba un breve mensaje explicativo sobre los fines del estudio, garantizando la confidencialidad de la información y solicitando el consentimiento informado. Solo quienes aceptaban podían acceder a las preguntas restantes.

El estudio contó con la aprobación del comité ético de Zaragoza.

No se ofrecieron recompensas por participar y no se establecieron criterios de exclusión más allá del acceso voluntario al formulario. Se informó a los participantes que, si así lo deseaban, podían dejar su correo electrónico para recibir un informe con los resultados obtenidos en la investigación

5.4 Instrumentos de medida:

Para la realización de este estudio hemos estructurado la recogida de datos de la siguiente forma: por un lado, una serie de preguntas sociodemográficas que nos ha ayudado a conocer un poco las características personales de los participantes (su sexo, edad, lengua materna y nacionalidad).

Y, por otro lado, hemos utilizado tres cuestionarios que explicamos a continuación:

-El Inventario de depresión de Beck (BDI): Herramienta diseñada para la medición de la intensidad de la depresión, que consta de 21 preguntas con cuatro opciones de respuesta. Cuanto más alta es la ponderación, más graves son los síntomas de la depresión. Los rangos de medición los cataloga como mínima, leve, moderada y grave. Cada pregunta se puntúa de la siguiente manera:

- 0= Ausencia total del síntoma o no identificación con la afirmación.
- 1 = Intensidad leve.
- 2 = Intensidad moderada.
- 3 = Intensidad severa o absoluta identificación.

Y la interpretación de los resultados obtenidos es la siguiente:

- De 0-13: Depresión mínima o sin depresión.
- De 14-19: Depresión leve.
- De 20-28: Depresión moderada.
- De 29-63: Depresión grave.

-El Inventario de ansiedad de Beck (BAI): Es un cuestionario que evalúa la gravedad de los síntomas de ansiedad a través de 21 preguntas, con cuatro opciones de respuesta. Al igual que el BAI cada respuesta tiene una puntuación que va de 0 a 3 y cuanto más elevada sea la puntuación mayor gravedad reflejará. La interpretación de la puntuación es la siguiente:

- De 0-7: Ansiedad mínima.
- De 8-15: Ansiedad leve.
- De 16-25: Ansiedad moderada.
- 26-63: Ansiedad grave.

-El Maslach Burnout Inventory (MBI): Este cuestionario nos permite medir el síndrome de Burnout desde un enfoque tridimensional a través de: el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El MBI utiliza una escala que mide con qué frecuencia el sujeto experimenta cada afirmación, utilizando una escala de 6 puntos siendo 0= nunca y 6= todos los días. Calculando puntuación para cada una de las dimensiones.

Respecto a la interpretación de los resultados obtenidos:

- Puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización: indican un mayor nivel de desgaste.
- Puntuaciones bajas en Realización Personal: también son un indicador de Burnout.
- La combinación de estos patrones de puntuación (altas en las dos primeras y bajas en la tercera) es lo que define la presencia del síndrome de Burnout

La interpretación de datos se haría de la siguiente manera:

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	<16	17-26	>27
Despersonalización	<6	7-12	>13
Realización Personal	>39	32-38	<31

5.5 Análisis:

Para el análisis de datos se empleó el programa Microsoft Excel calculando los datos estadísticos descriptivos (porcentajes, media y desviación estándar) tanto de las variables sociodemográficas como de los datos obtenidos a través de los cuestionarios. Para finalizar, se han analizado las diferencias según el sexo de los participantes.

6. RESULTADOS:

6.1 Variables sociodemográficas:

Tabla 1:

Grupo	N	Porcentaje (de la muestra total)
Sexo	61	
Hombre	35	57,4%
Mujer	25	41,0%
No binario	1	1,6%
Edad	61	
de 18 a 35	10	16,4%
de 36 a 55	33	54,1%
56 o más	17	27,9%
Lengua materna	61	
Español	55	90,2%
Catalán	1	1,6%
Gallego	1	1,6%
Rumano	4	6,6%
Nacionalidad	61	
Española	51	83,6%
Argentina	2	3,3%
Rumana	4	6,6%
Ecuatoriana	1	1,6%
Colombiana	1	1,6%
Costarricense	1	1,6%
Estado Civil	61	
Soltero	13	21,3%
Casado	43	70,5%
Divorciado	3	4,9%
Viudo	1	1,6%
Trastorno mental diagnosticado	61	
Sí	1	1,6%
No	59	96,7%

En esta primera tabla hemos recogido datos sociodemográficos de los 61 participantes de nuestro estudio.

Lo que podemos sacar en claro es que la mayoría de los participantes son hombres representando al 57,4% de los encuestados, seguidos muy de cerca por la participación femenina con un 41% y una muy pequeña

participación de personas que no se identifican con ninguno de los dos géneros tradicionales con apenas un 1,6%.

Respecto a la edad de los participantes, la franja de edad más representativa en este estudio es la que va de los 36 años a los 55, teniendo un peso del 54,1% en la participación del estudio. El resto está muy repartido entre las otras dos franjas de edad, repartiéndose el 16,4% para los participantes de 18 a 35 años y el 29,7% restante para aquellos que superan los 56 años.

Por otro lado, tenemos el idioma madre de nuestros encuestados siendo el más representativo el español, elegido como la lengua madre del 90,2% de nuestros participantes. Seguido de lejos por el rumano, seleccionado por el 6,6% de los participantes y una muy pequeña representación del gallego y catalán con el 1,6% respectivamente.

En cuanto a la nacionalidad los resultados nos arrojan una mayoría de participación española, con un 83,6%, seguida de una minoría rumana, Argentina, ecuatoriana, colombiana y costarricense con un 6,6%, 3,3%, 1,6%, 1,6% y 1,6% respectivamente.

Otro dato informativo es el estado civil de los participantes. Primando la participación de población casada con un 70,5%, seguida de la población soltera con el 21,3% y una pequeña participación de divorciados y buidos con el 4,9% y 1,6% respectivamente.

Para finalizar, también hemos pedido a nuestros participantes que nos reporten si padecen algún tipo de trastorno mental diagnosticado, para lo cual el 96,7% ha reportado que no y solo el 1,6% ha reportado una respuesta afirmativa.

Podemos concluir por lo tanto que nuestro estudio está representado, en su mayoría, por hombres de entre 36 y 55 años, de nacionalidad española e hispanoparlantes, casados y sin trastornos mentales diagnosticados.

6.2 Puntuación test:

Tabla 2:

BAI	N	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
TOTAL	61	7,3	7,8
HOMBRES	35	6,8	7,8
MUJERES	25	8,3	7,8
NO BINARIO	1	1	-

Esta segunda tabla nos muestra el número de participantes totales y separados según su sexo y recoge la media y desviación típica del resultado obtenido a través del BAI.

El resultado obtenido a través del BAI, nos muestra una media general de 7,3 (DT=7,8). Los hombres obtuvieron una media de 6,8 (DT=7,8). Las mujeres cuentan con una media de 8,3 y una desviación típica de 7,8. respecto al sujeto del género no binario obtuvo una puntuación de 1.

Tabla 3:

BDI	N	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
TOTAL	61	8,4	8,8
HOMBRES	35	7,4	8,4
MUJERES	25	9,8	9,4
NO BINARIO	1	7	-

En esta tercera tabla comentaremos los resultados del BDI, que nos ofrecerá una visión del nivel de síntomas depresivos presente en nuestros participantes: se obtiene una media general de 8,4 (DT=8,8). Siguiendo el orden, vemos que los hombres obtienen una media de 7,4, con una desviación de 8,4. Las mujeres arrojan un resultado medio de 9,8 y una desviación de 9,4. La persona de género no binario obtuvo una puntuación de 7.

Tabla 4:

Subgrupo / Medida	Total (N=61)	Hombres (n=35)	Mujeres (n=25)	No binario (n=1)
Agotamiento emocional (EE)				
N.º	61	35	25	1
Media	16,5	16,7	16,8	2,0
Desviación típica	12,6	12,4	12,9	–
Despersonalización (DP)				
N.º	61	35	25	1
Media	6,0	6,2	5,7	3,0
Desviación típica	5,8	5,6	6,3	–
Realización personal (RP)				
N.º	61	35	25	1
Media	36,0	34,0	39,0	28,0
Desviación típica	10,1	9,5	10,4	–

Para terminar, comentaremos los datos obtenidos a través de MBI: en este caso hemos analizado las tres dimensiones que componen este instrumento de medida y el resultado general que hemos obtenido ha sido una media de 16,5 (DT=12,6) en agotamiento emocional (EE); un 6 (DT= 5,8) en despersonalización (DP) y una media de 36 (DT=10,1) en realización personal (RP).

El desglosamiento por género de los resultados obtenidos es el siguiente: los participantes masculinos muestran una media de 16,7 (DT= 12,4) en agotamiento emocional; un 6,2 (DT=5,6) en despersonalización y una media de 34 (DT= 9,5) en realización personal.

Las participantes de género femenino arrojaron una media de 16,8 (DT=12,9) en agotamiento emocional; un 5,7 (DT=6,3) en despersonalización y una media de 39 (DT=10,4) en realización personal.

El sujeto no binario registro una puntuación media de 2 en agotamiento emocional, de 3 en despersonalización y de 28 en realización personal.

7. DISCUSIÓN:

A continuación, procederemos a realizar un análisis con los datos sociodemográficos proporcionados por los participantes del estudio y también de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de medida utilizados:

7.1 Resultados sociodemográficos:

Empezaremos con la información demográfica de nuestra muestra. Como hemos visto anteriormente esta está representada en su mayoría por participantes masculinos, seguido muy de cerca por la participación femenina. Estos datos nos pueden resultar muy relevantes ya que, estudios previos, sugieren que las mujeres tienen una mayor predisposición a experimentar Burnout debido a la multitud de demandas laborales y domésticas (Maslach, 2003).

Es posible que las diferencias de género a la hora de padecer Burnout puedan estar relacionadas con los roles tradicionales dentro de la familia y el trabajo. Las mujeres suelen asumir roles en el cuidado del hogar, lo cual puede añadir una carga adicional a su bienestar psicológico y laboral (Leiter, 2016).

Nuestro estudio, con una muestra tan igualada en términos de género, nos va a permitir comparar si existen grandes diferencias en la prevalencia del Burnout de mujeres frente a hombres o, si, por el contrario, estas diferencias no existen o no son relevantes. Lo cual podría reflejar que las exigencias sobre el desempeño y éxito laboral también pueden afectar negativamente al bienestar laboral del sector masculino.

Otros datos que nos va a aportar una información muy valiosa es la edad. Ya que la franja de edad que predomina en la participación de nuestro estudio es aquella que va desde los 36 a los 55 años, suponiendo más de la mitad de la muestra obtenida. A estas edades los individuos suelen estar en una etapa de madurez de su vida laboral, ostentando cargos de responsabilidad. La literatura sugiere que las personas en este rango de edad son más susceptibles a sufrir presiones dentro de su vida laboral y familiar y también a sufrir exigencias para lograr un equilibrio entre las mismas (Maslach & Leiter, 2016).

Respecto a los participantes más jóvenes, los cuales representan un 16,4% de la muestra, podemos decir que en esta franja de edad suele estar enmarcada el inicio de la vida laboral y que el estrés experimentado por este grupo de sujetos suele ser diferente al del otro grupo de edad. El estrés que experimenta este grupo puede estar más relacionado con la incertidumbre laboral o la sobrecarga de información y no tanto con las exigencias profesionales.

Tal vez este tipo de estrés pueda ser más liviano, pero no por ello menos perjudicial; de hecho, puede generar una serie de “efectos acumulativos”

en la salud mental si no se gestiona correctamente (Schaufeli & Bakker, 2004).

Por otro lado, tenemos el estado civil. Nuestra muestra está compuesta en su mayoría por individuos casados (70,5%), esto nos está hablando de sujetos con cargas familiares, además de las exigencias profesionales. Esto puede hacer que estos sujetos tengan una mayor predisposición a la hora de sufrir Burnout, especialmente cuando no existe el apoyo suficiente dentro del ámbito doméstico o laboral. Las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar pueden suponer un factor de riesgo para el agotamiento emocional.

En lo que respecta a la nacionalidad y el idioma vemos claramente que la muestra está representada por participantes españoles e hispanohablantes. Esto hace que los sujetos con una cultura similar perciban las situaciones estresantes de forma parecida. Sin embargo, para los sujetos estudiados de otras nacionalidades como rumanos o argentinos, la adaptación cultural puede ser un factor detonante de Burnout.

7.2 Resultados test:

Para finalizar este apartado procederemos a analizar los datos recogidos a través de los diferentes test, empezando con el BAI y teniendo en cuenta su escala que es la siguiente:

- De 0-7: Ansiedad mínima.
- De 8-15: Ansiedad leve.
- De 16-25: Ansiedad moderada.
- 26-63: Ansiedad grave.

Podemos determinar que los resultados generales obtenidos a través del BAI indican que la muestra obtenida presenta unos niveles mínimos de ansiedad ($M=7,3$).

La división de la muestra por género se observa que la media en mujeres ($M=8,3$) es ligeramente mayor que en hombres ($M=6,8$), presentando estas una sintomatología de ansiedad leve dentro del baremo establecido por el instrumento de medida. Lo que podría indicar que las mujeres son más propensas que los hombres a presentar síntomas ansiosos, como hemos comentado anteriormente. Este dato refuerza las evidencias previas, las cuales sugieren una mayor vulnerabilidad femenina frente a la ansiedad, probablemente relacionados con factores biológicos, sociales y culturales. La literatura también sugiere que el género no solo afecta a la probabilidad de sufrir ansiedad, también afecta a la forma en la que se manifiestan los síntomas de la misma (arenas & Puigcerver, 2009).

El resultado de la persona no binaria impide extraer conclusiones o comparaciones dado el pequeño tamaño de la muestra.

En lo que respecta al BDI y en función de lo que muestra su escala las conclusiones son las siguientes:

- De 0-13: Depresión mínima o sin depresión.
- De 14-19: Depresión leve.
- De 20-28: Depresión moderada.
- De 29-63: Depresión grave.

En relación con los datos obtenidos observamos que la muestra presenta una puntuación media general de 8,4 (DT=8,8) lo que nos indica unos índices de sintomatología depresiva mínima o ausente. Esto nos sugiere que los participantes de nuestro estudio se encuentran en una situación bastante estable y que los síntomas depresivos no suponen un problema grave para nuestros participantes. Respecto a la variación que presentan estos datos a respecto a la media podemos decir que es una variabilidad relativamente elevada, lo que evidencia una gran diferencia individual, lo cual refleja la participación de individuos cuya sintomatología depresiva es más acusada.

Analizando los datos por género las mujeres también obtienen una media algo superior en este test, alcanzando una puntuación de 9,8 (DT=9,4), en comparación del 7,4 (DT=8,4) obtenido por los hombres. Esto es también una evidencia de las investigaciones previas, las cuales sugieren una mayor susceptibilidad por parte de las mujeres a padecer síntomas depresivos. Esto sugiere, nuevamente, una mayor susceptibilidad femenina al padecimiento de síntomas depresivos. Coherente con los resultados arrojados en estudios previos, donde evidencian esta mayor sensibilidad y su variación a lo largo del ciclo vital femenino. Durante el principio de la adolescencia y la posterior madurez, las mujeres pueden experimentar múltiples exigencias y funciones, así como distintos tipos de violencia y ciertas desventajas sociales que pueden derivar en esta debilidad o vulnerabilidad a la hora de experimentar cuadros depresivos (Gaviria Arbeláez, 2009) La variabilidad de los datos por género también es ligeramente elevada, reflejando que existen diferencias relevantes dentro de cada grupo.

Respecto al participante no binario, ha obtenido una puntuación de 7, lo que indica una escasa sintomatología. Aunque, volvemos a repetir, el tamaño de la muestra es tan pequeño que nos impide sacar conclusiones claras.

Por último, tenemos los resultados del MBI. Estos serán analizados haciendo la distinción de las tres dimensiones analizadas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Y bajo el baremo que nos marca su escala:

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	<16	17-26	>27
Despersonalización	<6	7-12	>13
Realización Personal	>39	32-38	<31

Los resultados en agotamiento emocional muestran que nuestros sujetos presentan una media de 16,5 indicando un nivel moderado o bajo de agotamiento emocional. Estos datos sugieren que por lo general los participantes de nuestro estudio no presentan signos importantes de agotamiento emocional. Los resultados teniendo en cuenta las diferencias de género son casi idénticos con un resultado de 16,7 en los hombres y 16,8 en las mujeres, mostrando ambos géneros una tendencia baja o moderada de agotamiento emocional y una experiencia similar entre ambos géneros. El sujeto no binario ha obtenido una puntuación muy baja, reforzando la idea de que el agotamiento emocional no es predominante.

Otra de las dimensiones es la despersonalización, la media total es de 6 puntos, con una variabilidad moderada (DT=5,8). Es decir, nuestros participantes muestran un nivel bajo o moderado de despersonalización. Lo que nos está indicando este dato es que nuestros participantes gozan de una buena conexión emocional con su trabajo y con las personas que lo componen. En el caso de la despersonalización los hombres muestran una puntuación ligeramente superior a las mujeres teniendo una puntuación total de 6,2, frente al 5,7 que presentan las mujeres.

Para finalizar comentaremos los datos obtenidos dentro de la dimensión de realización personal la media general de realización personal es de 36 puntos, lo cual se interpreta como un indicativo de un nivel moderado-alto de realización personal. Esta puntuación es un dato positivo para los participantes de nuestra muestra, puesto que nos indica que nuestros participantes tienen un buen grado de satisfacción con el desempeño de su trabajo.

Siguiendo por las diferencias de género las mujeres muestran una media mayor que los hombres (39 vs. 34), lo que indica que estas presentan una mayor realización personal dentro del ámbito laboral. Esta diferencia puede deberse a expectativas de logro reconocimiento laboral que aumentan esa sensación de eficacia.

La desviación típica se encuentra en torno a 10, lo cual indica una dispersión moderada en esta dimensión, evidenciando las diferencias individuales

existentes en la percepción de realización personal y que pueden estar influenciadas por factores personales de los sujetos participantes.

En conjunto: los resultados obtenidos a través de nuestra muestra reflejan un buen perfil psicológico. Con bajos niveles de Burnout y una percepción moderada-alta de realización personal. Las diferencias de género, aunque no son muy pronunciadas, vienen en concordancia con las evidencias obtenidas en estudios anteriores.

8. CONCLUSIONES

En base a los datos obtenidos a través de nuestra muestra podemos concluir que nuestros participantes, a nivel general, muestran una baja sintomatología tanto ansiosa como depresiva.

Sí se ha observado una liviana diferencia de los resultados obtenidos por género. Siendo las mujeres las que más sintomatología tanto ansiosa como depresiva han reportado y, como hemos comentado anteriormente, yendo este dato en concordancia con la literatura existente. Además, las desviaciones típicas obtenidas nos indican que existe una notable variedad individual dentro de la muestra. Por lo que, aún tratándose de un grupo aparentemente saludable, hay participantes que se pueden beneficiar de estrategias de prevención para poder mejorar su situación actual.

En lo que respecta al síndrome de Burnout, el cual hemos evaluado a través del MBI, los resultados nos indican unos niveles bajos o moderados de agotamiento personal y despersonalización y una realización personal moderada. Destacar que las mujeres obtuvieron una puntuación mayor en realización personal esto sugiere que ellas tienen una mayor percepción de satisfacción dentro del ámbito laboral. Por otro lado, en la dimensión despersonalización fueron los hombres los que obtuvieron una puntuación mayor, la información que nos arroja esto es que ellos tienen una mayor tendencia a distanciarse emocionalmente del trabajo e incluso adopten una actitud fría en el mismo, tal vez como un mecanismo de confrontación del estrés laboral.

Para finalizar decir, que este estudio ha sido realizado por un reducido número de personas con características sociodemográficas muy parecidas. La diferencia más significativa ha sido marcada por el género de los participantes, siendo representado por los géneros tradicionales. Hubiera sido interesante una participación más diversa en el estudio.

9. BIBLIOGRAFIA

- Aceves, C., Santullo, A., & Rodríguez, M. (2006). Burnout y mobbing en profesionales de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 127–136. <https://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1–4. <https://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20Burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
- Arenas, M. C., & Puigcerver, A. (2009). Diferencias entre hombres y mujeres en los trastornos de ansiedad: una aproximación psicobiológica. *Escritos de Psicología*, 3(1), 20–29. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092009000300003&script=sci_arttext
- Borda, M. C. (2009). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de intervención. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/download>
- Campos Camacho, J., González González, M., & Rodríguez Rodríguez, J. (2005). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: Mobbing y Burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1), 13–27. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2553065.pdf>
- Carrillo-Esper, R., Gómez Hernández, K., & Espinoza de los Monteros Estrada, I. (2012). Síndrome de Burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6), 579–584. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- Duque, M. B., Jaca, L. M., & Barea, M. J. B. (2003). La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71–82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>
- Gaviria Arbeláez, S. L. (2009). ¿Por qué las mujeres se deprimen más que los hombres? *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(2), 316–324. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000200008&script=sci_arttext
- Gil-Monte, P. R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Grupos profesionales de riesgo. Editorial Pirámide.
- INSST. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout I: definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-ntps/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-704-sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-o-Burnout-i-definicion-y-proceso-de-generacion>
- INSST. (2006). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout III): instrumento de medición. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-ntps/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-732-sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-iii-instrumento-de-medicion>

de-prevencion/21-serie-ntp-numeros-716-a-750-ano-2006/ntp-732-sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-Burnout-iii-instrumento-de-medicion

Letelier, G., Navarrete, E., & Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y Burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29–40.
<https://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>

Lilic, M. (2022). El “caso Nevenka”: entre la realidad, la literatura y Netflix.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/17505>

Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de Burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1–2.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext&tlng=pt

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37–43.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/http/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1946). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. OMS. <https://www.who.int/about/governance/constitution>

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). El mobbing o acoso laboral. Editorial Tébar.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kUtzpsGLAKgC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Rojo,+J.+V.,+%26+Cervera,+A.+M.+\(2005\).+El+mobbing+o+acoso+laboral.+Editorial+T%C3%A9bar.&ots=3EwaAFs63c&sig=BxKjF2Yl-9Q-7ihLuNwcEIIPNRc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kUtzpsGLAKgC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Rojo,+J.+V.,+%26+Cervera,+A.+M.+(2005).+El+mobbing+o+acoso+laboral.+Editorial+T%C3%A9bar.&ots=3EwaAFs63c&sig=BxKjF2Yl-9Q-7ihLuNwcEIIPNRc#v=onepage&q&f=false)

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with Burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.248>

“Agotamiento laboral en España: 7 de cada 10 trabajadores han sufrido Burnout en 2023”. (2023, 6 de diciembre). El Nacional.
https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/management/agotamiento-laboral-en-espana-7-cada-10-trabajadores-han-sufrido-Burnout-en-2023_1128339_102.html