

## Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño.

### Quality of life and job stress: Burnout among high performance sport professionals from Madrid.

María Martín Rodríguez, Antonio Campos Izquierdo,  
Jose Emilio Jiménez-Beatty y Jesús Martínez del Castillo  
Universidad Politécnica de Madrid

#### Resumen

En la literatura sobre la psicología de la salud en las organizaciones es generalmente aceptado que el Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) aparece como consecuencia de un estrés laboral crónico excesivo que provoca una disminución de la habilidad en el desempeño de la actividad profesional y la aparición de diferentes problemas de salud en quien lo padece. El Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) ha sido conceptualizado como un síndrome psicológico tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El propósito de este estudio es evaluar la presencia del Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) en el colectivo de los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo. Para ello se utilizó una muestra de 102 profesionales en activo empleados en 20 organizaciones representativas del fenómeno del Alto rendimiento deportivo de la ciudad de Madrid, España. Para medir la incidencia del Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados obtenidos en este colectivo fueron de un 37,25% con altos niveles de Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo), 50% con nivel intermedio y 12,75% con bajo nivel. Estos profesionales presentan mayores niveles de baja realización personal en el trabajo (26,47%) y menores niveles de despersonalización (11,76%) y agotamiento emocional (10,78%). También se encontraron diferencias en los niveles cuando fueron comparados con otros profesionales del deporte.

#### Abstract

It is widely accepted in organizational and health psychology literatures that burnout is a consequence of chronic job stress which causes an array of negative work related performance and health outcomes. Burnout was conceptualized as a 3-dimensional psychological syndrome consisting of emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal accomplishment. The purpose of this study was to assess the presence of Burnout syndrome in High performance sport professionals. The sample consisted of 102 employees from 20 High performance sport organizations in the city of Madrid, Spain. Maslach Burnout Inventory (MBI) was used to measure burnout. Results point to the presence of the syndrome in this collective in the following percentages: high level of burnout (37,25%), intermediate level (50%) and low level (12,75%). This professionals displayed a higher level of personal accomplishment (26,47%) and lower levels of depersonalization (11,76%) and emotional exhaustion (10,78%). Differences were found in the levels when compared to others sport professionals.

**Palabras clave:** Síndrome de quemarse por el trabajo, estrés laboral, deporte de alto rendimiento.

**Key Words:** Burnout, job stress, high performance sport.

Correspondencia/correspondence: María Martín Rodríguez  
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Universidad Politécnica de Madrid  
C/ Martín Fierro s/n 28040 - Madrid (España)  
E-mail: maria.martin@upm.es

## Introducción

La *calidad de vida laboral* es un concepto relacionado con las condiciones de trabajo. Según Aycan y Canungo (2001) la no existencia de estrés laboral excesivo, la satisfacción laboral, y la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alineación, son los indicadores de *calidad de vida laboral* que se citan más frecuentemente.

Los conceptos de *Salud*, *Salud laboral* y *Calidad de vida laboral* se han ampliado, a día de hoy un “trabajo sano” no solo es aquel que no produce lesiones e intoxicaciones sino el que además no provoca el desgaste psicológico de los profesionales por el excesivo estrés laboral (Mardarás, 2005).

Un elemento crucial en las investigaciones sobre la *calidad de vida laboral* de los trabajadores de organizaciones de servicios y los nuevos riesgos psicosociales emergentes en el ámbito laboral relacionados con el estrés ha sido el *Burnout* (Síndrome de quemarse por el trabajo), debido a que es generalmente aceptado que esta es una patología derivada del trabajo que aparece como consecuencia de un estrés laboral crónico excesivo (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993) que provoca una disminución de la habilidad en el desempeño de la actividad profesional y la aparición de diferentes problemas de salud en quien lo padece ( Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

El *Burnout syndrome* ha sido traducido a nuestro idioma de diecinueve formas diferentes (síndrome del quemado, desgaste profesional, desgaste psicológico laboral...). Haciéndonos eco de las recomendaciones de Gil Monte (2005) sobre la importancia que en el mundo científico tienen las denominaciones para delimitar los fenómenos y al llamamiento a la unidad de la lengua, en este trabajo optamos por escoger la denominación “Síndrome de quemarse por el trabajo”, a veces en su forma abreviada SQT, para aludir en castellano a la patología denominada en inglés *Burnout syndrome*.

El Síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) es “un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte, 2005).

La dimensión **Baja Realización personal en el trabajo** puede definirse como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio. Esta circunstancia provoca que los profesionales se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Gil Monte, 2005).

La dimensión **Agotamiento Emocional** hace referencia a la situación en que la fuerza o el capital emocional se va consumiendo y el profesional siente como se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico (Seisdedos, 1997).

La tercera dimensión del síndrome, la **Despersonalización** hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas e incluso deshumanizadas hacia las personas destinatarias del trabajo.

Los profesionales quemados pueden llegar a manifestar falta de consideración, irritabilidad, respuestas frías o impersonales y adoptar actitudes rutinarias, de baja implicación, poco positivas, de desinterés, cínicas, conflictivas y/o deshumanizadas con los supervisores, compañeros, subordinados y especialmente con las personas que son destinatarias de su trabajo (Maslach, 1986).

Con respecto a las consecuencias hay que destacar que aunque el *Burnout* (SQT) se trata de una experiencia subjetiva interna provoca alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas, es por ello, que si permanece en el tiempo, derivará en consecuencias nocivas para el profesional y la organización en la que este trabaja.

La evidencia científica sugiere que si el síndrome permanece en el tiempo derivará en consecuencias nocivas para el individuo en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas que implican a todos los sistemas del organismo. La literatura describe más de 100 síntomas asociados al síndrome. Estos afectan negativamente a los afectos y emociones, a las cogniciones, a las actitudes, a las conductas y al sistema fisiológico del individuo (Gil Monte, 2005).

Entre las consecuencias más relevantes que repercuten sobre los objetivos y resultados de las organizaciones cabe citar que el síndrome afecta negativamente a la satisfacción laboral y positivamente al deterioro de la calidad de servicio de la organización, la inclinación al absentismo y la propensión al abandono de la organización (Gil Monte y Peiró, 1997).

Dado que el síndrome tiene una elevada incidencia en sectores profesionales con un marcado carácter asistencial o social, como la sanidad o la educación, podemos afirmar que las consecuencias negativas alcanzan al conjunto de la sociedad.

Diferentes variables han sido estudiadas como antecedentes o facilitadoras del síndrome.

Las variables organizacionales han sido consideradas como variables desencadenantes o antecedentes y de importancia fundamental en el desarrollo del síndrome, mientras que las personales han sido consideradas como variables que cumplen una función facilitadora o inhibidora en el desarrollo del síndrome, es decir, en la medida que estén o no presentes aumentarán o disminuirán los sentimientos de “sentirse quemado” (Gil Monte y Peiró, 1997).

Gil Monte (2005), especialista referencial en nuestro país en el estudio del síndrome cataloga las principales en torno a cuatro grupos:

- A. **Antecedentes del entorno social de la organización** como la sobrecarga laboral debida a la escasez de personal o de medios, cambios en la normativa o legislación, cambios en la cultura de la población, cambios en la concepción del trabajo que en el sector servicios han dado lugar a la conceptualización del fenómeno denominado “trabajo emocional”, cambios en las condiciones tecnológicas que pueden provocar

una sobrecarga cualitativa o incluso el contagio por modelado durante los procesos de socialización laboral

- B. **Antecedentes del sistema físico tecnológico de la organización** como la burocracia excesiva, la inseguridad del puesto de trabajo o la inadecuada remuneración salarial
  
- C. **Antecedentes del sistema social-interpersonal de la organización** como la ausencia de apoyo social en el trabajo de supervisores, compañeros y/o dirección, la baja cooperación o incapacidad de trabajar en equipo, los conflictos interpersonales, la competitividad destructiva o acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, las disfunciones en los roles laborales (conflicto y ambigüedad de rol) o la ausencia de control sobre los resultados de la tarea
  
- D. **Antecedentes del sistema personal de los miembros de la organización.** Este grupo hace referencia a variables personales que influyen significativamente en la aparición y desarrollo del síndrome como:
  - a. Variables sociodemográficas: como el sexo o la edad de los sujetos. Con respecto a la edad se tiene evidencia de que siendo mas joven se es más proclive al síndrome quizás porque es donde coinciden momentos de mayor idealismo y entrega con la inexperiencia profesional.
  
  - b. Variables de personalidad: como la motivación para la ayuda, la afectividad negativa y las estrategias para afrontar el estrés. Se sabe además, que los sujetos menos proclives a padecer el síndrome son aquellos con “personalidad resistente”, es decir, dotados de compromiso, control y reto. Siguiendo el modelo *big five* también encontramos que los sujetos con extraversión, afabilidad o agrado, tesón, baja inestabilidad emocional y apertura mental son menos proclives al desarrollo del síndrome.

Si hablamos de la medida y el diagnóstico del *Burnout* (SQT) cabe destacar que el instrumento utilizado con mayor frecuencia, independientemente de las características ocupacionales de la muestra y de su origen, es el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach y Jackson, 1981/1986).

Este instrumento ha sido clave en la investigación del síndrome por dos razones, la primera es que su elaboración contribuyó a la normalización del empleo y aceptación entre la comunidad científica del concepto *Burnout*, pues su definición más aceptada es el resultado la factorización del *Maslach Burnout Inventory* (MBI). La segunda, es que ha sido el instrumento con mayor aceptación dentro de la literatura científica y el que más utilizan los investigadores en sus trabajos relacionados con el *Burnout* (SQT).

Este cuestionario ha sido ampliamente empleado para diversas profesiones y en diferentes países como Alemania, Australia, Canadá, EEUU, Francia, Gran Bretaña, y recientemente se ha adaptado una para su utilización en España, el “Inventario de Burnout de Maslach”(Seisdedos, 1997).

Los especialistas referenciales coinciden en señalar al “Inventario de Burnout de Maslach” (*Maslach Burnout Inventory*, MBI) como un valioso indicador del desgaste psicológico laboral de los profesionales.

El área profesional en donde se ha constatado una mayor incidencia del síndrome es la sanidad, en concreto, los servicios de urgencias, cuidados intensivos y oncología, áreas donde la relación con las personas es más intensa y donde la perspectiva de fracaso terapéutico es mayor. La prevalencia del síndrome entre las catalogadas como “profesiones de riesgo” (médicos, enfermeras, profesores, bomberos policías...) va desde un 15% hasta un 50% de profesionales afectados (Apellániz y Pascual, 2005).

Los profesionales del sector sanidad y educación han sido los colectivos más estudiados.

Aunque en el sector deportivo el volumen de estudios es inferior al existente en otros colectivos ocupacionales diversos autores señalan la presencia del síndrome en profesores de educación física, en entrenadores, en gestores deportivos, en empleados de centros deportivos y en deportistas de elite.

En principio pudiera parecer que por las especiales características del sector profesional los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo podría ser un colectivo que por las especiales características de su trabajo pudieran estar sometidos a un fuerte estrés laboral que provocara el desgaste psicológico de sus profesionales con la consecuente pérdida de eficacia en su desempeño laboral y de las organizaciones en donde desarrollan su actividad profesional.

Sabemos que algunas fuentes del estrés laboral psicosocial que provoca el *Burnout* (SQT) son la baja capacidad de trabajo en equipo, los estilos de dirección autoritarios, la baja cooperación, la ausencia de apoyo social, la competitividad destructiva...

Cabe pensar que los profesionales del Alto Rendimiento deportivo pudieran ser profesionales enriquecidos de los valores deportivos de trabajo en equipo, esfuerzo colectivo y cooperación por lo que pudieran ser más eficaces al haber hecho de estos valores deportivos su forma habitual de relacionarse en el ámbito laboral.

Este hecho podría tener el beneficio indirecto de disminuir las fuentes de estrés psicosocial lo que podría plasmarse en una menor incidencia del *Burnout* (SQT) en este colectivo.

Para terminar y de cara a la posible organización de unos Juegos Olímpicos sabemos que Madrid cuenta con elementos muy positivos como las infraestructuras o un alto porcentaje de instalaciones ya construidas pero desconocemos el estado de los recursos humanos del Alto Rendimiento deportivo madrileño.

¿Están los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo preparados para el Alto Rendimiento psicosocial que exige la organización de unos juegos o por el contrario sus profesionales están “quemados”?

Desconocemos la realidad de las condiciones psicosociales del entorno de las organizaciones del Alto rendimiento deportivo madrileño; en la actualidad no sabemos si sus profesionales tiene una adecuada calidad de vida laboral o por el contrario estas condiciones del entorno psicosocial de estas organizaciones provocan la pérdida de la eficacia y salud de los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en ellas.

## Método

Para responder a la hipótesis: ¿Están quemados los profesionales del Alto Rendimiento deportivo?, el objetivo de este trabajo fue averiguar el grado de incidencia de cada una de las tres dimensiones del Síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) entre los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo madrileño.

El estudio se realizó con una muestra de 102 sujetos de los que el 40,2% son mujeres (41) y el 59,8% son hombres (61) con una edad media de 40,7 años. El 72,5% está casado o convive en pareja, el 21,57% soltero y el resto de la muestra está separado, viudo o no contesta.

El 83,33% de la muestra trabaja a tiempo completo y el 75,49% tienen contrato indefinido. El 34,31% tiene la categoría profesional de directivo, el 115,69% de mando intermedio y el 45,1% de técnico especialista. En la organización en la que actualmente trabaja el 22,55% lleva menos de un año, el 65,69% lleva entre uno y tres años y el 11,76% lleva más de tres años.

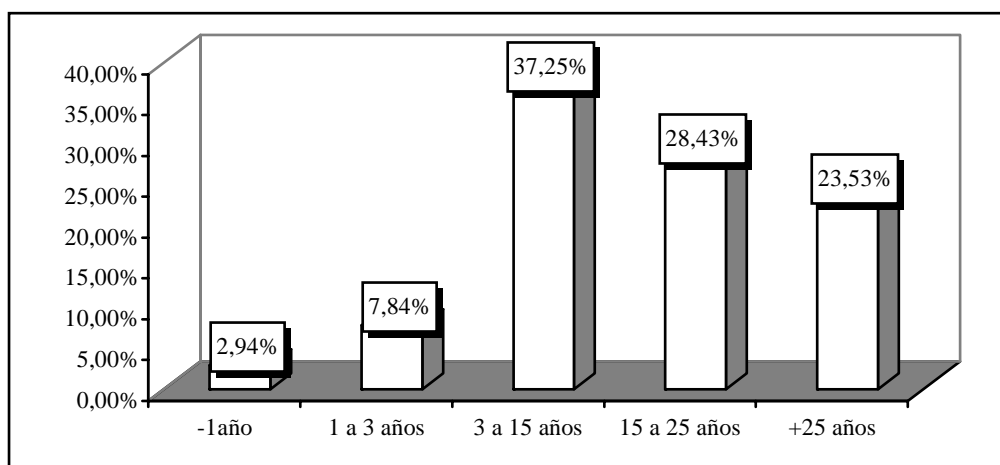


Gráfico 1. Distribución de la muestra: Años en la profesión

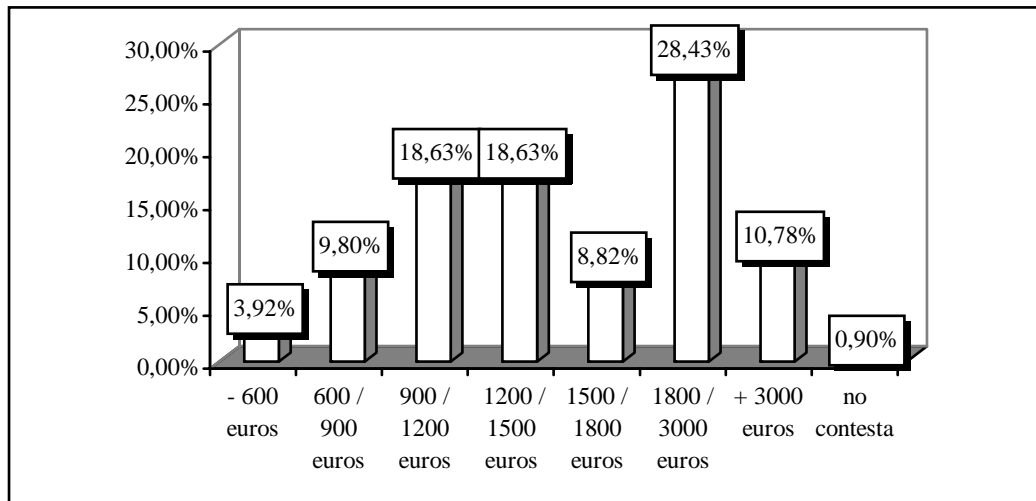


Gráfico 2. Distribución de la muestra: Remuneración salarial

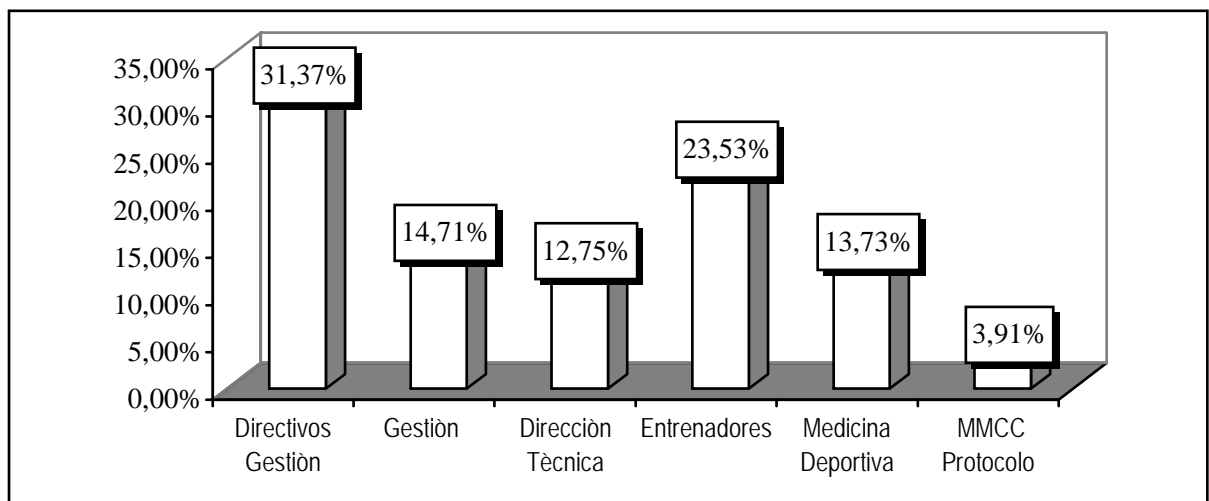


Gráfico 3. Distribución de la muestra: Ocupación profesional

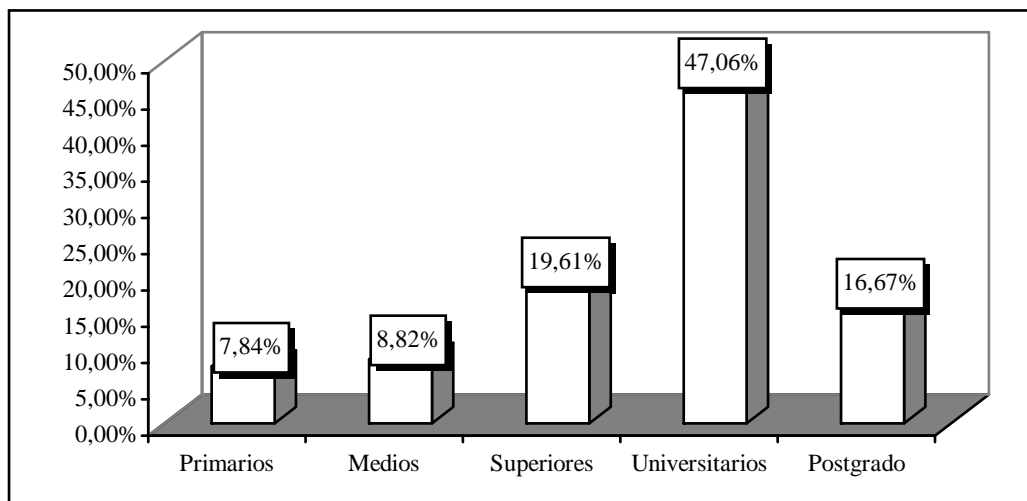


Gráfico 4. Distribución de la muestra: Nivel de estudios

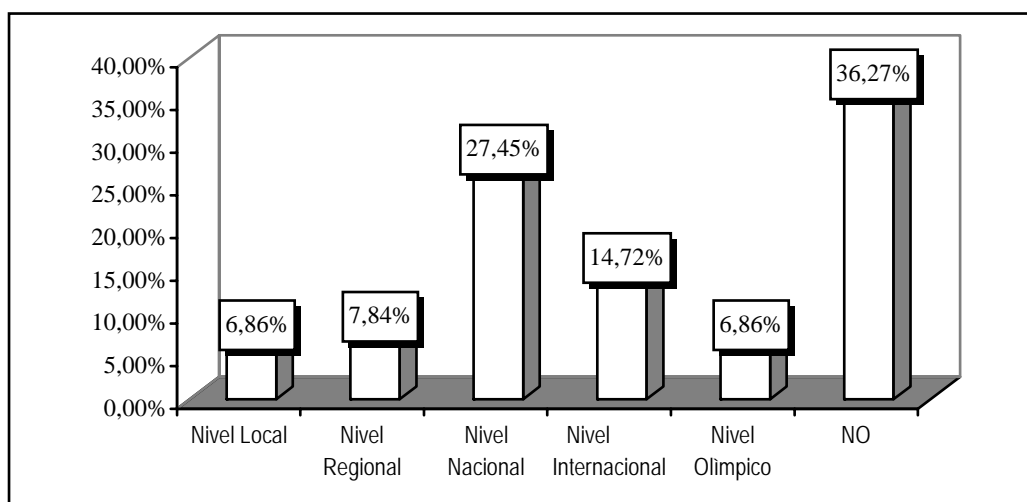


Gráfico 5. Distribución de la muestra: ¿Practicó deporte de Rendimiento? ¿A que nivel?

Estos profesionales proceden de 20 organizaciones representativas del fenómeno deportivo de Alto Rendimiento madrileño como el Comité Olímpico Español, Consejo Superior de Deportes, Centro de Alto Rendimiento e Investigación deportiva, Reales Federaciones españolas de Atletismo, Esgrima, Gimnasia, Judo y deportes asociados y Tenis de Mesa, Federaciones españolas de Badminton, Boxeo, Minusválidos físicos, Triatlón y Voleibol, Real Madrid Club de fútbol, Club Atlético de Madrid, Estadio de Madrid, Centro de Medicina Deportiva de la Comunidad de Madrid, Federaciones madrileñas de Gimnasia, Escalada y Montaña y Taekwondo, Espacio Acción y Equipo Quicksilver Europa.

Se utilizó una encuesta autoadministrada que agrupaba varios cuestionarios complementados con preguntas de carácter sociodemográfico. En concreto, el instrumento utilizado para medir la incidencia del *Burnout* (SQT) fue la versión española del Inventario de *Burnout* de Maslach de Seisdedos (1997) que evalúa tres variables: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo.

El conjunto de las tareas del trabajo de campo y su control se iniciaron en mayo del 2003 y finalizaron en agosto del 2004. Un total de 104 cuestionarios fueron recogidos aunque 2 fueron rechazados. El número de encuestas válidas resultó ser de n=102. Para el análisis de los datos se realizaron distintos análisis estadísticos con el programa SPSS 12.0 para windows.

## Resultados y discusión

Se considera que un profesional está “quemado” cuando obtiene altas puntuaciones en alguna (o las dos) variables *Cansancio emocional* y *Despersonalización* y/o bajas puntuaciones en la variable *Realización personal en el trabajo*. El baremo realizado con una muestra total de 1.138 sujetos en la población española indica que.

	Baja	Media	Alta
Cansancio Emocional	<15	15-24	>24
Despersonalización	<4	4-9	>9
Realización personal en el trabajo	<33	33-39	>39

Tabla 1. Baremo de puntuaciones de las tres dimensiones del síndrome *Burnout* en la población española

Si observamos las frecuencias obtenidas en cada una de estas tres variables o dimensiones del *Burnout* (SQT) en esta muestra evidenciamos que el 10,78% obtiene puntuaciones superiores a 24 en la variable *Cansancio Emocional*, es decir, presenta una situación de *Agotamiento Emocional*, el 11,76% obtiene puntuaciones superiores a 9 en la variable *Despersonalización* y el 26,47% obtiene puntuaciones inferiores a 33 en la variable *Realización Personal en el trabajo*, es decir, presenta una situación de *Baja Realización Personal en el trabajo* (ver Gráfico 6).

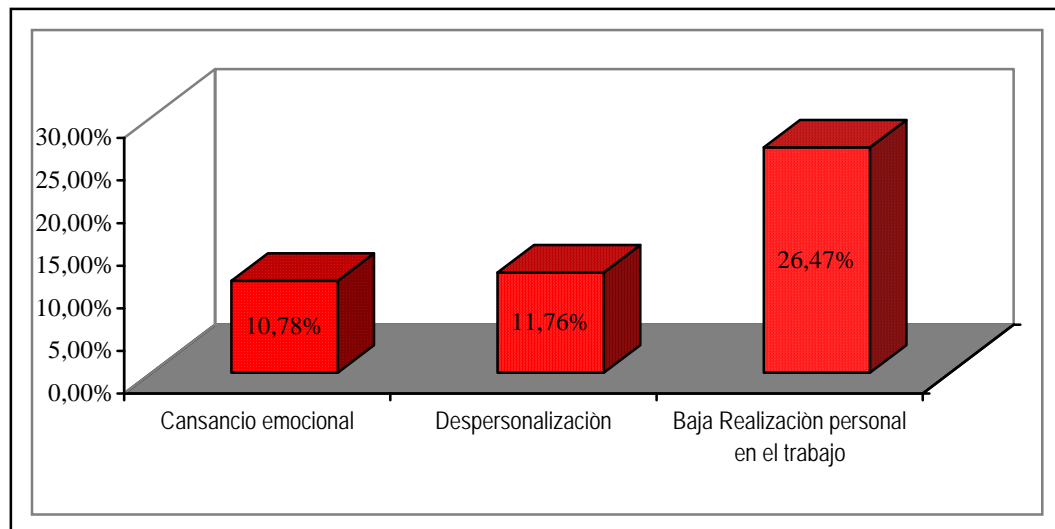


Gráfico 6. Resultados en cada una de las tres dimensiones del *Burnout* en Profesionales del Alto Rendimiento Deportivo madrileño

Un 37,25% alcanza puntuaciones del Alto nivel de *Burnout* (SQT) que le catalogan como profesional “quemado”, un 50,00% obtiene puntuaciones de Medio nivel de *Burnout* (SQT) o profesionales “en proceso de quemarse” y tan solo un 12,75% obtiene puntuaciones de Bajo nivel de *Burnout* (SQT) o profesionales “no quemados” (ver Gráfico 7).

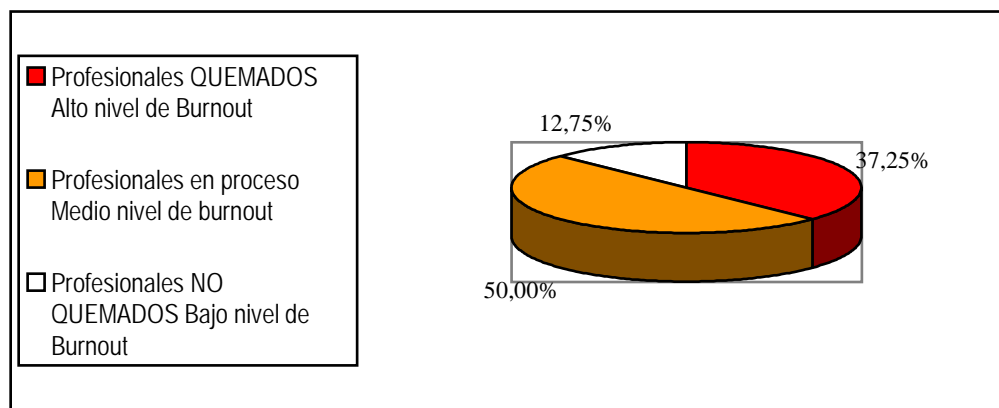


Gráfico 7. Resultados Profesionales quemados y no quemados

Estos resultados sugieren que tan solo un 12,75% de los profesionales participantes en esta investigación tienen un “trabajo sano que no les quema” ya que los resultados del Inventario de *Burnout* de Maslach evidencian que su actividad profesional no provoca su desgaste psicológico.

Aunque la mitad (50%) de los profesionales del Alto Rendimiento deportivo obtienen niveles medios de *Burnout* (SQT) al comparar los resultados obtenidos en esta muestra con los obtenidos en otras investigaciones entre otros sectores ocupacionales de deporte madrileño (educación física, deporte municipal, sector wellness...) (Martín, 2005) vemos como los

profesionales del Alto Rendimiento obtienen puntuaciones que evidencian su menor desgaste psicológico en cada una de las tres dimensiones del *Burnout* (SQT). (ver Gráficos 7, 8 y 9).

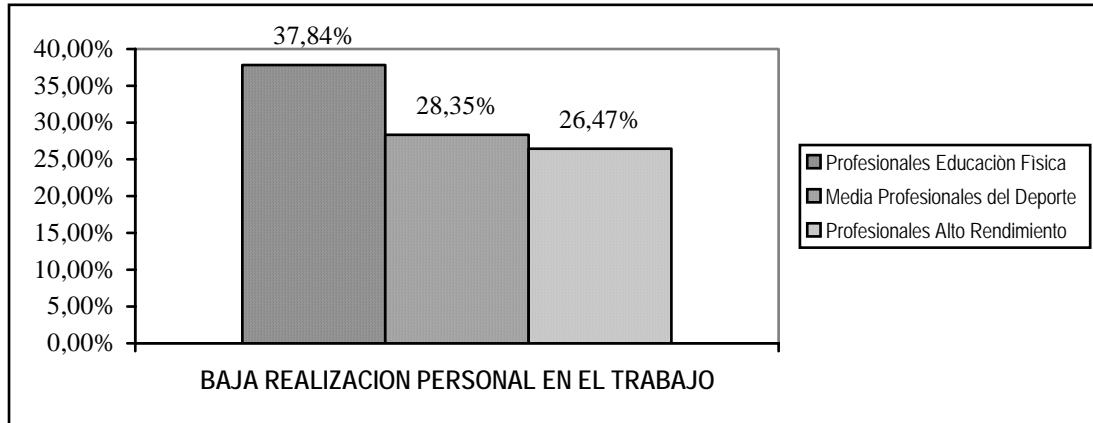


Gráfico 7. Comparación de resultados de la dimensión *Baja Realización personal en el trabajo* en profesionales de la Educación Física, la media de profesionales del Deporte y el Alto Rendimiento.

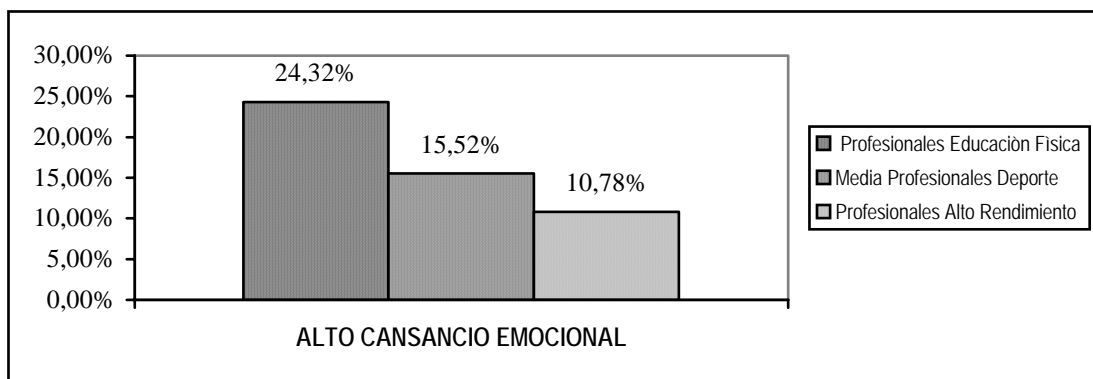


Gráfico 8. Resultados de la dimensión *Cansancio Emocional* en profesionales de la Educación Física, la media de profesionales del Deporte y Alto Rendimiento.

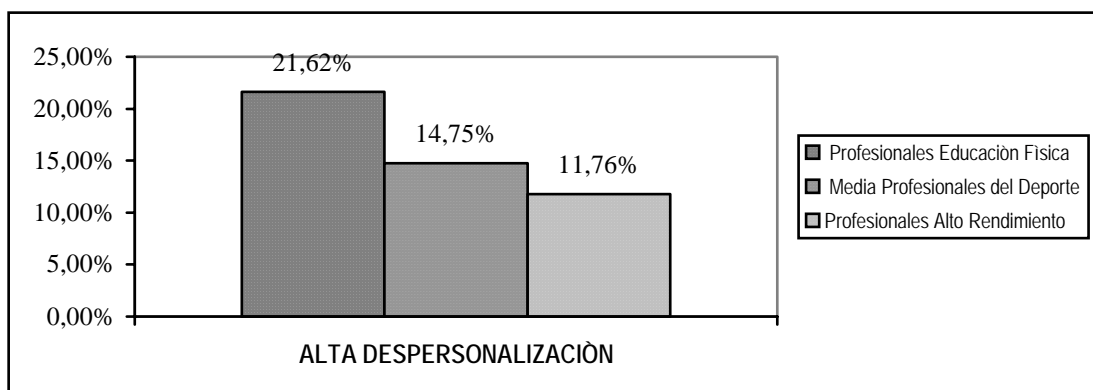


Gráfico 9. Resultados de la dimensión *Despersonalización* en profesionales de la Educación Física, la media de profesionales del Deporte y Alto Rendimiento.

Al comparar los resultados con los obtenidos entre profesionales de 84 organizaciones y diversos colectivos de la actividad física y el deporte madrileño (42,34%) y los profesionales madrileños más quemados que son los profesionales de la Educación Física (62,16%) (Martín, 2005) en esta investigación se evidencia un menor número de profesionales quemados en el colectivo de los profesionales del Alto Rendimiento deportivo (37,25%) (Ver Gráfico 10).

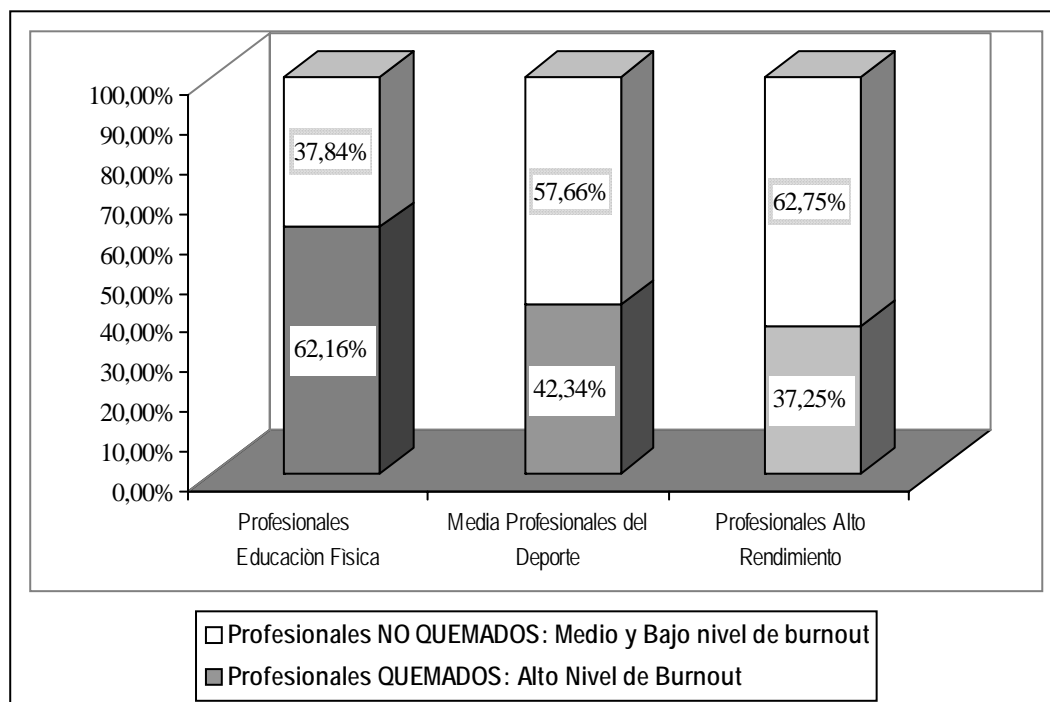


Gráfico 10. Comparación de profesionales quemados y no quemados en distintos sectores profesionales

Estos resultados sugieren que los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo tienen una mejor calidad de vida laboral por tener un menor estrés laboral que la media de los profesionales del deporte madrileño y los profesionales de la educación física de la Comunidad de Madrid.

A pesar de que los resultados evidencian el desgaste psicológico de los profesionales del Alto Rendimiento deportivo participantes en esta investigación cabe matizar que los resultados obtenidos en esta muestra en cada una de las tres dimensiones del síndrome son inferiores no solo a la media de los profesionales del deporte madrileño (Martín, 2005) sino también a los encontrados en otras poblaciones de riesgo de nuestro país como los profesionales de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) (Piñuel y Oñate, 2005), especialmente en la dimensión *Baja Realización Personal en el Trabajo* (ver Gráfico 11).

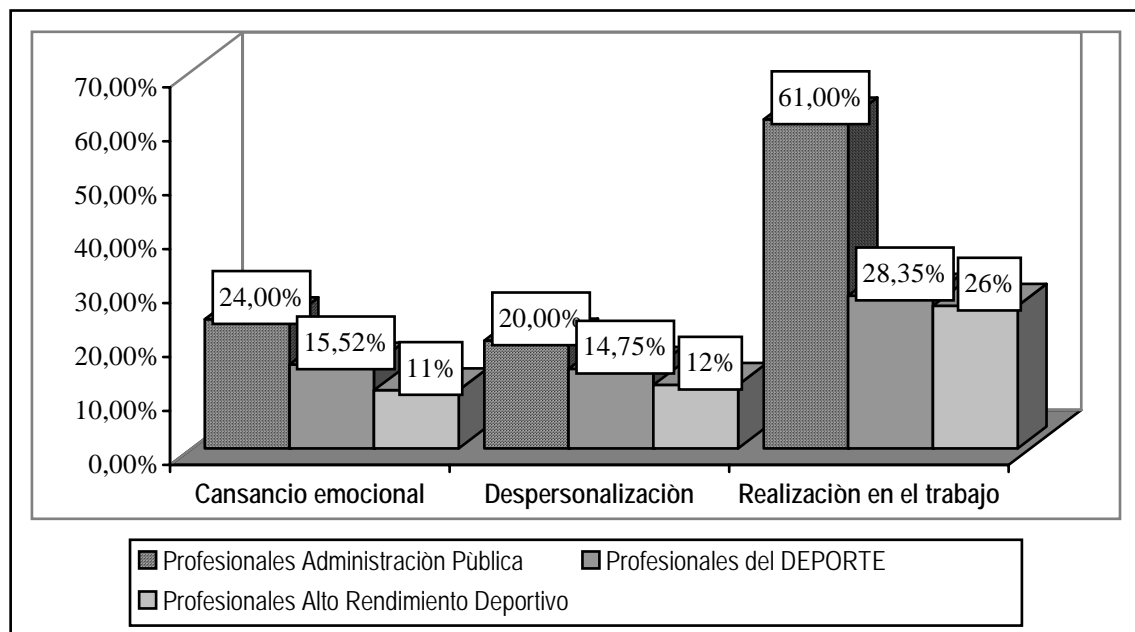


Gráfico 11. Comparación de resultados de las tres dimensiones del síndrome entre los Profesionales del Alto Rendimiento, los Profesionales del Deporte madrileño y Profesionales de la Administración Pública

## Conclusiones

En esta investigación se han encontrado un 37,25% de profesionales con Alto nivel de *Burnout* (SQT) o profesionales “quemados” y un 62,75% de profesionales “no quemados”.

Estos resultados sugieren que los profesionales del Alto Rendimiento Deportivo tienen una mejor calidad de vida laboral que la media de los profesionales del deporte madrileño.

Hay que matizar que de ese 62,75% de profesionales “no quemados” encontramos que un 50% aunque todavía no está quemado se encuentra en el proceso de quemarse, ya que obtiene niveles medios de *Burnout* (SQT) y un 12,75% obtiene puntuaciones de Bajo nivel de *Burnout* (SQT), es decir, tan solo un 12,75% de los profesionales de esta muestra tiene una buena calidad de vida laboral o “trabajo sano” que no provoca su desgaste psicológico.

Por otra parte encontramos que el 26,47% de los profesionales participantes en esta investigación evidencia una *Baja Realización personal en el trabajo*, es decir, presentan una tendencia a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio.

Un 11,76% de los profesionales de esta muestra obtienen altas puntuaciones en la dimensión *Despersonalización*, o en otras palabras, pueden llegar a manifestar falta de consideración, irritabilidad, respuestas frías o impersonales, poco positivas, de desinterés, cínicas, conflictivas y/o deshumanizadas con los supervisores, compañeros, subordinados y especialmente con las personas que son destinatarias de su trabajo.

Un 10,78% de los profesionales de esta muestra presentan *Agotamiento emocional*, es decir, ven mermada su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico.

Teniendo en cuenta estos resultados parece recomendable el desarrollo y puesta en marcha de programas de prevención del *Burnout* (SQT) en este sector profesional del deporte ya que ello beneficiaría a los profesionales y las organizaciones de este sector deportivo.

Para mejorar la eficacia de estos profesionales y organizaciones sería conveniente profundizar en futuras investigaciones sobre cuales son las causas que provocan el desgaste psicológico laboral que propicia la aparición del *Burnout* (SQT) en este sector profesional del deporte.

Llegados a este punto hay que destacar que las organizaciones pueden jugar un papel clave en la prevención de este fenómeno ya que el entorno laboral y las condiciones de trabajo son los principales factores que intervienen en la etiología del *Burnout* (SQT), por lo tanto, Gil Monte (2005) recomienda que su prevención primaria pasaría por modificar las condiciones de trabajo con la participación de los trabajadores. En especial aquellas condiciones que afectan de manera negativa a los aspectos psicosociales del trabajo, como su ordenación y calidad de las relaciones interpersonales.

Paralelamente a este tipo de acciones Apellániz y Pascual (2005) recomiendan que la prevención secundaria buscaría el diagnóstico precoz de los casos, la capacitación de los trabajadores para afrontar situaciones de estrés laboral además de informar a los profesionales de la capacidad de atenuar el estrés laboral que tienen acciones como implicarse en actividades fuera del ámbito laboral, intensificar las relaciones interpersonales con familiares y amigos, planificar y realizar actividades sociales y de ocio o desarrollar actividades físicas.

## Bibliografía

- Apellániz, A. y Pascual, A. (2005): "Enfermedades laborales emergentes: el burnout", *Prevención: Revista Técnica de seguridad y salud laborales*, 172, 26-34.
- Aycan, Z. y Kanungo, R.N. (2001): "Cross-cultural Industrial and Organizational Psychology: A critical appraisal of the field and future directions. En N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.) *Handboock of Industrial, Work and Organizational Psychology*, vol.1, pp 385-408. Londres: Sage.
- Gil-Monte, P. (2005): *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. y Peiró J.M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo: el Síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Mardarás, E. (2005): "La prevención primaria del riesgo psicosocial", *Prevención: Revista Técnica de seguridad y salud laborales*, 172, 46-71.

- Martín, M. (2005): *Riesgos psicosociales en el trabajo: Burnout y mobbing en el deporte*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Maslach, C. (1986): "Stress, burnout, and workaholism". En R.R. Kilberg, P.E. Mathan, R.W. Thorenson (eds), *Professionals distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (pp. 53-75). Washington: Psychology Ass.
- Maslach, C. y Jackson S.E. (1981): *Maslach Burnout Inventory* (1986, 2° ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P. (2001): "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Piñuel, I. y Oñate, A. (2005) (activo septiembre 2006) Libro Blanco de los Riesgos Psicosociales en la Administración, La incidencia del Mobbing y el Burnout en la AEAT y la IGAE. Disponible en: <http://www.acosomoral.org/pdf/LBM.pdf>.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C. y Marek, T. (1993) (Eds.): *Profesional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Seisdedos, N. (1997) *Manual MBI Inventario "Burnout" de Maslach, Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial*. Madrid: Tea Ediciones.

## Agradecimientos

Queremos agradecer la colaboración prestada por parte de los profesionales del Comité Olímpico Español, Consejo Superior de Deportes, Reales Federaciones españolas de Atletismo, Esgrima, Gimnasia, Judo y deportes asociados y Tenis de Mesa, Federaciones españolas de Badminton, Boxeo, Minusválidos físicos, Triatlón y Voleybol, Real Madrid Club de fútbol, Club Atlético de Madrid, Estadio de Madrid, Centro de Medicina Deportiva de la Comunidad de Madrid, Federaciones madrileñas de Gimnasia, Escalada y Montaña y Taekwondo, Equipo Quicksilver Europa y Espacio Acción.