

RESEARCH ARTICLE

# Análisis del Síndrome de Burnout en el personal operativo de la empresa EMPACRECI S.A. en la ciudad de Durán.

Navarrete Villegas Gabriel Antonio <sup>1</sup>  Villacres Cevallos Patricio Edison <sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, EC 060110, Ecuador

✉ Correspondencia: [gabriel.navarrete@unach.edu.ec](mailto:gabriel.navarrete@unach.edu.ec)  + 593 979744759

DOI/URL: <https://doi.org/10.53313/gwj73187>

**Resumen:** El presente artículo aborda la temática del síndrome de Burnout, el mismo que se define como un síndrome tridimensional en el que el colaborador presenta cansancio emocional, despersonalización o tratamiento cínico y actitud negativa hacia los sus pacientes, así como una baja realización personal. El objetivo del estudio se centra en analizar el síndrome de Burnout en el personal operativo de la empresa EMPACRECI S.A. en la ciudad de Durán. Desde el punto de vista metodológico, el estudio posee un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, transversal y no experimental, el mismo que se desarrollará en una muestra de 109 colaboradores del área operativa de una empresa dedicada a en el proceso y exportación de camarón de acuicultura, a los cuales se les aplicará el instrumento Burnout Screening Inventory para evaluar la presencia de síndrome de Burnout. La investigación destaca una alta prevalencia de cansancio emocional entre los colaboradores del área operativa, se observa una mayoría de trabajadores de edades intermedias y de género femenino, lo que sugiere la importancia de adaptar programas de bienestar a estas características. En cuanto a las condiciones laborales, se destaca una carga horaria semanal común de 40 horas, con un porcentaje significativo de colaboradores que exceden este límite, y se identifican niveles variables de despersonalización y realización personal en el trabajo, resaltando la necesidad de gestionar la carga laboral y promover un entorno laboral saludable.

**Palabras claves:** Análisis, síndrome de Burnout, personal operativo.

**Analysis of Burnout syndrome in the operational staff of EMPACRECI S.A. company in the city of Durán.**

**Abstract:** This article deals with the subject of Burnout syndrome, which is defined as a three-dimensional syndrome in which the employee shows emotional exhaustion, depersonalisation or cynical treatment and a negative attitude towards patients, as well as low personal fulfilment. The aim of the study is to analyse the Burnout syndrome in the operative personnel of the company EMPACRECI S.A. in the city of Durán. From the methodological point of view,



Check for updates

**Cita:** Navarrete Villegas, Gabriel Antonio Villacres Cevallos, P. E. (2024). Análisis del Síndrome de Burnout en el personal operativo de la empresa EMPACRECI S.A. en la ciudad de Durán. Green World Journal, 07(03), 187. <https://doi.org/10.53313/gwj73187>

**Received:** 30/October/2024

**Accepted:** 02/December/2024

**Published:** 12/December/2024

Prof. Carlos Mestanza-Ramón, PhD.  
Editor-in-Chief / CaMeRa Editorial  
[editor@greenworldjournal.com](mailto:editor@greenworldjournal.com)

**Editor's note:** CaMeRa remains neutral with respect to legal claims resulting from published content. The responsibility for published information rests entirely with the authors.



© 2024 CaMeRa license, Green World Journal. This article is an open access document distributed under the terms and conditions of the license.

Creative Commons Attribution [CC BY].

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

the study has a quantitative, descriptive, transversal and non-experimental approach, which will be developed in a sample of 109 collaborators in the operational area of a company dedicated to the processing and export of aquaculture shrimp, to which the Burnout Screening Inventory instrument will be applied to evaluate the presence of Burnout syndrome. The research highlights a high prevalence of emotional exhaustion among employees in the operational area, with a majority of middle-aged and female workers, which suggests the importance of adapting wellbeing programmes to these characteristics. In terms of working conditions, a common weekly workload of 40 hours is highlighted, with a significant percentage of employees exceeding this limit, and variable levels of depersonalisation and personal fulfilment at work are identified, highlighting the need to manage the workload and promote a healthy working environment.

**Keywords:** Analysis, Burnout syndrome, operational staff.

## 1. Introducción

Este artículo trata sobre el síndrome de Burnout, que se caracteriza por tres dimensiones en las cuales los trabajadores experimentan agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, incluyendo actitudes negativas hacia los pacientes [1,2,3]. El agotamiento emocional se refiere a la pérdida progresiva de energía, el desgaste y la sensación de sobreesfuerzo físico causados por la interacción con otras personas; la despersonalización se manifiesta en un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás, con irritabilidad y pérdida de motivación en el trabajo; y la falta de realización personal implica respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo, representando una disminución en el sentimiento de competencia y éxito laboral, que se evalúa de manera negativa [4,5].

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT], se calcula que anualmente se pierden 12.000 millones de días laborables a causa de la depresión y la ansiedad, lo que representa un costo de casi un billón de dólares para la economía mundial. Esto se destaca en el Informe Mundial de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud [OMS] [6], publicado en junio de 2022, se informó que de los mil millones de individuos que tenían un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad laboral experimentaron algún tipo de trastorno mental [7].

El síndrome de Burnout puede ser desencadenado por diversos factores de riesgo en el entorno laboral. La carga laboral excesiva, caracterizada por una sobrecarga de tareas y responsabilidades sin los recursos adecuados, puede llevar al agotamiento emocional y físico. La falta de control sobre el trabajo, la ausencia de autonomía y la incapacidad de tomar decisiones pueden aumentar la sensación de desgaste en los trabajadores. Un ambiente laboral adverso, marcado por la falta de apoyo de los superiores, conflictos interpersonales, escasez de reconocimiento y recompensas, y una cultura organizacional poco saludable, también puede contribuir al desarrollo del Burnout [8].

De igual manera, el desbalance entre el trabajo y la vida personal, la tendencia al perfeccionismo y la autoexigencia excesiva, así como la falta de un sistema de apoyo

social tanto en el trabajo como en el entorno personal, son factores adicionales que pueden aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores al síndrome de Burnout. Por lo cual, es fundamental reconocer y abordar estos factores de riesgo para promover un entorno laboral saludable y prevenir el agotamiento emocional y físico de los empleados [9].

Los signos que indican la presencia de este trastorno abarcan la irritabilidad, el cansancio emocional, la falta de interés, actitudes negativas, impaciencia, dificultades en el control emocional, ansiedad, manifestaciones de depresión, desconexión emocional, autoestima disminuida, dificultades para tomar decisiones y un desempeño laboral anormal [10].

Asimismo, esta condición aumenta la susceptibilidad al uso de sustancias que deprimen el sistema nervioso, como la cafeína, el tabaco, el alcohol y otras drogas. Además, se han identificado una serie de manifestaciones físicas asociadas al síndrome de Burnout, que abarcan dolores de cabeza, palpitaciones, trastornos del sueño, angina, problemas gastrointestinales, dolor cervical y lumbar [10].

En cuanto al tratamiento, es importante que los individuos afectados por el Burnout busquen ayuda profesional, como psicólogos o terapeutas especializados en salud mental laboral. La terapia cognitivo-conductual puede ser beneficiosa para aprender a manejar el estrés, mejorar las habilidades de afrontamiento y cambiar patrones de pensamiento negativos. Asimismo, es importante establecer límites saludables, practicar técnicas de relajación y mindfulness, y cuidar la salud física a través de una alimentación balanceada, ejercicio regular y descanso adecuado [11].

Una de las principales estrategias de atención corresponde a la prevención, es fundamental que tanto los empleadores como los trabajadores se involucren en la creación de un entorno laboral saludable. Esto incluye promover una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados, fomentar la comunicación abierta, establecer políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y proporcionar recursos y apoyo para la gestión del estrés [12].

Los programas de capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés pueden ser útiles para prevenir el desarrollo del Burnout. Además, es importante fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, donde se promueva el trabajo en equipo, la resolución de conflictos de manera constructiva y el reconocimiento del esfuerzo de los empleados. La identificación temprana de los signos de Burnout y la intervención oportuna son clave para prevenir que el problema se agrave [13].

Por ello, los profesionales especializados en el área de Seguridad y Salud Ocupacional

[SSO] juegan un papel clave en la prevención del síndrome de Burnout al identificar factores de riesgo, diseñar programas de prevención, capacitar al personal y brindar apoyo en la gestión del estrés. Su enfoque en la promoción de un ambiente laboral saludable contribuye a prevenir el agotamiento emocional y físico de los trabajadores.

El estudio realizado en la ciudad de Guayaquil por Ortega et al. [14] tuvo como objetivo investigar la frecuencia del síndrome de burnout y su relación con el ambiente laboral de los trabajadores operativos de Empacreci S.A. en una muestra de 149 empleados. Los resultados mostraron que el 38,93% de los participantes tenían entre 40 y 49 años, con un 85,23% de ellos siendo mujeres. Además, se encontró que el personal presentaba un nivel moderadamente alto de síndrome de Burnout.

Por otro lado, el estudio de Agurto et al. [15] realizado con el propósito de investigar la frecuencia de este síndrome en el personal operativo y administrativo de una entidad gubernamental, llevado a cabo en una muestra de 102 empleados de la organización. De los resultados obtenidos, se pudo determinar que el 82% son trabajadores de género masculino y que 11 de ellos presentan un riesgo de padecer el síndrome de Burnout.

Asimismo, el estudio de Ancajima [16] llevado a cabo con el objetivo de analizar la frecuencia del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de ese lugar, en una muestra de 32 empleados operativos, concluyó que no hay una prevalencia de este síndrome. A pesar de esto, los resultados no fueron satisfactorios, ya que, en el aspecto de agotamiento emocional, once trabajadores mostraron un nivel alto, catorce trabajadores presentaron niveles altos de despersonalización y trece trabajadores tuvieron niveles bajos de realización personal en el trabajo.

En el caso específico del estudio, se utilizó el instrumento Burnout Screening Inventory [BSI] el mismo que constituye una herramienta de evaluación diseñada para medir y detectar el síndrome de burnout en individuos, especialmente en el ámbito laboral. El instrumento se diferencia de otros, puesto que su evaluación es precisa para evaluar su sintomatología, y ha sido validado en diversos contextos, garantizando la fiabilidad y validez.

Por los motivos anteriormente expuestos, a través del presente artículo se tiene como interrogante: ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal operativo de la empresa EMPACRECI S.A. en la ciudad de Durán? De igual manera, el estudio tuvo como objetivo el analizar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal operativo de la empresa, además, identificar las características sociodemográficas del personal y reconocer las características laborales del mismo.

## 2. Materiales y métodos

El estudio posee un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental. El enfoque cuantitativo se centra en la recolección de datos numéricos a través de la observación directa [17]. El nivel de investigación fue de tipo descriptivo, puesto que se tuvo como propósito el describir la problemática o las variables de estudio [18] que en el estudio corresponde al síndrome de Burnout. De igual manera, es no experimental, puesto que no se realizan modificaciones a las variables y dimensiones [19].

El universo se encontró formado por 109 colaboradores del área operativa de la empresa EMPACRECI S.A. en la ciudad de Durán. Con la finalidad de evaluar la realidad actual de la empresa, a criterio del autor, se tomó en consideración a todos los colaboradores del área operativa de la empresa.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento Burnout Screening Inventory [BSI] [20] el mismo que constituye una herramienta de evaluación diseñada para medir y detectar el síndrome de burnout en individuos, especialmente en el ámbito laboral. Este inventario se compone de una serie de preguntas estructuradas que abordan los principales síntomas del burnout, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal [21]. A través de este instrumento, los profesionales de la salud y los investigadores identificaron de manera temprana los signos de agotamiento emocional relacionados con el trabajo, lo que permite intervenir de manera oportuna para prevenir y abordar este trastorno.

Al respecto, el BSI constituye una herramienta para evaluar el síndrome de burnout, el mismo que se centra en evaluar tres pilares fundamentales [22]. En el caso de la investigación se utilizó para evaluar el entorno laboral y evaluar el estrés y la presión que experimentan los colaboradores, así como establecer el riesgo y el nivel de intervenciones a realizar, permitiendo de esta manera identificar las áreas que presentan problemas e implementar estrategias para la prevención y manejo del burnout [23].

## 3. Resultados

El análisis de las características sociodemográficas y laborales del personal operativo de la empresa EMPACRECI S.A. reveló datos significativos.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas y laborales

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-36 años	32	29,36
37-55 años	68	62,39
> 56 años	9	8,26
TOTAL	109	100,00
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	36	33,03

Femenino	73	66,97
TOTAL	109	100,00
<b>Jornada de trabajo</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
< 40 horas	8	7,34
40 horas	75	68,81
> 40 horas	26	23,85
TOTAL	109	100,00

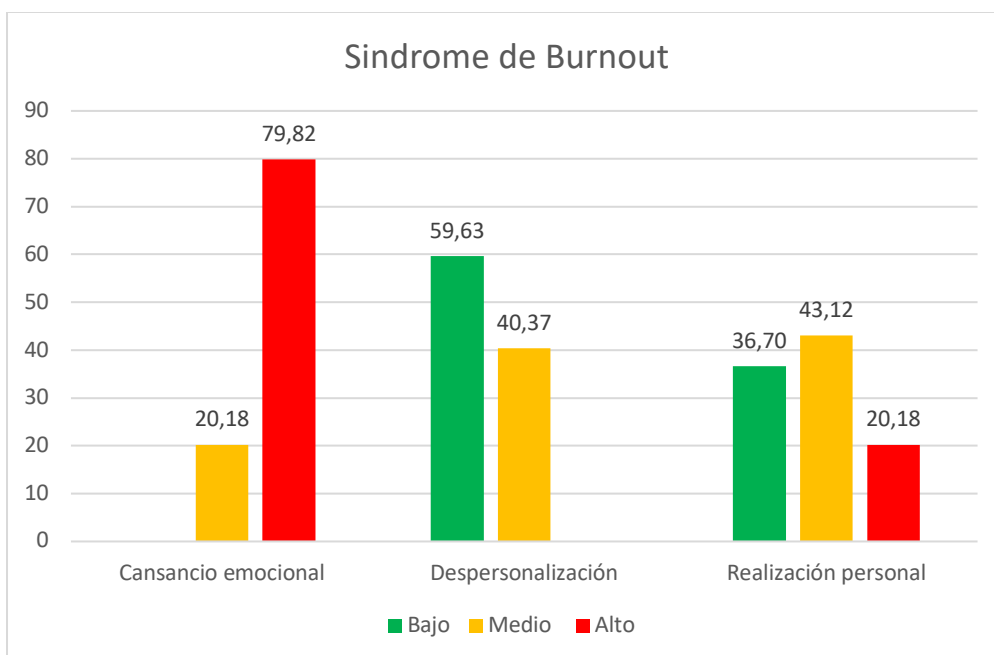
En cuanto a la edad, se identificó que la mayoría de los colaboradores (62,39%) se encuentra en el rango de 37–55 años, seguido por el grupo de 18–36 años (29,36%) y, en menor proporción, colaboradores mayores de 56 años (8,26%). Este hallazgo resalta una predominancia de trabajadores en edades intermedias, que representan la mayor fuerza laboral de la empresa.

Respecto al género, se observó una mayor participación de mujeres (66,97%) frente a hombres (33,03%), evidenciando una composición mayoritaria femenina en el área operativa.

En relación a la jornada laboral, la mayoría de los colaboradores (68,81%) trabaja 40 horas semanales, mientras que un 23,85% excede este límite, lo que podría representar un factor de riesgo asociado al síndrome de Burnout. Solo un 7,34% reportó trabajar menos de 40 horas semanales.

El análisis del síndrome de Burnout incluyó las tres dimensiones evaluadas mediante el Burnout Screening Inventory (BSI): cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

**Figura 1.** Análisis del síndrome de Burnout



Nota. En la figura se observa el síndrome de Burnout de acuerdo con sus dimensiones y niveles decodificados.

**Tabla 2.** Evaluación del Síndrome de Burnout

<b>Cansancio emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	0	0
Medio	22	20,18
Alto	87	79,82
TOTAL	109	100,00
<b>Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	65	59,63
Medio	44	40,37
Alto	0	0,00
TOTAL	109	100,00
<b>Realización personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	40	36,70
Medio	47	43,12
Alto	22	20,18
TOTAL	109	100,00

Nota. En la tabla se observa el análisis del síndrome de Burnout de acuerdo a sus dimensiones.

- Cansancio emocional: Un preocupante 79,82% de los colaboradores presentó un nivel alto de riesgo en esta dimensión, mientras que el 20,18% evidenció un riesgo medio. No se registraron niveles bajos de riesgo, lo que subraya la alta incidencia de agotamiento emocional en el personal operativo.
- Despersonalización: La mayoría de los colaboradores (59,63%) mostró un nivel bajo de riesgo asociado a esta dimensión, mientras que el 40,37% presentó un riesgo medio. No se identificaron casos con niveles altos, lo que sugiere que esta dimensión no se encuentra tan acentuada como el cansancio emocional.

- Realización personal: Los resultados reflejaron una distribución más equilibrada: un 43,12% presentó un riesgo medio, seguido de un 36,70% con riesgo bajo y un 20,18% con riesgo alto. Estos datos indican que, aunque algunos colaboradores experimentan una baja percepción de logro personal, una proporción considerable aún mantiene niveles moderados o altos.

En conjunto, los datos indican una alta prevalencia de riesgo en la dimensión de cansancio emocional, lo que representa un desafío importante para la gestión del bienestar laboral. La dimensión de despersonalización muestra un comportamiento menos crítico, aunque sigue siendo relevante. Finalmente, la dimensión de realización personal destaca por su heterogeneidad, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias para reforzar la percepción de éxito laboral y satisfacción personal.

#### 4. Discusión

Al comparar los resultados de tu estudio con los estudios previamente mencionados, se pueden identificar algunas similitudes y diferencias importantes.

En cuanto a la edad de los colaboradores, se observa que en los estudios de Ortega et al. [14] y Agurto et al. [15] predominan los trabajadores de edades intermedias [40–49 años en el primer estudio y 50–59 años en el segundo], mientras que en tu estudio la mayor frecuencia se encuentra en el rango de 37–55 años. Sin embargo, todos los estudios muestran una presencia significativa de trabajadores en rangos de edad más avanzados.

Respecto al género, se destaca que en el estudio de Ortega et al. [14] la mayoría de los participantes son mujeres, al igual que en tu estudio. Por otro lado, Agurto et al. [15] reporta una predominancia de trabajadores masculinos. Es interesante notar estas diferencias en la distribución por género entre los diferentes estudios. A diferencia del estudio de Ancajima [16] en donde nos e identificó una prevalencia de este síndrome.

En relación al síndrome de Burnout, se observa que en los estudios previos se encontraron niveles moderadamente altos o altos de este síndrome entre los trabajadores, mientras que en tu estudio se identificaron porcentajes significativos de riesgo alto de cansancio emocional, pero también un porcentaje notable de riesgo bajo en despersonalización y realización personal. Esto sugiere que, a pesar de la presencia de riesgos de Burnout en tu muestra, existen diferencias en la distribución y manifestación de estos riesgos en comparación con los estudios previos.

Por consiguiente, si bien existen similitudes en cuanto a la edad y género de los trabajadores entre los estudios, se observan diferencias en los niveles y aspectos específicos del síndrome de Burnout identificados en cada muestra. Estas variaciones pueden deberse a diferencias en el ambiente laboral, las características de los trabajadores y otros factores contextuales que influyen en la manifestación de este síndrome.



## 5. Conclusión

Al analizar los datos recopilados de los colaboradores del área operativa, se pudo determinar que existe una preocupante prevalencia de riesgo alto de cansancio emocional, con un notable 79,82% de los encuestados presentando este nivel de riesgo. Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar estrategias de intervención y medidas preventivas para abordar y mitigar el impacto del Síndrome de Burnout en el personal operativo de la organización.

En cuanto a las características sociodemográficas de los colaboradores, se destaca que la mayoría se encuentra en el rango de edades de 37-55 años, con una predominancia de individuos de sexo femenino. Estos datos reflejan la composición demográfica del personal operativo de la empresa y pueden ser útiles para diseñar programas de bienestar y apoyo que se ajusten a las necesidades específicas de este grupo de trabajadores.

En relación a las características laborales, se observa que la mayoría de los colaboradores trabajan semanalmente 40 horas, aunque un porcentaje significativo labora más de 40 horas. Además, se identificaron niveles variables de riesgo asociados a la despersonalización y realización personal en el trabajo. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar adecuadamente la carga laboral y promover un ambiente de trabajo saludable que fomente la realización personal y prevenga la despersonalización en el entorno laboral.

**Contribución de autores:** Todos los autores han contribuido sustancialmente al trabajo.

**Financiamiento:** Los autores financiaron a integridad el estudio.

**Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Referencias

1. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Ribeiro R, Do Carmo M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*. 2019; 18[55].
2. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*. 2021;[70]: p. 110-120.
3. Durán S, García J, Parra A, García M, Hernández I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura, Educación y Sociedad*. 2018; 9[1]: p. 27-44.
4. Linares GdV, Guedez YS. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Aten Primaria*. 2021; 53[5]: p. 102017.
5. Vidotti V, Trevisan J, Quina MJ, Perfeito R, do Carmo M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*. 2019; 18[55].
6. Organización Mundial de la Salud. World mental health report: Transforming mental health for all. [Online]; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.

7. OIT. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Online]; 2022. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm)
8. Rivera Á, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome. Revista Digital de Postgrado. 2019; 8[2].
9. Castro O, Manzano L, Cabanilla J, Cadillo N. Factores asociados al síndrome de Burnout. Revista Inclusiones. 2023; 11[1]: p.
10. Santaella LE. Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. Revista Científica Ulsrael. 2022; 9[3]: p. 91-110.
11. Gil P. Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo [burnout]. Información Psicológica. 2020;[119]: p. 135-136.
12. Morales AM, Cobos G, Ramos E. Prevención del burnout en Enfermería. SANUM. 2021; 5[1]: p. 62-77.
13. López G, Pérez M, Pérez R, Pérez D. Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. Atención Primaria. 2021; 53[10].
14. Ortega KO, Santana NE. Prevalencia del síndrome de burnout y su relación con el clima laboral del personal operativo de la empresa Empracreci S.A. [Online]; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a11e0767-6cef-4c61-afb4-cd6a698d0cd5/content>.
15. Agurto SP, Ninabanda BE. Análisis del síndrome de burnout y su relación con el personal operativo y administrativo en una empresa pública de la ciudad de Quito dedicada a la ingeniería civil. [Online]; 2023. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15031>.
16. Ancajima Y. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal operativo de la Corporación Rio Branco S. A. Sede Junín. [Online]; 2022. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12347/2/IV\\_FCE\\_317\\_TE\\_Ancajima\\_Cerron\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12347/2/IV_FCE_317_TE_Ancajima_Cerron_2022.pdf).
17. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. [Online]; 2018. Disponible en: [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf).
18. Pérez L, Pérez R, Seca M. Metodología de la investigación científica. [Online]; 2020. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/uta/138497?page=1>.
19. Arévalo P, Cruz J, Guevara M, Palacios A. Actualización en metodología de la investigación científica. Universidad Tecnológica Indoamérica. 2020; 13[3].
20. OMINT. Cuestionario Burnout. [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>.

21. Torres EF, Ali LF, Gutiérrez V. Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie*. 2019; 11[20]
22. Cuantix. Instrumento de medición de burnout. [Online]; 2020. Disponible en: <https://viahr.org/wp-content/uploads/2021/10/Fundamendacio%CC%81n-uso-de-la-Escala-de-Burnout-por-parte-de-Vacation-is-a-Human-Right-Foundation.pdf>
23. Elsevier, Cuestionario MBI [Online]; 2024. Disponible en: <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution [CC BY] license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>