

El impacto de la precarización del trabajo y de las condiciones laborales en el Síndrome de Burnout.

Hacia una nueva comprensión del Burnout

Pablo Álvarez Murias

palvarezmu@uoc.edu

Tutor: Esteban Agulló Tomás

30/06/2022

Trabajo final de máster

Curso 2021-2022

Índice

Resumen	4
1. Introducción	5
1.1. Justificación	7
1.2. Objetivos.....	8
1.3. Hipótesis.....	8
2. Metodología	8
2.1. Participantes.....	8
2.2. Instrumentos.....	9
2.3. Procedimiento.....	10
2.4. Análisis de datos	10
3. Resultados	10
3.1. Análisis de fiabilidad	10
3.2. Prevalencia de síndrome de burnout.....	11
3.3. Relación entre variables	11
3.4. Modelo de regresión.....	12
4. Discusión	13
4.1. Implicaciones prácticas.....	15
4.2. Limitaciones e investigaciones futuras.....	16
5. Conclusión	17
Referencias bibliográficas	18

Resumen

Introducción: El síndrome de burnout es una consecuencia de la exposición a determinadas condiciones de trabajo. Este estudio tiene como objetivo investigar el impacto de las condiciones laborales y salariales, la incertidumbre laboral y las habilidades sociales de los trabajadores en el riesgo de desarrollar burnout, partiendo de la base teórica propuesta por Schaufeli y Taris (2005). **Método:** 472 trabajadores participaron en el estudio (46,8% de entre 26 y 35 años; 66,1% hombres). Se realizó una regresión lineal múltiple, tomando como variable dependiente la puntuación en el *Burnout Assessment Tool – short version* (BAT-12). **Resultados:** El modelo de regresión explica una varianza del 30,5%. Los predictores del burnout fueron: la incertidumbre laboral ($\beta=0,340$), un gran número de horas trabajadas al día ($\beta=0,100$), y un horario laboral que se ajuste mal a la vida privada ($\beta=0,094$). La modalidad de trabajo o la no remuneración de horas extra realizadas no resultaron predictores significativos. Los predictores de la ausencia de burnout fueron: un horario laboral que se ajuste bien o muy bien a la vida privada ($\beta=-0,275$; $\beta=-0,354$), y mantener la calma ante las críticas ($\beta=-0,203$). **Conclusión:** Con el fin de proteger la salud mental de los trabajadores, es necesario tanto luchar contra la precariedad laboral, como desarrollar campañas preventivas o intervenciones dentro de la organización. Finalmente, se recomienda la realización de estudios longitudinales que aporten más claridad al estudio del burnout.

Palabras clave: burnout, estrés laboral, condiciones laborales, incertidumbre laboral, asertividad

Abstract

Introduction: Burnout syndrome is a consequence of exposure to certain working conditions. This study aims to investigate the impact of working and salary conditions, job insecurity and workers' social skills on the risk of developing burnout, following the theoretical basis proposed by Schaufeli and Taris (2005). **Methods:** 472 workers participated in the study (46.8% aged 26-35 years; 66.1% male). Multiple linear regression was performed, taking the *Burnout Assessment Tool – short version* (BAT-12) score as the dependent variable. **Results:** The regression model explained a variance of 30.5%. Burnout predictors were: job uncertainty ($\beta=0,340$), a large number of hours worked per day ($\beta=0,100$), and a work schedule that fits badly with private life ($\beta=0,094$). Work modality or unpaid overtime were not significant predictors. Predictors of the lack of burnout were: working hours that fit well or very well with private life ($\beta=-0,275$; $\beta=-0,354$), and keeping calm in the face of criticism ($\beta=-0,203$). **Conclusion:** In order to protect workers' mental health, it is necessary to fight against job insecurity and to develop preventive campaigns or interventions within the organisation. Finally, longitudinal studies are recommended to bring more clarity to the study of burnout.

Keywords: burnout, job stress, working conditions, job insecurity, assertiveness

1. Introducción

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento laboral caracterizado por un cansancio extremo, una baja capacidad para regular los procesos cognitivos y emocionales, y un distanciamiento mental frente al trabajo (Desart & De Witte, 2019). A nivel de prevalencia, la ocurrencia de este fenómeno resulta difusa, encontrándose entre médicos una prevalencia del 0 al 80.5% (Rotenstein et al., 2018). Este problema es habitual, dado que las tasas de prevalencia de un fenómeno suelen depender más del tipo de medición y de las conductas evaluadas, que de la ocurrencia real del mismo (Zych et al., 2017). No obstante, lo que está claro es que el burnout ha aumentado durante la pandemia ocasionada por la Covid-19, sobre todo en personal sanitario (Butera et al., 2021).

Históricamente, el origen del síndrome de burnout se encuentra en Maslach y Jackson (1981), quienes lo conceptualizan como un estado de agotamiento emocional y cinismo que se da con frecuencia entre aquellos individuos que trabajan con personas. Así, estos autores hipotetizan 3 dimensiones en el síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización e ineficacia laboral, elaborando un cuestionario dedicado a evaluarlas, el *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Al ser el MBI la herramienta más utilizada y validada para la medición del burnout, gran parte de la literatura científica se ha erigido tomando como base la concepción del burnout propuesta por Maslach y Jackson (1981), la cual no está exenta de discusiones o alternativas (Edu-Valsania et al., 2022). Entre las principales críticas al MBI, destaca la circularidad y dependencia mutua del concepto de burnout y de su evaluación (de Beer et al., 2020), así como la ausencia de una base teórica que sustente las dimensiones hipotetizadas (de Beer et al., 2020; Desart & De White, 2019). Como alternativa, hay quien defiende la utilización del *Burnout Assessment Tool* (BAT, Schaufeli et al., 2020a), instrumento que nace a partir la teoría de Schaufeli y Taris (2005), quienes destacan que la fatiga y la despersonalización serían las dimensiones centrales del burnout. Así, estos autores conceptualizan el burnout como una forma de fatiga laboral cuyos aspectos clave son la incapacidad para trabajar, entendida como un agotamiento extremo; y la falta de voluntad, entendida como una desvinculación o distanciamiento mental respecto al trabajo y/o despersonalización (Desart & De White, 2019; Schaufeli & Taris, 2005).

De esta manera, la incapacidad para trabajar y la falta de voluntad son dos aspectos inseparables del burnout, que representan, respectivamente, su dimensión energética y motivacional (de Beer et al., 2020). Así, por una parte los empleados se ven incapaces de trabajar debido al agotamiento, y por otra parte, son reacios a trabajar debido a la falta de voluntad y al distanciamiento mental (Desart & De White, 2019). Por tanto, tomando como base esta nueva concepción del burnout, la tercera dimensión propuesta por Maslach (baja realización laboral) no sería necesaria, pudiendo ser una consecuencia del burnout más que una dimensión constitutiva (Desart & De White, 2019; Schaufeli & Taris, 2005).

Habiendo delimitado ya la base teórica que guía esta investigación, se realizará un breve estado de la cuestión acerca del síndrome de burnout. En primer lugar, la mayor parte de la literatura científica acerca de esta problemática se ha desarrollado con trabajadores del sector sanitario (Galanis et al., 2021; Gómez-Urquiza et al., 2017; Kim et al., 2019; Molero-Jurado et al., 2018; O'Connor et al., 2018; Patel et al., 2018; Simionato & Simpson, 2018), pasando desapercibidos el resto de los sectores laborales.

En segundo lugar, cabe recordar que el síndrome de burnout es una consecuencia de la exposición a determinadas condiciones de trabajo (Edú-Valsania et al., 2022). De esta manera, algunas de las variables organizacionales que se han erigido como factores de riesgo son: la elevada carga de trabajo (Galanis et al., 2021; Jiménez & Dunki., 2017; O'Connor et al., 2018; Patel et al., 2018; Prado Gascó et al., 2020), la falta de autonomía en el trabajo (Kim et al., 2019; O'Connor et al., 2018; Patel et al., 2018), la ambigüedad y/o el conflicto de rol (O'Connor et al., 2018; Prado Gascó et al., 2020) o una baja satisfacción laboral (Kim et al., 2019). Sin embargo, pocos son los autores que tienen en cuenta las condiciones laborales, pese a haberse hallado factores de riesgo tales como una jornada laboral de amplia duración o la interferencia entre la vida profesional y la privada (Patel et al., 2018).

Igualmente, la incertidumbre laboral ha mostrado una importante relación positiva con el deterioro de la salud mental de los trabajadores (Llosa et al., 2018). La incertidumbre laboral se puede entender como la posibilidad, subjetivamente percibida y no deseada, de perder el empleo actual en el futuro (Llosa et al., 2017; Vander et al., 2014). Así pues, constituye una dimensión subjetiva de la precariedad laboral (Llosa et al., 2020), que se ha relacionado con la presencia de agotamiento emocional y síndrome de burnout (Piccoli & De Witte, 2015).

Por otra parte, también existen características o factores individuales que actúan como variables moduladoras del síndrome de burnout. Concretamente, algunos factores de protección encontrados son: una personalidad extrovertida y amable (Patel et al., 2018; Pérez-Fuentes et al., 2019), estrategias de afrontamiento que no estén centradas ni en la emoción ni en la evitación del problema (Friganović et al., 2019; Simionato & Simpson, 2018), una mayor experiencia laboral (Simionato & Simpson, 2018), la disponibilidad de apoyo social (Galanis et al., 2021; Kim et al., 2019; Molero-Jurado et al., 2018), o la asertividad (Butt & Zahid, 2015; Jovanovic et al., 2018; Suzuki et al., 2021). De hecho, no solo la asertividad, sino también unas buenas habilidades sociales, entendidas como un amplio conjunto de capacidades que permiten la interacción y la comunicación (Soto-Icaza et al., 2015), han sido relacionadas con unos menores niveles de estrés percibido (Segrin et al., 2007) y una mejor salud física y mental (Fusar-Poli et al., 2020; Segrin, 2019).

1.1. Justificación

Vista ya la base teórica sobre la que se sustentará esta investigación, así como el estado actual de la cuestión, la justificación de este trabajo radica en el estudio de diferentes variables que han pasado desapercibidas en la literatura científica.

En primer lugar, siendo el sector sanitario aquel que acapara la casi totalidad del estudio del síndrome de burnout, resulta necesario ampliar el análisis de este fenómeno a muchos otros sectores laborales, algunos con mayor precarización del trabajo. Además, resulta adecuado hipotetizar que la precarización del trabajo incrementa la probabilidad de sufrir burnout, sobre todo teniendo en cuenta el efecto de la incertidumbre laboral, siendo un indicador subjetivo de la precariedad laboral (Llosa et al., 2020). De esta manera, es posible que sectores laborales con una alta precariedad laboral presenten elevadas tasas de burnout entre sus trabajadores.

En segundo lugar, pese a la naturaleza del síndrome de burnout (Edú-Valsania et al., 2022), las condiciones laborales de los trabajadores han pasado ligeramente desapercibidas en la literatura científica. Habiéndose demostrado la relación entre el burnout y una jornada de amplia duración o la interferencia del trabajo con la vida privada (Patel et al., 2018), resulta necesario determinar que otras condiciones laborales pueden ser posibles factores de riesgo. De esta manera, se pretende solventar este problema investigando diferentes condiciones laborales (p. ej. modalidad de trabajo o realización de horas extra) o salariales.

En tercer lugar, dada la relación entre habilidades sociales y la salud física y mental (Segrin, 2019), resulta adecuado investigar si estas habilidades pueden actuar como un factor protector frente al síndrome de burnout, basándose en el modelo de vulnerabilidad por déficit de habilidades sociales (Segrin & Flora, 2000). Este modelo postula que, a la hora de hacer frente a situaciones estresantes, aquellas personas con buenas habilidades sociales tienen una mayor facilidad para acceder y reunir apoyo social, amortiguando las consecuencias perjudiciales del estrés (Segrin et al., 2016). Por el contrario, aquellas personas con peores habilidades sociales son más vulnerables a los efectos perjudiciales del estrés.

Finalmente, el estudio de este fenómeno no solo es relevante a nivel científico, sino también a nivel social. Entre algunas consecuencias del burnout, destaca la aparición de conductas contraproducentes, como el absentismo laboral, la agresividad o el llamado “efecto contagio” del burnout, comportamientos que suelen generar importantes pérdidas económicas para las empresas o los centros de trabajo (Edú-Valsania et al., 2022). De esta manera, empleados y empleadores estarán de acuerdo en tratar de prevenir o combatir el síndrome de burnout, bien sea para cuidar la salud mental de compañeros y trabajadores, o para evitar pérdidas económicas y bajadas de rendimiento o producción.

1.2. Objetivos

En resumen, esta investigación busca profundizar en el estudio del síndrome de burnout partiendo de una base teórica distinta a la propuesta por Maslach y Jackson (1981) y explorando en diversos sectores laborales una serie de variables poco tratadas en la literatura científica. De esta manera, conceptualizándose como un estudio exploratorio, los principales objetivos son:

1. Analizar el impacto de las condiciones laborales y salariales, así como de la modalidad de trabajo en el riesgo de aparición del síndrome de burnout.
2. Estudiar el peso de la incertidumbre laboral en el riesgo de desarrollar síndrome de burnout.
3. Analizar si las habilidades sociales de los trabajadores pueden prevenir la aparición de síndrome de burnout.

1.3. Hipótesis

Las principales hipótesis a contrastar, en línea con los objetivos planteados anteriormente, son las siguientes:

1. Las malas condiciones laborales (como el elevado número de horas trabajadas, la realización de horas extra sin remunerar y la interferencia del trabajo en la vida privada) o salariales (como un bajo salario) predicen significativamente la probabilidad de desarrollar burnout, actuando como factores de riesgo.
2. La incertidumbre laboral predice significativamente la probabilidad de desarrollar burnout, actuando como factor de riesgo.
3. Contar con unas buenas habilidades sociales predice significativamente una menor probabilidad de desarrollar burnout, relacionándose significativa y negativamente con la aparición de este síndrome y actuando como un factor protector.

2. Metodología

2.1. Participantes

La muestra consta de un total de 472 personas (46,8% de entre 26 y 35 años; 66,1% hombres), en donde el 83,1% carece de hijos y el 94,9% de los encuestados viven en España (Asturias 18%; Madrid 18%; Andalucía 12,5%; Cataluña 10,2%). El 59,3 % de la muestra posee estudios universitarios (grado universitario 29,2%; máster 27,8%; doctorado 2,3%). Igualmente, el 28,6% de los encuestados poseen estudios de formación profesional (22,9% FP superior). Otras variables laborales de interés, como el área profesional, el tipo de contrato o el rango salarial se recogen en la Tabla 1.

Tabla 1. Resumen de las condiciones laborales de la muestra (N=472)

Pluriempleado	Si (10,2%)	No (89,8%)	
Tipo de empleo	Empleado/a asalariado/a (82%)	Funcionario/a (12,5%)	Empleado/a autónomo/a (5,1%)
Área profesional	Profesionales científicos e intelectuales (35%)	Técnicos y profesionales de nivel medio (26,9%)	Personal de apoyo administrativo (11,9%)
Tipo de contrato	Indefinido (66,7%)	Temporal (22,5%)	Sin contrato (3,8%)
Tipo de jornada laboral	Jornada completa (55,7%)	Jornada partida (13,6%)	Media jornada (9,3%)
Modalidad de trabajo	Presencial (64,8%)	Híbrido (21,6%)	Teletrabajo (13,6%)
Horas trabajadas al día	8 horas (38,8%)	Más de 8 horas (27,1%)	7 horas (13,3%)
Horas extra	No realizadas (48,9%)	Realizadas y NO remuneradas (32,4%)	Realizadas y remuneradas (18,6%)
Rango salarial (mensual neto)	Entre 1000€ y 1500€ (29,9%)	Entre 1500€ y 2000€ (25,2%)	Entre 2000€ y 2500€ (12,7%)

2.2. Instrumentos

- Para la evaluación de las condiciones laborales y salariales se utilizaron varios ítems ad hoc e independientes. Estos ítems evaluaban las variables mostradas en la Tabla 1, así como el grado en qué su horario laboral se adecuaba a sus compromisos familiares y sociales fuera del trabajo.
- Burnout Assesment Tool – short version (BAT-12)*. Para evaluar la presencia y gravedad del síndrome de burnout se utilizó la traducción al español del BAT-12 (Schaufeli et al., 2019a). Este cuestionario incluye 12 ítems que se responden mediante una escala Likert de 5 puntos (1: nunca, 5: siempre). La puntuación total se obtiene sumando la puntuación de todos los ítems y dividiendo la suma entre el número de ítems. Nótese que el BAT-12 ha mostrado una elevada consistencia interna ($\alpha=0.92$, Schaufeli et al., 2020b), y tanto su poder discriminativo como sus propiedades psicométricas son similares a las de la versión completa (BAT-23, Schaufeli et al., 2019b).
- Job Insecurity Scale (JIS-8)*. La incertidumbre laboral se evaluó mediante la adaptación al español y posterior validación del JIS (Pienaar et al., 2013), resultando en una nueva versión de 8 ítems, el JIS-8 (Llosa et al., 2017). Se responde mediante una escala Likert de 5 puntos (1: totalmente en desacuerdo, 5: totalmente de acuerdo). Además, los 4 primeros ítems evalúan el componente cognitivo de la incertidumbre laboral y requieren de una codificación inversa de las puntuaciones, mientras que los 4 últimos ítems evalúan el componente afectivo y proporcionan una codificación directa. A mayor puntuación total, mayores niveles de incertidumbre laboral (Pienaar et al., 2013). De nuevo, este instrumento ha mostrado unas buenas propiedades psicométricas, así como una consistencia interna elevada ($\alpha=0.88$, Llosa et al., 2017).

- d) *Cuestionario de habilidades sociales (CHASO)*. Para la evaluación de las habilidades sociales se utilizó el CHASO (Caballo & Salazar, 2017), el cual consta de 40 ítems que se responden en una escala Likert de 5 puntos (1: “muy poco característico de mí”, 5: “muy característico de mí”). La puntuación total se obtiene sumando todos los ítems, por lo que, a mayor puntuación, mejores habilidades sociales. El CHASO presenta tanto unas buenas propiedades psicométricas como una elevada consistencia interna ($\alpha=0.88$, Caballo & Salazar, 2017).

2.3. Procedimiento

Inicialmente, se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en las bases de datos WoS y Scopus, realizando un breve estado de la cuestión que guiase la base teórica y justificación del estudio. Posteriormente, para la recogida de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por bola de nieve, difundiendo el cuestionario por redes sociales y foros web y fomentando su cumplimentación y difusión. Se admitieron respuestas entre el 3/5/2022 y el 17/05/2022. Los cuestionarios fueron autoadministrados de manera online, a través de *Google Forms*.

2.4. Análisis de datos

Se utilizó el programa *IBM SPSS Statistics 26*. En primer lugar, se realizaron análisis de fiabilidad de todas las escalas suministradas. Se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach para analizar la consistencia interna de las escalas y se eliminaron los ítems que disminuían la fiabilidad de la escala (ítem nº4 del BAT-12; ítem nº4 del JIS-8). Igualmente, se realizó un análisis factorial para comprobar si era posible la conceptualización unidimensional del BAT-12. Tras esto, se realizaron correlaciones entre la puntuación obtenida en el BAT-12 (Variable dependiente, VD), y el resto de las variables independientes (VI) en escala ordinal o de razón. Igualmente, se realizaron ANOVAS de un factor entre la VD y aquellas VI nominales. Finalmente, se realizó una regresión lineal múltiple (método de imputación por pasos), tomando como referencia aquellas VIs que hayan mostrado una relación previa estadísticamente significativa. Cabe destacar que se utilizó un nivel de significación $\alpha=0.05$ para todos los análisis estadísticos.

3. Resultados

3.1. Análisis de fiabilidad

En primer lugar, el CHASO presentó una consistencia interna excelente ($\alpha=0.918$). El BAT-12 mostró una menor pero adecuada consistencia interna ($\alpha=0,832$). No obstante, el ítem nº4 “*Me esfuerzo por encontrar entusiasmo en mi trabajo*” tenía una capacidad discriminativa muy baja (0,124), por lo que se procedió a su eliminación, resultando un $\alpha=0,849$. Lo mismo ocurrió con el JIS-8 ($\alpha=0,859$), que tras la eliminación del ítem nº4 “*Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo*”, resultó un $\alpha=0,883$.

De esta manera, se calcularon las puntuaciones de ambas escalas acorde a la eliminación de esos ítems. Nótese que simplemente se utilizó la puntuación total de ambos cuestionarios, y no la puntuación en diferentes subdimensiones, para así afectar lo mínimo posible a los resultados obtenidos. Aun así, teniendo en cuenta que el BAT-12 tiene una estructura trifactorial (Schaufeli et al., 2020b), se realizó un análisis factorial para comprobar si era posible la conceptualización unidimensional del BAT-12 tras la eliminación del ítem nº4. De esta manera, aunque la utilización de un solo factor explica menos varianza (34,1%), su utilización resultó perfectamente válida ($X^2=890,19$; $p=0,000$).

3.2. Prevalencia de síndrome de burnout

La tabla 2 muestra los diferentes niveles de burnout en función de las puntuaciones obtenidas en el BAT. Entre paréntesis se sitúa la puntuación obtenida en el BAT-12 en este estudio, correspondiente con los puntos de corte para cada nivel de burnout. De esta manera, la puntuación media en el BAT-12 ha sido 2,38 (SD=0,705), correspondiente con un nivel medio de burnout. Concretamente el 25% de los encuestados presenta un nivel de burnout bajo, el 49,2% un nivel medio, el 20,7% un nivel alto y un 5,1% un nivel muy alto.

Tabla 2. Niveles de burnout y puntos de corte para el BAT-12

Nivel de burnout	Límite inferior		Límite superior
Muy alto	Percentil 95 (3,727)	\geq Puntuación	
Alto	Percentil 75 (2,818)	\leq Puntuación	< Percentil 95
Medio	Percentil 25 (1,841)	\leq Puntuación	< Percentil 75
Bajo		Puntuación	< Percentil 25

Fuente: Schaufeli et al. (2019a)

3.3. Relación entre variables

Primero, se calcularon correlaciones entre la puntuación obtenida en el BAT-12, la puntuación en el JIS-8 y el CHASO (y sus 10 subdimensiones), y las variables laborales mencionadas anteriormente. Las correlaciones significativas se muestran en la Tabla 3. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la puntuación en el BAT-12 y la edad, el número de hijos o el rango salarial, ni tampoco entre las siguientes subdimensiones del CHASO: “Interactuar con las personas que me atraen”, “enfrentar situaciones de hacer el ridículo”, y “defender los propios derechos”.

Tabla 3. Correlaciones significativas encontradas

		BAT-12
JIS-8	Coeficiente de correlación	0,450
	Sig. (bilateral)	0,000
CHASO	Coeficiente de correlación	-0,202
	Sig. (bilateral)	0,000
Interactuar con desconocidos	Coeficiente de correlación	-0,103
	Sig. (bilateral)	0,025
Expresar sentimientos positivos	Coeficiente de correlación	-0,096
	Sig. (bilateral)	0,038
Afrontar las críticas	Coeficiente de correlación	-0,101
	Sig. (bilateral)	0,027
Mantener la calma ante las críticas	Coeficiente de correlación	-0,299
	Sig. (bilateral)	0,000
Hablar en público/interactuar con superiores	Coeficiente de correlación	-0,103
	Sig. (bilateral)	0,026
Pedir disculpas	Coeficiente de correlación	-0,170
	Sig. (bilateral)	0,000
Rechazar peticiones	Coeficiente de correlación	-0,198
	Sig. (bilateral)	0,000
Número de horas trabajadas al día	Coeficiente de correlación	0,118
	Sig. (bilateral)	0,010

Seguidamente, se realizaron ANOVAS de 1 factor entre la puntuación en el BAT-12 y el resto de las variables de carácter nominal. Las únicas variables significativas fueron las horas extra ($F=6,067$; $p=0,003$) y la adaptación del horario laboral a los compromisos sociales o familiares ($F=24,125$; $p=0,000$). En cuanto a las horas extra, contrastes post hoc (Bonferroni), revelaron diferencias significativas entre aquellos que realizaban horas extra sin remunerar, y aquellos que o bien no realizaban horas extra, o las que realizaban les eran remuneradas. En cuanto a la adaptación del horario laboral a la vida privada, se encontraron diferencias significativas entre todos los subgrupos (muy bien, bien, no muy bien, mal). Finalmente, cabe destacar que la modalidad de trabajo no mostró diferencias significativas ($F=0,292$; $p=0,747$), por lo que no podemos concluir que exista una modalidad de trabajo que se asocie con una mayor probabilidad de desarrollar burnout.

3.4. Modelo de regresión

Por último, se realizó una regresión lineal múltiple teniendo en cuenta las variables que han resultado significativas, tanto cuantitativas como cualitativas (mediante codificación Dummy). Los predictores del modelo final de regresión se muestran en la Tabla 4, mientras que el ajuste del mismo se muestra en la Tabla 5. El modelo de regresión consigue explicar el 30,5% de la varianza ($R^2=0,305$). En dicho modelo, las variables con mayor peso en la explicación del burnout son la incertidumbre laboral (JIS-8, $\beta=0,340$), un horario laboral que se ajuste muy bien a los compromisos fuera del trabajo ($\beta=-0,354$) y mantener la calma ante las críticas ($\beta=-0,203$). Por

otra parte, cabe destacar que simplemente la incertidumbre laboral por sí sola (JIS-8) explica el 20,1% de la varianza ($R^2=0,201$).

Tabla 4. Regresión lineal múltiple

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	2,537	,227		11,157	,000
JIS-8	,036	,004	,340	8,230	,000
Mantener la calma ante las críticas	-,044	,009	-,203	-5,026	,000
Horario se ajusta muy bien	-,542	,101	-,354	-5,382	,000
Horario se ajusta bien	-,394	,094	-,275	-4,169	,000
Horario se ajusta mal	,211	,105	,094	2,015	,044
Horas trabajadas al día	,042	,017	,100	2,484	,013

Tabla 5. Resumen del modelo⁹

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,450 ^a	,203	,201	,62982	
2	,491 ^b	,241	,237	,61525	
3	,520 ^c	,271	,266	,60350	
4	,546 ^d	,298	,292	,59280	
5	,554 ^e	,307	,300	,58945	
6	,560 ^f	,313	,305	,58753	1,785

- a. Predictores: (Constante), JIS_8
 b. Predictores: (Constante), JIS_8, horario muy bien
 c. Predictores: (Constante), JIS_8, horario muy bien, Mantener la calma ante las críticas
 d. Predictores: (Constante), JIS_8, horario muy bien, Mantener la calma ante las críticas, horario bien
 e. Predictores: (Constante), JIS_8, horario muy bien, Mantener la calma ante las críticas, horario bien, horas trabajadas al día
 f. Predictores: (Constante), JIS_8, horario muy bien, Mantener la calma ante las críticas, horario bien, horas trabajadas al día, horario mal
 g. Variable dependiente: BAT_12

4. Discusión

Resumiendo los principales hallazgos, la hipótesis 1 se cumple parcialmente, pues ni el salario, ni la falta de remuneración de las horas extra realizadas, ni la modalidad de trabajo constituyen predictores significativos del síndrome de burnout. La hipótesis 2 se cumple en su totalidad, siendo la incertidumbre laboral un predictor significativo del síndrome de burnout. Finalmente, la hipótesis 3 se cumple parcialmente. Mientras que las habilidades sociales se relacionan negativamente con la presencia de burnout, tan solo el hecho de mantener la calma ante las críticas predice una menor probabilidad de desarrollar burnout. Así pues, cabe destacar que la mayoría de los resultados concuerdan con estudios previos.

En primer lugar, acerca de los factores de riesgo encontrados, varios autores ya encontraron un vínculo entre la incertidumbre laboral y la aparición de burnout (Blom et al., 2018; Jiang & Probst, 2019). Además, en una revisión de 57 estudios longitudinales, De Witte et al. (2016) concluyeron una relación causal entre la incertidumbre laboral y el síndrome de burnout. La explicación de esta relación puede radicar en la frustración que provoca una situación incontrolable (Warr et al., 1987, citado en Llosa et al., 2018). De hecho, las expectativas de perder el trabajo y la pérdida real de empleo tienen un efecto similar en la salud mental de los empleados (Llosa et al., 2017; Vander Elst et al., 2016). No obstante, hay que destacar que se ha encontrado una relación entre la confianza en la gestión de la empresa y unos menores niveles de burnout y de incertidumbre laboral (Jiang & Probst, 2019), siendo este un posible factor protector.

Sobre las horas trabajadas al día, se ha encontrado que cuanto mayor sea la jornada laboral, mayor es la probabilidad de desarrollar burnout. Sin embargo, estudios previos han encontrado que el aumento de las horas de trabajo no se asoció con la presencia de burnout (Mendelsohn et al., 2019). En cambio, otros autores han reportado un vínculo entre el número de horas trabajadas a la semana y la presencia de burnout (Hu et al., 2016), si bien esta relación puede estar mediada por la percepción que tiene el trabajador de su carga de trabajo (Shirom et al., 2010). Asimismo, una mala adaptación del horario laboral a los compromisos sociales y familiares se puede entender como una interferencia entre la vida laboral y la privada. Esta interferencia se ha relacionado con la presencia de burnout (Amstad et al., 2011; Barriga Medina et al., 2021; Clough et al., 2020; Jerg-Bretzke et al., 2020), si bien algunos autores puntualizan que solo cuando el conflicto entre el trabajo y la familia es elevado (Shoman et al., 2021). Este conflicto influye en el síndrome de burnout, llevando a la persona a plantearse abandonar su trabajo (Blanco-Donoso et al., 2021). Una razón puede ser la cantidad de tiempo que las personas llegan a dedicar al trabajo fuera de su horario laboral (Terry & Woo, 2020), invadiendo así su vida privada. De hecho, se ha encontrado que la relación entre teletrabajo y burnout está muy mediada por la interferencia entre el trabajo y la vida privada (Maneechaeye, 2021). Por el contrario, un buen equilibrio entre la vida laboral y privada se ha relacionado con una menor probabilidad de desarrollar burnout (Ninaus et al., 2021), coincidiendo con los resultados presentados en este estudio.

Por otra parte, la falta de remuneración de horas extra no resultó una variable predictora en el modelo de regresión. Acerca de esto, aunque se ha encontrado que las horas extra no pagadas se asocian a una menor satisfacción laboral (Delp et al., 2010) y a un mayor agotamiento emocional (Patrick & Lavery, 2007), no existen muchas investigaciones científicas al respecto. Asimismo, tampoco se ha podido vincular una modalidad de trabajo concreta con la aparición de burnout, si bien los estudios previos presentan resultados difusos. Mientras que Maneechaeye (2021) encontró una relación positiva entre el teletrabajo y la presencia de burnout, Arenas et al. (2022) señalaron que no había diferencias entre trabajadores y teletrabajadores en el riesgo de sufrir burnout. Además, una reciente revisión señala que existen pocos estudios metodológicamente concluyentes sobre cómo influye el teletrabajo en la salud de los empleados

(Lunde et al., 2022). Visto esto, son necesarios más estudios para comprender si el teletrabajo puede implicar una mayor probabilidad de desarrollar burnout.

En segundo lugar, de nuevo, los factores de protección encontrados concuerdan con el conocimiento científico existente. Vista ya la importancia del equilibrio entre la vida laboral y privada, falta por clarificar el rol de las habilidades sociales en la aparición del síndrome de burnout. Estudios previos han relacionado negativamente las habilidades sociales de los trabajadores con el riesgo de desarrollar burnout (Lozano et al., 2020; Pereira-Lima & Loureiro, 2017), lo cual coincide con lo propuesto por el modelo de vulnerabilidad por déficit de habilidades sociales (Segrin & Flora, 2000). No obstante, en este estudio, pese a que las habilidades sociales se han relacionado negativamente con la aparición de burnout, tan solo el hecho de mantener la calma ante las críticas resultó un predictor significativo en el modelo de regresión. Este tipo de comportamiento calmado podría conceptualizarse como un rasgo de personalidad, teniendo en cuenta además la relación positiva que existe entre impulsividad y burnout (Vévodová et al., 2020). Sin embargo, también podría entenderse como una subdimensión de la estabilidad emocional, siendo esta una de las variables protectoras más importantes frente al burnout (Alessandri et al., 2018). Aun así, sería más adecuado conceptualizar el hecho de mantener la calma ante las críticas como un ejemplo de asertividad, enfatizando la capacidad de aprendizaje. Desde luego, la asertividad, entendida como la capacidad para defender intereses y preocupaciones evitando comportamientos agresivos o pasivos (Omura et al., 2016), se ha consolidado como un factor protector frente al burnout (Jovanovic et al., 2018; Suzuki et al., 2021). Además, se ha demostrado que los programas de entrenamiento en asertividad contribuyen a mejorar el compromiso laboral y el bienestar psicológico (Abdelaziz et al., 2020; Fuspita et al., 2018; Parry & Kumar, 2017).

4.1. Implicaciones prácticas.

De este estudio se desprenden importantes hallazgos y aplicaciones. Por una parte, la incertidumbre laboral, así como unas malas condiciones laborales (un gran número de horas trabajadas al día y un horario laboral que se ajuste mal a la vida privada), se han erigido como factores de riesgo del síndrome de burnout. Estas variables pueden ser muy comunes en aquellos empleos precarios, por lo que, para prevenir el síndrome de burnout, es necesario también abordar la precariedad laboral. De esta manera, son imprescindibles acciones a nivel individual, organizacional y social. A nivel individual y organizacional, algunos autores recomiendan disponer de redes de apoyo y favorecer un buen clima laboral (Menéndez-Espina et al., 2019). A nivel social e incluso estructural, la cuestión es más compleja, hasta el punto de que algunos autores se preguntan cuán efectivas han sido las diferentes reformas laborales (Llosa et al., 2020). Una solución podría encontrarse en el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual actualmente roza los 1000€ en España (La Moncloa, 2022). En Alemania, se encontró que la implantación del salario mínimo aumentó los salarios y no redujo el empleo, si bien pequeñas empresas o empresas poco eficientes pueden verse perjudicadas, al no sacar

rentabilidad debido al aumento de los salarios (Dustmann et al., 2022). En Estados Unidos, el aumento del salario mínimo se asoció con una reducción del riesgo de suicidio y de las diferencias socioeconómicas entre grupos (Kaufman et al., 2020). No obstante, en España existe cierta incertidumbre acerca del impacto del SMI (Barceló et al., 2021), aunque hay quien recomienda una subida gradual del SMI que permita estudiar los efectos generados (Kranz, 2019). Sin embargo, es necesario citar a David Card, Premio Nobel de Economía en 2021 por sus contribuciones empíricas a la economía del trabajo (The Nobel Prize, 2021). El 1 de abril de 1992, el salario mínimo de Nueva Jersey aumentó de 4.25\$ a 5.05\$ la hora. Al mismo tiempo, Card y Krueger (1993) realizaron un experimento natural en donde encuestaron a trabajadores de cadenas de comida rápida de Nueva Jersey y del este de Pensilvania (donde el salario mínimo no había cambiado), antes y después de la subida de salario en Nueva Jersey. Así, estos autores no encontraron ningún indicio de que la subida del salario mínimo redujera el empleo (Card & Krueger, 1993), valiendo estas investigaciones un Nobel que llegaría 29 años después.

Finalmente, la prevención del burnout resulta esencial en las organizaciones, habiendo profundizado diversos metaanálisis en los distintos tipos de intervenciones frente al burnout. Maricuțoiu et al. (2016) identificaron intervenciones basadas en técnicas cognitivo-conductuales y en mejorar la relajación, las habilidades interpersonales o los conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo. Por su parte, Iancu et al. (2018), señalan la efectividad en profesores con burnout de las intervenciones basadas en mindfulness. No obstante, ambos autores señalan el pequeño efecto de estas intervenciones en la reducción de la sintomatología del burnout (Iancu et al., 2018; Maricuțoiu et al., 2016). Así pues, quizás sea más adecuado prevenir el burnout asegurando unas condiciones laborales adecuadas, teniendo en cuenta los factores de riesgo y protección encontrados en este estudio.

4.2. Limitaciones e investigaciones futuras.

Este estudio posee diversas limitaciones. En primer lugar, el BAT-12 no ha sido validado en población española, si bien los propios autores ponen a disposición una versión en castellano y en este estudio se han realizado análisis de fiabilidad y validez que permiten su utilización. Por otro lado, parte de la muestra ha sido reclutada mediante foros web, si bien algunos autores defienden la utilización de estos foros con fines de investigación, así como la fiabilidad y validez de sus datos (Jamnik & Lane, 2017). Además, los cuestionarios han sido autoadministrados. Finalmente, los predictores o factores de riesgo/protección encontrados no indican una relación causal en la aparición del síndrome de burnout, sino correlacional.

Acerca de futuras líneas de investigación, resultaría adecuado continuar con el estudio del impacto de las condiciones laborales y salariales, y, sobre todo, de la precarización del trabajo, en el riesgo de desarrollar síndrome de burnout. Igualmente, serían altamente recomendables estudios longitudinales que evidencien las respuestas de los trabajadores frente a diferentes estresores y factores de riesgo. Por otro lado, es totalmente necesario realizar estudios de

validación del BAT en diferentes poblaciones y países, así como tener en cuenta la base teórica propuesta por Schaufeli y Taris (2005) para continuar en la comprensión del burnout.

5. Conclusión

El primer objetivo consistía en analizar el impacto de las condiciones laborales y salariales, así como de la modalidad de trabajo en el riesgo de desarrollar síndrome de burnout. Se hipotetizaba que unas malas condiciones laborales (como el elevado número de horas trabajadas al día, la realización de horas extra sin remunerar, y la interferencia del trabajo en la vida privada) y salariales (un menor salario) eran predictores significativos del burnout, actuando como factores de riesgo. Vistos los resultados, se puede concluir que un elevado número de horas trabajadas al día (como es el caso de jornadas laborales de amplia duración), y la interferencia del trabajo en la vida privada resultan predictores significativos del síndrome de burnout, siendo factores de riesgo. De esta manera, la hipótesis 1 se cumple parcialmente.

El segundo objetivo era estudiar el peso de la incertidumbre laboral en el riesgo de desarrollar síndrome de burnout. Concretamente, se hipotetizaba que la incertidumbre laboral predecía significativamente la probabilidad de desarrollar burnout. En este caso, también se puede concluir que la incertidumbre laboral actúa como un predictor significativo del síndrome de burnout, consolidándose como un factor de riesgo. Así, la hipótesis 2 se cumple en su totalidad.

El tercer objetivo consistía en analizar si las habilidades sociales de los trabajadores pueden ser un factor protector frente al síndrome de burnout. Se hipotetizaba que unas buenas habilidades sociales predecían significativamente una menor probabilidad de desarrollar burnout, actuando como factor protector. En base a los análisis de regresión, aunque las habilidades sociales se relacionan negativamente con la presencia de burnout, tan solo el hecho de mantener la calma ante las críticas predice significativamente una menor probabilidad de desarrollar burnout. De esta manera, la hipótesis 3 se cumple parcialmente.

En resumen, parece evidente que para proteger la salud mental de los trabajadores es necesario tanto luchar contra la precariedad laboral, como desarrollar campañas preventivas o intervenciones dentro de la organización y asegurar unas condiciones laborales adecuadas.

Referencias bibliográficas.

- Abdelaziz, E. M., Diab, I. A., Ouda, M. M. A., Elsharkawy, N. B., & Abdelkader, F. A. (2020). The effectiveness of assertiveness training program on psychological wellbeing and work engagement among novice psychiatric nurses. *Nursing Forum*, 55(3), 309-319. <https://doi.org/10.1111/nuf.12430>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara G. C., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 91(4), 823-851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arenas, D. L., Viduani, A., Bassols, A. M. S., & Hauck, S. (2022). Work From Home or Bring Home the Work? Burnout and Procrastination in Brazilian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), e333-e339. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002526>
- Barceló, C., Izquierdo, M., Lacuesta, A., Puente, S., & Villanueva, E. (2021). Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España. *Documentos ocasionales-Banco de España*, (13), 1-45. <http://onala.free.fr/bde621.pdf>
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Hernández-Hurtado, M., Cifri-Gavela, J. L., Jacobs, S., & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: Interactive effects using an experience-sampling method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1932. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041932>
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63. <https://doi.org/10.1177/0143831X15609118>

- Butera, S., Brasseur, N., Filion, N., Bruyneel, A., & Smith, P. (2021). Prevalence and associated factors of burnout risk among intensive care and emergency nurses before and during the Coronavirus disease 2019 pandemic: A cross-sectional study in Belgium. *Journal of Emergency Nursing*, 47(6), 879-891. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2021.08.007>
- Butt, A., & Zahid, Z. M. (2015). Effect of assertiveness skills on job burnout. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 63, 218-224. <https://www.learntechlib.org/p/176652/>
- Caballo, V. E. & Salazar, I. C. (2017). Desarrollo y validación de un nuevo instrumento para la evaluación de las habilidades sociales: el "Cuestionario de habilidades sociales" (CHASO). *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*. 25(1), 5-24. <https://www.researchgate.net/publication/316582949>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1993). Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review* 84(4), 772-793. <https://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>
- Clough, B. A., Ireland, M. J., Leane, S., & March, S. (2020). Stressors and protective factors among regional and metropolitan Australian medical doctors: A mixed methods investigation. *Journal of clinical psychology*, 76(7), 1362-1389. <https://doi.org/10.1002/jclp.22940>
- de Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., ... & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Delp, L., Wallace, S. P., Geiger-Brown, J., & Muntaner, C. (2010). Job stress and job satisfaction: Home Care Workers in a consumer-directed model of care. *Health services research*, 45(4), 922-940. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2010.01112.x>
- Desart, S., & De Witte, H. (2019). Burnout 2.0 – A New Look at the Conceptualization of Burnout. En Taris, T.W., Peeters, M.C.W., De Witte, H. (Eds), *The Fun and Frustration of Modern Working Life* (pp. 140-152). <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2022/01/Chapter-11-Desart-De-Witte-Burnout-2.0.pdf>
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & Vom Berge, P. (2022). Reallocation effects of the minimum wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>

- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Friganović, A., Selić, P., & Ilić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(suppl. 1), 21-31. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>
- Fusar-Poli, P., de Pablo, G. S., De Micheli, A., Nieman, D. H., Correll, C. U., Kessing, L. V., Pfenning, A., Bechdolf, A., Borgwardt, S., Arango, C., & van Amelsvoort, T. (2020). What is good mental health? A scoping review. *European Neuropsychopharmacology*, 31, 33-46. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2019.12.105>
- Fuspita, H., Susanti, H., & Putri, D. E. (2018). The influence of assertiveness training on depression level of high school students in Bengkulu, Indonesia. *Enfermeria clinica*, 28, 300-303. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30174-8](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30174-8)
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3286-3302. <https://doi.org/10.1111/jan.14839>
- Gómez-Urquiza, J. L., Vargas, C., De la Fuente, E. I., Fernández-Castillo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Age as a risk factor for burnout syndrome in nursing professionals: a meta-analytic study. *Research in nursing & health*, 40(2), 99-110. <https://doi.org/10.1002/nur.21774>
- Hu, N. C., Chen, J. D., & Cheng, T. J. (2016). The associations between long working hours, physical inactivity, and burnout. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 58(5), 514-518. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000715>
- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuțoiu, L. P. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational psychology review*, 30(2), 373-396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Jamnik, M. R., & Lane, D. J. (2017). The use of Reddit as an inexpensive source for high-quality data. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 22(5), 1-10. <https://doi.org/10.7275/j18t-c009>
- Jerg-Bretzke, L., Limbrecht-Ecklundt, K., Walter, S., Spohrs, J., & Beschoner, P. (2020). Correlations of the “work–family conflict” with occupational stress—A cross-sectional study among university employees. *Frontiers in psychiatry*, 11, 134. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00134>

- Jiang, L., & Probst, T. M. (2019). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433. <https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jiménez, P., & Dunkl, A. (2017). The buffering effect of workplace resources on the relationship between the areas of worklife and burnout. *Frontiers in psychology*, 8, Article 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00012>
- Jovanovic, V., Krajinovic, D., & Marinkovic, V. (2018). Predictors of burnout syndrome among professionals in the pharmaceutical industry in the Republic of Serbia. *Indian Journal of Pharmaceutical Education and Research*, 52(1), 46-55. https://www.ijper.org/sites/default/files/IndJPhaEdRes_52_2_311.pdf
- Kaufman, J. A., Salas-Hernández, L. K., Komro, K. A., & Livingston, M. D. (2020). Effects of increased minimum wages by unemployment rate on suicide in the USA. *Journal of epidemiology and community health*, 74(3), 219–224. <https://doi.org/10.1136/jech-2019-212981>
- Kim, B., Liu, L., Ishikawa, H., & Park, S. H. (2019). Relationships between social support, job autonomy, job satisfaction, and burnout among care workers in long-term care facilities in Hawaii. *Educational Gerontology*, 45(1), 57-68. <https://doi.org/10.1080/03601277.2019.1580938>
- Kranz, D. F. (2019). ¿ Subir el salario mínimo en España? Sí, pero con prudencia. *Cuadernos de Información económica*, 268, 21-30. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/268art04.pdf
- La Moncloa. (22 de febrero 2022). La Moncloa. 22/02/2022. *El Gobierno eleva el Salario Mínimo Interprofesional a 1.000 euros [Consejo de Ministros/Resúmenes]*. [lamoncloa.gob. https://cutt.ly/pKia3Ce](https://cutt.ly/pKia3Ce)
- Llosa, J. A., Agulló Tomás, E., Menéndez Espina, S., Rodríguez Suárez, J., & Boada Grau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital, Revista de pensamiento e investigación social*, 20(1), 1-24. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de psicología*, 34(2), 211-221. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Lozano, J. L., Llor, A. M. S., Agea, J. L. D., Gutiérrez, L. L., & Costa, C. L. (2020). Burnout, communication skills and self-efficacy in emergency and critical care health professionals. *Enfermería Global*, 19(3), 81-92. <https://doi.org/10.6018/eglobal.381641>
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC public health*, 22(47), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Maneechaeye, P. (2021). Structural equation model evaluating the impact of isolation and workfamily conflict on burnout among teleworking professionals. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(3), 630-636. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.26>
- Maricuțoiu, L. P., Sava, F. A., & Butta, O. (2016). The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/joop.12099>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mendelsohn, D., Despot, I., Gooderham, P. A., Singhal, A., Redekop, G. J., & Toyota, B. D. (2019). Impact of work hours and sleep on well-being and burnout for physicians-in-training: the Resident Activity Tracker Evaluation Study. *Medical education*, 53(3), 306-315. <https://doi.org/10.1111/medu.13757>
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in psychology*, 10, 286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J. G., Simón Márquez, M. D. M., & Martos Martínez, Á. (2018). Burnout risk and protection factors in certified nursing aides. *International journal of environmental research and public health*, 15(6), 1116. <https://doi.org/10.3390/ijerph15061116>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>

- O'Connor, K., Neff, D. M., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74-99. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- Omura, M., Maguire, J., Levett-Jones, T., & Stone, T. E. (2016). Effectiveness of assertive communication training programs for health professionals and students: a systematic review protocol. *JBIS Evidence Synthesis*, 14(10), 64-71. <https://doi.org/10.11124/JBISRIR-2016-003158>
- Parray, W. M., & Kumar, S. (2017). Impact of assertiveness training on the level of assertiveness, self-esteem, stress, psychological well-being and academic achievement of adolescents. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(12), 1476-1480. <https://cutt.ly/9KrqGg>
- Patel, R. S., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors related to physician burnout and its consequences: a review. *Behavioral sciences*, 8(11), 98. <https://doi.org/10.3390/bs8110098>
- Patrick, K., & Lavery, J. F. (2007). Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 43. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/ielapa.403056469090279>
- Pereira-Lima, K., & Loureiro, S. R. (2017). Associations between social skills and burnout dimensions in medical residents. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34, 281-292. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000200009>
- Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout and engagement: Personality profiles in nursing professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 286. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., y Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: a systematic review. *Jama*, 320(11), 1131-1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020a). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019a). *Burnout Assessment Tool (BAT) – Test Manual*. KU Leuven, Belgium: Internal report. https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/BAT_Spanish-short.pdf
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019b). *User Manual – Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Internal report. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf>
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020b). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>
- Segrin, C. (2019). Indirect effects of social skills on health through stress and loneliness. *Health communication*, 34(1), 118-124. <https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1384434>
- Segrin, C., & Flora, J. (2000). Poor social skills are a vulnerability factor in the development of psychosocial problems. *Human communication research*, 26(3), 489-514. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2000.tb00766.x>
- Segrin, C., Hanzal, A., Donnerstein, C., Taylor, M., & Domschke, T. J. (2007). Social skills, psychological well-being, and the mediating role of perceived stress. *Anxiety, stress, and coping*, 20(3), 321-329. <https://doi.org/10.1080/10615800701282252>
- Segrin, C., McNelis, M., & Swiatkowski, P. (2016). Social skills, social support, and psychological distress: A test of the social skills deficit vulnerability model. *Human Communication Research*, 42(1), 122-137. <https://doi.org/10.1111/hcre.12070>
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: the mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D., ... & Canu, I. G. (2021). Predictors of occupational burnout: A systematic review. *International journal of*

environmental research and public health, 18(17), 9188.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>

- Simionato, G. K., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of clinical psychology*, 74(9), 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>
- Soto-Icaza, P., Aboitiz, F., & Billeke, P. (2015). Development of social skills in children: neural and behavioral evidence for the elaboration of cognitive models. *Frontiers in neuroscience*, 9, 333. <https://doi.org/10.3389/fnins.2015.00333>
- Suzuki, E., Takayama, Y., Kinouchi, C., Asakura, C., Tatsuno, H., Machida, T., ... & Miwa, M. (2021). A causal model on assertiveness, stress coping, and workplace environment: Factors affecting novice nurses' burnout. *Nursing Open*, 8(3), 1452-1462. <https://doi.org/10.1002/nop2.763>
- Terry, D. L., & Woo, M. J. (2020). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 196-203. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1750663>
- The Nobel Prize. (2021). *Economic sciences laureates 2021*. NobelPrize.Org. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., & Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of occupational health psychology*, 21(1), 65-76. <https://doi.org/10.1037/a0039140>
- Vévodová, Š., Vévoda, J., & Grygová, B. (2020). Mobbing, subjective perception, demographic factors, and prevalence of burnout syndrome in nurses. *Central European Journal of Public Health*, 28(Supplement), S57-S64. <https://doi.org/10.21101/cejph.a6211>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Zych, I., Baldry, A. C., & Farrington, D. P. (2017). School bullying and cyberbullying: Prevalence, characteristics, outcomes, and prevention. En V. B. Van Hasselt, y M. L. Bourke (Eds.), *Handbook of behavioral criminology*, 113-138. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61625-4_8