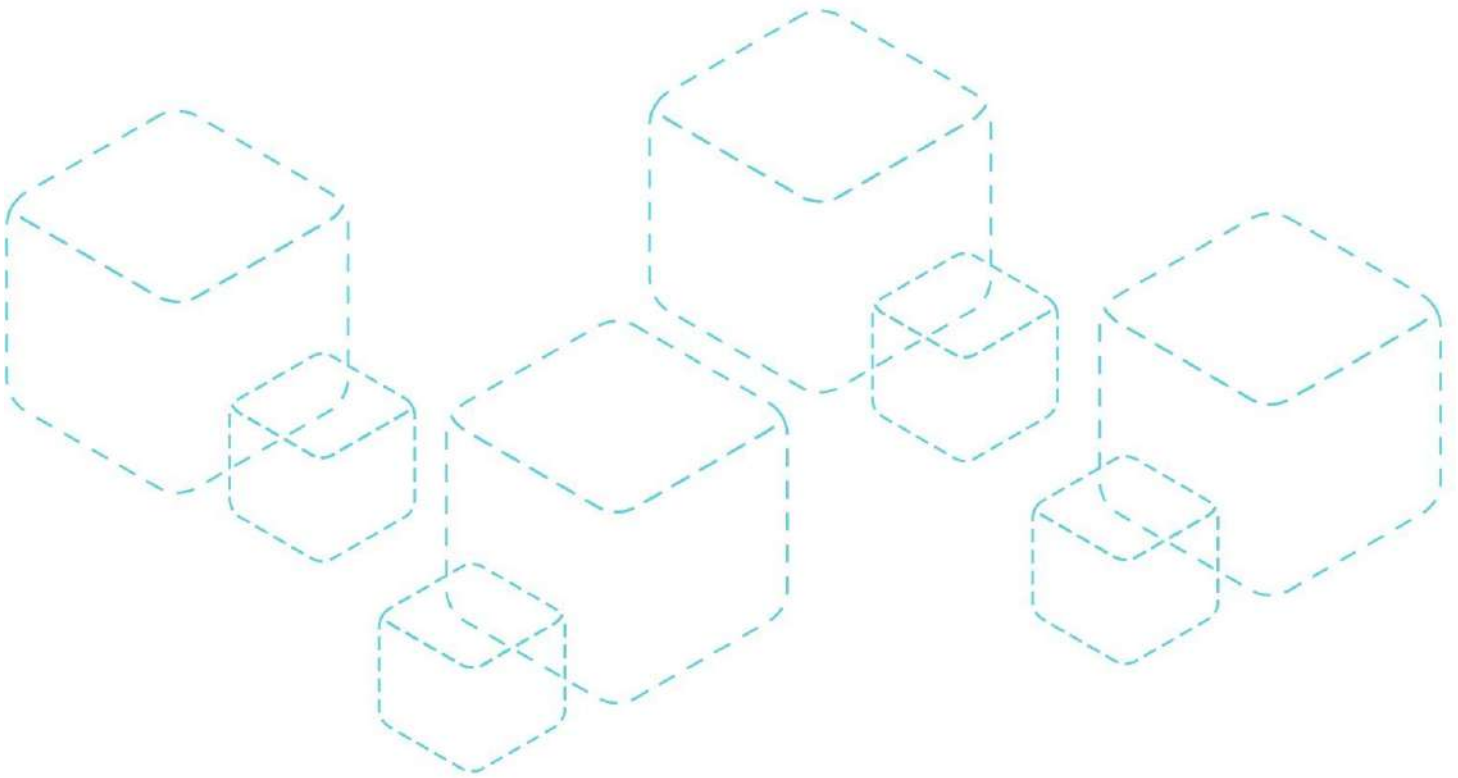


Työterveyslaitos

Evaluación del agotamiento Uso del método de la herramienta de evaluación de agotamiento (BAT)

Traducción Libre: Prevencionar.com



ESCRITORES: JA RIHAKA NEN Y JA NNE KALTINE,

INSTITUTO DE SALUD OCUPACIONAL

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

Instituto de Salud Ocupacional

PL 40

00032 Instituto de Salud Ocupacional

www.ttl.fi

Autores: Jari Hakanen y Janne Kaltiainen, Instituto de Salud Ocupacional

© 2022 Instituto Finlandés de Salud Ocupacional y los autores

Incluso la copia parcial de este trabajo está prohibida de acuerdo con la Ley de derechos de autor (404/61, modificada posteriormente) sin el permiso correspondiente.

ISBN 978-952-391-050-8 (pdf)

PunaMusta Oy 2022

CONTENIDO

GRACIAS	4
RESUMEN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
Definiciones de agotamiento ¿Por qué	10
se necesita un nuevo método de encuesta para evaluar el agotamiento?	11
2. ANTECEDENTES DEL MÉTODO BAT Y LA REDEFINICIÓN DEL AGOTAMIENTO EN EL TRABAJO 13	
Los cuatro síntomas principales del agotamiento	14
Exigencias laborales y recursos laborales insuficientes como fuentes de burnout	17
3. MATERIALES DE INVESTIGACIÓN UTILIZADOS EN LA VALIDACIÓN	19
4. REVISIÓN PSICOMÉTRICA DEL MÉTODO BAT	25
Distribución de las respuestas en la escala de respuesta	25
Validez factorial de las medidas BAT: ¿un síndrome o cuatro síntomas separados?	26
Fiabilidad	33
Validez congruente: vínculos con las circunstancias de la vida laboral y las consecuencias organizacionales hipotéticas	35
Validez discriminante: la relación entre el burnout y los indicadores de bienestar	39
Un medidor BAT-4 corto de cuatro afirmaciones	41
5. USO DEL CUESTIONARIO BAT Y VALORES LÍMITE DE ESCAPE	44
¿Cómo elegir entre encuestas BAT de diferentes duraciones?	44
Uso y puntuación del cuestionario BAT	45
Formas previas de clasificar la gravedad de los síntomas de burnout	46
Modelo de semáforo de agotamiento laboral: valores límite del método BAT para el riesgo de agotamiento laboral en Finlandia	47
LISTA DE FUENTES	54
ANEXO 1. BAT-23, BAT-12 Y BAT-4 PARA TRABAJADORES	59
ANEXO 2. ENCUESTA GENERAL BAT PARA QUIENES NO SE ENCUENTRAN EN EL TRABAJO EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA, PERO POR EJEMPLO DE LICENCIA POR AGUA DEL TRABAJO	61
ANEXO 3. SÍNTOMAS SECUNDARIOS DEL ESCAPE DE TRABAJO	63

GRACIAS

AGRADECEMOS A TODOS LOS VARIOS MILES DE EMPLEADOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA INVESTIGACIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS RESILIENTES EN UN PROYECTO QUE CAMBIA LA VIDA LABORAL, LA INVESTIGACIÓN QUE ES EL ANTECEDENTE DE ESTE NUEVO MANUAL SOBRE EVALUACIÓN DE LA CARGA. También agradecemos a los lugares de trabajo que participaron en el proyecto por su cooperación a largo plazo y su gratificante cooperación.

La cooperación con Mehiläinen ha sido invaluable. Gracias a eso, somos el tercer país del mundo, junto con Bélgica y los Países Bajos, en poder construir un modelo de semáforo de agotamiento laboral comparando las respuestas de los clientes de atención médica ocupacional que sufren agotamiento laboral y la población activa con nuestro Cuestionario de desgaste laboral.

Un gran agradecimiento también va para el principal financiador de nuestro proyecto, el Fondo de Protección Laboral, y la empresa de pensiones de empleo Varma, que participó en el financiamiento, y nuestra oficina central, el Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional, que aportó tiempo de trabajo para el proyecto.

Gracias también a nuestros buenos y queridos socios de cooperación más allá del alcance del idioma finlandés, a los desarrolladores del nuevo método Wilmar Schaufel, Hans De Witte y Steffie Desart, y a toda la maravillosa red mundial que ha estado desarrollando e investigando el nuevo trabajo. método de quemado en cuestión.

RESUMEN

El método BURNOUT ASSESSMENT TOOL (BAT) es un cuestionario de autoevaluación del agotamiento desarrollado en Bélgica y los Países Bajos. Su desarrollo ha estado guiado por el conocimiento y la teoría sobre el agotamiento laboral acumulado durante 40 años, así como las deficiencias relacionadas con los conceptos, la medición y la utilización de los métodos existentes en el trabajo práctico. El método se ha desarrollado entrevistando a profesionales de la salud belgas que se encuentran regularmente con agotamiento laboral o personas que lo experimentan en diversos grados en su trabajo. Desde el principio, el Instituto de Salud Ocupacional ha sido miembro de una red internacional que prueba y valida el método en varios materiales de investigación en Finlandia.

Como resultado del trabajo de desarrollo del método BAT, el agotamiento se ha definido como un síndrome relacionado con el trabajo, que consta de cuatro síntomas centrales, que son fatiga crónica, distanciamiento mental del trabajo (cinismo), trastornos del funcionamiento cognitivo (por ejemplo, problemas de concentración) y trastornos del control emocional (como reacciones emocionales repentinas). Definido de esta manera, el agotamiento es la incapacidad y la consiguiente renuencia a invertir en trabajo.

El cuestionario BAT consta de 23 afirmaciones, ocho de las cuales se refieren a la fatiga crónica, cinco al distanciamiento mental del trabajo, cinco trastornos del funcionamiento cognitivo y cinco trastornos del control emocional. BAT-12 también se ha desarrollado a partir del método BAT-23, con tres declaraciones para cada síntoma de agotamiento, y BAT 4, con una declaración para cada síntoma de agotamiento. En este manual, presentamos los resultados de validación de estos tres cuestionarios BAT.

Todos los cuestionarios BAT con diferentes dimensiones demostraron ser internamente consistentes, es decir, cada dimensión del agotamiento laboral y la medida completa del agotamiento laboral consisten en declaraciones que están fuertemente correlacionadas entre sí. Además, la validez factorial de todos los cuestionarios BAT de diferentes longitudes y también la invariancia temporal de la estructura factorial demostraron ser buenas. Se apoyó la suposición de cuatro dimensiones de agotamiento fuertemente correlacionadas con otras. Al mismo tiempo, el resultado respalda la suposición de BAT del agotamiento como un síndrome; no solo de dimensiones que están vagamente correlacionadas entre sí.

La validez convergente de los cuestionarios BAT también demostró ser buena, es decir, el agotamiento laboral supuestamente estaba relacionado con diferentes tipos de demandas laborales e inversamente conectado con diferentes tipos de recursos laborales. Presumiblemente, las cargas de la vida privada estaban débilmente relacionadas con el agotamiento laboral y sus síntomas individuales. Al mismo tiempo, las demandas y los recursos del hogar estaban en la dirección esperada y, en general, débilmente relacionados con el desgaste laboral. La edad más joven, el sexo femenino y el menor nivel de educación se asociaron muy levemente con un mayor desgaste laboral.

Como era de esperar, el agotamiento se relacionó con otros indicadores de bienestar en el trabajo, como la absorción del trabajo, la satisfacción laboral, el aburrimiento en el trabajo y la adicción al trabajo. Además, se relacionó inversamente con la salud, la capacidad para el trabajo y la satisfacción con la vida. En términos de validez discriminante, los cuestionarios BAT diferían de los conceptos relacionados con el bienestar en el trabajo, como era de esperar. Solo el BAT-12 no se destacó inequívocamente del medidor de succión de trabajo corto reclamado por los tres. Las medidas de BAT también diferían de la medida de síntomas de depresión. Muchas medidas de agotamiento existentes han sido criticadas por no ser lo suficientemente diferenciadoras de las medidas de síntomas depresivos y, por esta razón, el agotamiento a veces se ha considerado como una medida más de la depresión, como su forma.

En este manual, también presentamos el llamado modelo de semáforo de agotamiento, es decir, valores límite para agotamiento probable (área roja), alto riesgo de agotamiento (área amarilla) y valores sin síntomas de agotamiento (área verde). Los valores límite se basan en el llamado método BAT para validación clínica: materiales finlandeses, belgas y holandeses y análisis ROC estadísticos conjuntos, cuyos resultados mostraron un alto grado de similitud en los valores de corte de los diferentes países.

Con base en los valores de umbral, también presentamos datos de prevalencia del agotamiento laboral en Finlandia a fines de 2019, justo antes del brote de la pandemia, y en el verano de 2021. En la población finlandesa en edad laboral, el 14,9 % experimentó un aumento riesgo de agotamiento laboral a finales de 2019, y era probable que el 6,7 por ciento sufriera agotamiento laboral. Un poco más de tres de cada cuatro (78,4 por ciento) no experimentaron agotamiento laboral, o los síntomas ocurrieron al menos con relativa poca frecuencia.

En el verano de 2021, el aumento correspondiente del riesgo de agotamiento laboral fue del 16,5 % y el agotamiento real fue del 7,4 %.

Con todo, BAT-23, BAT-12 y BAT-4 son versátiles y se complementan entre sí para varios propósitos. BAT-23 es adecuado para la investigación y el uso práctico de evaluación del nivel de riesgo de agotamiento laboral, donde se desea la información más completa sobre el síndrome de agotamiento laboral y también cada uno de los cuatro síntomas principales del agotamiento laboral. El BAT-12 abreviado también es versátil, adecuado tanto para uso en investigación como para definir los niveles de riesgo de agotamiento laboral, por ejemplo, en encuestas de detección a nivel de grupo en el lugar de trabajo. BAT-4 es adecuado, por ejemplo, para encuestas generales de vida laboral y encuestas de barómetro de lugares de trabajo cuando desea mapear síntomas de agotamiento a nivel de población, organización y grupo y hacer, por ejemplo, comparaciones de grupo o observar cambios en diferentes momentos.

En el método BAT para la evaluación de la fatiga, no se ha reinventado toda la rueda, por así decirlo, pero se podría decir que se han sustituido los neumáticos por otros nuevos y ahora hay cuatro. Esperamos que el uso del método contribuya al objetivo de avanzar hacia cero casos de agotamiento en los lugares de trabajo finlandeses.

1. INTRODUCCIÓN

"Me siento mal, entonces existo" (Graham Greene, *Burnt Out*, 1961)

Burnis, agotamiento, burnout, burnout, burnout civil, burnout laboral. Incluso un pequeño niño amado puede tener muchos nombres. Sin embargo, no siempre es seguro si los nombres significan lo mismo. Este manual no es el libro sobre el agotamiento, donde se describen exhaustivamente el fenómeno, sus causas y consecuencias, y las formas de sobrevivir y recuperarse. Muchos de estos libros meritorios con puntos de vista complementarios se han publicado en Finlandia en los últimos años, por ejemplo, "Kun ilo katosi" de Anni Erko, "The Limits of Endurance" de Merja Karjalainen, "Getting Rid of Tiredness" de Tanja Lapi, "Getting Rid of Tiredness" de Tanja Lapi, Rosanna Marila y Liisa "El libro cansado" de Valonen y "Exhausted" de Liisa Uusita. Incluso hay una serie de libros ilustrados de nueve conocidos dibujantes de cómics llamados "Broken Threads" editados por Karoliina Korhonen y Anssi Vieruaho sobre el agotamiento laboral en Finlandia.

En este manual, presentamos un nuevo método para evaluar el agotamiento laboral, los datos de validación psicométrica relevantes y las instrucciones para usar y calificar el método. También tratamos de aclarar qué se entiende por burnout. Hay muchos conceptos y visiones diferentes sobre el fenómeno del que tanto se habla, lo que dificulta intervenir en el fenómeno y tener una discusión que aumente la comprensión.

Anteriormente en Finlandia, los libros de métodos correspondientes sobre el agotamiento laboral se hicieron a partir del medidor de agotamiento laboral de Bergen (Näätänen et al., 2003), que es probablemente el método de encuesta más utilizado para evaluar el agotamiento laboral en la atención de salud ocupacional finlandesa, y a partir del agotamiento laboral de Maslach. método de evaluación (Kalimo, Hakanen y Toppinen-Tanner, 2006). El nuevo método presentado aquí tiene como objetivo comprender mejor la naturaleza del agotamiento como síndrome y definir los valores límite para el agotamiento de manera más confiable que antes. El método también tiene la ventaja de ser gratuito, es decir, de libre acceso para todas las partes interesadas. Este manual también ha sido publicado en el sitio web del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional y puede distribuirse gratuitamente. El objetivo de la gratuidad es promover la identificación y prevención lo antes posible de los síntomas del desgaste laboral.

Incluso antes de que el agotamiento fuera reconocido y definido entre los investigadores, se pueden encontrar referencias al fenómeno en la literatura, como en la cita anterior del comienzo de la novela de Graham Greene. El agotamiento laboral como concepto de investigación fue introducido por primera vez por Herbert Freudenberg (1974). Trabajó con trabajadores voluntarios como psicólogo en una clínica de drogas y describió el agotamiento laboral que experimentó, incluso ocasionalmente, como un agotamiento de los recursos, una pérdida de motivación y un compromiso debilitado con el trabajo. Término interesante

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

"agotamiento" lo adoptó de los consumidores de drogas, para quienes el término significaba los efectos destructivos del consumo de drogas a largo plazo.

Casi al mismo tiempo, al otro lado de los Estados Unidos, Christina Maslach (1976) interpelló a los profesionales de la salud sobre cómo las personas que realizan trabajo interpersonal interpretan sus emociones en su trabajo estresante y acabó identificando un fenómeno que empezó a denominar burnout. En este caso, los propios entrevistados utilizaron el término para describir sus propios sentimientos pesados en el trabajo. Maslach comenzó a desarrollar un cuestionario para mapear el fenómeno e inicialmente terminó con dos dimensiones de agotamiento, agotamiento emocional (luego más ampliamente fatiga a nivel de agotamiento) y despersonalización (luego más ampliamente cinismo).

Como tercera dimensión, agregó el debilitamiento del sentido de logro (posteriormente debilitado autoestima profesional) y encontró una cuarta dimensión en los análisis factoriales de los datos del cuestionario, compromiso debilitado, pero lo rechazó de todos modos (Maslach y Jackson, 1984).

Por lo tanto, no existía una visión teórica o conceptual orientadora del desgaste laboral cuando se inició el método de encuesta sobre el desgaste laboral, que hasta el momento ha sido el más utilizado en el mundo (estimado en aproximadamente el 88 por ciento de los estudios; Boudreau et al., 2015). El método de Maslach fue desarrollado específicamente para uso en investigación y no fue diseñado para propósitos clínicos y prácticos de identificar el agotamiento laboral. En cualquier caso, la investigación empírica del burnout comenzó en los Estados Unidos, donde su significado es más sobre los síntomas del burnout que el burnout como una posible enfermedad que conduce a la incapacidad. Por otro lado, en Europa, el desgaste laboral también está fuertemente relacionado con el debate sobre si debe clasificarse como una enfermedad en el sistema de servicios y seguros sociales y con qué criterios debe hacerse esta clasificación.

En Finlandia, Raija Kalimo y Sal la Toppinen-Tanner iniciaron una investigación empírica sobre el agotamiento laboral. También realizaron el primer estudio sobre el tema, que se basó en una muestra representativa de la población activa finlandesa: "Työuupumus Suo men työkääinen vääöllä" (1997). El primer libro de información finlandés, "Burnout - náuseas mentales", fue escrito por Ilkka Vartiovaara (1987). Mientras que en Finlandia en la década de 1980 se hablaba de agotamiento, a finales de la década de 1990 se empezó a hablar del agotamiento laboral del país.

A principios de la década de 2000, se investigó exhaustivamente la profundidad del agotamiento en Finlandia por segunda vez (Ahola et al., 2004) y por tercera vez a principios de la década de 2010 (Koskinen et al., 2012). En encuestas de población anteriores, el agotamiento laboral se mapeó utilizando el método de Maslach, por lo que los datos sobre la prevalencia del agotamiento laboral presentados ahora no son comparables, porque el método de la encuesta es diferente y también porque ahora se han determinado los valores umbral para el agotamiento laboral en una nueva forma. Tales estudios sobre la prevalencia del agotamiento laboral que representan a la población activa son muy raros a nivel internacional.

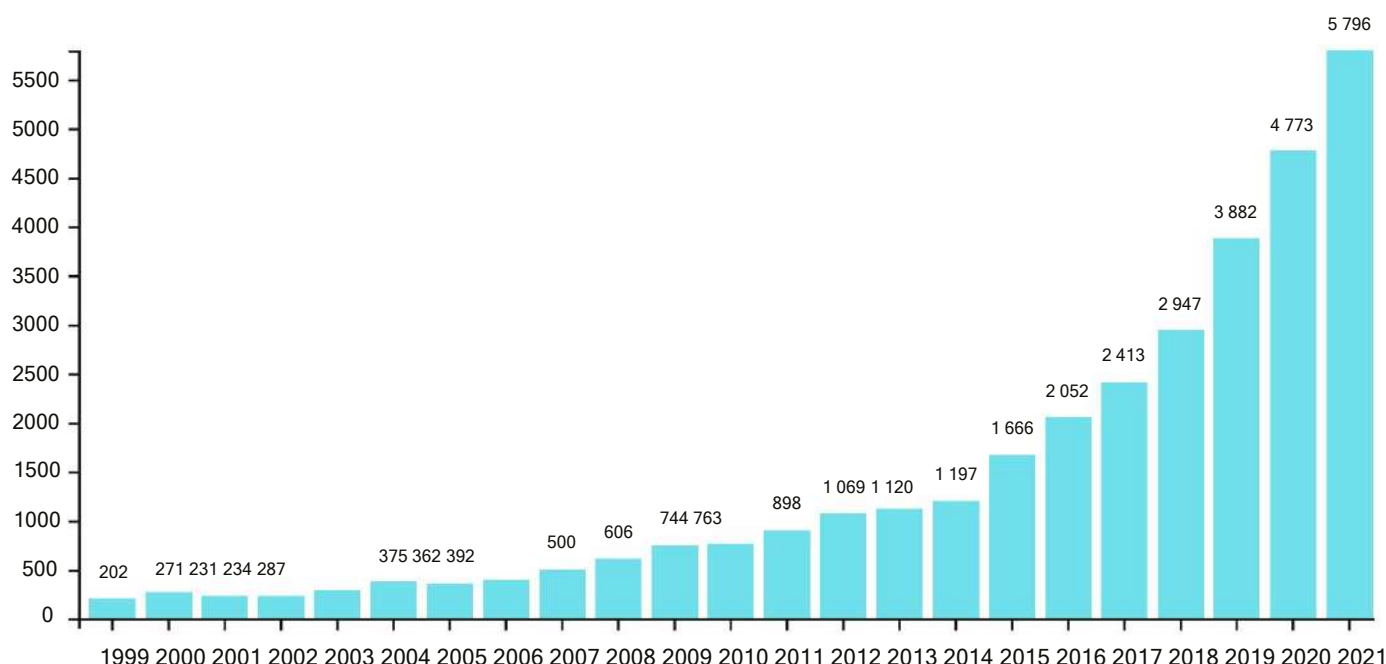
1. Introducción

Durante más de 40 años, el agotamiento se ha estudiado en miles de estudios en varias disciplinas diferentes, como los campos de la salud ocupacional y las ciencias de la salud pública, la psicología, la literatura de administración y gestión de recursos humanos, los negocios, la psiquiatría, las ciencias sociales, las ciencias de la educación, las ciencias de la enfermería, psiquiatría y neurología. Según la Figura 1, en pleno siglo XXI el volumen de investigación sobre el burnout laboral ha seguido aumentando, por lo que no podemos hablar de ningún fenómeno momentáneo y transitorio.

Aunque la comprensión profunda del desgaste laboral no ha aumentado en la misma proporción que la cantidad de estudios realizados, el conocimiento sobre las causas y consecuencias del desgaste laboral se ha fortalecido a lo largo de los años. La conexión negativa del agotamiento entre varios indicadores de salud física y mental es fuerte (Ahola, 2007; Ahola y Hakanen, 2014). Sin embargo, los daños del agotamiento no solo se limitan a la salud y la capacidad laboral, sino que están relacionados con muchos tipos de consecuencias, como, por ejemplo, la calidad del trabajo y la satisfacción de los clientes y pacientes (Salysers et al., 2017). En general, los costos del agotamiento laboral y el estrés relacionado con el trabajo son muy altos, incluso según cálculos cuidadosos (Hassard et al., 2018).

Tras la difusión del concepto de agotamiento laboral, que originalmente estaba relacionado con el mundo del trabajo, el concepto también se ha extendido a muchas otras áreas de la vida. Se realizan investigaciones sobre, entre otras cosas, el agotamiento de los estudiantes, el agotamiento de los deportes, el agotamiento marital y el agotamiento de los padres. De acuerdo con Wilmar Schaufel (2021), investigador líder a largo plazo en la investigación del agotamiento laboral, es posible expandir el concepto de agotamiento laboral si se entiende el trabajo como una actividad ampliamente estructurada y orientada a objetivos que tiene como objetivo dar forma al entorno y/o a uno mismo. En este caso, hablar sobre el agotamiento de los estudiantes tiene sentido, pero no está claro si el agotamiento laboral como síndrome también es posible en la crianza de los hijos o en una relación, y hablar de ello es apropiado.

Figura 1. Evolución del volumen de publicaciones de investigación sobre burnout laboral en el siglo XXI



Definiciones de agotamiento

A lo largo de los años, el agotamiento se ha definido de muchas maneras diferentes y no ha habido un consenso claro sobre la definición. En un proyecto de red reciente que buscaba una definición uniforme de agotamiento laboral, inicialmente se encontraron 88 definiciones legales diferentes de agotamiento laboral (Canu et al., 2021). La más conocida es la definición de burnout presentada por Christina Maslach y sus colegas como un trastorno tridimensional relacionado con el trabajo que se desarrolla como resultado de un estrés laboral prolongado, que se caracteriza por fatiga general, una actitud cínica hacia el trabajo y una autoestima profesional debilitada (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson 1996; Kalimo y Toppinen 1997). La definición original de Maslach era más estrecha que esto, porque inicialmente se pensó que el agotamiento solo se aplicaba a las personas que realizaban trabajo interpersonal, y luego los síntomas del agotamiento también se aplicaron a esta interacción.

La OMS también define el agotamiento laboral en la nueva clasificación de enfermedades IDC-11 basada en esta definición tridimensional de Maslach. Además, se encuentra que el agotamiento es un fenómeno relacionado con el trabajo que es el resultado del estrés laboral crónico que no se ha manejado. En esta clasificación, sin embargo, el burnout aún no ha sido definido como una enfermedad.

1. Introducción

Una definición bastante común de agotamiento lo reduce a fatiga crónica y paralizante. Tal definición fue alcanzada recientemente por un panel compuesto por expertos en agotamiento profesional de 29 países (Canu et al., 2021). Según la definición, el burnout se refiere al agotamiento físico y emocional, como resultado de una exposición prolongada a problemas relacionados con el trabajo. Esta definición se alcanzó cuando el 82 por ciento de los participantes aceptaron la definición. Nosotros, los autores, no suscribimos esta definición, porque reduce el desgaste laboral a un solo síntoma, aunque importante, que no lo distingue claramente del estrés. Sin embargo, tanto aquí como en la definición de la OMS, vale la pena señalar que el burnout se define específicamente como un fenómeno relacionado con el mundo del trabajo.

y.

Diferentes definiciones de agotamiento laboral podrían haber dificultado la identificación y prevención del fenómeno. Otra ambigüedad clave está relacionada con si estamos hablando de síntomas de agotamiento o agotamiento laboral real. En el primer caso mencionado, puede experimentar síntomas de agotamiento laboral en diversos grados y, al mismo tiempo, seguir siendo capaz de trabajar. En este último caso, la persona sufre claramente un burnout laboral y podemos hablar de una crisis de burnout, que en el peor de los casos puede derivar en una incapacidad laboral. Hay un lugar para ambos, pero es bueno notar la diferencia entre ellos.

¿Por qué se necesita un nuevo método de encuesta para evaluar el agotamiento laboral?

Evaluar el agotamiento laboral con los métodos de encuesta existentes implica problemas conceptuales, técnicos de encuesta y prácticos. En las encuestas, el agotamiento laboral se define y operacionaliza más comúnmente como tres síntomas según la definición de Maslach: fatiga a nivel de agotamiento, cinismo y disminución de la autoestima profesional. Sin embargo, en los estudios, estas tres dimensiones han apoyado débilmente el supuesto síndrome de burnout laboral.

Si bien el cansancio hasta el agotamiento y el cinismo han estado fuertemente conectados entre sí, la debilitada autoestima profesional ha seguido caminos separados. A veces se ha encontrado que es un predictor de otros síntomas de burnout, a veces una consecuencia de ellos (por ejemplo, Van Dierendonck, Schaufeli y Buunk, 2001).

La conexión entre la autoestima profesional debilitada y otros síntomas de agotamiento laboral ha sido claramente más débil que la conexión entre fatiga y cinismo (Worley et al., 2008). Por lo tanto, a nivel internacional, el agotamiento a menudo se ha estudiado como tres síntomas separados con diferentes factores predictivos. A veces, por otro lado, la autoestima profesional se deja completamente sin examinar o al menos sin informar, y otras veces la atención se dirige únicamente a la dimensión de la fatiga. Por lo tanto, ha faltado la comprensión del agotamiento laboral femenino.

Del mismo modo, cuando se ha estudiado la relación entre el agotamiento laboral y los síntomas depresivos utilizando el método de Maslach más utilizado, se ha encontrado que la dimensión de fatiga del agotamiento laboral tiene una conexión más fuerte con los síntomas depresivos que otras.

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

a los síntomas de agotamiento (Bianchi et al., 2021). Por lo tanto, con base en la investigación psicométrica, el agotamiento laboral ha sido cuestionado como un fenómeno independiente, porque en parte está fuertemente conectado con los síntomas depresivos (Bianchi et al., 2021). El hecho de que no se haya realizado la suposición de síntomas de agotamiento laboral fuertemente interconectados puede ser la indicación más cercana de las deficiencias de los medidores de agotamiento laboral existentes. En el mismo contexto, también se ha criticado la falta de datos de validación clínica sobre el agotamiento laboral, es decir, no ha habido valores límite reales validados para el agotamiento laboral.

Si la lectura de la autoestima profesional en los síntomas centrales del agotamiento laboral se ha considerado problemática, considerando también el trabajo de hoy, la falta de trastornos de la función cognitiva en las medidas de agotamiento laboral más utilizadas puede considerarse una deficiencia. En relación con el trabajo sobre el desarrollo del método BAT ("Burnout Assessment Tool") desarrollado en Bélgica y los Países Bajos, que se presentará en el próximo capítulo, los profesionales de la salud, además de los trastornos de la función cognitiva, plantearon trastornos de la emoción manejo como uno de los síntomas centrales del agotamiento.

Los enigmas antes mencionados se han reflejado en la identificación del agotamiento laboral en la práctica. Además de eso, la falta de valores límite para el agotamiento laboral basados en la validación clínica puede considerarse una deficiencia importante. Ha sido posible estudiar el agotamiento, pero en el trabajo práctico solo ha habido un uso limitado de la medida de investigación.

Además, el costo de los métodos de agotamiento laboral y los manuales de prueba existentes ha impedido la difusión del uso del método y, por lo tanto, también el hecho de que el agotamiento laboral podría identificarse antes y mejor en la atención médica y los lugares de trabajo. El método BAT se ha utilizado para responder a estos problemas.

2. ANTECEDENTES DEL MÉTODO BAT Y EL AGOTAMIENTO DE TRABAJO REVISITADO

EL MÉTODO BAT HA SIDO DESARROLLADO en la Universidad de Lovaina bajo la dirección del profesor Wilmar Schaufel, investigador líder en la investigación del agotamiento laboral, junto con el profesor Hans De Witte y la investigadora de doctorado Steffie Desart. El trabajo de desarrollo estuvo guiado por el conocimiento acumulado durante 40 años sobre el agotamiento laboral y las brechas en el conocimiento, las teorías del agotamiento laboral y las entrevistas con 49 profesionales de la salud ocupacional y general que trabajan con agotamiento laboral (Schaufeli, Desart y De Witte, 2020). Los médicos y psicólogos entrevistados se encontraron con personas que experimentaron agotamiento laboral en diversos grados en el trabajo, lo que permitió formar una imagen completa de los síntomas. El resultado fue un cuestionario compuesto por 23 afirmaciones, del que se han elaborado versiones tanto para quienes están en el trabajo (Anexo 1) como para quienes no están en el trabajo pero, por ejemplo, de baja por desgaste laboral (Anexo 2). Además, como resultado del trabajo de desarrollo, también se elaboró una encuesta que mide los síntomas secundarios del desgaste laboral (Anexo 3).

Desde el principio, el grupo de investigación central de BAT invitó a todos los investigadores interesados en el método a la red internacional. Por lo tanto, el nuevo método se probó en varios países incluso antes de que se publicara en el periódico. En Finlandia, también usamos el método por primera vez ya en 2017 en Uudistun, innostun, samustun! -Seguimiento en kimusa, que fue financiado por el Fondo de Protección Laboral, el programa ARTTU2 y Keva.

[Los investigadores de Lovaina también mantienen sitios web](#), donde se pueden encontrar traducciones del método en diferentes idiomas (al momento de escribir esto ya en 28 idiomas), publicaciones científicas hasta la fecha y también presentaciones en congresos. Es obvio que el resultado del método BAT es un método de encuesta ampliamente utilizado internacionalmente para evaluar el agotamiento laboral. El nuevo método también ha inspirado décadas de trabajo de investigación y desarrollo descuidado en Bélgica, los Países Bajos y Finlandia, como la definición de valores límite para el riesgo de agotamiento basado en la validación clínica. Reportamos esos valores límite en este manual en relación con el modelo de agotamiento del semáforo.

En el momento de escribir este artículo, se ha publicado en revistas internacionales un artículo de validación sobre el desarrollo del método (Schaufeli et al., 2020), un estudio sobre la validez factorial del método basado en datos de investigación de siete países, incluida Finlandia. foros (De Beer et al. 2020) y uno que utiliza el estudio de validación del modelo Rasch (Hadzibajramovic, Schaufeli y De Witte, 2020). Además, también se ha publicado recientemente un estudio de validación del BAT-12 abreviado (Hadzibajramovic, Schaufeli, & De Witte, 2022). Salud ocupacional

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

en el departamento, el primer artículo de investigación internacional que incluyó el método BAT fue sobre los cambios en el bienestar ocupacional durante la pandemia (Kaltainen y Hakanen, 2022). Cuando la investigación que utiliza BAT se está realizando actualmente en muchos países, se puede suponer que la investigación que utiliza el método BAT aumentará significativamente en los próximos años.

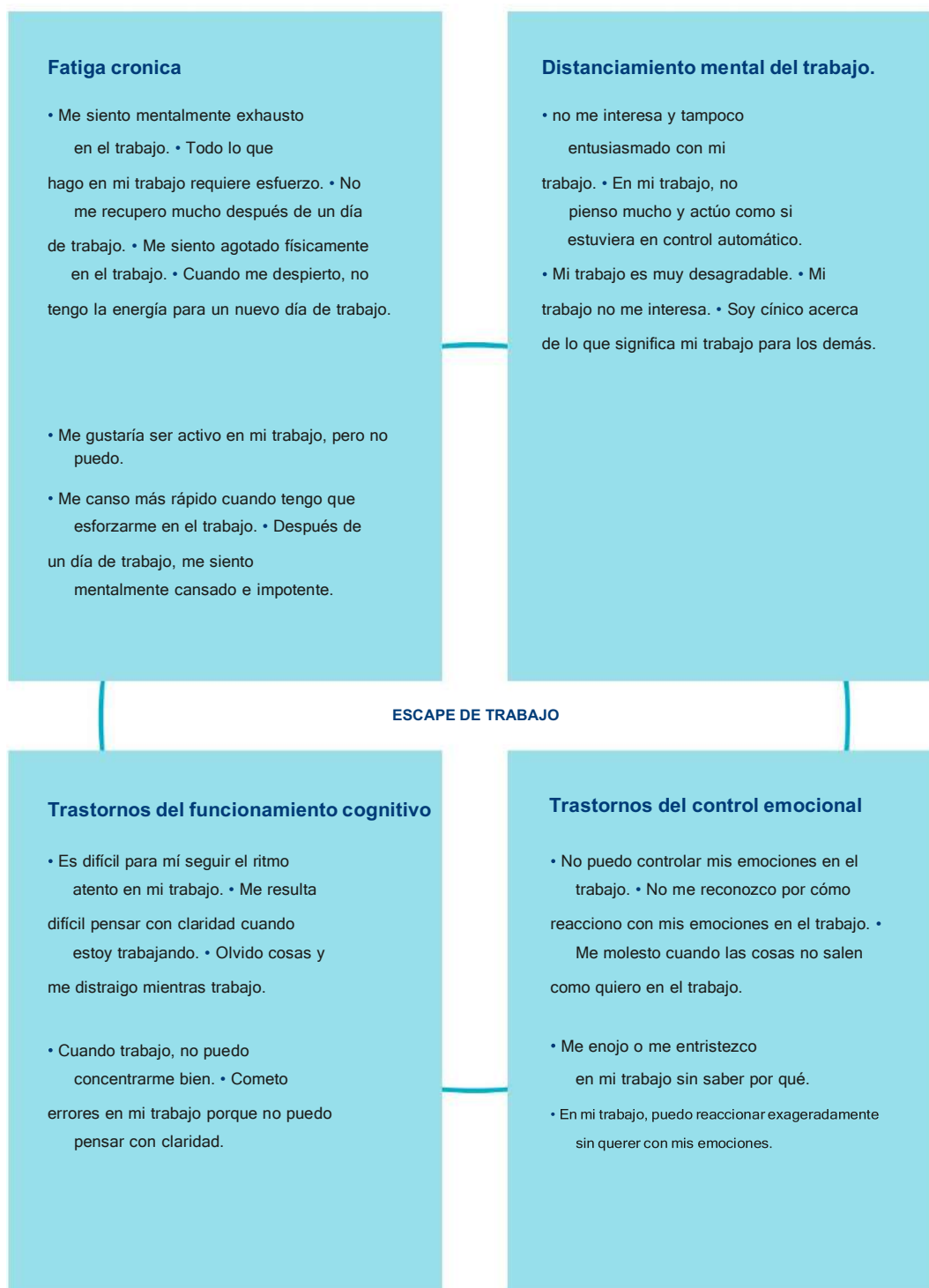
Los cuatro síntomas principales del agotamiento

BAT se basa en la definición de agotamiento como un síndrome que consta de cuatro síntomas principales, que son fatiga crónica (agotamiento), distanciamiento mental del trabajo (cinismo), alteraciones en la función cognitiva (capacidad deficiente para concentrarse, dificultades de memoria) y control deficiente de las emociones (reacciones emocionales repentinas) en el trabajo (Figura 2). Cabe señalar que estos cuatro síntomas principales del agotamiento pueden ocurrir independientemente unos de otros. En este caso, sin embargo, no se trata necesariamente de agotamiento laboral. Por ejemplo, la fatiga crónica es un síntoma de estrés típico, las personas pueden ser cínicas acerca de su lugar de trabajo sin otros síntomas de agotamiento y las funciones cognitivas pueden verse alteradas por varias razones.

2. Los antecedentes del método BAT y el agotamiento laboral reexaminados

Figura 2. Síntomas del agotamiento

Los cuatro síntomas centrales del agotamiento mapean las 23 afirmaciones del medidor BAT original y más largo.

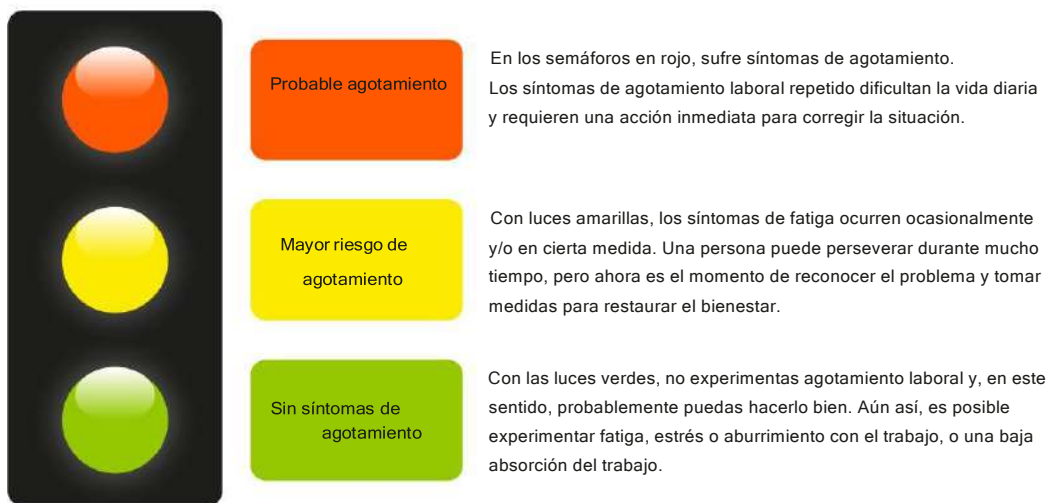


Los Apéndices 1 y 2 presentan las declaraciones que se incluyen en los cuestionarios BAT de diferentes longitudes (BAT-4, BAT-12 y BAT-23) tanto para empleados (Apéndice 1) como para desempleados (Apéndice 2). El Apéndice 3 también describe los síntomas secundarios del malestar psicológico y los síntomas psicosomáticos que a menudo se asocian con el agotamiento laboral.

Es posible mapear estos, así como los síntomas depresivos, en paralelo con los cuatro síntomas centrales de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

El cuestionario finlandés sobre el método BAT fue traducido por primera vez por Jari Hakanen, profesor de investigación del Instituto de Salud Ocupacional, y Anne Mäkikangas, profesora titular de la Universidad de Tampere. Después del trabajo de traducción independiente, compararon sus traducciones y, basándose en la discusión, editaron el cuestionario en finlandés. Después de esto, la bilingüe Alice Lehtinen volvió a traducir la traducción finlandesa al inglés sin ver la traducción original. Finalmente, los tres comparamos diferentes traducciones y nos decidimos por la traducción finlandesa final.

Figura 3. Modelo de semáforo de agotamiento laboral para facilitar el reconocimiento temprano del agotamiento laboral



2. Los antecedentes del método BAT y el agotamiento laboral reexaminados

Como resultado del trabajo de validación presentado en este manual, presentamos el modelo de burnout laboral de la encuesta BAT con nuevos valores límite. En consecuencia, los resultados de la encuesta se pueden dividir en tres grupos: sin agotamiento (verde), mayor riesgo de agotamiento (amarillo) y agotamiento probable (rojo). La Figura 3 caracteriza estas áreas de diferentes colores.

En el Capítulo 5, presentamos los valores límite exactos para estos tres grupos. Esperamos que el modelo de semáforo facilite la identificación y la prevención temprana del agotamiento laboral, la acción rápida y, a más tardar, en los "semáforos rojos", y también la distinción del agotamiento laboral de otras tensiones.

Exigencias laborales y recursos laborales insuficientes como fuentes de burnout

Durante los últimos 20 años, el marco de referencia teórico más común desde el que se ha estudiado el clima laboral en la psicología del trabajo y las organizaciones es el modelo de demandas y recursos laborales (e.g. Bakker y Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001; Hakanen y Rodt, 2010). Según el modelo, las características psicológicas, sociales y organizativas del trabajo se pueden dividir en dos categorías diferentes: recursos laborales y demandas laborales. Con la ayuda del modelo, es posible mapear tanto los factores que consumen trabajo, reducen la capacidad de trabajo y aumentan el riesgo de agotamiento (demandas laborales) como las características que fortalecen y motivan el trabajo, conducen a un buen desempeño laboral y protegen contra el agotamiento (trabajo recursos).

En particular, los factores que aumentan el agotamiento laboral son los diversos requisitos de obstáculos que dificultan el trabajo y los llamados requisitos de desafío laboral, que al mismo tiempo también pueden aumentar la absorción del trabajo, así como la carga de trabajo cuantitativa del trabajo que recae. entre estos dos (presión de tiempo, urgencia, cantidad de trabajo) (Crawford, LePine y Rich, 2010; Harju, Keltiainen y Hakanen, 2021). Un ejemplo de requisitos típicos de barreras laborales son las prácticas burocráticas rígidas y los requisitos de desafíos laborales y, por otro lado, los requisitos de aprendizaje continuo y toma de decisiones. Los recursos del trabajo, como el trabajo de desarrollo, el apoyo social y la apreciación, son las principales fuentes de agotamiento laboral, a diferencia de la experiencia, la absorción del trabajo. Al mismo tiempo, la falta de recursos laborales también es un factor de riesgo de agotamiento (Hakanen y Roodt, 2010). También se sabe que muchos rasgos de personalidad individuales protegen o predisponen al agotamiento en condiciones de trabajo deficientes (Swider y Zimmerman, 2010).

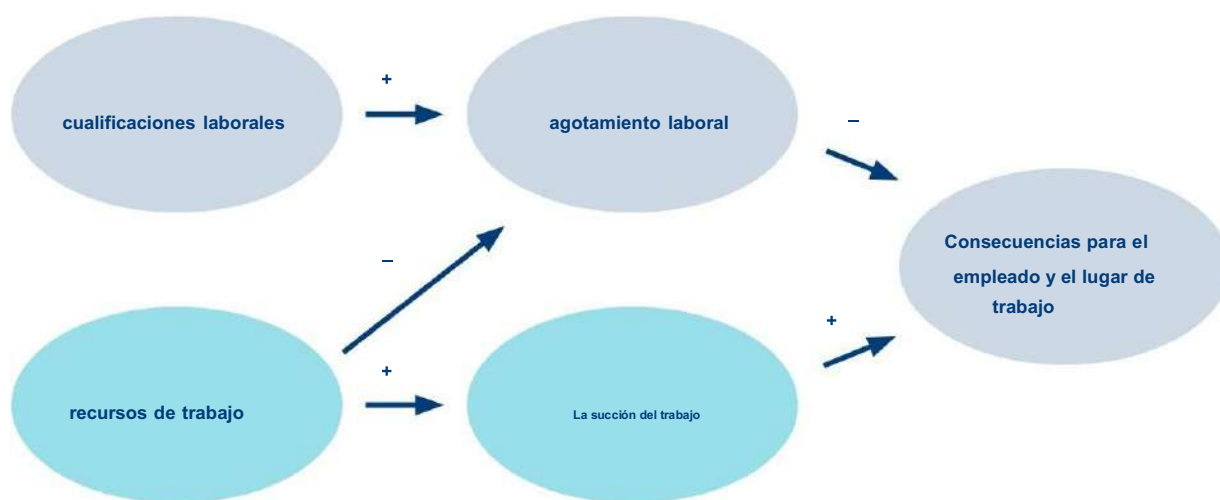
Los requisitos del trabajo y los recursos del trabajo, pero también su relación mutua, es importante para cómo te sientes en el trabajo. Por extensión, el agotamiento laboral puede verse como el resultado de una falta de reciprocidad: un desajuste entre las contribuciones realizadas al trabajo y las recompensas recibidas del mismo. Cuando el desequilibrio prevalece durante mucho tiempo, los recursos mentales del empleado pueden agotarse y provocar fatiga crónica y mayor distanciamiento emocional del trabajo, lo que eventualmente puede conducir al agotamiento (Schaufeli y Buunk, 2003).

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

En este manual, hemos utilizado el modelo de requisitos y recursos laborales (Figura 4) al examinar la validez convergente del método BAT en el cuarto capítulo, es decir, si BAT está conectado a diferentes requisitos laborales y, por otro lado, inversamente relacionado. a diferentes recursos de trabajo.

Además, informamos sobre las conexiones con varias consecuencias supuestas del agotamiento.

Figura 4. Recursos laborales: modelo de demandas laborales y agotamiento laboral



3. MATERIALES DE INVESTIGACIÓN UTILIZADOS EN LA VALIDACIÓN

CON EL FIN DE VALIDAR EL MÉTODO DEL AGOTAMIENTO LABORAL Y definir la prevalencia del desgaste laboral, hemos utilizado tres cuestionarios en este manual: 1) encuesta de población, 2) encuesta de trabajo y 3) encuesta de salud ocupacional. Los datos de la población en edad de trabajar (N=1567) se recopilaron entre noviembre de 2019 y enero de 2020. El material se recopiló en los empleados resilientes en un proyecto de investigación de vida laboral cambiante, y Talous tutkismus Oy fue responsable de la recopilación del material. Una cuarta parte (27%) de los participantes respondieron por carta como parte de una muestra de población aleatoria, y el resto de los encuestados eran miembros del panel de Internet de Taloustutkimus. El 20% de los que recibieron la invitación de estudio por carta respondieron. El material de la encuesta está ponderado para representar la población en edad de trabajar de Finlandia en relación con la edad, el género y el área residencial. Al definir los valores umbral para el agotamiento laboral, eliminamos de estos datos de población a aquellos que dijeron haber sido tratados por agotamiento laboral en los últimos cinco años (N = 163, 10,4% de todos los encuestados). El objetivo de esto era asegurar dos materiales, los clientes del servicio de salud ocupacional que sufren desgaste laboral y el llamado Muestra de población "sana", diferencia cualitativa al respecto.

Después del inicio de la pandemia, se pidió a quienes respondieron la encuesta que participaran en el seguimiento del período corona, que se realiza dos veces al año. [Los resultados del seguimiento se han informado, por ejemplo, en el sitio web del Instituto de Salud Ocupacional.](#) En este manual también hemos utilizado parcialmente el material de investigación de seguimiento en cuestión. La Tabla 1 muestra los antecedentes de nuestros datos de población activa.

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

Tabla 1. Antecedentes de la población en edad laboral utilizados en la validación de la versión finlandesa del método BAT-23 (N = 1567).

INFORMACIÓN DE CONTEXTO		POR CIENTO
Sexual	Mujer	59,5
	Hombre	40,5
Sector	Público	38,1
	Privado	54,4
	Sin ánimo de lucro	5,6
	Vender	2,0
Edad (aprox. 45,8 años, SD = 10,98)	Todos 36 años.	20,0
	36-45 pulgadas	27,3
	46-55 pulgadas	29,3
	56 años o más	23,4
Industria	Industria, fabricación	11,6
	Construcción, energía	4,7
	Agricultura, silvicultura y pesca	1,8
	Comercio al por mayor y al por menor	7,2
	Transporte, reenvío, tráfico	4,1
	telecomunicaciones, correo	2,8
	alojamiento, nutrición	3,2
	Banco, finanzas, seguros	2,6
	medios, publicidad	1,7
	Ingeniería, arquitecto y otra oficina de diseño.	2,6
	Estado, instituciones estatales	8,8
	sector municipal	23,5
	Asociación, fundación, etc.	5,0
	Otros servicios para empresas	6,1
	Algo más	14,1

3. Materiales de investigación utilizados en la validación

INFORMACIÓN DE CONTEXTO		POR CIENTO
Nivel de Educación	escuela primaria o publica	4,4
	Escuela vocacional, técnica o de negocios	21,5
	universidad o bachillerato	10,4
	Colega	14,4
	Universidad de Ciencias Aplicadas	21,6
	Universidad o colegio	27,6
Calidad del empleo	Permanente	89,0
	Temporal	11,0
Zona residencial (área grande)	Helsinki, Uusimaa	40,3
	Finlandia Meridional	19,4
	Finlandia occidental	23,4
	Finlandia del norte o del este	17,0
Horas de trabajo por semana (aprox. 37,2 horas, kh = 8,25)	0- 9	4,0
	20-29	5,5
	30-34	6,2
	35-39	56,2
	40-44	19,4
	45-49	4,2
	50-54	2,6
	55 o más	1,9
Precursor estación	No es	83,2
	Precursor	14,0
	Gerente	2,8
años de trabajo	0-4 años	22,6
	5-9 años	20,6
	10-14 años	17,6
	15-19 años	13,1
	20-24 años	9,1
	25 años o más	16,9

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

INFORMACIÓN DE CONTEXTO		POR CIENTO
Profesión estación	Emprendedor	6,6
	Posición de liderazgo	4,5
	Otro alto funcionario/experto	26,8
	Oficial	18,6
	Trabajador	42,1
	Granjero	0,1
	Vender	1,3
Tamaño de la empresa/ sitio	1-10 personas	16,3
	11-49	23,5
	50-99	10,7
	100-249	10,6
	250-499	7,5
	500 o más	25,9
	no puedo decir	5,5

En el verano de 2021, llevamos a cabo una nueva encuesta de población similar a la descrita anteriormente, y Taloustutkimus Oy también fue responsable de su recopilación de datos. 1418 trabajadores participaron en esta encuesta. Hemos utilizado este material de investigación en el capítulo 5 de este manual al informar sobre la prevalencia del agotamiento a partir del verano de 2021.

Dado que las encuestas sobre la población activa se centraron en investigar los diferentes estados de bienestar en el trabajo y no tanto en el examen de las condiciones de trabajo, también utilizamos los datos de la encuesta sobre lugares de trabajo recopilados en el proyecto de investigación Empleados resilientes en el cambio de la vida laboral en las comprobaciones de validez. Los datos en cuestión se recopilaron de siete lugares de trabajo en el otoño de 2019 (N = 5248). Los trabajos representaban diferentes campos profesionales (sector municipal, TIC, etc.), y el estudio también mapeó exhaustivamente los requisitos y recursos del trabajo. Los encuestados eran un grupo heterogéneo en términos de demografía y factores de antecedentes relacionados con el trabajo.

Para definir los valores límite del agotamiento laboral, también recopilamos datos en cooperación con Mehiläinen Oy. Este material se refería a clientes que solicitaron la recepción del servicio de salud ocupacional de Mehiläinen (enfermera de salud ocupacional, psicólogo de salud ocupacional o médico de salud ocupacional) debido a síntomas de agotamiento laboral. Los datos se recopilaron entre noviembre de 2020 y octubre de 2021. Al definir los valores umbral para el agotamiento laboral, hemos comparado dos materiales: este agotamiento laboral

3. Materiales de investigación utilizados en la validación

respuestas materiales justas a las respuestas correspondientes de nuestra encuesta de población activa (ver más detalles en el próximo capítulo).

El criterio más importante para que aquellos con síntomas de agotamiento laboral terminaran en el material fue que el profesional de salud ocupacional evaluó que cumplieran con los criterios de síntomas de agotamiento laboral. Luego de esto, se informó al cliente del servicio de salud ocupacional sobre el estudio del Instituto de Salud Ocupacional y se le entregó un enlace a la encuesta electrónica. De esta forma, los investigadores del Instituto de Salud Ocupacional no recibieron ninguna información personal de los encuestados. Además, el encuestado debía cumplir con al menos seis de los siete criterios de inclusión, que se presentan en la Tabla 2. Con base en esto, el material de investigación quedó compuesto por N=50. La mayoría de los pertenecientes a este grupo estima que ha experimentado los síntomas en cuestión durante mucho tiempo: el 44% durante al menos seis meses, el 30% entre cuatro y seis meses y el 26% restante entre uno y tres meses. Además, todos estimaron que el trabajo contribuía a su propia carga, y más de dos de cada tres (68%) estimaron que los factores relacionados con el trabajo eran la única o la principal causa de sus síntomas. En la tabla 3 se muestran los antecedentes de este material de personas que padecen síntomas de burnout laboral.

Tabla 2. Criterios de inclusión de clientes con síntomas de burnout laboral

¿ACABAS DE VENIR A ANOTO?	
1	...agotamiento físico y mental grados de fatiga (incluso después de un pequeño esfuerzo)
2	...disminución del estado de alerta mental (energía), que se manifiesta como falta de iniciativa e incapacidad para perseverar (la capacidad de continuar haciendo algo a pesar de los obstáculos)
3	...la pérdida de la sensación de control o de la eficacia de los medios habituales de afrontamiento cambio
4	...impedimento sustancial del funcionamiento en el trabajo o en el hogar (como cónyuge o padre)
SÍNTOMAS (REGULARMENTE) EN LAS SIGUIENTES ÁREAS:	
5	Dificultades de concentración y memoria, pensamiento ineficaz (funciones cognitivas)
6	Inestabilidad emocional, irritabilidad.
7	Dificultad para dormir y/ o... síntomas psicosomáticos (p. ej., dolor torácico, palpitaciones, dolores musculares, indigestión) y/o.... síntomas psicológicos (mareos, sensibilidad a estímulos como sonidos, tensión, nerviosismo, preocupación, incapacidad para relajarse, boca baja)

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

Tabla 3. Antecedentes de trabajadores de la salud ocupacional con síntomas de burnout (N = 50)

INFORMACIÓN DE CONTEXTO		PROMEDIO Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Años		42,6 (10,40)
Horas de trabajo por semana		40,7 (7,31)
INFORMACIÓN DE CONTEXTO		POR CIENTO
Sexual	Mujer	78
	Hombre	22
Capacitación	Escuela básica, secundaria o escuela vocacional	28
	universidad de ciencias aplicadas o college	44
	Universidad	28
grupo profesional	Emprendedor	4
	Posición de liderazgo	8
	Otro alto funcionario, experto	48
	Oficial	18
	Trabajador	22

La Tabla 4 muestra datos representativos de la población trabajadora ponderada y los valores medios de los clientes con agotamiento laboral del servicio de salud ocupacional para el síndrome de agotamiento laboral y los síntomas individuales del agotamiento laboral. En los datos de quienes presentan síntomas de burnout laboral, los valores medios de burnout laboral y de cada síntoma son claramente superiores a los de la población trabajadora.

Tabla 4. Promedios (y desviaciones estándar) del agotamiento laboral y sus diversos síntomas en la población trabajadora (N = 1404; los previamente tratados por agotamiento laboral eliminados de los datos) y en trabajadores de la salud ocupacional con síntomas de agotamiento laboral (N = 50)

	TRABAJADORES	EQUIPOS DE TRABAJO
Síndrome de burnout	2,11	3,34
Fatiga crónica	2,4	3,77
distanciamiento mental	2,00	3,08
Trastornos cognitivos	2,07	3,37
Trastornos emocionales	1,82	3,11

4. UNA REVISIÓN PSICOMÉTRICA DEL MÉTODO BAT

EN ESTE CAPÍTULO, PRESENTAMOS información sobre la validez de los cuestionarios BAT que consisten en 23 declaraciones y una versión abreviada de 12 declaraciones y otros indicadores psicométricos en los materiales de investigación descritos anteriormente. Finalmente, también presentamos información sobre las propiedades psicométricas del BAT-4, que consta de solo cuatro declaraciones. último.

Distribución de las respuestas en la escala de respuesta

La Tabla 5 reporta la normalidad de las distribuciones de las 23 afirmaciones sobre burnout. Como era de esperar, los promedios de las afirmaciones sobre la fatiga crónica, el síntoma tradicionalmente asumido como el más central y el primero en desarrollarse en el desgaste laboral, son más altos que otros. Por otro lado, los valores medios de las afirmaciones sobre distanciamiento mental y trastornos del control emocional son inferiores a los relacionados con fatiga crónica y trastornos de la función cognitiva.

Se han presentado varios valores de criterio de asimetría y culminación para evaluar la normalidad de las curvas; típicamente + 2 para sesgo y + 7 para pezuñas. En grandes conjuntos de datos que contienen más de 200 personas, se ha recomendado estudiar también la distribución de las respuestas gráficamente, porque un gran conjunto de datos reduce el error estándar, lo que aumenta los valores que se desvían de la normalidad (Field, 2009).

Hemos aplicado ambos métodos y aquí informamos las características mencionadas en la tabla 5. Al igual que en los datos de validación belgas (Schaufeli, Desart y De Witte, 2020), también en los datos finlandeses, especialmente la fatiga crónica y los trastornos de la función cognitiva son más o menos normales. repartido. Por otro lado, algunas de las afirmaciones sobre experiencias fuertes están ligeramente sesgadas. Estas afirmaciones sobre el distanciamiento mental (especialmente "mi trabajo es muy desagradable") y los trastornos del control emocional (especialmente "no me reconozco por cómo reacciono con mis emociones en el trabajo") están ligeramente sesgadas hacia la derecha. El valor 2 ("pocas veces") y el valor 5 ("siempre") han sido los más utilizados entre las opciones de respuesta de estas afirmaciones.

Las afirmaciones del método BAT se desvían menos de la normalidad que, por ejemplo, las afirmaciones del método Maslach burnout MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey), que es adecuado para todos los grupos ocupacionales (Kalimo, Hakanen, Toppinen -Tanner, 2006). Es característico de esta experiencia fuertemente negativa y crónica como el agotamiento laboral que las medidas que le conciernen no se distribuyen de manera completamente normal. Al igual que en el método BAT, también en el método MBI-GS actitudes laborales negativas

es decir, las distribuciones de preguntas que miden el cinismo han sido claramente sesgadas. En el método MBI-GS, los desafíos en términos de distribución normal también han sido las afirmaciones positivas que evalúan la autoestima profesional (Kalimo et al., 2006), que el método BAT no contiene.

Tabla 5. Rangos de promedios (ka), desviaciones estándar (kh) y asimetría y curtosis de secciones en una escala de 1-5 (N = 1567).

MODELO	LA	KH	VINOSO	LA PARTE SUPERIOR
Fatiga crónica	2,26 - 2,77	0,88 - 1,00	-0,08 - 0,57	-0,08 - -0,44
distanciamiento mental	1,71 - 2,18	0,81 - 1,06	0,60 - 1,04	0,03 - 0,79
Trastornos del funcionamiento cognitivo	1,93 - 2,28	0,71 - 0,86	0,41 - 0,73	0,01 - 1,10
Trastornos del control de las emociones	1,62 - 2,49	0,77 - 0,88	0,18 - 1,26	0,09 - 1,61

Validez factorial de las medidas BAT: ¿un síndrome o cuatro síntomas separados?

El agotamiento laboral se define tradicionalmente como un síndrome en la psicología del trabajo, aunque las medidas previas de agotamiento laboral generalmente no han podido confirmar la imagen de un síndrome unificado. De acuerdo con la definición subyacente del método BAT, el agotamiento es un síndrome caracterizado por cuatro síntomas centrales interrelacionados: fatiga crónica, distanciamiento mental del trabajo, trastornos de la función cognitiva y trastornos del control emocional. La Tabla 6 muestra los resultados de los análisis factoriales confirmatorios para diferentes versiones de longitud del método BAT.

Las cifras clave de los modelos muestran que los modelos de los cuatro factores de correlación y el factor de segundo orden de BAT-12 y BAT-23 se adaptan claramente mejor al tema que si todas las afirmaciones se cargaran en el mismo factor ("uno modelo factorial").

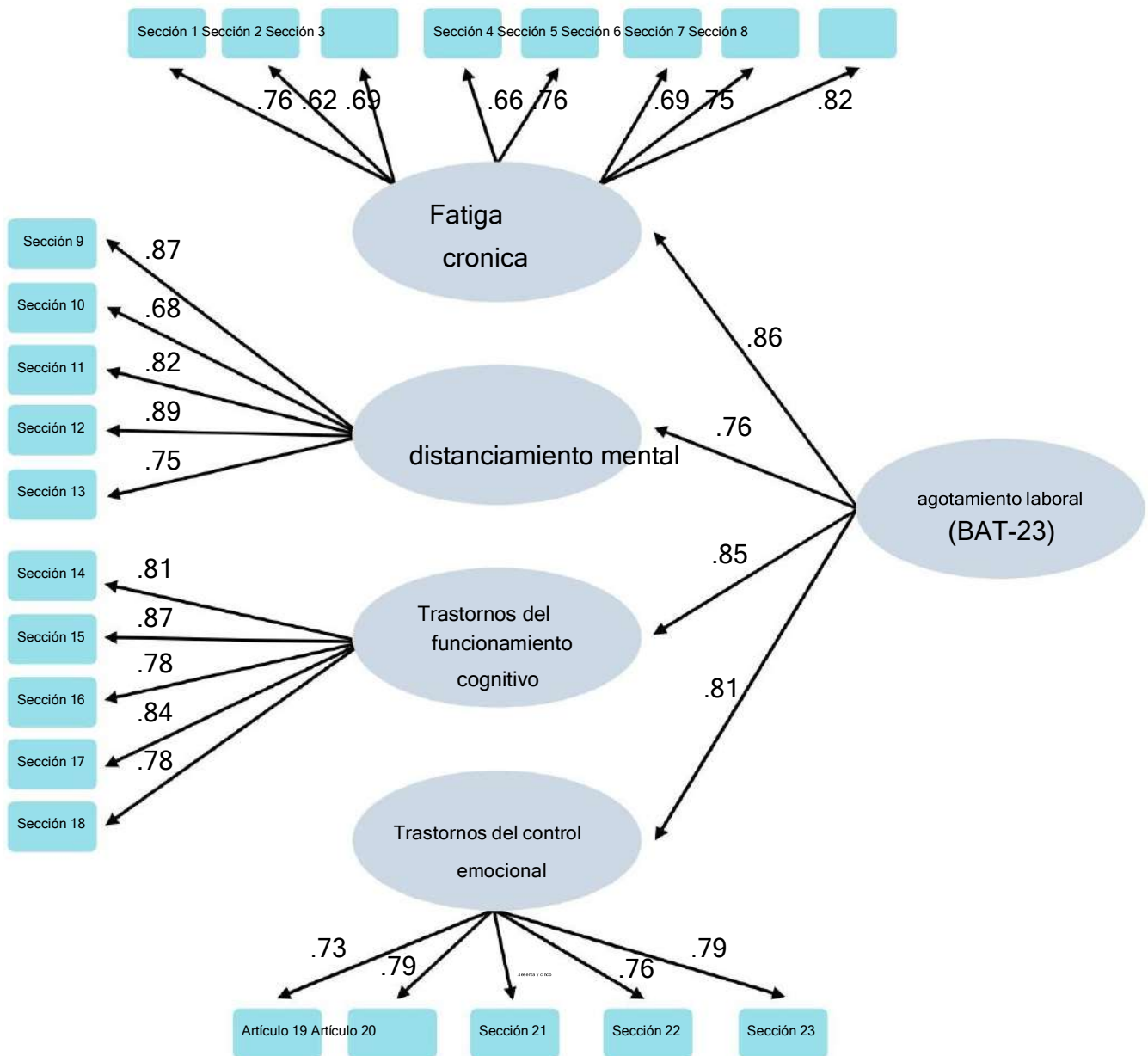
4. Examen psicométrico del método BAT

Tabla 6. Análisis factorial confirmatorio de la estructura cuatridimensional del burnout (BAT-23 y BAT-12) (N = 1567).

MODELO	X ²	DF	CFI	NFI	RMSEA
Modelo de cuatro factores correlacionados BAT-23	1421,36	224	0,95	0,94	0,058
BAT-23 factor cuadrático 1396,76		226	0,95	0,94	0,059
BAT-23 modelo de factor único 4420.89		230	0,73	0,72	0,108
Modelo de cuatro factores correlacionados BAT-12	140,75	48	0,98	0,98	0,035
BAT-12 factor cuadrático 255,20		50	0,98	0,97	0,052
BAT-12 modelo de factor único 6064.22		230	0,73	0,73	0,127

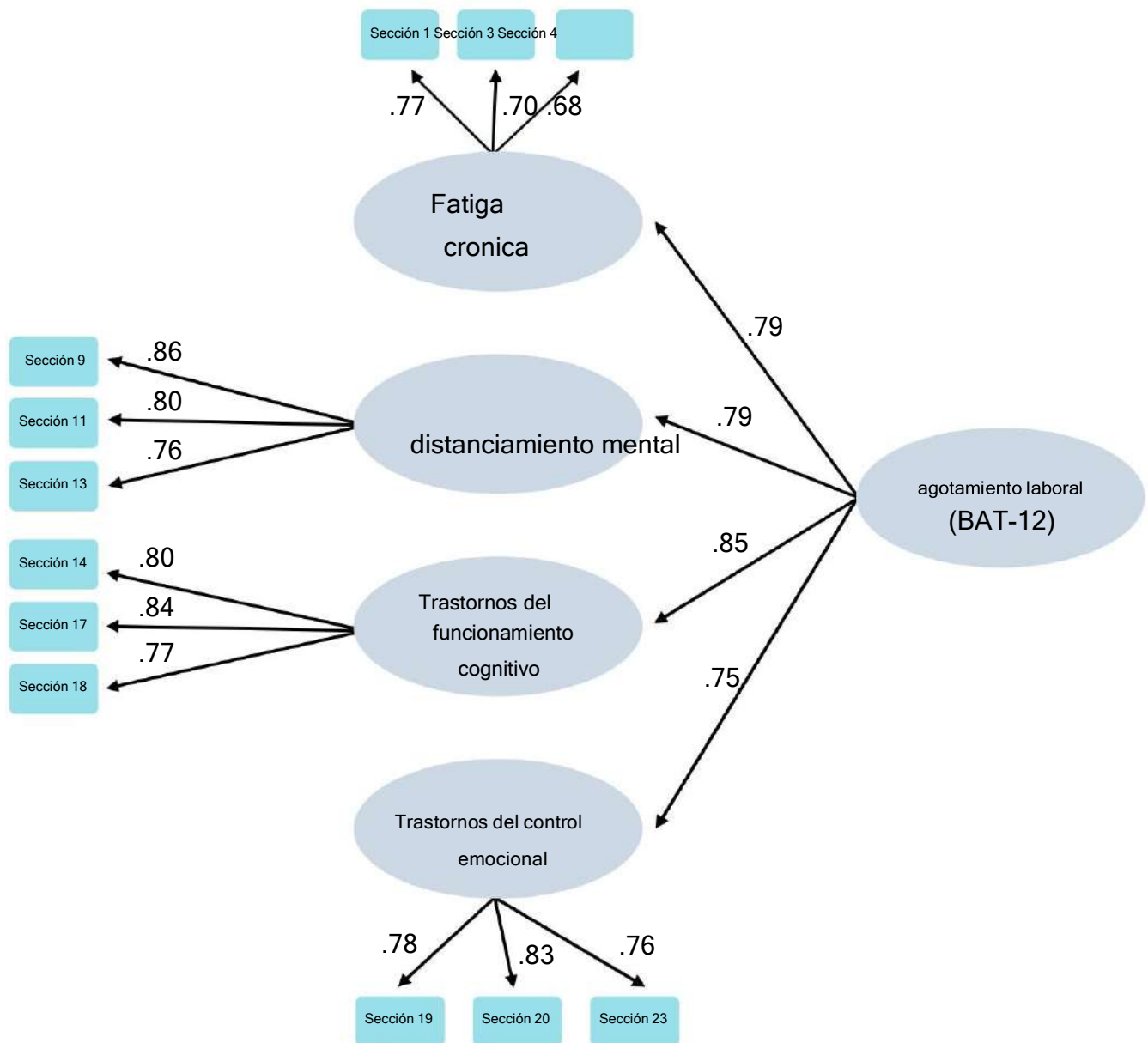
La Figura 5 muestra la estructura factorial de segundo orden para BAT-23. Las afirmaciones (ilustradas en las secciones 1 a 23) se presentan en el Apéndice 1. Las cargas factoriales para cada dimensión, así como la carga de los cuatro síntomas centrales de agotamiento en el factor "agotamiento laboral", son lo suficientemente buenas. Tampoco hubo carga de secciones individuales en el factor "incorrecto". Este resultado apoya en parte la idea de que el BAT-23 cumple con el supuesto de burnout como síndrome.

Figura 5. Estructura factorial de segundo orden del burnout (BAT-23).



El resultado correspondiente que respalda la estructura factorial supuesta ($\chi^2(50) = 255,20$, CFI = 0,98, NFI = 0,97 y RMSEA = 0,052) también se obtiene con la medida abreviada BAT-12 (Figura 6). Incluso con la versión abreviada, las diferentes dimensiones del agotamiento laboral cargan aproximadamente con la misma fuerza en el mismo factor que describe el agotamiento laboral como un síndrome que con el BAT-23.

Figura 6. Estructura factorial de segundo orden del burnout (BAT-12).



La Tabla 7 también muestra las correlaciones entre las variables de síntomas latentes de agotamiento laboral. Según ellos, los síntomas del agotamiento laboral se correlacionan bastante entre sí, como era de esperar. Las correlaciones son ligeramente más fuertes con el BAT-23 original que con el BAT-12 acortado.

Tabla 7. Correlaciones entre los factores latentes de burnout (BAT-23 por encima de la diagonal y BAT-12 por debajo de la diagonal) (N = 1567)

	1	2	3	4
1 fatiga crónica	-	0,67	0,73	0,68
2 distanciamiento mental	0,71	-	0,65	0,61
3 Trastornos de la función cognitiva 0,63		0,66	-	0,70
4 Trastornos del control emocional	0,58	0,58	0,64	-

La Tabla 8 muestra las correlaciones de las variables de síntomas de burnout entre BAT-23 y BAT-12. Según ellos, las evaluaciones del síndrome de agotamiento laboral, cuando se examinan con dos medidas diferentes, se correlacionan muy fuertemente entre sí.

Tabla 8. Intercorrelaciones de cada dimensión del cuestionario de burnout largo (BAT-23) y corto (BAT-12) (N = 1567).

BAT-23/BAT-12	TRABAJO FATIGA (BAT-12)	CRÓNICO FATIGA (BAT-12)	MENTAL DISTANCIA NEN (BAT-12)	COGNITIVO BODA FUNCIONAL DISTURBIOS (BAT-12)	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CONTROL ESTÁTICO (BAT-12)
ESCAPE DE TRABAJO (BAT-23)	0,98	0,77	0,81	0,80	0,73
CRÓNICO FATIGA (BAT-23)	0,84	0,93	0,59	0,58	0,52
MENTAL DISTANCIA NEN (BAT-23)	0,81	0,50	0,97	0,56	0,47
COGNITIVO LO HICE TRASTORNOS DE NAN (BAT-23)	0,82	0,50	0,56	0,97	0,59
DE SENTIMIENTOS TENGO EL CONTROL ESTÁTICO (BAT-23)	0,81	0,51	0,56	0,62	0,95

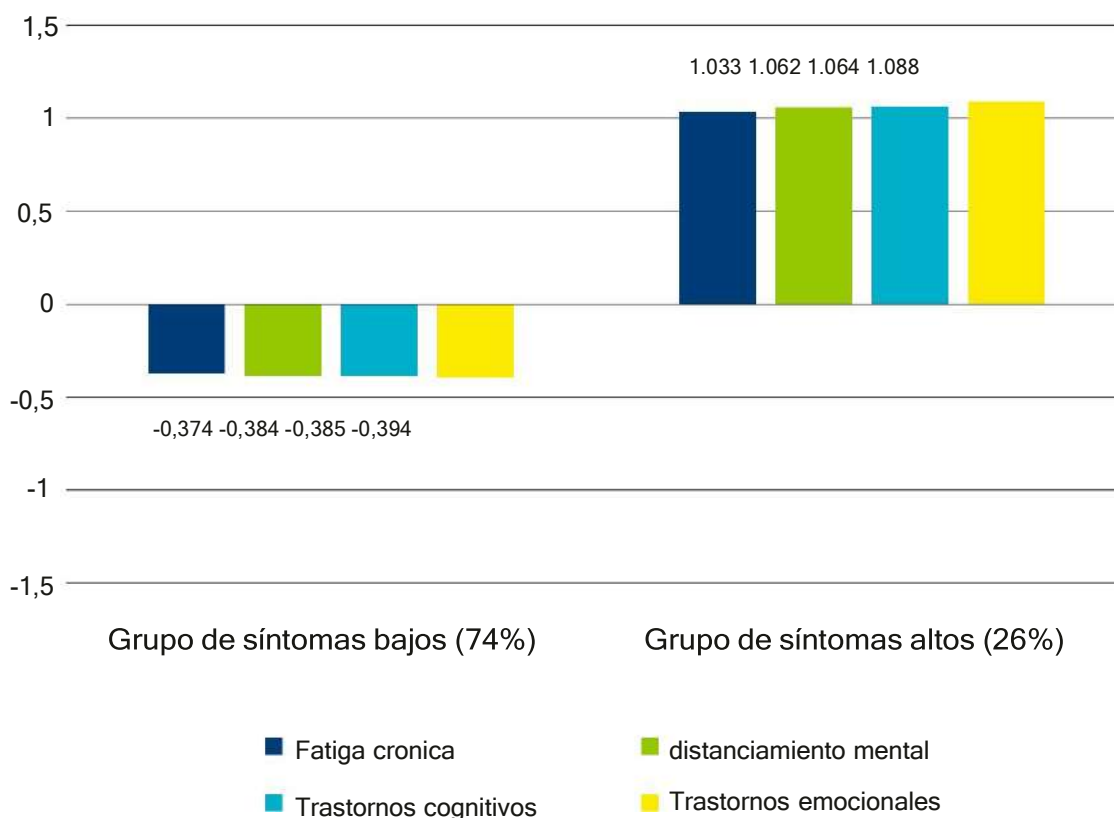
Finalmente, con la ayuda del análisis de perfil latente (Hofmans, 2020), examinamos si es posible identificar subgrupos latentes de nuestros datos de población activa, cuyos niveles de síntomas de agotamiento varían de un grupo a otro y posiblemente

4. Examen psicométrico del método BAT

también dentro de cada grupo entre diferentes síntomas. La solución de dos grupos latentes se reconoció mejor a partir de los datos (entropía = 0,839; valores de p de las pruebas VLMR y LMR $< 0,001$): los grupos con síntomas de agotamiento por debajo del promedio y por encima del promedio (Figura 7). Otras soluciones de perfil son menos adecuadas para el análisis. Por ejemplo, en la solución de tres perfiles, los valores p de las pruebas VLMR y LMR ya no fueron estadísticamente significativos, la entropía fue más débil (0,775) y el valor AIC disminuyó solo un 3,9 % y el valor BIC un 3,6 % en comparación con la solución de dos perfiles. Por otro lado, en la solución de dos perfiles, el valor AIC disminuyó un 10,2% y el valor BIC un 10% en comparación con la solución de un perfil. Las soluciones de los perfiles cuatro, cinco y seis tampoco fueron soportadas, siendo los valores AIC y BIC cada vez más decrecientes y siendo las pruebas VLMR y LMR $p > 0,05$.

En ambos grupos, los valores medios de los cuatro síntomas de burnout fueron bastante similares (Figura 7). En otras palabras, los resultados del análisis no apoyan que pueda encontrarse un perfil significativo entre los sujetos, es decir, un grupo donde, por ejemplo, un síntoma individual de burnout laboral estaría en un nivel claramente diferente a los demás. Este resultado también apoya en parte la idea subyacente del método BAT del agotamiento laboral como síndrome. En este caso, tampoco existe la necesidad básica de examinar los síntomas por separado, como en algunos métodos de evaluación del burnout, donde las proporciones entre los síntomas pueden ser de magnitudes muy diferentes.

Figura 7. Subgrupos según síntomas de burnout: a la izquierda, el grupo con menores síntomas de burnout (74%) y a la derecha, el grupo con mayores síntomas de burnout (26%) (promedios estandarizados)



Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

También probamos la estabilidad de la estructura factorial de BAT-23 y BAT-12 durante un año (Figuras 8 y 9) en nuestros datos de investigación de población. Aquí examinamos la variación temporal de las cargas de cuatro variables de suma (dimensiones del agotamiento). Al comparar el modelo en el que las cargas de los factores permanecen iguales con el modelo en el que se permite que las cargas varíen libremente, el modelo de constancia de las cargas recibió apoyo para BAT-23 ($\chi^2(3) = 7,688, p = 0,053$). El mismo resultado también se aplicó al BAT-12 más corto ($\chi^2(3) = 6,949, p = 0,074$).

Figura 8. La invariancia temporal del agotamiento laboral (BAT-23) se realiza en un seguimiento de un año (T1 = final del año 2019; T2 = final del año 2020, encuestados en ambos puntos temporales N=769).

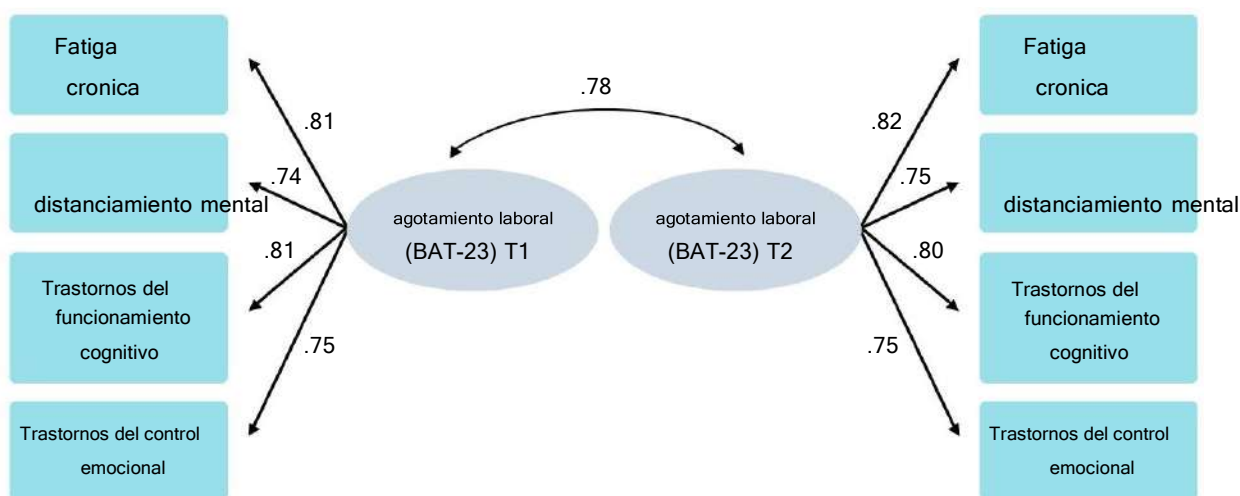
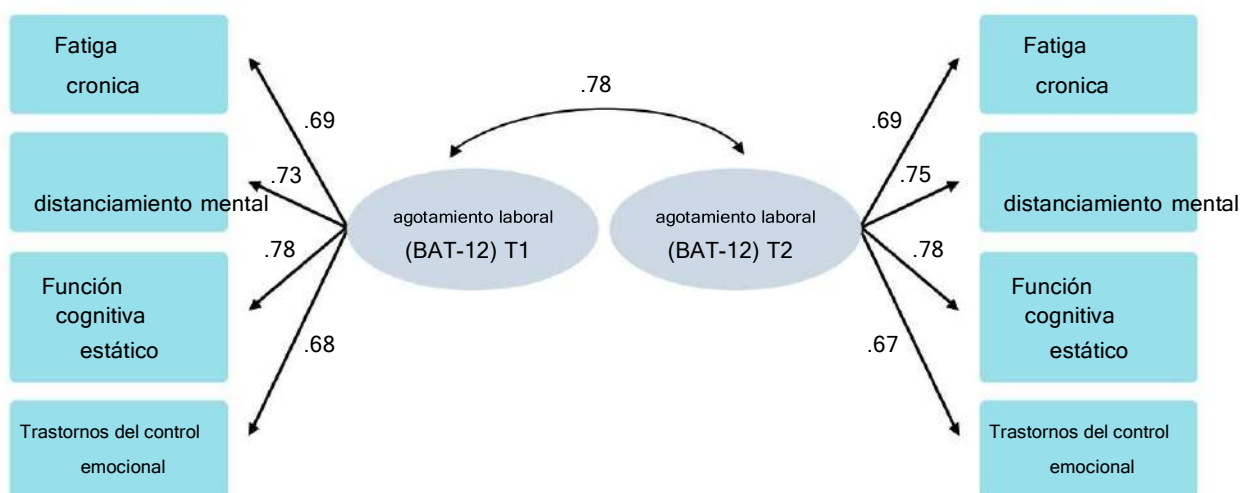


Figura 9. La invariancia temporal del agotamiento laboral (BAT-12) se realiza en un seguimiento de un año (T1 = final del año 2019; T2 = final del año 2020, encuestados en ambos puntos temporales N=769).



4. Examen psicométrico del método BAT

Con todo, los resultados presentados anteriormente hablan a favor del hecho de que el agotamiento, según lo evaluado por el método BAT, consta de cuatro dimensiones separadas pero interrelacionadas. Esto corresponde a la idea detrás del medidor BAT.

Fiabilidad

De acuerdo con la Tabla 9, la consistencia interna (alfa de Cronbach) de las variables de suma que examinan el agotamiento laboral es buena tanto para BAT-23 como para BAT-12.

Como era de esperar, cuanto mayor sea la versión que contiene más declaraciones, mejor será la consistencia interna de todo el trabajo de burnout y sus diferentes dimensiones.

Tabla 9. Consistencia interna (alfas de Cronbach) para la dimensión burnout (N = 1567)

	un (BAT-23)	un (BAT-12)
agotamiento laboral	0,95	0,89
Fatiga crónica	0,90	0,79
distanciamiento mental	0,89	0,84
Trastornos del funcionamiento cognitivo	0,90	0,84
Trastornos del control emocional	0,87	0,84

La repetibilidad del método se evaluó en dos periodos de seguimiento de medio año (T1-T2 y T2-T3) y entre un año (T1-T3). Los valores más grandes indican una mayor estabilidad, mientras que un medidor inestable puede mostrar un error aleatorio debido, por ejemplo, al estado de ánimo del encuestado o a las condiciones del tiempo de respuesta. A menudo, la persistencia de mediciones repetidas y los errores aleatorios en la respuesta se evalúan durante un período de seguimiento más corto, por ejemplo, un mes, cuando la persistencia suele ser mayor que durante un período de tiempo más largo. En la tabla 10 se describen las revisiones de permanencia realizadas con variables latentes de burnout laboral, que muestran la notable persistencia del nivel global de burnout laboral y de sus síntomas individuales incluso después de un año de seguimiento. Esto corresponde a estudios longitudinales previos sobre la persistencia del burnout (por ejemplo, Hakanen, Schaufeli y Ahola, 2008).

La persistencia del síndrome de agotamiento laboral cuando se observa con variables latentes (0,87-0,94) significa que el nivel previo de agotamiento laboral explica del 75% al 88% del agotamiento laboral experimentado seis meses a un año después en el material de referencia. Para los síntomas individuales, la persistencia varió de 0,67 (el nivel de trastornos del control emocional experimentado un año antes explicaba el 45 % de los trastornos del control emocional experimentados un año después) a 0,83 (el 69 % de la fatiga crónica y el distanciamiento mental durante T3 se explicaba medio año después). año antes con equivalentes experimentados

con témos). La permanencia del síndrome de burnout es, por tanto, incluso mayor que la de los síntomas individuales, cuya permanencia a su vez es bastante similar. Aunque el intervalo de revisión de medio año a un año ya no es óptimo para evaluar la medición de la repetición, los resultados en cualquier caso hablan de la persistencia del agotamiento laboral evaluado por el método BAT.

Tabla 10. Fiabilidad de la medición repetida con variables de agotamiento latente BAT 23 (N = 1567)

	T1 - T2 (PERIODO 6 MESES)	T2 - T3 (PERIODO 6 MESES)	T1 - T3 (PERIODO 12 MESES)
agotamiento laboral	0,90	0,94	0,87
Fatiga cronica	0,79	0,83	0,78
distanciamiento mental	0,81	0,83	0,78
Trastornos del funcionamiento cognitivo	0,76	0,81	0,75
Trastornos del control emocional	0,73	0,77	0,67

Cuando se ve con el BAT-12 abreviado, la persistencia del agotamiento laboral es algo menor que con el BAT-23 (Tabla 11). La persistencia del síndrome de burnout (0,78-0,84) significa que el nivel previo de burnout en el sujeto de referencia explicaba del 61% al 70% del burnout experimentado seis meses a un año después. En general, la confiabilidad de BAT-23 y BAT-12 puede considerarse buena, tanto en términos de consistencia interna como de estabilidad de medición repetida.

Tabla 11. Fiabilidad de la medición repetida con variables de agotamiento latente BAT 12 (N = 1567)

	T1 - T2 (PERIODO 6 MESES)	T2 - T3 (PERIODO 6 MESES)	T1 - T3 (PERIODO 12 MESES)
agotamiento laboral	0,81	0,84	0,78
Fatiga cronica	0,78	0,84	0,79
distanciamiento mental	0,82	0,84	0,81
Trastornos del funcionamiento cognitivo	0,76	0,79	0,75
Trastornos del control emocional	0,72	0,77	0,66

Validez convergente: conexiones con las condiciones

laborales y de la vida privada y las consecuencias

organizacionales asumidas La validez convergente indica si la

medida utilizada está relacionada con los conceptos y fenómenos a los que debería estar conectado en base a la teoría y la investigación previa. La validez congruente se examina a continuación desde el punto de vista de las demandas laborales, los recursos laborales, las demandas y recursos domésticos, las crisis de la vida privada y, por último, también las variables demográficas. La suposición es que el agotamiento laboral está claramente correlacionado con las demandas laborales (cuanto más agotamiento laboral, las demandas laborales más onerosas en promedio) y está ligeramente relacionado positivamente con las horas de trabajo semanales e inversamente relacionado (negativamente) con los recursos laborales. Además, se supone que el agotamiento laboral está claramente menos relacionado con las condiciones laborales que con las condiciones del hogar y los eventos de la vida privada, y solo en un grado menor con los factores demográficos.

Según la Tabla 12, el agotamiento (BAT-23) está relacionado con las demandas laborales como se esperaba. La conexión es particularmente fuerte con el desequilibrio de los recursos y requisitos del trabajo y la carga cuantitativa del trabajo (presión del tiempo, urgencia) y los llamados requisitos que bloquean el trabajo: conflictos de roles e inconvenientes burocráticos.

Los conflictos de roles se refieren a experiencias en las que las expectativas laborales de diferentes partes están en conflicto y que en el trabajo tienes que realizar tareas de una manera que crees que deberían hacerse de manera diferente. Las desventajas burocráticas se refieren a la rigidez de las normas y procedimientos, la falta de información y herramientas de trabajo, y la experiencia de que las decisiones en el trabajo las toman personas que no conocen el trabajo del demandado. Por otro lado, como era de esperar, la conexión con los llamados requisitos de desafío del trabajo, es decir, los requisitos de aprendizaje y toma de decisiones (por ejemplo, el trabajo requiere un aprendizaje nuevo constante o soluciones rápidas) es más débil. En términos de distanciamiento mental, la conexión entre los requisitos del desafío se invirtió en parte. Esto es compatible con el hecho de que los requisitos desafiantes de este trabajo suelen estar conectados positivamente, por ejemplo, con la absorción del trabajo, que es lo opuesto al distanciamiento mental (Harju, Kaltiainen y Hakanen, 2021).

En este material de validación, las horas de trabajo no tienen relación con el agotamiento laboral. También se ha encontrado previamente que no ha habido una conexión significativa entre el número de horas de trabajo dedicadas al trabajo principal por semana y el síndrome de burnout laboral en un estudio de población (Kalimo y Toppinen 1997). La duración de la semana laboral no es un factor de estrés laboral inequívoco, ya que se ha encontrado que una experiencia positiva de bienestar laboral, la absorción del trabajo, está positivamente relacionada con las horas trabajadas (Hakanen, 2004). Aunque el riesgo de agotamiento aumenta cuando se trabajan jornadas laborales excesivamente largas, en general, la calidad de las condiciones de trabajo durante la jornada laboral es claramente más importante para el bienestar que el número de horas de trabajo. Cuando se examina con el BAT-12 abreviado, la magnitud de las correlaciones con los diferentes requisitos laborales está en la misma dirección y es muy similar en fuerza a las correlaciones que se presentan a continuación con el BAT-23.

Tabla 12. Correlaciones entre síntomas de burnout (BAT-23) y diferentes demandas laborales

	TRABAJO FATIGA	CRÓNICO FATIGA	MENTAL DISTANCIA	COGNITIVO TRABAJO ESTÁTICO	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CON'ROL ESTÁTICO
El desequilibrio entre recursos y equivalentes ¹	0,42	0,47	0,36	0,23	0,29
Incertidumbre sobre la continuación de la relación laboral	0,27	0,20	0,24	0,26	0,23
Horas de trabajo por semana	-0,03	0,01	-0,06	-0,04	-0,02
Requisitos para la toma de decisiones en el trabajo	0,00	0,07	-0,13	0,02	0,00
Requisitos de aprendizaje en el trabajo.	0,12	0,17	-0,05	0,16	0,06
Cantidad de trabajo	0,39	0,47	0,18	0,32	0,23
conflicto volante	0,43	0,41	0,35	0,31	0,30
Desventajas de la burocracia	0,41	0,37	0,37	0,28	0,28

¹ Los tres primeros requisitos laborales se basan en datos de encuestas de población (N = 1567) y los cinco siguientes en datos de siete organizaciones del proyecto "Empleados resilientes en una vida laboral cambiante" (N = 5248).

Como era de esperar, la falta de recursos laborales está relacionada con el agotamiento laboral (clave Tau 13). Recompensas laborales inadecuadas (ingresos y beneficios, reconocimiento y aprecio, y satisfacción personal del trabajo), bajas oportunidades de influencia, el hecho de que uno no siente que puede ver los resultados de su trabajo, gestión insuficiente y falta de apoyo de los colegas. se relacionaron positivamente con el desgaste laboral. Las asociaciones observadas con BAT-12 fueron de la misma fuerza que las asociaciones informadas aquí con BAT-23.

4. Examen psicométrico del método BAT

Tabla 13. Correlaciones entre síntomas de burnout (BAT-23) y diferentes recursos laborales

	TRABAJO FATIGA	CRÓNICO FATIGA	MENTAL DISTANCIA	COGNITIVO TRABAJO ESTÁTICO	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CON ROL ESTÁTICO
Equivalentes al trabajo ¹	-0,50	-0,48	-0,56	-0,25	-0,31
Trato justo en el lugar de trabajo	-0,38	-0,28	-0,48	-0,23	-0,33
Independencia laboral	-0,29	-0,27	-0,33	-0,14	-0,17
desarrollo del trabajo	-0,34	-0,25	-0,48	-0,15	-0,22
Los resultados del trabajo	-0,39	-0,30	-0,47	-0,26	-0,24
Apoyo de colegas	-0,19	-0,15	-0,24	-0,07	-0,14
Liderazgo de servicio	-0,28	-0,24	-0,33	-0,12	-0,20

¹ Las dos primeras fuentes de trabajo se basan en datos de encuestas de población (N = 1587) y las siguientes cinco en datos de siete organizaciones (N = 5248).

En el debate público y en los medios de comunicación hoy en día, se plantea de vez en cuando que los eventos estresantes en la vida privada y las condiciones del hogar explican las experiencias laborales con más fuerza que el agotamiento laboral. Con base en datos de investigaciones anteriores, las malas condiciones de trabajo predicen el agotamiento de varias maneras claramente con más fuerza que otras cosas fuera del trabajo. Por otro lado, si el trabajo es crónicamente estresante y además hay cambios negativos en la vida personal, esta última puede potenciar el efecto nocivo de las condiciones laborales sobre el bienestar (Hakanen y Bakker, 2017). La Tabla 14 muestra, como se esperaba, que las diversas presiones y crisis en la vida privada que ocurrieron tanto en un período de tiempo más corto (un año) como más largo (cinco años) están relacionados de manera positiva pero débil con el agotamiento laboral y sus síntomas individuales. Si bien aquí solo estamos observando la fuerza de las conexiones, la dirección de generación no se puede concluir con estos análisis.

Las demandas cuantitativas del hogar también se relacionan ligeramente positivamente con los síntomas del puma relacionados con el trabajo, y las demandas emocionales del hogar, por otro lado, se relacionan más fuertemente con él. Los recursos del hogar, es decir, las posibilidades de influir en los asuntos del hogar y el apoyo social están ligeramente inversamente relacionados con el burnout. Conexiones similares también se aplican a BAT-12.

Tabla 14. Correlaciones entre síntomas de burnout, demandas y recursos del hogar y eventos negativos en la vida privada

	TRABAJO FATIGA	CRÓNICO FATIGA	MENTAL DISTANCIA	COGNITIVO TRABAJO ESTÁTICO	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CONTROL ESTÁTICO
Eventos negativos en la vida privada (durante el último año) ¹	0,13	0,14	0,11	0,07	0,09
Eventos negativos en la vida privada (durante los últimos 5 años)	0,21	0,20	0,14	0,17	0,18
Requerimientos cuantitativos del hogar.	0,13	0,15	0,04	0,16	0,03
Las demandas emocionales del hogar.	0,36	0,34	0,22	0,33	0,27
Posibilidades de influencia en casa	-0,15	-0,14	-0,11	-0,14	-0,09
Apoyo social en casa	-0,28	-0,24	-0,22	-0,23	-0,21

1 Los dos primeros datos sobre eventos negativos en la vida privada se basan en datos de encuestas de población (N = 1567) y los cuatro siguientes sobre los requisitos y recursos de los albergues se basan en datos de siete organizaciones (N = 5248).

En los medios de comunicación y otros debates públicos, ciertos grupos de población a menudo se destacan como grupos de riesgo especiales para el agotamiento laboral. En las encuestas de población, se han producido conexiones con varios factores demográficos, pero han sido leves. Como era de esperar, también cuando se examinó con BAT-23, la conexión del agotamiento con las variables demográficas (edad, sexo y nivel educativo) es estadísticamente significativa pero bastante débil. La edad más joven ($r = -0.06$), el género femenino ($r = -0.04$) y el nivel educativo más bajo ($r = -0.08$) tuvieron una asociación estadísticamente significativa, muy leve con el síndrome de burnout y de manera similar con diferentes síntomas de burnout y también BAT - a 12

Además de las conexiones entre el agotamiento laboral y sus factores subyacentes, la validez convergente se indica si la medida también está conectada con las posibles consecuencias esperadas. La Tabla 15 muestra las conexiones entre el agotamiento laboral y algunas variables organizacionales, como las actitudes laborales. Como era de esperar, el agotamiento y sus síntomas separados se relacionan negativamente con las experiencias de pertenencia (identificación) con el lugar de trabajo, el supervisor y los compañeros de trabajo. El desgaste laboral también está claramente relacionado con mayores intenciones de dejar el trabajo actual y jubilarse anticipadamente. Una ligera asociación positiva

4. Examen psicométrico del método BAT

también se encuentra entre el agotamiento y los días de baja por enfermedad autoinformados. Las conexiones presentadas están en la misma dirección y de la misma categoría de fuerza también cuando se ven con BAT-12.

Tabla 15. Correlaciones con síntomas de burnout (BAT-23) y variables organizacionales

	TRABAJO FATIGA	CRÓNICO FATIGA	MENTAL DISTANCIA	COGNITIVO TRABAJO ESTÁTICO	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CONTROL ESTÁTICO
Coherencia con el lugar de trabajo ¹	-0,38	-0,28	-0,48	-0,23	-0,25
Coherencia con el alma	-0,26	-0,21	-0,33	-0,14	-0,16
Coherencia con los compañeros.	-0,14	-0,11	-0,19	-0,07	-0,06
Intenciones de dejar el trabajo actual	0,58	0,49	0,63	0,37	0,40
Días de baja por enfermedad en el último año (estimación propia)	0,14	0,15	0,09	0,08	0,10
Intenciones de jubilarse anticipadamente	0,33	0,32	0,29	0,20	0,22

¹ Los datos de afiliación e intención de salida se basan en datos de encuestas de población (N = 1567) y los otros cuatro en datos de siete organizaciones (N = 5248)

Validez discriminante: la relación entre el burnout y los indicadores de bienestar

La validez discriminante muestra si el fenómeno en consideración existe de forma independiente, es decir, si tiene su propio contenido teórico y no se fusiona con ningún otro fenómeno. El agotamiento laboral es un fenómeno difícil de definir y sus síntomas son en parte inespecíficos. Hay muchos factores predisponentes conocidos y, por otro lado, se han enumerado al menos 130 síntomas diferentes relacionados con el agotamiento laboral, ninguno de los cuales está relacionado solo con el agotamiento laboral, sino que también se sabe que es parte de los síntomas de otros problemas de salud. (Burisch 1993; Schaufeli y Enzmann, 1998). Debe destacarse el fenómeno de la independencia, es decir, en este caso el burnout.

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

como propia, aunque correlacionada con otras experiencias y fenómenos, experiencia de bienestar en el trabajo. El agotamiento laboral debe distinguirse especialmente de los síntomas depresivos, que describen una alteración crónica general del bienestar.

Sobre la base de las correlaciones, el agotamiento laboral y sus síntomas están muy fuertemente y en la dirección esperada conectados con otros descriptores del bienestar en el trabajo (absorción laboral, satisfacción laboral, aburrimiento en el trabajo y adicción al trabajo) (Tabla 16). El agotamiento laboral también está inversamente relacionado con la salud, la capacidad laboral y la satisfacción en la vida. Como se sabía anteriormente, el agotamiento laboral también está relacionado con trabajar cuando se está enfermo y con síntomas depresivos. Sin embargo, la conexión con este último no es tan fuerte como para hablar de dos fenómenos superpuestos. Las fortalezas de las conexiones con las diversas medidas de bienestar en el trabajo y bienestar general también son muy similares cuando se examinan con BAT-12.

Tabla 16. Correlaciones entre síntomas de burnout (BAT-23) y otros indicadores de bienestar y salud en el trabajo (N = 1567)

	TRABAJO FATIGA	CRÓNICO FATIGA	MENTAL DISTANCIA	COGNITIVO TRABAJO ESTÁTICO	DE SENTIMIENTOS TENGO EL CONTROL ESTÁTICO
Satisfacción laboral	-0,57	-0,48	-0,63	-0,35	-0,40
La succión del trabajo	-0,62	-0,50	-0,69	-0,43	-0,39
aburrirse en el trabajo	0,50	0,36	0,56	0,43	0,32
adicción al trabajo	0,37	0,44	0,14	0,34	0,31
Ter autoevaluado muy	-0,39	-0,40	-0,27	-0,26	-0,32
Capacidad de trabajo autoevaluada	-0,53	-0,54	-0,39	-0,40	-0,39
Satisfacción con la vida	-0,43	-0,37	-0,38	-0,32	-0,31
feria deprimente	0,51	0,47	0,41	0,38	0,43
trabajar estando enfermo	0,35	0,41	0,22	0,25	0,24

4. Examen psicométrico del método BAT

Se pueden obtener pruebas más sólidas de la validez discriminante que las correlaciones examinando los llamados valor de la varianza media extraída ("varianza media extraída", AVE; Fornell & Larcker, 1981). AVE es la relación entre la varianza de la variable y la magnitud de su error de medición, y su valor es mayor cuanto más uniforme es el factor.

Se han considerado valores de 0,5 y superiores como valor límite indicativo de uniformidad.

El valor AVE de la medida BAT-23 es 0,65 y el de la medida BAT-12 es 0,58, por lo que el resultado de ambas avala la uniformidad de las medidas. Por ejemplo, el AVE de la medida de síntomas de depresión incluida en el cuestionario de síntomas de cuatro dimensiones (4-DSQ) (Terluin et al., 2006) fue de 0,67, es decir, muy similar.

Además, examinamos la validez discriminante con la ayuda de valores AVE. Al evaluarlo, se ha utilizado una regla general, según la cual el AVE de cada factor latente debe exceder el cuadrado de la correlación con el factor latente comparable. Es decir, cuando el cuadrado de la correlación del par de factores latentes (A, B) es menor que el valor AVE, se realiza la validez discriminante de la medida (Fornell & Larcker, 1981).

El valor AVE de BAT-23 es superior a los cuadrados de correlación con absorción de trabajo ($0,65 > 0,56$), aburrimiento en el trabajo ($0,65 > 0,40$) y síntomas depresivos ($0,65 > 0,50$). BAT-12 se diferencia de otro tipo de enfermedad laboral, el aburrimiento en el trabajo ($0,58 > 0,43$) y los síntomas depresivos ($0,58 > 0,51$). Por otro lado, la relación entre la varianza explicada por BAT-12 ($0,58$) y el cuadrado de la correlación entre la absorción de trabajo ($0,60$) permanece en el límite de la regla empírica. Esto también puede verse influido por el hecho de que la absorción de trabajo se ha estudiado utilizando un método breve de tres partes. En este material, la correlación entre BAT-12 y la absorción de trabajo es $r = -0.6$, lo que indicaría que la superposición no es particularmente fuerte. En cualquier caso, en uso de investigación, se debe prestar atención a la fuerza de la conexión inversa entre el BAT-12 y el medidor de succión de trabajo corto. Como nota al margen, se observa que la absorción de trabajo es claramente diferente de la adicción al trabajo ($0,57 > 0,27$).

Un medidor BAT-4 corto de cuatro afirmaciones

En el quinto capítulo de este manual, se presentan con más detalle las recomendaciones de uso y las limitaciones para las consultas BAT de diferentes longitudes. Para uso de investigación real y para identificar los límites de riesgo del lugar de trabajo, recomendamos las versiones más largas del cuestionario BAT presentado anteriormente. Sin embargo, en muchas encuestas y barómetros de condiciones de trabajo, no es posible incluir escalas largas para evaluar una cosa. Para tales fines, es posible utilizar el cuestionario BAT-4, particularmente breve, que consta de cuatro declaraciones, cada una de las cuales describe una de cada dimensión del burnout. Las declaraciones se han elegido sobre la base de que se correlacionan más fuertemente con la variable de suma que mide el síntoma en el método BAT-23 y, por lo tanto, alcanzan el contenido del síntoma en cuestión lo mejor posible. Esta elección de básicos

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

tu a materiales internacionales (incluido el material finlandés), por lo que las mismas afirmaciones que las presentadas aquí están destinadas a ser utilizadas en todos los países:

- Me siento mentalmente exhausto en el trabajo.
- No estoy interesado ni entusiasmado con mi trabajo.
- Cuando trabajo, no puedo concentrarme bien.
- No puedo controlar mis emociones en el trabajo.

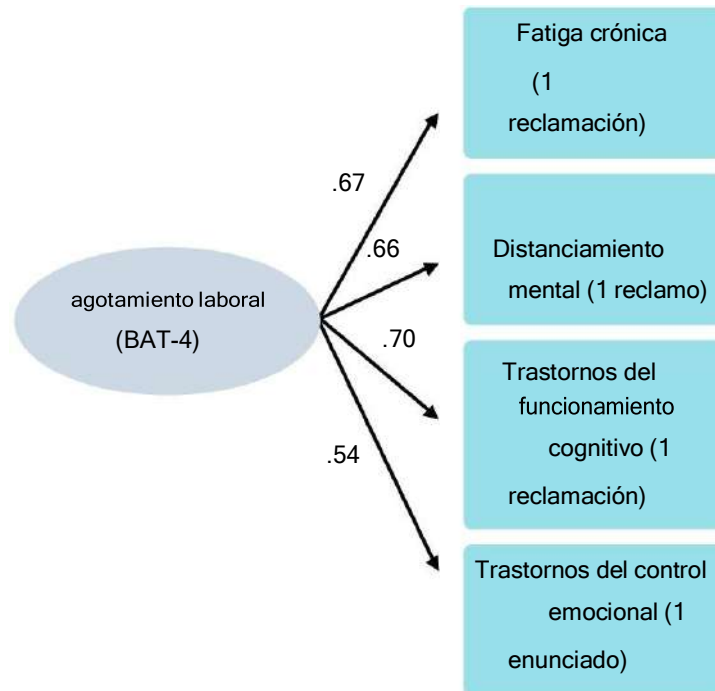
BAT-4 está fuertemente relacionado con BAT-12 ($r = 0,94$) y BAT-23 ($r = 0,92$). Además, vale la pena señalar que también se correlaciona muy uniformemente con las diferentes dimensiones del agotamiento laboral de las medidas BAT más largas ($0,76 < r < 0,78$), es decir, en ese sentido también alcanza el agotamiento laboral como síndrome.

El alfa de Cronbach de BAT-4 es 0,73, lo que significa que su consistencia interna es suficiente, aunque ya es más débil que la de las versiones más largas. La confiabilidad de la medición repetida de la medida es más débil que la de BAT-23 pero aún del mismo orden que la de BAT-12: para variables latentes con BAT-4 es 0.80 T1-T2 en un intervalo de seis meses, 0.82 T2-T3 en el semestre y 0,78 T1-T3 en el de 12 meses.

La Figura 10 muestra la estructura factorial de BAT-4 ($\chi^2 (2) = 13.48$, CFI = .99, NFI = .99 y RMSEA = .061). Las cargas factoriales son más bajas que con medidas BAT más largas, pero todavía en un nivel aceptable. La alteración en el control emocional carga ligeramente más bajo en el factor de agotamiento que las otras tres variables con cargas muy similares. Además, los indicadores que describen el ajuste del modelo al material son aceptables. Por lo tanto, la estructura parece funcionar como se esperaba como unidimensional.

4. Examen psicométrico del método BAT

Figura 10. Cargas factoriales de agotamiento laboral (BAT-4)



También analizamos las conexiones de BAT-4 con las demandas y recursos laborales y otros apoyos que muestran la validez convergente y discriminante presentada anteriormente. Todas las conexiones son paralelas a las presentadas anteriormente. Como resultado, la fuerza es la misma o ligeramente más débil que con medidores BAT más largos.

5. USO DE VALORES LÍMITE DE ENCUESTA BAT Y PUMUT DE TRABAJO

¿Cómo elegir entre encuestas BAT de diferentes duraciones?

El agotamiento del trabajo se puede estudiar y mapear de forma fiable con todas las versiones presentadas en este manual: BAT-23, BAT-12 y BAT-4. Sin embargo, dependiendo del uso previsto y las posibilidades, recomendamos lo siguiente para diferentes versiones:

- BAT-23 es adecuado para su uso en la investigación y evaluación de los niveles de riesgo de agotamiento, donde desea información lo más completa posible sobre el síndrome de agotamiento y también sobre los cuatro síntomas principales del agotamiento. Los profesionales sanitarios pueden utilizarlo como una de las herramientas de trabajo en la valoración del burnout y sus cuatro síntomas fundamentales. Los valores límite presentados también se pueden utilizar para evaluar el riesgo o la probabilidad de agotamiento: riesgo bajo/sin riesgo, mayor riesgo, agotamiento probable. Si es necesario, también es posible evaluar los límites de riesgo de los síntomas individuales (consulte la subsección Modelo de fatiga del semáforo).
- BAT-12 es versátil tanto para uso en investigación como para definir los niveles de riesgo de agotamiento, por ejemplo, en encuestas de detección a nivel de grupo en el lugar de trabajo. Esta versión también se puede utilizar en el cuidado de la salud como una ayuda en la evaluación del mercado laboral. Los valores límite presentados también se pueden utilizar para evaluar el riesgo o la probabilidad de agotamiento laboral: bajo/ningún riesgo, mayor riesgo, agotamiento laboral probable (ver subsección Modelo de semáforo de agotamiento laboral).
- BAT-4 es adecuado, por ejemplo, para encuestas de vida laboral general y encuestas de barómetro en el lugar de trabajo, cuando desea mapear síntomas de agotamiento a nivel organizacional y de grupo y hacer, por ejemplo, comparaciones de grupo o observar cambios en diferentes momentos. Sin embargo, si desea obtener información más detallada sobre el agotamiento laboral, le recomendamos versiones más largas del cuestionario. Esta versión tampoco brinda la misma imagen confiable de los síntomas individuales de agotamiento que las versiones más largas. Los valores límite presentados se pueden utilizar para evaluar el riesgo de agotamiento laboral en una escala de dos puntos: bajo o alto (consulte la subsección Modelo de semáforo de agotamiento laboral).

Al menos por el momento, el burnout no es un diagnóstico de enfermedad, y el cuestionario BAT tampoco es un instrumento de diagnóstico. Por ejemplo, en el cuidado de la salud en el trabajo, su propósito es ser una herramienta posible al evaluar la situación de un empleado que está sobrecargado en el trabajo y al discutir la situación con él.

5. Uso del cuestionario BAT y valores límite para el burnout

También hemos traducido al finlandés las medidas de los síntomas secundarios de burnout en el conjunto del método BAT, con respecto a síntomas psicosomáticos, como dolores de cabeza y malestar psicológico general, como trastornos del sueño (Apéndice 3). Estos síntomas son una parte típica de la profundización del agotamiento laboral, pero no están relacionados específicamente con el agotamiento laboral, sino que son síntomas generales relacionados con experiencias estresantes. Como tercer tipo de síntoma estrechamente relacionado con el agotamiento laboral, este grupo también sería adecuado para mapear los síntomas de depresión.

Además, el paquete del método BAT incluye una versión general del cuestionario de burnout, que se ha aplicado a partir del BAT-23, por lo que se han eliminado de las afirmaciones del cuestionario las palabras referentes a ir a trabajar (Anexo 2). Esta versión es adecuada, por ejemplo, para controlar el desarrollo o el alivio de los síntomas durante la baja por exceso de trabajo y/o enfermedades relacionadas. También hay referencias al trabajo en los reclamos de distanciamiento mental, porque las personas pueden tener actitudes hacia su propio trabajo incluso cuando están fuera del trabajo.

Uso y puntuación del cuestionario BAT

Por lo tanto, la encuesta BAT incluye cuatro dimensiones definidas como los síntomas centrales del agotamiento: fatiga crónica, distanciamiento mental del trabajo, trastornos de la función cognitiva y trastornos del control emocional. El BAT-23 contiene ocho declaraciones sobre fatiga crónica y cinco declaraciones sobre cada uno de los otros tres síntomas. El BAT-12 contiene 12 declaraciones, tres para cada síntoma. BAT 4 contiene cuatro declaraciones, una para cada síntoma. Los enunciados de las medidas abreviadas (BAT-12 y BAT-4) se han elegido de forma que representen mejor el fenómeno que se pretende conseguir.

Durante la fase de desarrollo de la encuesta en Bélgica, se probaron diferentes tipos de escalas de respuesta y opciones. La más efectiva fue aquella en la que, al usar la encuesta, el encuestado evalúa sus experiencias relacionadas con el trabajo para cada afirmación en una escala de uno (nunca) a cinco (siempre). Por ejemplo:

PROPOSICIÓN	NUNCA	RARAMENTE	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
me siento mentalmente agotado	1	2	3	4	5

En las medidas BAT-23 y BAT-12 se puede formar una variable suma por separado de cada dimensión de burnout laboral sumando las puntuaciones de respuesta de los tramos de cada dimensión y dividiendo el número obtenido por el número de tramos. Esto da el valor de la variable suma, que está entre 1 y 5, como las reclamaciones individuales. Para todo el síndrome de agotamiento laboral, el promedio de todas las afirmaciones se calcula en consecuencia (las puntuaciones de las respuestas se suman y se dividen por 23 o 12).

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

En la medida BAT-4, el valor del síndrome de burnout se obtiene sumando las puntuaciones de respuesta de las cuatro afirmaciones y dividiendo el número por cuatro.

Los valores medios obtenidos para BAT-23 y BAT-12 se pueden comparar con los valores límite según el modelo de semáforo que se presenta a continuación. Además, con todas las versiones, una forma útil de utilizar los resultados es comparar los resultados obtenidos en diferentes momentos con los mismos encuestados o en diferentes unidades de la misma organización, o combinando ambos, por ejemplo, en encuestas repetidas anualmente.

También publicado en el servicio de información laboral del Instituto Finlandés de Salud Ocupacional, How do you? -Los resultados de las pruebas sobre el agotamiento laboral ofrecen un posible punto de comparación (www.työelämätiö.fi/fi/dashboards/miten-voit). ¿Cómo estás? -la prueba se basa en el material de la encuesta de población activa que también se usa en este manual, pero en esa prueba, el llamado coincidencia de cuartiles: en la encuesta de población, el cuartil más alto en términos de nivel promedio de burnout representa el área "roja", el cuartil más bajo el área "verde" y el 50% entre ellos el área "amarilla". ¿Cómo estás? -test usa BAT-12, por lo que los resultados de la prueba se pueden comparar cuando se usa una encuesta de la misma longitud. De esta forma, es posible saber cómo se comparan sus propios resultados con los resultados de otros finlandeses que respondieron la encuesta. Sin embargo, para evaluar la probabilidad o el riesgo de burnout laboral mediante el método BAT, recomendamos utilizar los valores límite publicados en este manual, que se basan en análisis de datos de población y salud ocupacional (ver subsección Modelo de semáforo de burnout laboral).

Formas previas de clasificar la gravedad de los síntomas de burnout

A lo largo de los más de 40 años que se ha estudiado el desgaste laboral mediante métodos de encuesta, también se han hecho esfuerzos para encontrar una manera de definir valores umbral en función de los cuales se podría decir qué tan grave es el desgaste laboral y cuánto ocurre. En el manual estadounidense del Maslach Burnout Inventory (MBI), que es con diferencia el más utilizado en estudios de burnout hasta la actualidad, el grado de burnout se divide en bajo, medio y alto. Esto se ha hecho dividiendo los datos de burnout recopilados de diferentes estudios en tres partes iguales, los llamados terciles (Maslach, Jackson y Leiter, 1996), sobre la base de los promedios obtenidos. En base a esto, básicamente un tercio de los encuestados experimentan, por así decirlo, un alto agotamiento laboral.

En Finlandia, Raija Kalimo y sus colegas (Kalimo y Toppinen, 1997) desarrollaron el método de Maslach adecuado para todos los grupos ocupacionales (MBI-GS) basado en los valores umbral de burnout. La frecuencia de los síntomas una vez o más de una vez al mes describe un agotamiento laboral leve, y la frecuencia de los síntomas al menos semanalmente indica un agotamiento laboral grave. La prevalencia del agotamiento laboral se ha inferido sobre la base de este desglose en varios estudios finlandeses durante los últimos 25 años.

5. Uso del cuestionario BAT y valores límite para el burnout

Aunque el método de Maslach ha sido, con mucho, el cuestionario más popular para evaluar el desgaste laboral en el mundo, se sabe que solo en los Países Bajos se han establecido valores límite clínicos (Schaufeli et al., 2001). Sin embargo, en un estudio posterior, se encontró que el método no funcionaba para identificar a quienes sufrían burnout laboral, sino que el resultado era un sobrediagnóstico de burnout laboral, es decir, muchas personas que no tenían burnout laboral eran clasificadas como que padecían burnout laboral. (Kleijweg, Verbraak y Van Dijk, 2013).

Por lo tanto, ha sido difícil definir los valores límite de desgaste laboral. Por ejemplo, en un estudio de metanálisis reciente, se descubrió que entre el 2,5% y el 72% sufría agotamiento (Hiver et al., 2022). El estudio en cuestión reunió datos de 56 estudios que utilizaron el método MBI, todos los cuales analizaron la prevalencia del agotamiento entre los médicos en diferentes países europeos. Una variación tan grande en las estimaciones de la prevalencia del agotamiento laboral no brinda una imagen confiable y útil del fenómeno. Aunque muchas personas que experimentaron síntomas de agotamiento han participado en los estudios, el agotamiento laboral se ha estudiado principalmente en personas sanas y sin discapacidad que tienen, como mucho, pocos síntomas que sugieran agotamiento. Esto ha dificultado en parte la definición de los valores límite.

El modelo de semáforo del agotamiento laboral: valores límite del método BAT para el riesgo de agotamiento laboral en Finlandia

Desde el principio, se ha querido desarrollar el método BAT en un método de encuesta que sería útil tanto para la investigación como para las necesidades de la vida laboral práctica. Para ello, en colaboración con la Universidad de Lovaina, hemos recopilado en Bélgica, los Países Bajos y Finlandia, además de material representativo de la población activa, también los llamados material del paciente, es decir, el material de los clientes que acudieron a la oficina de salud ocupacional debido a síntomas de agotamiento laboral (ver el capítulo 3 para una descripción de los participantes en el caso finlandés).

Al comparar las respuestas dadas por la población y los grupos de pacientes, hemos definido los valores límite para el aumento del riesgo de agotamiento laboral y agotamiento laboral probable. Ambos grupos respondieron el cuestionario BAT-23 y los valores de corte se determinaron estadísticamente mediante análisis ROC ("Receiver Operating Characteristic analysis"). El método permitió calcular los valores límite también para las encuestas BAT-12 e indicativamente para las encuestas BAT-4.

Comparamos los resultados de los análisis ROC realizados con población y datos de pacientes finlandeses, holandeses y belgas. Dado que los resultados fueron bastante consistentes, hemos terminado presentando valores límite que son iguales en los tres países (Schaufeli, De Witte, Hakanen y Kaltiainen, artículo internacional en fase de redacción). Es posible utilizar estos valores límite con reservas en otros países europeos, hasta que posiblemente se realicen estudios de validación similares en otros lugares.

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

El análisis ROC se usa comúnmente para evaluar la capacidad de clasificación y discriminación de un cuestionario o prueba (Forsström, 1995). Se utiliza para examinar con qué precisión cada valor obtenido de la encuesta diferencia entre el "grupo problemático" objetivo (aquellos en riesgo de agotamiento, es decir, aquí los clientes del servicio de salud ocupacional que respondieron a nuestra encuesta y cumplieron con los criterios) y el "grupo sin problemas" (es decir, aquí los encuestados de los datos de la población activa, donde también pueden ocurrir y ocurren varios grados de agotamiento). De esta manera, los valores límite correctos se pueden definir lo mejor posible.

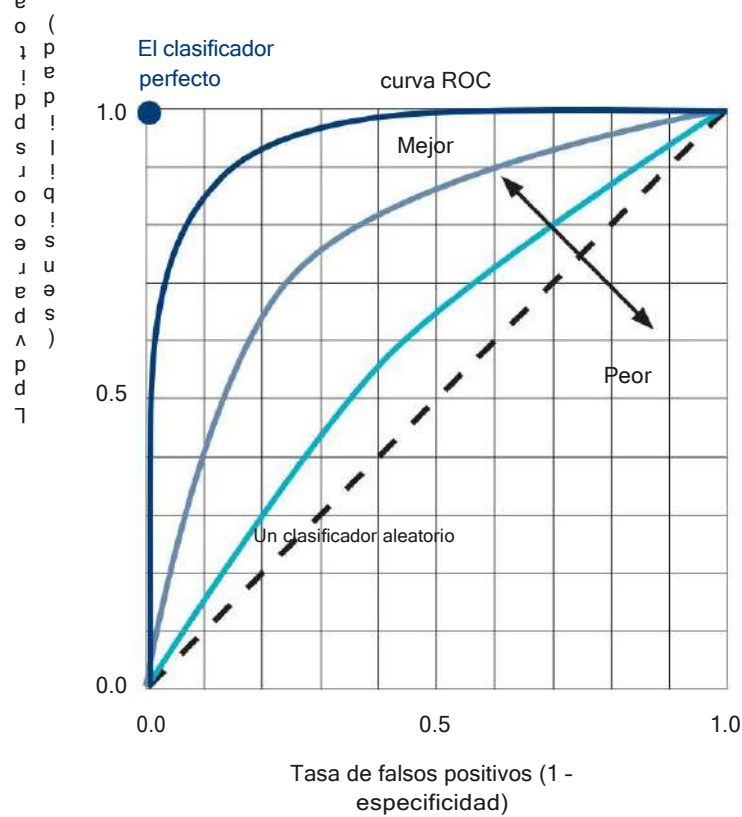
Hay una compensación entre dos cosas, la sensibilidad y la especificidad, al definir un valor de corte. La sensibilidad (en el eje y de la Figura 11) informa sobre la proporción de resultados positivos correctos de la prueba de evaluación, es decir, que el encuestado está correctamente clasificado en el grupo de riesgo de agotamiento. La especificidad (1- especificidad en el eje x de la Figura 11) por otro lado indica la proporción de resultados negativos de la prueba, es decir, que incluso aquellos que no pertenecen al grupo de riesgo de burnout están correctamente clasificados como tales. Al regular estos dos criterios, se confirma el resultado de que las personas en riesgo de agotamiento se clasifican correctamente de manera más confiable, es decir, como pertenecientes al grupo de riesgo de agotamiento, o alternativamente el resultado de que los llamados saludable clasificar erróneamente el riesgo de burnout como perteneciente al grupo y así, por ejemplo, exagerar la prevalencia de burnout en la población. Cuando la sensibilidad es alta, la especificidad puede sufrir y viceversa.

Hemos utilizado un valor de caída específico alto (0,9) como criterio para el riesgo de agotamiento grave, por lo que este grupo tendría una probabilidad bastante pequeña de empleados sanos, no empleados con un riesgo de agotamiento grave. De manera similar, para un riesgo de agotamiento leve (o cualquiera), hemos utilizado el índice de Youden, que busca la mejor combinación posible de alta sensibilidad y especificidad (Schisterman et al., 2005).

La figura 11 muestra que cuanto mayor es el área bajo la curva ROC, mejor es la capacidad de discriminación del método. Esta área a continuación se llama AUC ("Área bajo la curva"). Por lo tanto, es una evaluación de la capacidad de la encuesta para distinguir si una determinada condición (aquí el riesgo de agotamiento) se cumple o no. En la figura, la línea discontinua recta indica un valor AUC de 0,5, es decir, una clasificación aleatoriamente correcta.

5. Uso del cuestionario BAT y valores límite para el burnout

Figura 11. Curva ROC como medida de la capacidad de clasificación de la prueba



Un valor AUC de 1 significaría una discriminación perfecta entre riesgo de agotamiento y ausencia de riesgo. En general, los valores de AUC de 0,9-1 se consideran excelentes, los valores de 0,8-0,9 son buenos, los valores de 0,6-0,7 son moderados y los valores inferiores son malos o inválidos (p. ej., Metz, 1978). Según los análisis, BAT-23 y BAT-12 tienen una excelente capacidad de discriminación de la dex total (Tabla 18).

La capacidad de discriminación más débil es para el síntoma único de agotamiento laboral, distanciamiento mental, y su valor es 0,76, es decir, razonable. Estos valores (Tau lock 17), por lo tanto, se basan en los resultados conjuntos de los tres países. Mirando a los sujetos finlandeses por separado, todos los valores de AUC son excelentes y el valor del distanciamiento mental también es bueno, 0,84.

El objetivo inicial del instrumento BAT es evaluar el síndrome de burnout como un todo (valores AUC 0,91) y no tanto a través de síntomas individuales. En general, te recomendamos que te fijas principalmente en el desgaste laboral o burnout. Sin embargo, en algunas situaciones puede ser útil evaluar también los límites de riesgo desde la perspectiva de los síntomas individuales. Por ejemplo, generalmente se asume que esta fatiga crónica precede a otros síntomas de agotamiento laboral, en cuyo caso su alta prevalencia puede indicar un mayor riesgo de agotamiento laboral en su conjunto.

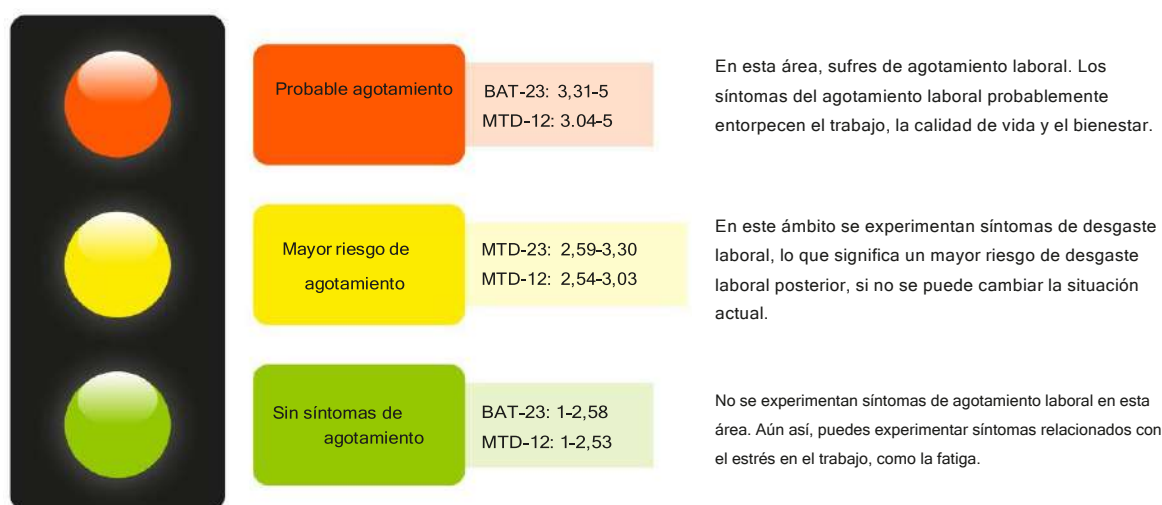
Tabla 17. Resultados de los análisis ROC en los datos combinados finlandeses, belgas y holandeses examinados con los cuestionarios BAT-23, BAT-12 y BAT-4

	RIESGO	SENSIBILIDAD ESPECIFICIDAD AUC VALORES	LÍMITE	
BAT-23	amarillo 0.92	0,79	0,91	2,59
	rojo 0.74	0,91		3,31
Fatiga crónica	amarillo 0.90	0,85	0,92	3,06
	rojo 0.80	0,90		3,31
distanciamiento mental	amarillo 0.80	0,61	0,76	2,10
	rojo 0.30	0,92		3,30
Trastornos cognitivos	amarillo 0.83	0,81	0,89	2,70
	rojo 0.67	0,92		3,10
Trastornos emocionales	amarillo 0.81	0,76	0,85	2,30
	rojo 0.61	0,89		2,90
BAT-12	amarillo 0.89	0,79	0,91	2,54
	rojo 0.68	0,92		3,04
BAT-4	rojo 0.70	0,91	0,90	3,13

En la Tabla 17, la columna más a la derecha presenta los valores límite de probable agotamiento (área roja) y mayor riesgo de agotamiento (área amarilla) obtenidos mediante análisis ROC. Con el BAT-4, los valores límite rojo y amarillo se acercaron tanto debido a la brevedad del medidor que solo informamos sobre el probable agotamiento del trabajo, es decir, el valor límite del área roja (ver más abajo).

Cuando se utilizan encuestas BAT de diferentes longitudes, también se obtienen valores límite ligeramente diferentes, lo que es bueno tener en cuenta al comparar los resultados obtenidos con los presentados en esta tabla. También hemos recopilado los límites de riesgo de burnout laboral en el patrón de tráfico adjunto (Figura 12).

Figura 12. Modelo de semáforo de burnout y valores límite de riesgo de burnout según BAT-23 y BAT-12



En este manual, no estamos hablando de agotamiento leve y severo, como suele ser el caso en Finlandia, sino del mayor riesgo de agotamiento y agotamiento grave. Todos los síntomas de agotamiento son graves, y aquellos que realmente han perdido su capacidad para trabajar en ese momento (realmente en serio) probablemente no respondan a los cuestionarios enviados a los lugares de trabajo por los investigadores.

También es bueno señalar que la categoría de probable agotamiento, el área roja del modelo de semáforo, también incluye diferentes grados de agotamiento. Además, el resultado obtenido en la encuesta informa sobre el agotamiento laboral solo con una buena probabilidad, lo que se refleja en la curva ROC presentada anteriormente.

Sin embargo, un mayor riesgo de agotamiento laboral (luces amarillas) significa la posibilidad de agotamiento laboral crónico posterior. En este caso, la persona puede experimentar un mejor y más débil bienestar en el trabajo, es decir, los síntomas aún no se presentan de forma continua. Probable burnout (luces rojas), en cambio, indica que la persona ya sufre síntomas relacionados con el burnout laboral, que le dificultan, por ejemplo, sobrevivir en el trabajo.

Además, investigamos las posibilidades de valores límite clínicos también para BAT-4 en los datos conjuntos de Bélgica, los Países Bajos y Finlandia (consulte el capítulo 5). Aquí notamos excepciones más grandes entre países que las versiones BAT más largas. Además, la diferencia entre amarillo y rojo (riesgo de agotamiento y probable agotamiento) se mantuvo estrecha en una escala corta. Por lo tanto, solo usamos el límite rojo, es decir, el valor límite del riesgo de agotamiento, que es 3,13 (en una escala de 1 a 5) y no reportamos información basada en BAT-4 sobre la prevalencia del agotamiento en Finlandia. Sin embargo, podemos presentar valores límite más confiables y versátiles para BAT-12 y BAT-23. Dado que el agotamiento laboral es un trastorno multifacético y continuo del bienestar en el trabajo, según los datos de las encuestas, se deben evitar fuertes

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

Se utilizan interpretaciones dicotómicas (trabajo agotado - no trabajo agotado) especialmente BAT-4 al hacerlo.

La Tabla 18 muestra los datos de prevalencia de burnout laboral según los límites de riesgo de la Tabla 17 a finales de 2019 (N=1567) y en el verano de 2021 (N=1418). Los dos materiales de la encuesta de población en cuestión se han ponderado para representar la población en edad de trabajar de Finlandia en relación con la edad, el género y el área residencial.

A finales de 2019, el 14 % de la población finlandesa en edad laboral, examinada con BAT-23, experimentaría un mayor riesgo de agotamiento y, además de ellos, el 8,6 % de los finlandeses sufriría un probable agotamiento. Según esto, algo más de tres de cada cuatro (77,4%) no experimentan desgaste laboral o los síntomas se presentan al menos con relativa poca frecuencia. En consecuencia, con BAT-12, la prevalencia total de agotamiento laboral es aproximadamente la misma que sobre la base de BAT-23, pero el aumento del riesgo sería del 14,9 % y el agotamiento laboral probable afectaría al 6,7 % de la población. Con BAT-4, la proporción de agotamiento probable sería del mismo orden de magnitud que BAT-23 (9,2 %). Cuando se examinó con BAT-12, en el verano de 2021, el mayor riesgo de agotamiento laboral se aplica al 16,5 % y el agotamiento laboral probable al 7,4 %. Al comparar la situación medida por BAT-12 a finales de 2019 y verano de 2021, parece que los cambios en el desgaste laboral durante la pandemia no han sido grandes, aunque se puede observar un ligero aumento de los síntomas de desgaste laboral.

Tabla 18. Prevalencia del agotamiento laboral en Finlandia a finales de 2019 y verano de 2021

	VERDE NO FUNCIONA APUESTA	AMARILLO AUMENTO DEL RIESGO PARA TRABAJAR ESCAPE	ROJO PROBABLE ESCAPE DE TRABAJO	MEJORADO RIESGO O A ACTUAL ESCAPE DE TRABAJO
MTD-23 12/2019	77,4 %	14,0 %	8,6 %	22,6 %
MTD-12 12/2019	78,4 %	14,9 %	6,7 %	21,6 %
BAT-12 6/2021	76,1 %	16,5 %	7,4 %	23,9 %
BAT-4 12/2019	El valor límite amarillo no está definido		9,2 %	

5. Uso del cuestionario BAT y valores límite para el burnout

En general, la encuesta BAT parece funcionar de manera confiable para evaluar diferentes niveles de satisfacción laboral en Finlandia. Está disponible gratuitamente y creemos que puede ser de gran beneficio para mapear y monitorear las alteraciones más graves, y demasiado comunes, del bienestar ocupacional en la atención médica y los lugares de trabajo. La recopilación de dicha información no es un fin en sí mismo, pero con la ayuda de la información, es posible identificar el riesgo en una etapa aún más temprana y tomar medidas preventivas o, a más tardar, correctivas en el lugar de trabajo.

En los lugares de trabajo, es posible no solo corregir los agravios que causan la carga en las condiciones de trabajo, sino también fortalecer los recursos en el trabajo, como la gestión respetuosa y orientada a las personas, la cultura y las prácticas de trabajar juntos, y la capacidad de desarrollo y independencia del trabajo. El trabajo, por ejemplo, las tareas, las horas de trabajo y los espacios de trabajo, también se pueden modificar para adaptarse al empleado. Esto se puede realizar a través de la cooperación del empleado, el supervisor, posiblemente también Recursos Humanos y una persona de confianza, así como la atención médica ocupacional. Incluso un empleado, cuando aún no tiene demasiada carga, puede ajustar su propio trabajo, es decir, hacer pequeñas mejoras diarias en su trabajo, por ejemplo, pidiendo ayuda con las tareas laborales, aprendiendo las habilidades necesarias en el trabajo y pidiendo comentarios sobre su trabajo. trabajar. Cada lugar de trabajo tiene muchas oportunidades para garantizar el objetivo de cero agotamiento.

LISTA DE FUENTES

Ahola K. Burnout ocupacional y salud (2007). People and Work Research Reports 81. Helsinki: Instituto Finlandés de Salud Ocupacional.

Ahola, K. y Hakanen, JJ (2014). Agotamiento y salud. En MP Leiter, AB Bakker & C. Maslach (Eds), New Perspectives on Burnout Research (pp. 10-31). Prensa de Psicología.

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2004) Work burnout in Finland - the Health 2000 resultados del estudio. Revista médica finlandesa 59, 4109-4113.

Bakker, AB y Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas laborales y los recursos: hacer un balance y mirar hacia adelante. Revista de Psicología de la Salud Ocupacional, 22, 273- 285.

Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, IS, Hakanen, JJ, Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., et al. (2021). ¿Es el burnout una condición depresiva? Un estudio metaanalítico y analítico bifactorial de 14 muestras. Ciencia Psicológica Clínica, 9(4), 579-597.

Boudreau, RA, Boudreau, WF y Mauthe-Kaddoura, AJ (2015). De 57 por 57: una bibliografía de citas de agotamiento. En Póster presentado en la 17ª Conferencia de la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (EAWOP). Oslo.

Burisch M. (1993). En busca de la teoría: algunas reflexiones sobre la naturaleza y la etiología del agotamiento. En: Agotamiento profesional: desarrollos recientes en teoría e investigación. ed. por WB Schaufeli, C. Maslach y T. Marek. (págs. 75-93). Taylor & Francis: Washington.

De Beer, LT, Schaufeli, WB, De Witte, H., Hakanen, J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., J Bosak, J., Sinval, J. y Rudnev, M. (2020) Medición de la invariancia de la Herramienta de evaluación del agotamiento (BAT) en siete muestras representativas transnacionales. Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública, 17, 4604.

Canu, I, Marca, SC, Dell'oro, F, Balázs, Á, Bergamaschi, E, Besse, C, Bianchi, R, Bislumovska, J, Bjelajac, AK, Buggez, M, Busneag, CL, Çaylayan, C, Cernișanu, M, Pereira, CC, Hafner, ND, Droz, N, Eglite, M, Godderis, L, Gündel, H, Hakanen, JJ, Iordache, RM, Khireddine-Medouni, I, Kiran, S, Larese-Filon, F, La zorBlanchet, C, Legeron, P, Loney, T, Majery, N, Merisalu, E, Mehlum, IS, My Hot, L, Mijakoski, D, Minov, J, Modenese, A, Molan, M, Van Der Molen, alta frecuencia,

Lista de fuentes

- Nena, E, Nolimal, D, Otelea, M, Pletea, E, Pranjić, N, Rebergen, D, Reste, J, Schernhammer, E y Wahlen, A (2021) Definición de agotamiento armonizado, finalmente. Una revisión sistemática, análisis semántico y consenso Delphi en 29 países. *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*, 2, 95-107.
- Crawford, ER, LePine, JA y Rich, BL (2010). Vinculación de las demandas laborales y los recursos con el compromiso y el agotamiento de los empleados: una extensión teórica y una prueba metaanalítica. *Revista de Psicología Aplicada*, 5, 834-848.
- Demerouti, E., Bakker AB, Nachreiner, F. y Schaufeli, WB (2001). El trabajo demanda recursos modelo de burnout. *Revista de Psicología Aplicada*, 86, 499- 512.
- Campo, A. (2009). Descubrimiento de estadísticas con SPSS (3.ª ed.), Londres, Reino Unido: Sage.
- Forsström, JJ (1995). Medición del valor diagnóstico de las pruebas mediante la curva ROC. *Duodecim*, 111, 237-237.
- Fornell, C, Larcker, DF. (1981). Evaluación de modelos de ecuaciones estructurales con variables no observables y error de medida. *Revista de Investigación de Mercados*, 1, 39-50.
- Freudenberger, H. (1974). Agotamiento del personal. *Revista de Asuntos Sociales*, 30, 159-65.
- Hadzibajramovic, E., Schaufeli, W. & De Witte, H. (2020), Un análisis de Rasch de la herramienta de evaluación del agotamiento (BAT). *PlosONE*, 15 (11): e0242241.
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W. y De Witte, H. (2022). Acortamiento de la Herramienta de evaluación de agotamiento (BAT): de 23 a 12 elementos utilizando análisis de contenido y Rasch. *Salud Pública de BMC*, 22, 560.
- Hakanen, JJ (2004). Del agotamiento laboral a la absorción laboral: investigación sobre el bienestar laboral en las áreas centrales y periféricas. Disertación en el campo de la psicología social. *Work and people*, Informe de investigación 27. Instituto de Salud Ocupacional, Helsinki.
- Hakanen, JJ y Bakker, AB (2017). Nacido y criado para agotarse: una visión del curso de la vida y reflexiones sobre el agotamiento laboral. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 22, 354-364.
- Hakanen, JJ y Roodt, G. (2010). Uso del modelo de recursos y demandas laborales para predecir el compromiso: análisis de un modelo conceptual. En AB Bakker & MP Leiter (Eds.), *Compromiso laboral: un manual de teoría e investigación esenciales* (págs. 85-101). Nueva York: Prensa de psicología.
- Hakanen, JJ, Schaufeli, WB y Ahola, K. (2008). El modelo de demandas-recursos del trabajo: un estudio cruzado de tres años sobre agotamiento, depresión, compromiso,

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

y compromiso laboral. Trabajo y estrés: un número especial sobre compromiso laboral, 22, 224-241.

Harju, L., Kaltiainen, J. y Hakanen, JJ (2021). La elaboración de puestos de trabajo como arma de doble filo: los efectos de la elaboración de puestos de trabajo en los cambios en las demandas laborales y el bienestar de los empleados. Gestión de Recursos Humanos, 60, 953-968.

Hassard, J., Teoh, KR, Visockaite, G., Dewe, P. y Cox, T. (2018). El costo del estrés relacionado con el trabajo para la sociedad: una revisión sistemática. Revista de Psicología de la Salud Ocupacional, 1, 1-17.

Hiver, C., Villa, A., Bellagamba, G. y Lehucher-Michel, MP (2022). Prevalencia del agotamiento entre los médicos europeos: una revisión sistemática y un metanálisis. Archivos internacionales de salud ocupacional y ambiental, 95, 259-273.

Hofmans, J., Wille, B. y Schreurs, B. (2020). Métodos centrados en la persona en la investigación vocacional. Revista de Comportamiento Vocacional, 118.

Kalimo, R., Hakanen, J. y Toppinen-Tanner, S. (2006). Evaluación del burnout laboral mediante el método MBI-GS. Helsinki, Instituto de Salud Ocupacional.

Kalimo, R. y Toppinen, S. (1997). Burnout entre la población finlandesa en edad laboral. Helsinki, Instituto de Salud Ocupacional.

Kaltainen, J. y Hakanen, J. (2022). Cambios en el bienestar ocupacional durante COVID-19: el impacto de la edad, el género, la educación, vivir solo y el teletrabajo en una muestra de población finlandesa de cuatro olas. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 48(6), 457-467.

Koskinen, S., Lundqvist, A. y Ristiluoma, N. (2012). Salud, capacidad funcional y bienestar en Finlandia 2011. Informe 68. Helsinki, THL.

Kleijweg, JH, Verbraak, MJ y Van Dijk, MK (2013). La utilidad clínica del Inventario de Burnout de Maslach en una población clínica. Evaluación psicológica, 2, 435-441.

Maslach, C. (1976). Quemado. Comportamiento humano, 9, 16-22.

Maslach, C. y Jackson, SE (1984). Burnout en entornos organizacionales. Anual de Psicología Social Aplicada, 5, 133-153.

Maslach, C., Jackson, SE y Leiter, MP (1996). Manual de Inventario de Burnout de Maslach. Tercera edición. Consulting Psychologists Press, Inc.:Palo Alto, California.

Lista de fuentes

- Metz CE. Principios básicos del análisis ROC (1978). *Seminars in Nuclear Medicine*, 8, 283-298.
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. y Salmela-Aro, K. (2003). *Indicador de quemado de Bergen-15*; Helsinki, Edita.
- Salyers, MP, Bonfils, KA, Luther, L., Firmin, RL, White, DA, Adams, E. L. y Rollins, AL (2017). La relación entre el agotamiento profesional y la calidad y seguridad en el cuidado de la salud: un metanálisis. *Revista de medicina interna general*, 4, 475-482.
- Schaufeli, W. (2021). ¿El enigma del agotamiento resuelto? *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*, 3, 169-170.
- Schaufeli, WB, Bakker, AB, Hoogduin, K., Schaap, C. y Kladler, A. (2001). Sobre la validez clínica del Inventario de Burnout de Maslach y la Medida de Burnout. *Psicología y salud*, 5, 565-582.
- Schaufeli, WB y Buunk, BP (2003). Burnout: Una visión general de 25 años de investigación y teoría. *El manual de psicología del trabajo y de la salud*, 1, 383-424.
- Schaufeli, W., Desart, S. y De Witte, H. (2020). La herramienta de evaluación de Burnout (BAT): desarrollo, validez y confiabilidad. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 17, 9495.
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). *El compañero de agotamiento para estudiar y practicar: un análisis crítico*. Londres, Taylor y Francis.
- Schaufeli, WB, Leiter, MP, Maslach, C. y Jackson, SE (1996). La encuesta MBI-Ge neral. En C. Maslach & SE Jackson & MP Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.) (pp. 19-26). Palo Alto: Consulting Psycholo gists Press.
- Schisterman, EF, Perkins, NJ, Liu, A. y Bondell, H. (2005). Punto de corte óptimo y su correspondiente Índice de Youden para discriminar individuos utilizando muestras de sangre agrupadas. *Epidemiología*, 1, 73-81.
- Swider, BW y Zimmerman, RD (2010). Nacido para el agotamiento: un modelo metaanalítico de personalidad, agotamiento laboral y resultados laborales. *Revista de conducta vocacional*, 3, 487-506.
- Terluin, B., van Marwijk, HWJ, Adèr, HJ, de Vet, HCW, Penninx, BW JH, Hermens, MLM, . . . Stalman, WAB (2006). The Four-Dimensio nal Symptom Questionnaire (4DSQ): un estudio de validación de un cuestionario de autoinforme multidimensional para evaluar la angustia, la depresión, la ansiedad y la somatización. *Psiquiatría BMC*, 6, 34.

Van Dierendonck, D., Schaufeli, WB y Buunk, BP (2001). Hacia un modelo de proceso de agotamiento: resultados de un análisis secundario. *Revista europea de psicología laboral y organizacional*, 10(1), 41-52.

Vigilancia I. (1987). *Agotamiento - enfermedad mental*. Helsinki, WSOY.

Worley, JA, Vassar, M., Wheeler, DL y Barnes, LL (2008). Estructura factorial de las puntuaciones del Inventario de Burnout de Maslach: una revisión y metanálisis de 45 estudios analíticos factoriales exploratorios y confirmatorios. *Medida educativa y psicológica*, 68(5), 797-823.

ANEXO 1. BAT-23, BAT-12 Y BAT-4 DESTINADAS A TRABAJADORES

Las siguientes declaraciones se refieren a su situación laboral y sus sentimientos al respecto. ¿Con qué frecuencia las siguientes afirmaciones describen su situación?

SÍNTOMAS PRINCIPALES	NUNCA RARAMENTE A VECES A MENUDO SIEMPRE
FATIGA CRONICA	
1. Me siento agotado mentalmente en el trabajo* ^a	
2. Todo lo que hago en el trabajo requiere esfuerzo	
3. Apenas me recupero después de un día de trabajo*	
4. Me siento agotado físicamente en el trabajo*	
5. Cuando me despierto, no tengo energía para un nuevo día de trabajo	
6. Me gustaría ser activo en mi trabajo, pero no puedo	
7. Me canso más rápido cuando tengo que esforzarme en el trabajo	
8. Después de un día de trabajo, me siento yo mismo mentalmente cansado e impotente	
DISTANCIA MENTAL DEL TRABAJO	
9. No me interesa ni me entusiasma sobre mi trabajo* ^a	
10. No pienso mucho en mi trabajo y actúo como si estuviera en control automático.	
11. Mi trabajo es muy desagradable*	
12. Mi trabajo no despierta mi interés	
13. Soy cínico acerca de lo que mi trabajo significa para los demás*	

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

SÍNTOMAS PRINCIPALES	NUNCA RARAMENTE A VECES A MENUDO SIEMPRE
TRASTORNOS DE LA FUNCIÓN COGNITIVA	
14. Me cuesta estar atento en mi trabajo*α	
15. Me cuesta pensar con claridad cuando estoy trabajando	
16. Me olvido de cosas y me distraigo mientras trabajo	
17. Cuando trabajo, no puedo concentrarme bien*	
18. Cometo errores en el trabajo porque no puedo pensar claramente*	
TRASTORNOS EMOCIONALES	
19. No puedo controlar mis emociones en el trabajo*α	
20. No me reconozco por cómo reacciono con mis emociones en el trabajo*	
21. Me molesto cuando las cosas no salen como quiero en el trabajo.	
22. Me enfado o me entristezco en el trabajo sin saber por qué	
23. En mi trabajo, puedo reaccionar exageradamente sin querer con mis emociones*	

Nota * = MTD-12 i α = MTD-4

ANEXO 2. CUESTIONARIO GENERAL BAT PARA QUIENES NO SE ENCUENTRAN EN EL TRABAJO EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA, PERO POR EJEMPLO ESTABAN DE VACACIONES POR ESCAPE LABORAL

Las siguientes declaraciones se refieren a sus sentimientos. ¿Con qué frecuencia las siguientes declaraciones describen sus experiencias?

SÍNTOMAS PRINCIPALES

NUNCA RARAMENTE A VECES A MENUDO SIEMPRE

FATIGA CRONICA

1. Me siento agotado mentalmente*
2. Todo lo que hago requiere esfuerzo
3. Apenas me recupero después del día*
4. Me siento agotado físicamente*
5. Después de despertarme, no tengo energía para el nuevo día.
6. Me gustaría estar activo, pero no puedo
7. Me canso más rápido cuando tengo que esforzarme
8. Después de un día me siento mentalmente cansado y débil

DISTANCIA MENTAL

9. No me interesa ni me emociona mi trabajo*
10. Mi trabajo es muy desagradable*
11. Mi trabajo no me interesa*
12. Soy cínico acerca de lo que mi trabajo significa para los demás*

Evaluación del agotamiento mediante el método Burnout Assessment Tool (BAT)

SÍNTOMAS PRINCIPALES	NUNCA RARAMENTE A VECES A MENUDO SIEMPRE
TRASTORNOS DE LA FUNCIÓN COGNITIVA	
13. Me cuesta mantener la concentración*	
14. Me cuesta pensar con claridad	
15. Me olvido de cosas y me distraigo	
16. No puedo concentrarme bien*	
17. Cometo errores porque no puedo pensar con claridad*	
TRASTORNOS EMOCIONALES	
18. No puedo controlar mis emociones*	
19. No me reconozco por cómo reacciono con mis emociones*	
20. Me molesto cuando las cosas no salen como quiero.	
21. Me enfado o me entristezco sin saber por qué	
22. Puedo reaccionar de forma involuntaria con mis emociones*	

Nota * = UNO-12

ANEXO 3. OTROS SÍNTOMAS DE ESCAPE DE TRABAJO

SÍNTOMAS PRINCIPALES	NUNCA RARAMENTE A VECES A MENUDO SIEMPRE
NÁUSEAS PSICOLÓGICAS	
1. Tengo problemas para conciliar el sueño o permanecer dormido dormido	
2. Tiendo a preocuparme	
3. Me siento tenso y estresado	
4. Me siento ansioso y/o sufro ataques de pánico	
5. No soporto el ruido ni las multitudes	
SÍNTOMAS PSICOSOMÁTICOS	
6. Sufro de palpitaciones o dolores en el pecho	
7. Sufro de problemas estomacales y/o intestinales	
8. Sufro de dolores de cabeza por tensión	
9. Sufro de dolores musculares, por ejemplo en el cuello, hombros o espalda	
10. estoy enfermo	