

FACULTAD DE MEDICINA

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Título: ¿SUFREN MOBBING LAS ENFERMERAS EN ESPAÑA? UN ESTUDIO CUALITATIVO.

Alumno: Alba Martínez Pedreño

Tutor: Ernesto Cortés Castell

**Máster Universitario de Investigación en Atención
Primaria Curso: 2022-2023**

ANEXO COIR: Se debe poner el código QR que se te proporciona.

La información descriptiva básica del presente trabajo será incorporada al repositorio público de Trabajos fin de Grado y Trabajos Fin de Máster autorizados por la Oficina de Investigación Responsable de la Universidad Miguel Hernández. También se puede acceder a través de <https://oir.umh.es/tfg-tfm/>



RESUMEN

Introducción: el *mobbing* o acoso laboral es un problema frecuente en el ámbito laboral que no solo causa un impacto negativo en la salud física y psicológica de las personas afectadas, sino que también repercute en la calidad de la atención sanitaria y el bienestar general de los profesionales de la enfermería. Sin embargo, este fenómeno ha sido poco estudiado en el contexto específico de las enfermeras en España. Por lo tanto, este estudio busca aportar nuevos conocimientos sobre las causas, consecuencias y estrategias de afrontamiento del *mobbing* en este colectivo.

Objetivo principal: estudiar las repercusiones psicológicas y sociales de las enfermeras que sufren *mobbing* en España.

Metodología: el estudio tiene un diseño de tipo cualitativo etnográfico basado en la teoría fundamentada. La elección de los participantes se realizará a través de un muestreo no probabilístico de conveniencia hasta saturación de las entrevistas (se estima un total de entre 15 y 20 participantes por cada comunidad autónoma). Los datos se obtendrán a través del análisis de entrevistas semiestructuradas individuales presenciales y se analizarán siguiendo la propuesta en cuatro pasos por la Grounded Theory -teoría fundamentada-, desarrollada por Glaser y Strauss.

Limitaciones: entre las principales limitaciones a tener en cuenta se encuentra el sesgo del investigador y la dificultad para establecer causalidad por ser un estudio de tipo cualitativo.

Palabras clave (MESH): Mobbing, acoso laboral, violencia laboral, enfermeras, España, lugar de trabajo, consecuencias psicológicas, consecuencias físicas, ambiente laboral.

ABSTRACT

Introduction: Mobbing or workplace harassment is a common issue in the work environment that not only has a negative impact on the physical and psychological health of the affected individuals but also affects the quality of healthcare and the overall well-being of nursing professionals. However, this phenomenon has been understudied in the specific context of nurses in Spain. Therefore, this study aims to contribute new knowledge about the causes, consequences, and coping strategies related to mobbing in this group.

Main Objective: To study the psychological and social repercussions experienced by nurses who suffer from mobbing in Spain.

Methodology: The study employs a qualitative ethnographic design based on grounded theory. Participant selection will be conducted using convenience non-probability sampling until data saturation is reached (an estimated total of 15 to 20 participants per autonomous community). Data will be collected through in-person semi-structured individual interviews and analyzed following the four-step grounded theory approach proposed by Glaser and Strauss.

Limitations: Among the main limitations to consider are researcher bias and the difficulty in establishing causality due to the qualitative nature of the study.

Keywords (MESH): Mobbing, workplace harassment, occupational violence, nurses, Spain, workplace, psychological consequences, physical consequences, work environment.

ÍNDICE

1. MARCO TEÓRICO.....	5
2. JUSTIFICACIÓN.....	7
3. OBJETIVOS.....	7
4. METODOLOGÍA.....	8
A. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA / PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	8
B. PARTICIPANTES.....	8
C. TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS / INSTRUMENTOS DE MEDIDA.....	9
D. ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	10
E. APLICABILIDAD DEL ESTUDIO.....	11
F. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA EMPLEADA.....	11
G. LIMITACIONES Y VENTAJAS.....	12
H. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	13
I. CALENDARIO Y CRONOGRAMA.....	13
J. PERSONAL QUE PARTICIPA Y RESPONSABILIDAD.....	14
K. INSTALACIONES E INSTRUMENTACIÓN.....	15
L. PRESUPUESTO.....	16
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
6. ANEXOS.....	19
A. ANEXO I.....	19
B. ANEXO II.....	20
C. ANEXO III.....	21
D. ANEXO IV.....	22

1. MARCO TEÓRICO.

En primera instancia es de suma importancia comenzar definiendo el concepto de *mobbing*. Según el diccionario *Oxford Languages*, el *mobbing* es un “trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales” (1).

A dicho término, *mobbing*, también se le conoce como acoso laboral o violencia laboral y actualmente supone un grave problema en todo el mundo. España no es la excepción y las enfermeras, al igual que otros profesionales, pueden ser víctimas del mencionado acoso en su lugar de trabajo.

De hecho, un estudio realizado por el Consejo General de Enfermería de España en 2023 (2) reveló que el 42,17% de las enfermeras encuestadas habían sufrido algún tipo de acoso laboral, manifestado en forma de insultos, descalificaciones, críticas injustas y humillaciones por parte de los colegas, jefes, pacientes y familiares de pacientes. Este tipo de agresiones de tipo verbal supusieron un 54,73% de la muestra frente a las agresiones físicas (2%) y acoso sexual (7,6%).

El mismo estudio mostró que el acoso laboral en la enfermería nace de la sobrecarga de trabajo, el estrés laboral, la falta de apoyo y recursos, la falta de conocimiento y la competencia entre colegas.

El *mobbing* es un problema que sufren las enfermeras en todos los servicios y puestos de trabajo que ocupan, por ejemplo, según un estudio publicado en la revista "Atención Primaria" en 2021, el 25% de las enfermeras en España informaron haber experimentado acoso laboral en el último año (3).

En otro estudio realizado en Granada en el año 2020 (4) se analizó la prevalencia de acoso laboral centrándose en servicios de emergencias, se obtuvo que el porcentaje de prevalencia de *mobbing* en enfermeras era del 14,3% y los principales agresores (el 41,7%) eran los propios compañeros de servicio. Cabe destacar que los resultados de acoso laboral en servicios de emergencias fueron notablemente superiores en instituciones públicas, pero la notificación de *mobbing* por parte de los trabajadores de instituciones privadas fue del doble. El 52,3% de los trabajadores de instituciones públicas respondieron que no servía de nada reportar estos casos, frente al 14,3% de instituciones privadas. El estudio concluye que la prevalencia de acoso laboral es mayor para las mujeres, solteros y trabajadores de centros públicos.

Una revisión sistemática publicada en 2022 (5) sobre la violencia laboral en enfermeras en el ámbito hospitalario se enfatiza el gran efecto negativo que este fenómeno provoca en el cuidado de los pacientes, hablando de “deshumanización” de los mismos.

La violencia laboral puede afectar en mayor medida a personas dedicadas a la profesión de enfermería (6,2) ya que, de por sí, el trabajo que desempeñan conlleva un nivel de estrés muy alto por la proximidad a la enfermedad, la muerte, los pacientes y la implicación emocional que esto conlleva. Las consecuencias del *mobbing* se suelen traducir en *burnout* o síndrome del trabajador quemado (7) que tiene una prevalencia de entre el 23 y el 31% en personal sanitario de Atención Primaria (8).

El *mobbing* es culpable de reducir la eficiencia y productividad de las enfermeras, ya que tiene consecuencias graves para su salud mental y física, incluyendo ansiedad, depresión, trastornos del sueño y enfermedades físicas, todo esto disminuye su calidad de vida percibida, aumenta el ausentismo y el abandono laboral. Lo que se traduce a su vez en una deficiencia de la calidad de los cuidados y atención que brindan las enfermeras a los pacientes.

Es importante que los empleadores tomen medidas para prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo, incluyendo la implementación de políticas y procedimientos para tratar las quejas y la formación de supervisores y gerentes en la prevención y el manejo del acoso laboral.

2. JUSTIFICACIÓN

Puesto que la mayoría de estudios relacionados con el *mobbing* en España son de carácter cuantitativo o revisiones bibliográficas y metaanálisis de estudios realizados fuera del país, he decidido realizar un estudio cualitativo que me permita profundizar y analizar con un nivel de detalle mayor la experiencia y percepción de aquellas enfermeras que sufren acoso laboral, tomando para ello en valor su propia voz como víctimas.

De esta forma, persigo aportar conocimiento y datos relevantes que planteen nuevas hipótesis de cada a futuras investigaciones.

3. OBJETIVOS

Objetivo general:

Estudiar las repercusiones psicológicas y sociales de las enfermeras que sufren *mobbing* en España.

Objetivos específicos:

- Definir el concepto de *mobbing*.
- Describir el perfil psicológico de la víctima.
- Estudiar la relación entre el *mobbing* y el desempeño laboral de la enfermería.
- Estudiar las diferencias en cómo perciben el *mobbing* las enfermeras en cada comunidad autónoma.
- Estudiar diferencia del *mobbing* percibido en diferentes ámbitos (atención primaria, hospitalización, servicios de gestión y académico).
- Conocer si las enfermeras se sienten protegidas frente al *mobbing* por los servicios de salud en España.
- Conocer cómo perciben las enfermeras que ha afectado el COVID-19 al *mobbing* en su lugar de trabajo en España.
- Estudiar las diferencias que existen en el *mobbing* en función de la edad, sexo, origen étnico y nivel cultural.

4. METODOLOGÍA

A. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA / PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Este estudio tiene un diseño de tipo cualitativo que, desde un enfoque etnográfico, recoge las experiencias de enfermeras españolas que han sufrido *mobbing*.

La pregunta de investigación (pregunta PICO) es la siguiente: ¿Cuáles son las experiencias y percepciones de las enfermeras españolas que han sufrido *mobbing* en su lugar de trabajo?

P: enfermeras españolas

I: *mobbing*/acoso laboral

C: no se especifica comparador en este tipo de estudio cualitativo etnográfico.

O: experiencias y percepciones en relación al fenómeno del *mobbing*, repercusiones psicológicas y sociales.

B. PARTICIPANTES

La elección de los participantes se realizará a través de un muestreo no probabilístico de conveniencia.

El número de participantes óptimo será de entre 15 y 20 enfermeras por comunidad autónoma, incluyendo enfermeras de diferentes ámbitos (atención primaria, hospitalario, servicios de gestión y académico). Aunque, al tratarse de un estudio de tipo cualitativo etnográfico, el número de participantes estará determinado por la saturación de las entrevistas, es decir, hasta que llegue un punto en el que las ideas y experiencias se repiten sin agregar nada nuevo a la investigación.

Se dará a conocer el estudio y se contactará con los participantes a través de las diferentes gerencias de área de cada comunidad autónoma.

La calidad en la selección de los participantes es crucial para que sean representativos de la población, así pues, los participantes deberán cumplir los siguientes criterios de inclusión.

Criterios de inclusión para participar en el estudio:

1. Nacionalidad española.
2. Poseer el título de Graduado en Enfermería expedido por cualquier Universidad pública o privada del territorio nacional español.
3. Ser mayor de edad.
4. Haber sufrido *mobbing*, violencia laboral o acoso laboral en el contexto del desempeño laboral de asistencia sanitaria enfermera, en un centro sanitario público o privado.
5. Estar en plenas facultades físicas y mentales para realizar una entrevista sobre su experiencia.
6. Firmar un consentimiento informado.
7. Diversidad en términos de género, edad y origen étnico. Se incluirán todas las variaciones posibles para asegurar que los resultados sean representativos.

C. TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS / INSTRUMENTOS DE MEDIDA.

Los datos se obtendrán a través del análisis de entrevistas semiestructuradas que incluye una primera parte de preguntas cerradas y de elección múltiple y una segunda parte que incluye preguntas de respuesta libre. El formato de las entrevistas será de tipo individual y se pasarán de forma presencial por el investigador o investigadora principal.

Las entrevistas se grabarán con el objetivo de no perder información y para evitar cualquier tipo de sesgo, teniendo siempre en cuenta la previa firma de un consentimiento informado por parte de los participantes. Las entrevistas también se transcribirán para facilitar su análisis.

En primer lugar, se iniciará con una pequeña encuesta que incluirá algunas preguntas de respuesta cerrada y otras de elección múltiple como las siguientes:

1. ¿Cuál es su género? Seguida de las siguientes opciones “masculino”, “femenino”, “no binario” y “prefiero no responder”.
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿Cuál es su origen étnico?
4. ¿Cuál es la comunidad autónoma de España en la que desempeña su labor profesional enfermera?
5. ¿Ámbito de trabajo? Seguida de las siguientes opciones de respuesta “Atención primaria”, “Hospitalización”, “Servicios de gestión”, “Académico”.

La segunda parte de la entrevista incluirá preguntas de respuesta libre y abierta como las siguientes:

1. ¿Podría contarme sobre su experiencia personal con el acoso laboral en su trabajo como enfermera?
2. ¿Qué tipos de comportamientos o situaciones considera que constituyen acoso laboral?
3. ¿Cómo cree que el acoso laboral afecta a su capacidad para proporcionar atención de calidad a los pacientes?
4. ¿Ha intentado alguna vez denunciar o abordar el acoso laboral? ¿Cómo fue su experiencia?
5. ¿Cree que su organización o empleador está haciendo lo suficiente para prevenir y abordar el acoso laboral?
6. ¿Ha notado diferencias en la prevalencia o el tipo de acoso laboral según el género, la edad, la raza u otros factores personales?
7. ¿Cómo cree que se podría abordar mejor el problema del acoso laboral en su lugar de trabajo y en la profesión en general?
8. ¿Cómo cree que el acoso laboral afecta la relación entre las enfermeras y sus colegas, supervisores y pacientes?
9. ¿Cómo afecta el acoso laboral a su bienestar emocional y físico fuera del trabajo?
10. ¿Cómo cree que la pandemia de COVID-19 ha afectado el problema del acoso laboral en la enfermería en España?

D. ANÁLISIS DE LOS DATOS.

El criterio que se seguirá para realizar el análisis de las entrevistas será la propuesta en cuatro pasos por la Grounded Theory -teoría fundamentada-, desarrollada por Glaser y Strauss en 1967 (9).

Se comenzará por el proceso de codificación, se leerán las entrevistas varias veces de forma detallada por parte del/la investigador/a principal (si se trata de un equipo de investigación, se repartirán las entrevistas).

Simultáneamente se llevará a cabo el proceso de recopilación y recogida de términos por saturación. De esta forma se llegará a varios conceptos emergentes que se categorizarán. Posteriormente se realizará un nuevo análisis en profundidad, perfeccionando las categorías emergentes, hasta que se concluirá seleccionando y comentando las categorías principales.

E. APLICABILIDAD DEL ESTUDIO

La aplicabilidad el estudio cualitativo etnográfico sobre el mobbing en las enfermeras españolas se puede considerar desde diferentes perspectivas:

- Información para la comunidad académica: el estudio puede contribuir como literatura existente sobre el acoso laboral y salud laboral en el ámbito de la enfermería en España.
- Orientación para la práctica y políticas de salud laboral: los resultados y conclusiones del estudio pueden ayudar a identificar las necesidades de las enfermeras españolas y brindar orientación sobre cómo abordar el *mobbing* y mejorar las condiciones de trabajo para prevenir el acoso laboral.
- Impacto en la comunidad de enfermería: al explorar las experiencias y percepciones de las enfermeras que han sufrido *mobbing*, se puede generar conciencia sobre este problema y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y respetuoso.
- Posibles intervenciones y programas de prevención: los hallazgos del estudio pueden ser utilizados para desarrollar intervenciones y programas de prevención del *mobbing* en el entorno laboral de las enfermeras y, de esta forma, promover un entorno de trabajo seguro.
- Futuras líneas de investigación: los resultados del presente estudio pueden abrir las puertas a futuras líneas de investigación sobre el *mobbing* que sufren las enfermeras u otros colectivos, favoreciendo así los entornos laborales saludables en todas las categorías profesionales.

F. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA EMPLEADA

Para la elaboración del marco teórico he realizado una búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: sCielo, Cochrane plus, Medline, dialnet, LILACS, guía salud y preevid. Siguiendo las siguientes cadenas de búsqueda: (“Mobbing” OR “workplace harassment” OR “workplace violence” AND “nurses” AND “spanish”), (“Mobbing” AND “experiences” AND “Spanish nurses”), (“acoso laboral” OR “Mobbing” AND “enfermeras españolas”), (“acoso laboral” OR “mobbing” AND “enfermeras” AND “España”).

He seleccionado 8 documentos de mayor relevancia y evidencia científica. Como limitación tuve en cuenta el idioma, en inglés y español, el año de publicación (he incluido referencias entre los años 2018 y 2023, ambos incluidos) y que hubiera disponibilidad de acceso al texto completo de forma gratuita.

G. LIMITACIONES Y VENTAJAS

El presente estudio ofrece una perspectiva valiosa y en profundidad sobre el *mobbing* en las enfermeras españolas, aunque también tiene limitaciones en términos de generalización y objetividad.

LIMITACIONES:

- Sesgo del investigador: puede surgir de sus propias creencias, experiencias y perspectivas, lo que podría afectar a la objetividad de los resultados.
Se podría solventar forzando que varios investigadores analicen las entrevistas y se tomen en cuenta los datos en común. También se puede hacer uso de un software especializado.
- Dificultad para establecer causalidad: los estudios cualitativos están diseñados para explorar y comprender fenómenos complejos, pero no están diseñados para establecer relaciones de causa y efecto de manera concluyente.

VENTAJAS:

- Profundidad y riqueza de los datos: proporciona una comprensión más rica y completa del fenómeno a estudio.
- Perspectiva contextual: al capturar las interacciones y dinámicas familiares que contribuyen al fenómeno, proporciona una visión más completa del problema.
- Flexibilidad y adaptabilidad: los estudios cualitativos permiten la adaptación del enfoque de investigación a medida que se recopilan y analizan los datos. Esto permite ajustar y profundizar en áreas de interés emergentes.

- Información enriquecedora para intervenciones y políticas: la información obtenida puede guiar acciones concretas para mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de las enfermeras en España.

H. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

En primer lugar, antes de realizar la entrevista grabada se deberá pasar un consentimiento informado (Anexo I). Los participantes serán informados de forma oral y escrita, notificando la metodología y objetivos del estudio en términos simples y fácilmente comprensibles por los participantes, evitando en todo caso terminología técnica o que pudiera suscitar confusión.

Se explicará de forma detallada en que consistirán las entrevistas, así como la necesidad de grabarlas y transcribirlas posteriormente.

En todo momento se contemplará el derecho a que los participantes abandonen el estudio.

Todos los datos recogidos seguirán las normas establecidas por la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre de protección de Datos de Carácter Personal, manteniendo la confidencialidad y el anonimato.

Se ha llevado a cabo un cuestionario de capacitación previa al inicio del procedimiento de obtención del Código de Investigación Responsable (COIR) (Anexo II), se ha obtenido el COIR que asegura que los participantes en el estudio no sufrirán ningún riesgo tipo laboral, ni implicaciones ético-legales (Anexo III) y se han obtenido 54 puntos en el índice de Responsabilidad en Investigación Universitaria (IRIU) (Anexo IV).

Así mismo se pasará por el comité de ética del centro donde se vaya a realizar, también por el de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

I. CALENDARIO Y CRONOGRAMA

A continuación, expongo el cronograma por el que me he guiado a la hora de elaborar el presente proyecto de investigación cualitativo.

	2023											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Primer contacto con tutor TFM y selección del tema de investigación.		■										
Formulación pregunta PICO		■										
Búsqueda bibliográfica y elaboración del marco teórico, justificación y objetivos.		■	■									
Elaboración del apartado metodología (participantes, técnica recogida de datos, análisis, limitaciones, etc.)				■	■							
Solicitud de COIR e IRIU.					■							
Elaboración del resumen					■							
Cumplimentación documento Checklist.					■							
Seguimiento y evaluación por parte del tutor.		■	■	■	■							
Depósito de TFM						■						
Presentación del proyecto TFM en la Universidad Miguel Hernández.							■					

Si en un futuro se deseara continuar con esta línea de investigación se debería de realizar un nuevo cronograma para organizar las fechas de elección de los participantes a través de un muestreo no probabilístico de conveniencia, recogida de los datos a través de las entrevistas semiestructuradas, proceso de codificación, recopilación y recogida de términos por saturación, análisis en profundidad, perfeccionamiento de las categorías emergentes y, por último, la selección y comentario de las categorías principales.

J. PERSONAL QUE PARTICIPA Y RESPONSABILIDAD

En la realización del presente estudio sobre el *mobbing* en las enfermeras españolas, se espera la participación de los siguientes roles:

- Investigador principal: responsable general del estudio y tiene la supervisión y dirección del proyecto. Lidera la formulación de la pregunta de investigación, el diseño del estudio, la recopilación y análisis de datos, así como la redacción de informes y la interpretación de los resultados.

- Equipo de investigación: puede haber un equipo de investigación conformado por otros investigadores, tanto principales como colaboradores, que contribuyen en diferentes aspectos del estudio.
- Participantes: enfermeras que han experimentado *mobbing* en su lugar de trabajo y que son seleccionadas para formar parte del estudio. Su participación es voluntaria y pueden compartir sus experiencias y percepciones a través de las entrevistas semiestructuradas.
- Posibles asesores o consultores: se podría contar con asesores o consultores externos que brinden experiencia o conocimientos adicionales en áreas específicas relevantes para el estudio. Por ejemplo, expertos en *mobbing*, enfermería, ética de la investigación, entre otros.

K. INSTALACIONES E INSTRUMENTACIÓN

INSTALACIONES:

- Espacio de trabajo: se requiere un espacio adecuado para realizar las entrevistas. Puede ser una oficina o un lugar tranquilo y cómodo donde los investigadores puedan llevar a cabo las tareas necesarias.
- Espacios de trabajo de las enfermeras: para comprender el contexto laboral, es posible que sea necesario visitar los lugares de trabajo de las enfermeras para realizar observaciones y tener una mejor comprensión del entorno.

INSTRUMENTACIÓN:

- Grabadora de audio o aplicación móvil para capturar audios de voz.
- Cuadernos de campo: se pueden utilizar cuadernos de campo para registrar notas, observaciones y reflexiones sobre las situaciones y contextos relevantes durante el estudio.
- Guías de entrevista semiestructurada: descrita en el apartado de “técnica de recogida de datos”.

- Herramientas de análisis cualitativo: se podrían utilizar software especializado en análisis cualitativo para facilitar la codificación, el etiquetado y la búsqueda de patrones temáticos en los datos.

L. PRESUPUESTO

A continuación, especifico los posibles gastos a considerar:

- Recursos humanos: en el caso de que se decida incluir a un equipo de investigación, además del investigador principal, se deberían tener en cuenta los salarios del nuevo personal investigador.
 - Se estima un salario de entre 25.000 y 32.000 euros brutos anuales en 14 pagas por investigador.
- Material: como grabadoras de audio, material de papelería, etc.
 - Grabadora de audio: el precio ronda entre los 30 y los 50 euros. Se podría utilizar la grabadora de un dispositivo móvil, en cuyo caso no se cuantificaría este gasto.
 - Material de papelería: paquete de mil folios (17 euros), paquete de cincuenta bolígrafos (13 euros), paquete de 8 rotuladores fluorescentes (11 euros), etc.
- Transporte: gastos económicos del transporte del investigador o investigadores a lugar de trabajo de las enfermeras participantes en el estudio o al lugar donde se realizan las entrevistas. Las entrevistas serán presenciales, por lo que el transporte deberá hacerse a las diferentes comunidades autónomas de España.
 - Este gasto depende del precio de la gasolina en cada comunidad autónoma (más o menos 1,9 euros/litro) y/o diésel (1,50 euros/litro).
- Análisis de datos: si se utiliza un software especializado en el análisis cualitativo, se deben tener en cuenta los gastos de licencias o suscripciones. (Ejemplos de software disponibles: Atlas.ti, MAXQDA, Dedoose, etc).
 - El precio de la licencia del software Atlas.ti son 9,00 euros al mes.
 - La licencia de MAXQDA pro son 103,53 euros para 24 meses.
 - La licencia de Dedoose son 10,95 euros al mes.

- Consultoría: gastos dedicados a la contratación de consultores externos, si son necesarios.
 - El precio de contratación dependerá del consultor, comunidad autónoma, funciones, labor, etc.
- Difusión de resultados: costos relacionados con la presentación de los resultados en conferencias o simposios, así como las tarifas de publicación en revistas académicas u otros medios.
 - El precio de publicación en revistas académicas dependerá de si la revista es de acceso libre, si tiene cargos de publicación, si es de acceso tradicional o si es híbrida. Los costos de publicación en revistas de acceso abierto suelen oscilar entre los 500 y los 5.000 euros.
- Otros: gastos adicionales en servicios de traducción, costes administrativos, etc.
 - Los costos por traducción pueden variar ampliamente, depende de si el precio es por palabra (entre 0,05 y 0,20 euros por palabra) o por tiempo (más o menos entre 20 y 80 euros por hora).

Teniendo en cuenta estas fuentes potenciales de gasto económico, se estima un presupuesto mínimo de unos 80 mil euros anuales para llevar a cabo este proyecto de investigación cualitativo (en el caso de que se contratasen tres investigadores). Sin embargo, este coste puede variar ampliamente.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias en formato Vancouver.

- (1) Oxford Languages and Google - Spanish [Internet]. Oup.com. 2020 [cited 2023 Apr 15]. Available from: <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- (2) Climent-Rodríguez José Antonio, García-Iglesias Juan Jesús, Ortega-Moreno Mónica, Navarro-Abal Yolanda, Vaca-Acosta Rosa María, Gómez-Salgado Juan. Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Revista española de salud pública (RESP)*. 2023; 96: 1-9.
- (3) Arroyo-García P, Palomo-López P, García-Campayo J, et al. Acoso laboral en enfermería: una revisión sistemática. *Atención Primaria*. 2021;53(2):101975. doi: 10.1016/j.aprim.2020.101975
- (4) Paravic-Klijn Tatiana, Burgos-Moreno Mónica, Luengo-Machuca Luis. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm [Internet]*. 2018 Dic [citado 2023 Abr 15] ; 27(4): 201-205. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es. Epub 20-Ene-2020.
- (5) Ferrada-Muñoz Mónica, Bermúdez-Véliz Valentina, Orquera-Araya Francisca, Véliz-Rojas Lizet. Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: Una revisión sistemática. *Horiz. Enferm*; 33(1): 126-141,2022. Tab, ilus.
- (6) Membrive-Jiménez María José, Pradas-Hernández Laura, Suleiman-Martos Nora, Vargas-Román Keyla, Cañadas-De la Fuente Guillermo A, Gomez-Urquiza José Luis, De la Fuente-Solana Emilia I. Burnout in Nursing Managers: A Systematic Review and Meta-Analysis of Related Factors, Levels and Prevalence. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Jun 4;17(11):3983. doi: 10.3390/ijerph17113983. PMID: 32512738; PMCID: PMC7312638.
- (7) Síntomas del síndrome de 'burnout' - Quirónprevención [Internet]. Quirónprevención. [citado el 15 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>.
- (8) Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Fernández-Castillo R, Aguayo-Estremera R, Cañadas-de la Fuente GA. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Aten Primaria [Internet]*. 2017 [citado el 15 de abril de 2023];49(2):77–85. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
- (9) . Ortega Serrano C. "Alto al acoso escolar" [Trabajo de fin de grado]. Almería: Universidad de Almería; 2017-2018.

6. ANEXOS

A. ANEXO I

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El objetivo principal de la investigación es analizar las repercusiones psicológicas y sociales de los trabajadores que sufren mobbing.

El presente estudio consistirá en responder una entrevista de preguntas abiertas en la que se formularán cuestiones relacionadas con el mobbing; así como, la propia experiencia, repercusiones emocionales, actuación de la empresa y responsable.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso la persona que realiza la investigación. En todo momento se contempla el derecho de que pueda abandonar el estudio.

Todos los datos recogidos seguirán las normas establecidas por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de protección de Datos de Carácter Personal, manteniendo la confidencialidad y el anonimato. No se me identificará en el estudio y los datos relacionados con mi privacidad serán manejados de forma confidencial.

La investigadora responsable del estudio, Alba Martínez Pedreño, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.

He leído esta hoja de Consentimiento y, acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Gracias por su colaboración.

Murcia, a _____ de _____ 2023

Firma investigadora

Firma Participantes

B. ANEXO II



C. ANEXO III



INFORME DE EVALUACIÓN DE INVESTIGACIÓN RESPONSABLE DE 2. TFM (Trabajo Fin de Máster)

Elche, a 17/05/2023

Nombre del tutor/a	Ernesto Cortés Castell
Nombre del alumno/a	Alba Martínez Pedreño
Tipo de actividad	Sin implicaciones ético-legales
Título del 2. TFM (Trabajo Fin de Máster)	¿SUFREN MOBBING LAS ENFERMERAS EN ESPAÑA? UN ESTUDIO CUALITATIVO.
Evaluación Riesgos Laborales	No procede
Evaluación Ética	No procede
Registro provisional	230514060949
Código de Investigación Responsable	TFM.MPA.ECC.AMP.230514
Caducidad	2 años

Se considera que el presente proyecto carece de riesgos laborales significativos para las personas que participan en el mismo, ya sean de la UMH o de otras organizaciones.

La necesidad de evaluación ética del trabajo titulado: **¿SUFREN MOBBING LAS ENFERMERAS EN ESPAÑA? UN ESTUDIO CUALITATIVO.** ha sido realizada en base a la información aportada en el formulario online: "TFG/TFM: Solicitud Código de Investigación Responsable (COIR)", habiéndose determinado que no requiere ninguna evaluación adicional. Es importante destacar que si la información aportada en dicho formulario no es correcta este informe no tiene validez.

Por todo lo anterior, **se autoriza** la realización de la presente actividad.

Atentamente,

Alberto Pastor Campos
Secretario del CEII
Vicerrectorado de Investigación

D. ANEXO IV



Oficina de Investigación Responsable
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Miguel Hernández de Elche



Tu Índice de Responsabilidad en
Investigación Universitaria (IRIU)
ha sido de 54

Título de la actividad:

¿SUFREN MOBBING LAS ENFERMERAS EN ESPAÑA? UN ESTUDIO CUALITATIVO.

Nombre: Alba Martínez Pedreño

