

Conductas de acoso laboral que repercuten en el síndrome de burnout desde una perspectiva del consultorio jurídico

Harassment behaviors that affect burnout syndrome from the perspective of Legal Practice

Laura Catalina Rivera Chavez

Estudiante de Derecho, Décimo Semestre,

Correo electrónico: lauracatalina.riverachavez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4815-7289>

Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia

Grupo de Semillero de Investigación del Consultorio Jurídico del área laboral, Bogotá D.C.

Henry David Tole Acosta

Abogado, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Magister (c) en Metodología de la Investigación Educativa,

Correo electrónico: hdtole@ucatolica.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1109-6100>

Líder semillero Universidad Católica de Colombia, Bogotá D.C., Colombia

Cómo citar: Rivera Chavez, L. C., & Tole Acosta, H. D. (2024). Conductas de acoso laboral que repercuten en el síndrome de burnout desde una perspectiva del consultorio jurídico. *Postulados: Revista Sociojurídica*, 2(1), 98-113.

Fecha de recibido 7 de junio de 2024

Fecha aprobación: 8 de julio de 2024

RESUMEN:

El acoso laboral ha persistido como una problemática que representa un daño dentro del contexto laboral y contribuye a la aparición de nuevos riesgos, entre los cuales se encuentra el Burnout, que ha sido comprendido como el resultado de un estrés crónico prolongado, que afecta especialmente a profesiones de servicio. En este estudio, se llevó a cabo una revisión literaria y se limitó la búsqueda a artículos y normas en español, publicados desde 2007 en adelante. Los resultados abordan inicialmente el acoso laboral, seguido por una revisión sobre el Burnout, para luego establecer una relación entre ambos y finalmente, se identifican los entornos más afectados por el Burnout a causa del acoso laboral. De lo anterior, se concluye que el "mobbing" y el Burnout están relacionados a pesar de ser fenómenos distintos, y ambos tienen consecuencias negativas.

Palabras clave:

Ambiente de trabajo; Acoso Laboral; Burnout; Consultorio Jurídico; Derecho al trabajo; Enfermedad Profesional; Riesgo Psicosocial.

ABSTRACT:

Workplace harassment has persisted as an issue that causes harm within the work environment and contributes to the emergence of new risks, among which is Burnout, understood as the result of prolonged chronic stress that particularly affects service professions. In this study, a literature review was conducted, focusing on articles and regulations in Spanish published from 2007 onwards. The results first address workplace harassment, followed by a review of Burnout, then establish a relationship between the two, and finally identify the environments most affected by Burnout due to mobbing. From this, it is concluded that "mobbing" and Burnout are related despite being distinct phenomena, and both have negative consequences.

Keywords:

Burnout, Legal Office; Mobbing, Occupational diseases; Psychosocial Risk, Right to work, Work environment.

Autor para correspondencia

Correo electrónico: lauracatalina.riverachavez@gmail.com (Laura Catalina Rivera Chavez)

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Artículo bajo la licencia CC BY-NC (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>)



Introducción

A través de los tiempos, el acoso laboral ha persistido como una problemática constante y alarmante que se ha ido incorporando progresivamente en nuestro lenguaje cotidiano (De Miguel Barrado y Prieto, 2016). Este fenómeno ha surgido como una preocupante realidad, por cuanto, representa un riesgo psicosocial significativo dentro del contexto laboral (De Miguel y Prieto, 2016), causando un daño importante, tanto en el rendimiento, como en el nivel de vida de los trabajadores (Tapia & López, 2019), incluso, este escenario da lugar a la aparición de nuevos riesgos (Rodríguez & Rivas, 2011) y por consiguiente, a un aumento de estrés y agotamiento profesional (Rodríguez & Rivas, 2011). En consonancia, dicha la problemática es compleja y multifacética (Parra, 2017), ya que puede interpretarse como un conflicto laboral o como una transgresión de los derechos (Parra, 2017), además, se presume que su propósito principal es debilitar o dañar psicológicamente a la víctima, induciendo su salida del lugar de trabajo (Martínez Leon, M., et al., 2012). En esencia, este tipo de acoso se puede considerar como una forma de conducta abusiva, expresada por medio de palabras, gestos, actos o escritos (Contreras, Aguado & Viquez, 2019), que pueden menoscabar la integridad de quien lo sufre y poner en riesgo su empleo y salud (Contreras et al., 2019).

Este asunto ha sido incorporado en normativas de ciertos países (Ugarte, 2012); para el caso de Colombia, se reconoce la noción de acoso laboral (Ugarte, 2012), en la ley 1010 del año 2006 en el art. 2, que define acoso laboral como aquellas conductas que son persistentes y ejercidas particularmente sobre un trabajador, orientadas principalmente a infundir miedo y/o angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, y/o inducir su renuncia (Ley 1010, 2006). Por su parte, la Comisión Europea de S.S.T, define el estrés laboral, como la situación en que la exigencia de trabajo superan los recursos y capacidades del trabajador (Rodríguez Carvajal & De Rivas Herмосilla, 2011), de tal modo, que una vez que el individuo alcanza la etapa de “estrés crónico”, experimenta una relación con su entorno que percibe como amenazante y abrumadora (Rodríguez Carvajal & De Rivas Herмосilla, 2011); y es en dicha fase, donde el individuo se siente completamente fatigado y exhausto como resultado de un proceso de deterioro, que se identifica como Síndrome de Burnout (Rodríguez Carvajal & De Rivas Herмосilla, 2011).

El Síndrome de Burnout, conocido igualmente como síndrome de estar quemado (Zapata, 2012); se ha destacado como una enfermedad que se puede detectar con facilidad en algunas profesiones (Zapata, 2012), sobre todo, en aquellas de servicio y/o ayuda (Balladares & Hablick, 2017). En consonancia con lo que se mencionó en el párrafo anterior, este síndrome se distingue porque implica la “presencia de un estrés crónico” (Ayala, 2021), que ocasiona, entre otros síntomas, un agotamiento y actitud distante del trabajador, de tal forma, que este último, empieza a manejar una “sensación de ineficacia” (Ayala, 2021); además, su rendimiento, capacidad de comunicación y sentido del trabajo disminuye en gran medida (Torres Cadillo, 2021), por lo tanto, una vez que el empleado empieza a padecer esta patología, se advierte la influencia de la misma en su entorno tanto profesional, como personal (Ayala, 2021). Conviene subrayar, que los fenómenos de acoso laboral y Burnout, de algún modo, se han presentado de manera continua (Tapia & López, 2019), ocasionando dificultades frente al desempeño laboral (Tapia & López, 2019), más aún, si se tiene en cuenta que las circunstancias de trabajo de las personas, de por

sí, ya tienen particularidades que influyen al incremento de situaciones tensas. (Tapia & López, 2019).

Es por todo lo anterior, que el presente escrito busca comprender si existe una relación entre el Acoso Laboral y el Síndrome de Burnout; y si las conductas que se presentan en el primer problema pueden desencadenar el Burnout en un trabajador.

Objetivos

Como objetivo general, se busca comprender cuáles son las conductas de acoso laboral, que pueden desencadenar el Síndrome de Burnout en un trabajador; y como específicos, identificar cuáles pueden ser las conductas de acoso laboral que preceden o anticipan la aparición del Síndrome de Burnout; describir el Síndrome de Burnout, identificando sus características principales y alcance en el ámbito laboral; explorar la relación causal entre el acoso laboral y el Síndrome de Burnout y conocer en qué entornos se padece más de Síndrome de Burnout a causa del acoso laboral.

Metodología

La investigación realizada es una revisión literaria, cualitativa y exploratoria, sobre el tema de conductas de acoso laboral que repercuten en el Síndrome de Burnout desde una perspectiva de Consultorio Jurídico. Se eligieron palabras clave relacionadas y normalizadas en el tesoro de la UNESCO. Así mismo, se usó los términos booleanos And, Or and Not, seleccionando la fórmula de búsqueda, “Acoso Laboral Not Síndrome de Burnout”. De igual forma, se llevó a cabo la Metabúsqueda inicial, la cual arrojó cien (100) fuentes publicadas. Los metabuscadores usados fueron: Google Académico, Scielo, Academia, Dialnet, Redalyc y Repositorios de diferentes Universidades. A la metabúsqueda inicial se le aplicó los criterios de inclusión, temporal, desde el año 2007 en adelante; espacial, Iberoamérica; Idiomático: español; fuente de publicación: artículos publicados y normas publicadas. Se seleccionaron cincuenta (50) fuentes publicadas organizadas para análisis en Matriz de Excel 2019.

Desarrollo del Artículo

1. Del Acoso Laboral o “Mobbing” al Síndrome de Burnout: Identificando Conductas Precursoras.

Previo a abordar el “acoso laboral”, resulta relevante clarificar el significado de la palabra “acosar”, para ello, el autor Gomez (2020), ofrece una definición de este término basada en el primer concepto establecido por el “Diccionario panhispánico del español jurídico” (Gomez, 2020), de tal manera, que acosar lo describe como: “hostigar, intimidar o importunar” (Gomez, 2020). Comprendido lo anterior, se considera que el Acoso Laboral o conocido también como “mobbing”, este último término derivado del verbo en inglés “to mob” (Díaz, 2008), que se traduce como “atacar” (Carvajal & Davila, 2013), es un comportamiento antiguo que representa una forma de violencia psicológica de alto impacto en quienes lo experimentan (Filippi, 2020), provocando a su vez, conflictos y desigualdades (Filippi, 2020). La referida expresión fue introducida inicialmente por

Konrad Lorenz en 1963, a fin de poder describir comportamientos de grupos de animales que pretenden atacar a otros por sentirse amenazados (Carvajal & Davila, 2013) y Brodsky, lo describió en 1976, como intentos persistentes de intimidación o daño en el entorno laboral (Carvajal & Davila, 2013). Empero, Heinz Leymann, fue quien en principio aplicó el término en organizaciones humanas (Ugarte, 2012), definiéndolo como una violencia psicológica extrema y sistemática, con el objetivo de romper la comunicación, dañar la reputación o alterar su ejercicio laboral (Ugarte, 2012).

El concepto abordado hasta el momento, ha sido incorporado gradualmente al ámbito jurídico, siendo reconocido como “acoso laboral” en legislaciones y jurisprudencias de países como: Colombia y Chile (Ugarte, 2012). Este asunto lo han definido, como una forma de comportamiento abusivo que puede causar daño a la víctima, poniendo en riesgo su empleo y/o empeorando sus condiciones laborales (Contreras et al., 2019); sin embargo, las definiciones de acoso laboral varían según los países, por ejemplo, en Chile, la Ley No. 20.607, lo define como agresión u hostigamiento reiterado, que afecta la situación laboral o las oportunidades de empleo de los trabajadores (Ugarte, 2012); y en Colombia, la Ley No. 1010 de 2006, más allá de tomar medidas legales para la prevención, corrección y castigo del acoso laboral dentro del ámbito de las relaciones laborales (Adarve, Medina & Caballero, 2017), en su art. 2 proporciona una definición y lo describe como todas aquellas conductas persistentes, que causan miedo, intimidación o desmotivación laboral (Ugarte, 2012); sumado a lo anterior, esta ley trae a colación algunas modalidades en las que puede manifestarse el acoso laboral (Ley 1010, 2006), entre ellas, incluye:

En primer lugar, el maltrato laboral, como aquella modalidad que abarca cualquier forma de violencia (Ley 1010, 2006); en segundo lugar, la persecución laboral, que se define como cualquier comportamiento que, por su repetición manifiesta, sugiere la intención de forzar la renuncia de un empleado (Ley 1010, 2006); en tercer lugar, la discriminación laboral, que se refiere a cualquier tratamiento desigual basado en motivos de raza, género, edad, etc. (Ley 1010, 2006); en cuarto lugar, el entorpecimiento laboral, que implica acciones que dificultan las tareas del trabajador, como ocultar herramientas o documentos, destruir información o retener mensajes (Ley 1010, 2006); en quinto lugar, inequidad laboral, originándose cuando se asignan tareas de manera despectiva (López Tellez et al., 2016); y por último, desprotección laboral, entendiéndose como aquellas conductas que exponen al trabajador a riesgos (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2021).

De igual manera, se puede observar que la ley 1010 de 2006, concretamente en el art. 4, dispone que la repetición de diversas conductas o su combinación son pruebas claras de acoso laboral dentro de una empresa, también, que el acoso se puede suscitar por motivos despreciables, insignificantes o a cambio de una recompensa o promesa de compensación (Ley 1010, 2006), además, reconoce que se agrava cuando se evidencia un aumento en el daño psicológico y físico del afectado, que a veces solo puede repararse con tratamiento médico. (Morales Vargas, 2017). Siguiendo esa misma línea, Ugarte (2012) menciona que a fin de que se haga visible la figura de acoso laboral, en principio es menester que se de una conducta persistente (Ugarte, 2012), por cuanto, es crucial que este tipo de acoso sea recurrente o sistemático, más aún, deben ser evidentes las manifestaciones que degradan, generando un ambiente laboral hostil y humillante, a causa de su intensidad y regularidad (Ugarte, 2012), ocurriendo al menos una vez por semana (Mayoral, 2008), y durante mínimo seis meses (Gómez-Rada, 2022); igualmente,

requiere que exista una finalidad o una intencionalidad clara detrás del acoso (Ugarte, 2012); y por último, es imprescindible un resultado lesivo (Ugarte, 2012), estableciendo así, una relación clara entre la conducta y el daño (Causalidad) (Ugarte, 2012). De la misma forma, Contreras, Aguado y Viquez (2019), señalan elementos similares, esto es, que sea repetitivo (Contreras et al., 2019), que haya un desequilibrio de Poder (Contreras et al., 2019), que exista una intención de causar miedo o daño, dando lugar a un abuso físico, psicológico y/o verbal (Contreras et al., 2019). Dicho de otro modo, el mobbing implica comportamientos abusivos, como gestos, palabras o actitudes repetitivas (Baltazar & Lalupu, 2021), que afectan la dignidad e integridad de una persona (Baltazar & Lalupu, 2021).

En consonancia con lo anterior, Cárdenas Becerra y Trujillo Villa (2007), señalan que este fenómeno persigue el objetivo de menospreciar a la víctima a través de conductas intimidantes, que además, pueden llevarla a renunciar a su puesto de trabajo (Cárdenas Becerra & Trujillo Villa, 2007); en ese mismo contexto, Miguel Barrado y Prieto (2016), exponen que la finalidad de esta forma de acoso, es debilitar y agotar a un individuo. Parra (2017) en el mismo tenor, sostiene que el objetivo del mobbing es dañar psicológicamente a la víctima, para así incentivar su salida del lugar de trabajo, sin reparar si fue por decisión propia (renuncia) o por despido (Parra, 2017); buscando estrategias a fin de que se puedan evitar pagar indemnizaciones, alguna compensación u otros costos asociados a la relación laboral (Parra, 2017).

En sentencia T-472 de 2017, la Corte Constitucional abordó el tema del acoso laboral, haciendo referencia a estudios previos, por lo cual, aludió a Leiman, quien fue el que determinó las conductas que pueden dar origen al acoso (TSDJ, ACTA No. 038, exp. 76001 31 05 008 2019 00392 01, 2023), en ese aspecto, algunas conductas que propone son: Ofensas verbales, críticas sin justificación, hostigamiento en el trabajo, amenazas de despido, entre otras (TSDJ, ACTA 038, exp. 76001 31 05 008 2019 00392 01, 2023), las cuales pueden desencadenar síntomas como “trastornos del sueño, dolores físicos y crisis nerviosas” (TSD J, ACTA No. 038, exp. 76001 31 05 008 2019 00392 01, 2023). Ahora bien, se ha aludido que las víctimas de acoso, experimentan síntomas psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales (Chavez et al., 2023), de ahí que, se ha indicado que cuando son psicopatológicos, es porque padecen reacciones de ansiedad, apatía y evasión (Chavez et al., 2023); son psicosomáticos, cuando tienen hipertensión y dolores musculares (Chavez et al., 2023); y son comportamentales, al momento en que tienen un incremento en consumo de sustancias y reacciones agresivas (Chavez et al., 2023). Tapia & Lopez (2019), a su turno, plantean algunas consecuencias que puede propiciar el acoso laboral, entre ellas, mencionan las psíquicas (depresión, cansancio), físicas (hipertensión, sensación de ahogo), social (irritabilidad) y familiar (falta de interés en los compromisos) (Tapia & López, 2019).

El acoso laboral, más allá de ser un comportamiento que refleja una forma de violencia, representa un riesgo psicosocial (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024), este último, entendido como las condiciones intra y extra laborales que tienen un impacto desfavorable en la salud, nivel de vida y bienestar de los trabajadores (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024). Se menciona en el libro de Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N. (2024), que las enfermedades que se relacionan con este riesgo, son denominadas “patologías derivadas del estrés”, que suelen desarrollarse cuando las demandas del

trabajo y el entorno laboral superan la capacidad de adaptación del trabajador (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024), de ahí que, además de que se presenta el riesgo, también pueden surgir enfermedades que afectan tanto su salud mental, como física; tales como, afecciones digestivas, trastornos o síndromes (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024). Cabe destacar, que en la misma lectura, se subraya, que con la emisión de la ley 1010 de 2006, se advierte una primera “aproximación real” a estos riesgos (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024), por cuanto, esta norma se estableció para prevenir e interceder en uno de los principales factores de riesgo psicosocial, esto es, el acoso laboral. (Cuervo-Díaz. D. & Cuervo-Díaz. N., 2024). Merece ser mencionado también, que Contreras et al. (2019), plantean que el acoso puede resultar en una nueva enfermedad llamada “Síndrome de Burnout”, donde se observa que a mayor percepción de acoso, mayor agotamiento emocional.

2. Síndrome de Burnout: Signos e Impacto.

El Burnout, también denominado como síndrome de agotamiento emocional (Guitart, 2007), es reconocido por la OMS como una “enfermedad laboral” (Ayala, Campos, & Fong, 2021), que menoscaba negativamente la salud física y mental de las personas (Guitart, 2007). Este síndrome afecta en principio, a un profesional que no logra alcanzar sus metas laborales, lo que resulta en una actitud desfavorable hacia su trabajo, como también en una percepción negativa de sí mismo. (Sánchez Villagaray, 2023). Treviño, E. et al. (2019), desde su perspectiva, señalan que el Burnout se caracteriza por ser entendido como un estado de agotamiento experimentado principalmente por los trabajadores (Treviño et al., 2019), quienes, al igual como lo menciona Sánchez Villagaray (2023), desarrollan actitudes adversas frente a su entorno (Treviño et al., 2019); dicho de otro modo, es una sensación de fracaso, derivada de una carga laboral excesiva impuesta (Treviño et al., 2019). Dentro de ese mismo marco, Dominguez (2010), lo describe como el “Síndrome de quemarse por el trabajo”, y según este autor, el SQT en ocasiones viene a ser respuesta al estrés laboral crónico (Dominguez, 2010), distinguiéndose sobre todo por el deterioro cognitivo que sufre el trabajador. (Dominguez, 2010).

Ahora, en procura de englobar el significado de este síndrome, Zapata (2012), explica que la palabra “Burnout” nace del inglés “burnout”; cuya traducción es “estar quemado”; y Dominguez (2010), asevera que la expresión “burnout syndrome”, al ser un anglicismo, ha recibido diferentes denominaciones pese a referirse a un único fenómeno (Dominguez, 2010), tales como, “síndrome de trabajador quemado” o “síndrome de trabajador desgastado” (De Enciclopedia Significados, 2020). Este tema, ha tenido una evolución histórica y con ello, diferentes autores han proporcionado definiciones sobre este término: Freudenberger, lo describió como una sensación de fracaso y un peso excesivo debido a las altas exigencias del trabajo (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010); Maslach y Jackson, por otro lado, lo abordaron desde una punto de vista tridimensional (Guitart, 2007): Agotamiento emocional, en cuanto al cansancio físico y/o psíquico (Guitart, 2007); despersonalización, que implica sentimientos y respuestas negativas hacia otras personas, manifestándose en alejamiento, irritabilidad y reducción del rendimiento laboral (Guitart, 2007); y sentimiento de bajo logro, donde la persona experimenta incapacidad para sobrellevar la presión y baja autoestima, que se traduce en sentimientos de fracaso e insatisfacción, especialmente en el entorno laboral (Guitart, 2007), inclusive, el individuo

maneja la creencia de que su trabajo ya no tiene sentido y pierde su idealismo (VEGA et al., 2009).

En cuanto a las circunstancias que influyen en el desarrollo de este síndrome, Maslach y Lecter, proponen la teoría del agotamiento emocional (García Durán et al., 2024), describiendo que este se manifiesta como consecuencia de una exposición continua al estrés en el trabajo, que puede originarse en diversas fuentes como: altas demandas laborales, falta de apoyo social y escasa autonomía en el trabajo (García Durán et al., 2024); de ahí que, García Durán et al. (2024), enuncian que el estrés en el trabajo desencadena una secuencia de fases, tanto psicológicas como fisiológicas que contribuyen al desarrollo del agotamiento emocional. Así mismo, en la obra de Cuervo-Díaz, D. & Cuervo-Díaz, N. (2024), se expone que cuando un riesgo psicosocial, como el estrés laboral o el acoso laboral se convierte en un factor persistente, es posible que se produzca la aparición de enfermedades, entre ellas, se ubican los síntomas neurológicos, digestivos, trastornos mentales y el síndrome de agotamiento profesional (Cuervo-Díaz & Cuervo-Díaz, 2024). Por su parte, Zapata (2012), trae a colación lo planteado por Gil Monte, quien sugirió una serie de causas que dan origen al Burnout, de esa forma, manifiesta que son 4 las variables que provocan su desarrollo (Zapata, 2012). La primera versa sobre factores organizacionales, que tiene que ver con el entorno físico y las responsabilidades del trabajo (Zapata, 2012); la segunda, es el desempeño real, como aquellos elementos que influyen en la manera en que una persona lleva a cabo su trabajo (Zapata, 2012); el tercero, es aquel factor relacionado con las nuevas tecnologías, considerando que pese a que su manejo puede mejorar la eficiencia laboral, también podría causar estrés, porque su uso viene a reemplazar la comunicación cara a cara, y genera, de alguna manera, sentimientos de aislamiento (Zapata, 2012); y por último, menciona el factor personal, como el entorno fuera del trabajo (familiar y social) (Zapata, 2012).

Por su parte, Hojda (2022) sostiene que la aparición del burnout, se origina principalmente en el ámbito del trabajo, sin embargo, la evolución de este síndrome en cada persona depende en gran medida de ciertas variables personales (Hojda, 2022), es decir, se origina al momento en que se presenta un desequilibrio entre las demandas del contexto laboral y los recursos dispuestos para hacerles frente (Hojda, 2022), de manera que, cuando estas demandas son percibidas como abrumadoras, se generan tensiones entre el aspecto cognitivo y emocional que el individuo no puede controlar (Hojda, 2022). Es así que, Zapata (2012), identifica 3 etapas que dan a lugar este síndrome y sus consecuencias, que comprende así: En principio, el trabajador padece un agotamiento físico, mental y emocional significativo (Zapata, 2012); después, los hábitos laborales empiezan a deteriorarse, de ahí que, el trabajador busca formas de evitar o posponer sus responsabilidades laborales (Zapata, 2012); y por último, el trabajador sufre una pérdida de interés significativa en su trabajo, su autoestima disminuye y percibe una sensación de indefensión (Zapata, 2012).

Letelier et al. (2014), exponen que el Burnout, es la fase avanzada del estrés laboral, caracterizada por la desmotivación y desinterés, debido a una disonancia entre las expectativas profesionales y lo que realmente ocurre en el escenario laboral (Letelier et al., 2014). López Carballeira (2017), a su turno, resalta que quienes sufren de este síndrome, se distinguen por no alcanzar los estándares mínimos en su entorno laboral y por su

desempeño deficiente en sus tareas, dicho de otro modo, López Carballeira (2017), señala que experimentan una disminución de la atención al detalle, un aumento en la cantidad de errores y falta de creatividad para abordar nuevos desafíos laborales (López Carballeira, 2017), por tanto, López Carballeira (2017) afirma, que la presencia del Burnout en los empleados indica una exposición en su salud y relaciones interpersonales. Ahora bien, Navarrete (2021) menciona, que este síndrome no sólo tiene repercusiones negativas en los individuos que lo experimentan, también, afecta significativamente las organizaciones empresariales en términos de productividad y funcionamiento (Navarrete, 2021), debido a que, tales efectos negativos, pueden reducir el rendimiento laboral de los empleados y provocar ausencias prolongadas (Navarrete, 2021), implicando a su vez, costos adicionales para las empresas a fin de no frenar la producción (Navarrete, 2021).

3. Causa y Efecto: Acoso laboral - Síndrome de Burnout.

Manrique Torres y Avendaño (2021), traen a colación la diferencia y relación que se puede avizorar entre el acoso laboral y el Burnout. En un primer momento, exponen que el acoso laboral implica en sí, una comunicación hostil y sistemática (Manrique Torres & Avendaño, 2021), que normalmente va dirigida por uno o varios individuos hacia una persona dentro del ámbito laboral, que va avanzando desde un conflicto inicial, hasta el despido o renuncia de la víctima (Manrique Torres & Avendaño, 2021); así mismo, señalan que las repercusiones que tienen las víctimas con ocasión a esta problemática, se manifiestan principalmente a nivel psicológico, siendo los síntomas más comunes el estrés y, con frecuencia, el estrés crónico (Manrique Torres & Avendaño, 2021). Por otro lado, cuando Manrique Torres y Avendaño (2021), describen el Burnout, manifiestan que este se produce a causa de un estrés crónico, generado por la acumulación de tensiones laborales, y especialmente, por aquellas de naturaleza interpersonal y prolongada en el tiempo (Manrique Torres & Avendaño, 2021).

Ahora bien, Dominguez (2010), en una misma línea, subraya que existe una diferencia entre el Burnout y el Mobbing, por cuanto este último, implica un hostigamiento o presión hacia un individuo, desencadenando con ello estrés laboral (Dominguez, 2010), mientras que el SQT, puede definirse o describirse como la reacción psicológica ante el estrés laboral continuo, específicamente en términos de interacciones emocionales e interpersonales (Dominguez, 2010), de suerte que bajo este enfoque, asevera Dominguez (2010), que el mobbing es una forma de estrés laboral, mientras que el burnout, es el resultado a estresores profesionales persistentes, por tanto, advierte que “teóricamente” si hay una relación causal entre ambos fenómenos (Dominguez, 2010). Respecto a este asunto, Contreras et al. (2019), paralelamente, refieren la posible relación de causa-efecto entre el acoso laboral y el Burnout, en principio, aluden al acoso laboral como una condición de violencia psicológica, que entre otras cosas, es difícil de identificar (Contreras et al., 2019), debido a que en ocasiones no permite entrever rastro alguno y se convierte en un “crimen limpio” (Contreras et al., 2019), también advierten que a diferencia del estrés que es causado por las demandas inherentes al trabajo en sí, el acoso produce síntomas semejantes al estrés postraumático (Contreras et al., 2019), los cuales tienen un impacto perjudicial en las personas afectadas, que los pueden llevar inclusive al suicidio (Contreras et al., 2019); no obstante, hacen alusión de que no se trata tan solo de los signos y condiciones que genera, sino más bien, que tanto se pueden intensificar (Contreras et

al., 2019), llevando al individuo que está siendo objeto de acoso, a experimentar niveles de agotamiento o Síndrome de Burnout (Contreras et al., 2019).

Todavía cabe señalar, que García-Rubiano (2022), expone que el síndrome de agotamiento emocional, se origina, entre otros elementos, por una alta carga laboral y estrés constante, suscitando sentimientos de “ansiedad y depresión” (García-Rubiano, 2022); además indica, que este fenómeno se evidencia como resultado del estrés crónico laboral (García-Rubiano, 2022), y por su parte, Guerrero y Rubio (2008), refieren que el estrés crónico laboral puede ser antesala del síndrome. Gonzales & Solari (2023), sobre el particular, evidenciaron una relación notable, pero moderada entre el acoso laboral y el burnout, pues observaron que es esencial la satisfacción laboral con respecto al síndrome, en razón de que, cuando los trabajadores experimentan acoso laboral, perciben un entorno laboral hostil y pueden sentirse, no solo insatisfechos con su labor y el ambiente laboral (Gonzales & Solari, 2023), sino que también, se ve afectada su personalidad y desempeño laboral (Gonzales & Solari, 2023), causando además, un clima laboral no propicio que influye negativamente en la salud (Gonzales & Solari, 2023). Simultáneamente, la OMS, planteó que el Síndrome de Burnout, se produce por una carga de trabajo excesiva, cambios organizativos, insatisfacción laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, falta de apoyo, violencia en el lugar de trabajo, acoso y bullying (OIT, 2016). De manera semejante, la Corte Constitucional en Auto 382/14, señaló que después de que la Sala de Revisión verificó que en el campo médico se identifica el “síndrome de Burnout”, pudo determinar que el estrés laboral provoca graves deterioros en la salud del empleado, además, obstaculiza su capacidad para trabajar en condiciones adecuadas (CC, A-382/14, 2014).

4. Acoso Laboral y Burnout: Identificando entornos donde se sufre más de Síndrome de Burnout a causa del Acoso Laboral.

Para empezar, se destaca el ámbito del deporte. El término “burnout” proviene del lenguaje anglosajón y se originó en la jerga de los atletas o deportistas (Guanoquiza et al., 2023). Esta palabra, se utilizaba normalmente para explicar la circunstancia de que a pesar de los esfuerzos realizados por una persona, esta no lograba alcanzar los resultados esperados, incluso después de haber entrenado exhaustivamente para lograrlo (Guanoquiza et al., 2023). De ahí que, Ayuso (2006), subrayó que el término Burnout se deriva del mundo del deporte, ya que reflejaba la realidad de los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados, pese a su preparación (Ayuso, 2006), de igual manera, anotó, que esta expresión se empleaba de forma informal para describir los efectos que conllevaba el consumo crónico de drogas (Ayuso, 2006). Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, (2010), a su turno, reparan la relación entre el Burnout y el abandono de la actividad deportiva, pues destacan que las tensiones experimentadas en el entorno del trabajo y en el ámbito deportivo, presentan características semejantes, lo que sugiere la posible relevancia del burnout en este entorno (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010). Agrega también Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz (2010), que dadas las particularidades del ambiente laboral en el que están, los atletas podrían tener una mayor predisposición a experimentar este trastorno, sobre todo por su espíritu y disciplina (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010).

Por otro lado, se resalta la labor del docente. Se considera que esta labor va más allá de la mera enseñanza (Zorrilla Hidalgo, 2017), toda vez que, les implica enfrentar una serie de desafíos, como establecer relaciones interpersonales con cada alumno, el control de la disciplina, lidiar con situaciones de violencia y desafíos de autoridad, entre otros (Zorrilla Hidalgo, 2017), que junto con la estructura organizacional y el ambiente en la escuela, pueden influir al malestar laboral y, eventualmente, al desarrollo del burnout (Zorrilla Hidalgo, 2017). Zorrilla Hidalgo (2017), determina que el agotamiento emocional de los docentes está relacionado principalmente con su edad y nivel de estrés laboral percibido, no obstante, señala que también hay factores laborales que contribuyen al estrés, como el volumen de trabajo, problemas con los alumnos, un salario insatisfactorio y la falta de recursos. (Zorrilla Hidalgo, 2017), es por ello, que resalta que los hallazgos de estos factores, permiten confirmar que el burnout tiene un origen laboral y se exterioriza tanto emocional como físicamente (Zorrilla Hidalgo, 2017). En esa misma línea, Rodríguez-García et al. (2017), sugieren que los salarios insuficientes, la carga de trabajo y las condiciones laborales de los docentes, podrían desencadenar el cansancio y con ello, el Síndrome de Burnout (Rodríguez-García et al., 2017).

Por último, se alude al ámbito de la salud. En este caso, el burnout puede perjudicar a los estudiantes de manera similar a como afecta a los profesionales (Espinosa Pire et al., 2020), sin embargo, dentro del contexto estudiantil, más allá de que sufren los componentes clásicos del burnout en el ámbito laboral (Espinosa Pire et al., 2020), se añade un cuarto componente, que es “la emoción negativa frente al aprendizaje” (Espinosa Pire et al., 2020). De otro lado, Tafoya et al. (2020), señala que el agotamiento profesional es común en entornos laborales exigentes, como en la residencia médica, toda vez que, requiere dedicación a tiempo completo y el desempeño de un doble papel como estudiante y trabajador (Tafoya et al., 2020). Tafoya et al. (2020), desde su perspectiva, resalta que los factores típicamente vinculados con el agotamiento profesional incluyen la carga laboral, el tiempo empleado en el trabajo y la confrontación con situaciones difíciles en este ámbito.

Conclusiones

Según los autores, se concluye que el acoso laboral es un fenómeno que implica comportamientos abusivos y repetitivos en el entorno laboral, con la intención de dañar psicológica o físicamente a un individuo, hasta el punto de incluso inducir la salida de su lugar de trabajo; a su vez, el acoso laboral puede conllevar a graves consecuencias, que pueden afectar además de la salud de la víctima, su desempeño, su seguridad en el empleo y sus relaciones sociales y familiares. Se pudo evidenciar también, que el mobbing, como riesgo psicosocial no sólo afecta al individuo que lo sufre, sino el ambiente laboral en general, debido a que genera un clima de tensión, desconfianza y falta de motivación, donde puede emerger nuevas enfermedades. Es por lo anterior, que es fundamental en principio abordar este problema, para que en ciertos escenarios se busque la posibilidad de prevenirlo y se pueda garantizar un espacio de trabajo seguro.

Tal como afirman los autores, es posible concluir que el Burnout se caracteriza por ser un estado de agotamiento físico y emocional, que se acompaña de actitudes adversas hacia el trabajo y una sensación de fracaso. Es más, se logró percibir que el Burnout se

desarrolla como consecuencia de una exposición continua al estrés laboral, provocada particularmente por altas demandas laborales. Cabe mencionar que de este síndrome, se observó que se puede manifestar en varias etapas, desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta la pérdida de interés significativa en su trabajo, implicando efectos negativos tanto para los trabajadores que lo experimentan como para las organizaciones empresariales. En otras palabras, el Burnout es un problema que requiere atención para prevenir su desarrollo y mitigar sus impactos nocivos.

La revisión concluye que el acoso laboral y el síndrome de Burnout están estrechamente relacionados, pese a que son fenómenos distintos. El acoso laboral, por un lado, se identifica por la comunicación hostil y sistemática a una persona en el ámbito laboral, que puede desencadenar síntomas similares al estrés y, en algunos casos, conducir al desarrollo del Burnout. El Síndrome de Burnout, por su parte, surge como respuesta a un estrés prolongado, generado por altas tensiones laborales, dicho de otro modo, se trata de una enfermedad causada o agravada como consecuencia de un riesgo psicosocial, como lo puede ser el estrés o el acoso laboral, que afecta de manera significativa la salud física y mental del trabajador, condiciones que de otro modo no se habrían desmejorado, de no ser por la influencia que experimentaron.

En ese sentido, se puede aseverar que ambos problemas comparten causas subyacentes relacionadas con el estrés crónico laboral, en otras palabras, la relación entre acoso laboral y el Burnout es bidireccional, esto significa que existe una interacción compleja entre ambas condiciones, ya que el acoso puede ser tanto una causa como un resultado del Burnout.

Por último, se encontró que en los entornos laborales, como lo es el deportivo, la labor docente y el ámbito de la salud, están relacionados con un mayor riesgo de experimentar el síndrome de Burnout debido al acoso laboral. En el ámbito deportivo, por la presión de obtener resultados deseados, especialmente por la intensidad y disciplina que se requiere en este campo. En la labor docente, porque se enfrentan a desafíos que pueden incidir en el estrés laboral, y en última instancia al Burnout; y finalmente, en el área de la salud, debido a la carga laboral y las situaciones que deben enfrentar.

Referencias Bibliográficas

- Adarve, C. M., Medina, W. Y., & Caballero, M. F. (2017). Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 189–210. <https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27109>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2021). Acoso Laboral y Sexual Prevención y Atención. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 3. https://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf
- Ayala, I. (2021). Culpa patronal y burnout: desafíos conceptuales y probatorios en Colombia [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9784>

- Ayala, A., Campos, M., & Fong, J. (2021). EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD ASOCIADO A LA PANDEMIA COVID-19. *Revista Saluta*, 3. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.594>
- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Balladares, K. A., & Hablick, F. C. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal Of Business And Entrepreneurial Studies*, 1(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/383/3831594001/index.html>
- Baltazar, C., & Lalupu, C. L. (2021). Mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público, La Libertad 2021 [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74625/Baltazar_AC-Lalupu_RCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carvajal, J. G. & Dávila, C.A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011&lng=en&lng=es.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología / Annals Of Psychology*, 26(1), 169-180. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171>
- Cárdenas Becerra, M. T., & Trujillo Villa, N. (2007). MOBBING y BURNOUT: UN PROBLEMA PERSONAL y LABORAL [Trabajo de Grado, Universidad de la Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2261?locale-attribute=en>
- Corte Constitucional. Sala Plena. Auto 382/14, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; 3 de diciembre de 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2014/a382-14.htm>
- Cuervo-Díaz, D.E., & Cuervo-Díaz, N. (Eds.). (2024). *Sistemas de riesgos laborales en Colombia 2a edición 2024 (2.a ed.)* [Tirant prime]. <https://www.tirantonline-com-co.ucatolica.basesdedatosproxy.com/latam/bibliotecaVirtual/ebookInfo?id=9788411970396>
- Chavez, B. A., Rojas, R. A. & Sihuay, L. B. (2023). RELACIÓN ENTRE EL MOBBING y EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN COLABORADORES: REVISIÓN APLICADA [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18261/T018_72916085_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: el caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25-44. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-

37332016000200003&lng=es&tlng=es

- De Enciclopedia Significados, E. (2020, mayo 27). Significado de Burnout (Qué es, Concepto y Definición). <https://www.significados.com/burnout/>
- Díaz Franco, J. J. (2008). Patologías emergentes: mobbing y burnout. SERIE CUIDADOS AVANZADOS - Enfermería del Trabajo, 259-273. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/patologias%20emergente%20mobbing.pdf>
- Domínguez Fernández, J. M. (2010). Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad en trabajadores de atención a la salud [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63755>
- Espinosa Pire, L., Hernández Bandera, N., Tapia Salinas, J. A., Hernández Coromoto, Y., & Rodríguez Placencia, A. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. *Revista Cubana de Reumatología*, 22(1), 1-14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962020000100005
- Filippi, C. (2020). ACOSO LABORAL. REVISTA FOYE "La Sombra Donde Se Discute la Verdad", 2(3), 88-99. https://foye.cl/numeros/3_Nov_2020/Pags88-99.pdf
- García, D., Sánchez, Y. M. & Jaramillo, L. A. (2024). Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa entre 2012 y 2022 [Trabajo de grado - Especialización, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3844>
- García-Rubiano, M. (2022). Agotamiento emocional: un factor derivado de los efectos psicosociales. En García-Rubiano, M. (Ed.), Gómez-Rada, C. A., Ferro-Vásquez, J., Quintana-Moreno, I. P., & Manrique-Torres, A. M. (2022). Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales (pp. 59-65). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554283.2022.5> Disponible en <https://hdl.handle.net/10983/27925>
- Gomez, F. H. (Ed.). (2020). Moral, ética de las organizaciones y acoso. En L. Parra (Ed), El acoso laboral Entre lo teórico y lo legal. Una mirada multidisciplinaria (pp. 17-33). Bogotá, Colombia: Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18679>
- Gonzales, J. A. C., & Solari, E. M. (2021). Acoso laboral y síndrome de burnout en trabajadoras universitarias de Lima Metropolitana, 2022. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118897>
- Gómez-Rada, C. A. (2022). Acoso laboral: reflexiones teórico-conceptuales, evaluación, diagnóstico e intervención. En García-Rubiano, M. (Ed.), Gómez-Rada, C. A., Ferro-Vásquez, J., Quintana-Moreno, I. P., & Manrique-Torres, A. M. (2022). Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos

- psicosociales (pp. 35-48). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554283.2022.3> Disponible en: <https://hdl.handle.net/10983/27923>
- Guitart, A. (26 y 27 de abril de 2007). El síndrome del burnout en las empresas. [Presentación Congreso]. In Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Mérida, México (pp. 26-27). <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-28861/sindrome%20burnout.pdf>
- Guerrero, E., & Rubio, J. C. (2008). Fuentes de estrés y Síndrome de «Burnout» en orientadores de institutos de Enseñanza Secundaria. *Revista de Educación*, 229-254. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/72285>
- Guanokuiza Ayabaca, J. P., Guamán Peñaloza, K. I., & Barrera Bravo, F. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout: The reduction of the working day in Ecuador as a possible solution to Burnout Syndrome. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 2165 - 2179. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.744>
- Hojda, A. (2022). SÍNDROME DE BURNOUT. CAUSAS Y CONSECUENCIAS PLAN DE INTERVENCIÓN EN PLANTA DE PRODUCCIÓN [TRABAJO DE FINAL DE GRADO, Universitat Jaume]. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/199900>
- Letelier, G., Navarrete, E., & Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29-40. <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D. O. No. 46.160. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega [Tesis Doctoral, Universidad de Vigo]. https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1
- López Tellez, A., López Velásquez, G. L., & López Duque, M. E. (2016). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing). *Scientia Et Technica*, 21(1), 31-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84950584005>
- Mayoral, S. (2008). Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 26, 91-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2975152>
- Manrique Torres, A. M., & Avendaño, B. L. . (2021). Relación entre mobbing y síndrome de burnout en docentes: . *Revista Mexicana De Investigación En Psicología*, 13(1). <https://doi.org/10.32870/rmip.v13i1.413>

- Martínez León, M. M., Irurtia Muñiz, M. J., Martínez León, C., Torres Martín, H., & Queipo Burón, D. (2012). EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO o MOBBING: PATALOGÍA EMERGENTE MOBBING IN THE WORKPLACE: EMERGENT PATHOLOGY. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3, 5-12. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>
- Morales Vargas, E. M. (2017). El reconocimiento del acoso laboral frente a las decisiones jurisprudenciales en Colombia. *Criterios*, 10(2), 71-94. <https://doi.org/10.21500/20115733.3786>
- Navarrete, M. A. (2021). Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8804>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). ESTRÉS EN EL TRABAJO: un reto colectivo (Primera). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Parra Cortés, L. V. (2017). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Foro: Revista De Derecho*, (24), 51-71. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/455>
- Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suppl. 1), 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez-García, A.-M., Sola-Martínez, T., & Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <https://doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Sánchez Villagaray, P. C. (2023). Relación entre trastornos de salud mental y acoso laboral en docentes de medicina humana de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9127/T061_73135479_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tapia Castillo, M. F., & López Mejía, P. B. (2019). ACOSO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TRANSNACIONAL [Tesis, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fa839774-614b-4c17-8309-794510e51879/content>
- Tafoya, S. A., Jaimes-Medrano, A. L., Carrasco-Rojas, J. A., Mujica, M. L., Rodríguez-Machain, A. C., & Ortiz-León, S. (2020). Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. *Revista Investigación En Educación Médica*, 9(34). <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20204>
- Torres Cadillo, R. I. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado

(síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>

Treviño, E., Treviño, R., Segovia Jiménez, S., Reyna Delgado, F. I., & Vallejo Pérez, B. (2019). Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel gerencial. *AD-MINISTER*, (35), 137-163. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.35.6>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali [TSDJ]. Sala Cuarta de Decisión Laboral. ACTA No. 038, exp. 76001 31 05 008 2019 00392 01, M.P. MARY ELENA SOLARTE MELO; 09 de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (39), 221-231. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>

VEGA, N. V., SANABRIA, A., DOMÍNGUEZ, L. C., OSORIO, C., & BEJARANO, M. (2009). Síndrome de desgaste profesional. *Revista Colombiana de Cirugía*, 24(3), 138-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=355534491008>

Zapata, S. (2012). El síndrome de Burnout y los trabajadores Sociales Municipales. Un acercamiento. Región de Tarapacá, Chile. Ediciones Campvs.

Zorrilla Hidalgo, A. M. (2017). Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto [Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/handle/11441/65269>