UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA E SAÚDE

Andrea Marilin Vinueza Solórzano

Burnout e Esperança Disposicional em Profissionais no Equador

Porto Alegre

2022

Catalogação na Publicação

Vinueza Solórzano, Andrea Marilin
Burnout e Esperança Disposicional em Profissionais no Equador / Andrea Marilin Vinueza Solórzano. -- 2022.
60 p. : il., tab. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde, 2022.

Orientador(a): Ana Cláudia Souza Vazquez.

1. Esgotamento Profissional. 2. Engajamento no Trabalho. 3. Esperança Disposicional. 4. Psicometria. 5. Validação de Escalas. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Andrea Marilin Vinueza Solórzano

Burnout e Esperança Disposicional em Profissionais no Equador

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Cláudia Souza Vazquez

Porto Alegre

2022

Burnout e Esperança Disposicional em Profissionais no Equador

BANCA AVALIADORA

_____

Dra. Caroline Tozzi Rappold, ScD, PhD

Laboratório de Pesquisa em Avaliação Psicológica

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

_____

Dr. Antonio R. Gómez García, PhD.

Observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el Trabajo, OESST

Universidad de Especialidades Espíritu Santo, UEES. Equador

_____

Dra. Fernanda Ludmilla Rossi Rocha

Departamento de Enfermagem

Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

Porto Alegre

2022

Dedicatória

Dedico o trabalho a Deus com muita gratidão no coração e à minha família que é a minha fonte de inspiração e de motivação. Bianca meu motor e André meu pilar.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus pela oportunidade de ter vindo para o Brasil e por todos os aprendizados que me fizeram crescer tanto na parte profissional quanto na parte pessoal. Pelas pessoas que colocou no lugar certo, as experiencias que me trouxeram até esse momento da minha vida.

Agradeço aos meus pais, que são os dois maiores incentivadores das realizações dos meus sonhos durante a minha vida. Por estarem ao meu lado em cada meta que me proponho alcançar e serem a motivação para fazer com que se sintam sempre orgulhosos de mim.

Agradeço ao meu esposo André, por ser meu apoio incondicional em todos os aspectos e o meu principal incentivador, esta é uma das muitas conquistas ao seu lado. Te amo.

Agradeço a minha orientadora Ana Claudia, que me abriu as portas acreditando em mim desde o início. Admiro enormemente a paixão que investe na ciência e no trabalho que faz com alegria, pois serviu de inspiração e guia para concluir este lindo trabalho. Acredito que a sua presença foi a chave para tantos aprendizados e conquistas neste período.

Agradeço as pessoas que acreditaram no projeto. À Prof.ª Clarissa, pelo tempo e aprendizados compartilhados, a paciência e entusiasmo na participação de cada iniciativa proposta. À Prof.ª Alexandra, pela parceria, proatividade e paixão pela pesquisa que aportou enormemente para termos esses bons resultados e sucesso.

Agradeço a Priscila, pela acolhida, companhia e ajuda durante o processo inicial de adaptação, foi muito importante para mim te achar e poder te chamar de amiga. A Bárbara e ao David, por terem compartilhado esse caminho do mestrado, crescendo e nos apoiando, tanto no acadêmico, quanto no pessoal. Vocês me inspiraram, sobretudo obrigada por fazerem essa experiencia ainda mais incrível.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo RDT e seus desfechos no contexto organizacional..... 20

Figura 2 – Os componentes da Síndrome de Burnout..... 23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ICT	Inquéritos Sobre Condições De Trabalho
APA	American Psychological Association
JDR/RDT	Job-Demands and Resources/ Recursos e Demandas do Trabalho
BAT	Burnout Assessment Tool
UWES	Utrecht Work Engagement Scale
ADHS	Adult Dispositional Hope Scale

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 10

2. CONTEXTUALIZAÇÃO INICIAL DOS ESTUDOS SOBRE BURNOUT NA AMÉRICA LATINA 13

2.1. PSICOLOGIA POSITIVA: TEORIA DE RECURSOS E DEMANDAS DO TRABALHO 14

2.1.1. A Síndrome de *Burnout* 17

2.1.2. Engajamento no Trabalho 19

2.1.3. Esperança Disposicional 21

2.2. VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE MEDIDA PSICOMÉTRICA 23

3. OBJETIVOS 25

4. REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA 25

5. ARTIGO 1 36

6. ARTIGO 2 52

7. CONCLUSÃO 55

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho faz parte do projeto da mestranda do PPG Psicologia e Saúde da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre no Brasil. Essa oportunidade de formação acadêmica, com foco na especialização na linha da Avaliação e Intervenção Psicológica (Psicologia Organizacional e do Trabalho), foi obtida por meio da intervenção do Programa de Bolsas Brasil PAEC, da Organização de Estados Americanos (OEA) e do Grupo de Cooperação Internacional de Universidades Brasileiras (GCUB), que conta com o apoio da Divisão de Temas Educativos e Língua Portuguesa (DELP), do Ministério de Relações Exteriores do Brasil (MRE) e da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS). O programa busca contribuir para a integração e fortalecimento dos países nas Américas, formando profissionais com capacidade para atuar em diferentes setores em desenvolvimento nas instituições que promovem pesquisas, tanto no setor público quanto no privado. Assim, com esse projeto de mestrado objetivou-se alinhar esses objetivos do Programa PAEC propondo meios de colaboração acadêmica entre o Equador e o Brasil, para o intercâmbio de conhecimentos e estudos relacionados ao bem-estar das pessoas nas organizações, área de interesse sob a qual a mestranda vem se desenvolvendo profissionalmente.

Dentro das prioridades das instituições globais, tem se dado mais atenção e reconhecimento à importância do cuidado com a saúde mental para o desenvolvimento econômico. Por isto, é uma temática que vem há vários anos fazendo parte da ordem do dia nas agendas de muitas instituições internacionais, governamentais e locais (Aung & Tewogbola, 2019; Fleury, 2017) e, recentemente, continua sendo relevante pelas consequências psicológicas registradas em condições da pandemia da COVID-19 no mundo (Broche et al., 2020; Ribot-Reyes et al., 2020). Começando no âmbito das políticas internacionais em saúde, existem organizações evidentemente ativas no monitoramento da saúde mental, tais como a Organização Mundial da Saúde (OMS), que promove iniciativas em favor da sua prevenção e redução dos riscos de adoecimento. Ela define saúde mental como "***O*** *estado de bem-estar dos indivíduos de aproveitamento pleno das potencialidades e habilidades cognitivas, relacionais e afetivas, com a capacidade para enfrentar as dificuldades da vida, trabalhar produtivamente e contribuir para ações em sociedade*" (World Health Organization (WHO), 2004). Por outro lado, a Organização das Nações Unidas (ONU) promove os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o progresso mundial, dentre os quais inclui-se aquele que se refere explicitamente ao compromisso de alcançar uma cobertura universal de saúde que inclua "a saúde mental e o bem-estar" (ODS No. 3).

Além disso, as estatísticas da Organização Pan-Americana da saúde (OPAS), no relatório “A carga dos transtornos mentais na região das Américas, 2018”, identificam especificamente a depressão e a ansiedade como os transtornos mais presentes em países como o Equador, que se encontra entre os cinco países mais adoecidos, junto com Paraguai, Brasil, Peru e Colômbia.

Os achados na literatura científica, por sua vez, apontam a probabilidade de que, no contexto laboral, dependendo de sua organização e processos de trabalho, sejam desenvolvidos os processos estressores que vão produzir as doenças mentais comuns relacionadas à depressão e ao Burnout (Hakanen et al., 2018), sendo o emprego e as condições laborais fortes determinantes da saúde, tanto dos trabalhadores quanto das suas famílias (Benach et al., 2010). Assim, já falando especificamente da região delimitada para este trabalho, os países da América Latina têm apresentado algumas limitações nas ações para o estabelecimento de políticas públicas adequadas, principalmente aqueles que apresentam renda baixa e média ou com condições políticas instáveis, pois não priorizam o aprimoramento das condições de trabalho pela escassez de informações confiáveis sobre elas (Wegman & Hogstedt, 2014). Segundo o relatório *El Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020,* do Banco Mundial e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a região precisa mais e melhores investimentos na saúde para ter os recursos que permitam enfrentar os desafios da pandemia mais efetivamente (OCDE, 2020).

De modo geral, há carência de ações para a promoção de pesquisas que permitam o aprofundamento das variáveis mais relevantes, ou de ferramentas para o monitoramento da saúde mental que também promovam prevenção e tratamentos efetivos para a saúde dos trabalhadores, o que resulta ainda mais relevante hoje em dia pelas condições provocadas pela emergência sanitária derivada da COVID-19, que promove mudanças abruptas das condições de trabalho e afeta a segurança e a saúde dos trabalhadores (Jacques, 2003; Xiomara & Aparicio, 2020). No caso do Equador, existe uma carência de ferramentas confiáveis para monitorar as condições de trabalho, emprego e saúde, assim como em outros países latino-americanos.(Silva-Peñaherrera et al., 2020). Os inquéritos sobre condições de trabalho (ICT) começaram a se consolidar apenas na última década na América Latina (Merino-Salazar et al., 2015). São eles que permitem fornecer evidências e possibilidades de comparação para a elaboração de políticas adequadas. No entanto, os resultados de estudos recentes confirmam que ainda existe a necessidade de novos estudos nesse campo (Silva-Peñaherrera et al., 2020; Xiomara & Aparicio, 2020).

A presente dissertação está composta por uma introdução teórica, cuja revisão de literatura inicia com a contextualização da Teoria de Recursos e Demandas e os processos envolvidos neste modelo teórico desde a perspectiva da Psicologia Positiva. A opção por esse modelo teórico se fundamenta por sua ampla evidenciação científica e porque traz uma visão integrativa e sistemática para desenvolver uma análise aprofundada e crítica do contexto do trabalho e dos construtos que se desenvolvem na dinâmica das organizações. O marco teórico deste trabalho inclui os conceitos dos principais construtos que estão relacionados ao desenvolvimento do bem-estar das pessoas nas organizações, conhecidos como Burnout e Engajamento no Trabalho (Claudia et al., 2019; de Braine & Roodt, 2011). O processo de validação de instrumentos psicológicos é tratado nesta revisão de literatura para que se possa compreender o rigor metodológico e as diretrizes necessárias para validar os instrumentos de medida quando levados em conta fatores culturais dos contextos em que são avaliados os indivíduos ou grupos de interesse para as pesquisas.

Os capítulos subsequentes à introdução e à revisão teórica apresentam a produção de dois artigos sobre a validação de dois instrumentos psicométricos para avaliação psicológica da Síndrome de Burnout quanto à Esperança Disposicional em adultos no Equador. A Síndrome de Burnout é um dos construtos mais estudos em saúde ocupacional, sendo apontada como um dos principais estressores no contexto laboral (Huang et al., 2016; Lesener et al., 2020; Munhoz et al., 2020). Estudos com o novo modelo teórico baseado nos estudos da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (JDR, PPOT), revelaram a importância de se aprimorar o diagnóstico e a avaliação psicológica do Burnout (Salanova et al., 2005; Wechsler et al., 2019). Em contraposição, a Esperança Disposicional no contexto laboral tem sido evidenciada como um dos fatores de proteção mais estudados nas pesquisas da área (Sofia et al., 2010; Yotsidi et al., 2018). Desse modo, justifica-se a relevância de estudos de validação de instrumentos adequados para aferição desses constructos. Vale ressaltar que a situação da COVID-19 forçou o mundo a lidar com uma condição de crise e situação adversa emergencial, trazendo mais focos para a avaliação desses dois fatores, pois Burnout e Esperança Disposicional se apresentam como variáveis-chave para impulsionamento da prevenção em saúde e do trabalho saudável (Spagnoli & Molinaro, 2020).

A escolha dos instrumentos foi dada pela consolidação das linhas de pesquisa já desenvolvidas no Brasil para a sua validação, portanto foram escolhidas ferramentas validadas no país para ter a possibilidade futura de desenvolver estudos transculturais entre Brasil e Equador e, posteriormente, entre outros da América Latina. Estudos

comparativos entre os dois países anteriormente citados estão sendo conduzidos e seus dados iniciais foram apresentados no *Burnout Assessment Tool Symposium*, no dia 12 de janeiro de 2022 (https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2022/01/EAWOP-2022-Vasquez-et-al.pdf) evento organizado de forma online devido ao cancelamento da *Glasgow EAWOP Conference*, no qual nossa mesa internacional fora aceita (Vazquez et al, 2022). Enquanto o primeiro artigo desta dissertação objetivou a validação da *Burnout Assessment Tool*, no segundo artigo buscamos mostrar as evidências de validade da *Adult Dispositional Hope Scale,* ambos no contexto equatoriano.

Finaliza-se este trabalho com as conclusões gerais, que incluem as contribuições dos achados em ambos os artigos empíricos e recomendações de futuros estudos. Espera-se que esta dissertação permita avanços para o Equador no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Consideramos que este estudo seja uma porta de entrada para novas oportunidades de pesquisa com colaboradores na América Latina, que possam desenvolver análises comparativas, baseada em evidências e na correta avaliação e tratamento preventivo daquilo que pode atentar contra a saúde integral das pessoas no trabalho, ainda mais em tempos excessivamente adversos, como é o caso das condições criadas por essa pandemia.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO INICIAL DOS ESTUDOS SOBRE BURNOUT NA AMÉRICA LATINA

Como exploração da temática deste projeto de dissertação, iniciou-se no final do mês de abril e início de maio de 2021 uma revisão sistemática da literatura existente sobre o Burnout na América Latina com foco nos trabalhadores da área da saúde. O processo de seleção, realizado nos portais BVS/LILACS, PubMed, Scielo, SCOPUS, e Web of Science e com o total de 4.581 artigos, passou pelo processo de triagem por títulos, abstracts e critérios de inclusão, com duas etapas de validação, obtendo como resultado o total de 51 artigos para a análise qualitativa.

Para a seleção dos artigos, os critérios de inclusão aplicados incluíam artigos científicos de estudos quantitativos, com texto completo disponível em espanhol, português ou inglês e que tivessem sido publicados entre 2015 e 2021. Para cada portal de busca, foram analisados os Descritores em Ciências da Saúde/ *Medical Subject Headings* (DeCS/MeSH) que é considerada a ferramenta para localizar descritores adequados para as pesquisas no PubMed. A referência para a definição da estratégia

de busca baseou-se nos seguintes descritores: Burnout, Engajamento no trabalho, Recursos e Demandas, com as traduções correspondentes no espanhol e no inglês.

Dos 51 artigos selecionados, 50,98% apresentaram amostras pequenas (n < 200) e apenas dois artigos amostras mais representativas (n > 1000). Esses dois artigos com amostra maior pertenciam ao Brasil, que representou 60,78% dos artigos selecionados, seguido por estudos do Chile (9,8%), Mexico (9,8%), Colômbia (7,8%), Equador (5,8%), Uruguay (1,9 %) e Peru (1,9%). *Além disso, os artigos mostraram que a maioria dos estudos apresentaram grupos de participantes com amostras diversificadas, com vários tipos de profissionais trabalhando na área da saúde (médicos de várias especialidades, enfermeiros, técnicos da enfermagem, dentistas, residentes e outros). Assim, uma grande porcentagem de estudos incluiu pessoal da área da enfermagem (54,90%), apenas 7,8% incluíram dentistas e 9,8% residentes médicos*. Seguindo esses achados, justifica-se a necessidade de estudos transculturais com amostras grandes para diferentes grupos de trabalhadores na América Latina. Com isso, também, justifica-se a relevância de contribuir, no contexto equatoriano, com os conhecimentos e metodologias aplicadas no Brasil, que é um dos países com mais desenvolvimento de pesquisas dentro do campo da psicologia organizacional, aproveitando as vinculações acadêmicas que surgiram entre os pesquisadores participantes.

2.1. PSICOLOGIA POSITIVA: TEORIA DE RECURSOS E DEMANDAS DO TRABALHO

As pesquisas da área da Psicologia tiveram início com foco no adoecimento e questões psicopatológicas até 1998, quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association* (APA) e deu início a uma nova abordagem intitulada Psicologia Positiva. A Psicologia Positiva surgiu como uma nova proposta científica mais integrativa, que com a finalidade de prevenir as patologias, buscava também investigar emoções complexas, aspectos virtuosos e forças pessoais que influenciam na construção de recursos e melhorias para a qualidade de vida dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). A Psicologia Positiva foi se aprofundando em emoções e características positivas complexas, como a esperança (presente neste trabalho de dissertação) e outras, como a coragem, gratidão, felicidade, serenidade, resiliência (Paludo & Koller, 2007). Por tanto, com os avanços, foi ganhando relevância a identificação dos fatores psicossociais com potencial protetivo e as

variáveis latentes para a promoção da saúde junto e como complemento da identificação dos fatores de risco ou agravo a saúde. (Vazquez et al., 2019).

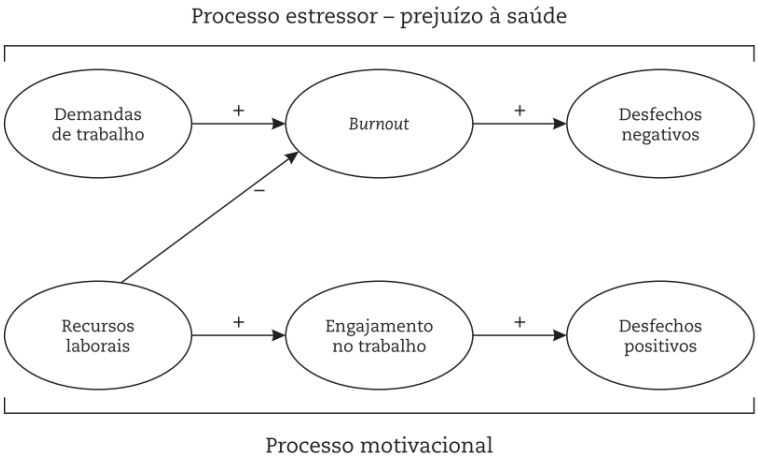
Pesquisas recentes têm relatado o aumento dos níveis de estresse durante essa pandemia do coronavírus pelas séries de mutações e pelo fato de que as pessoas são afetadas não apenas em um nível físico, mas também psicológico e emocional (Cotel et al., 2021; DeBoer et al., 2020). Situações estressoras têm aumentado, tais como as incertezas quanto à tomada de decisões, as perdas financeiras, o isolamento físico, o luto de entes queridos e as mudanças abruptas nas rotinas e organização das pessoas e, por isso, têm levado ao desenvolvimento do medo intenso de contaminação de si mesmo e dos outros, ansiedade, depressão e sentimentos como raiva, confusão e sintomas de estresse pós-traumático. (Holmes et al., 2021; Howell, 2021; Prado-Gascó et al., 2020; Rangachari & L Woods, 2020; Smoktunowicz et al., 2021; Wahlster et al., 2020)

Resulta importante ter essa noção básica sobre a Psicologia Positiva com a intenção de contextualizar a origem do caráter integrativo e fazer a introdução ao marco teórico definido pelo Modelo de Recursos e Demandas do trabalho que delimitou este trabalho. Além disso, ela serve para compreender o papel da Esperança Disposicional como um construto positivo, que desempenha um papel central no desenvolvimento do bem-estar das pessoas em condições difíceis, como as causadas na pandemia pela COVID-19, e seu papel dentro da dinâmica existente entre o Engajamento no trabalho e o *Burnout*. Os artigos desenvolvidos para essa dissertação foram baseados na identificação de estudos da área da Psicologia Positiva, colocando a Esperança Disposicional dentro do seu papel esperado na diminuição dos riscos de *Burnout* e a potencialização do Engajamento no trabalho (Querido & Dixe, 2016). Deste modo, a validação dos instrumentos que avaliassem esses construtos no contexto equatoriano foi considerada um primeiro passo fundamental.

O *Job Demands-Resources model*, *JDR* (Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho, RDT) (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), foi introduzido há mais de duas décadas e tem se desenvolvido como um dos modelos teóricos de referência na área da psicologia organizacional. O RDT, baseado no modelo teórico *Job-Demand Control Model* proposto por Karasek (1979), tem promovido avanços científicos importantes na área (Schaufeli, 2017a; Taris et al., 2017). Considerando os preceitos da psicologia para definir *trabalho* (qualquer atividade de caráter obrigatório estruturada e orientada às metas que gera demandas), o modelo RDT (Figura 1) nos permite diferenciar duas características do contexto laboral: as demandas e os recursos.

Enquanto as demandas de trabalho caracterizam as exigências físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que requerem esforço físico, cognitivo ou emocional associado a determinados custos fisiológicos e psíquicos (como o cansaço mental), os recursos referem-se às características laborais utilizadas para lidar com tais demandas (Bakker & Demerouti, 2013; Vazquez et al., 2019). Quando os recursos não compensam o esforço para atender as exigências, as demandas drenam a energia laboral dos trabalhadores, com a possibilidade de levá-los até o estado de *Burnout* ou ao desenvolvimento de outras doenças relacionadas à fadiga (Salanova et al., 2014a). Porém, quando as exigências laborais aumentam, inicia-se nas pessoas um processo regulatório através da aplicação dos recursos disponíveis, que se estiverem otimamente balanceados com essas demandas, podem ser considerados como preditores de processos motivacionais no trabalho. Nesse caso, o desfecho na relação entre essas demandas e a saúde do trabalhador pode ser o Engajamento no trabalho (positivo). Por outro lado, quando estiverem desbalanceados pode se desenvolver o risco do *Burnout* pelos processos estressores (Smith et al., 2020).

Figura 1 Modelo RDT e seus desfechos no contexto organizacional (Vazquez et al., 2019)



Portanto, essa perspectiva e modelo teórico nos encaminham para o entendimento de que dentro da psicologia organizacional e do trabalho (POT) existem os dois construtos mencionados que se destacam para a compreensão da complexidade da dinâmica dos aspectos positivos e negativos dentro dos contextos das organizações, e que, ao serem corretamente gerenciados, promovem o bem-estar das pessoas envolvidas (Elst et al., 2016). O engajamento no trabalho refere-se a um estado

mental positivo que produz um sentimento de realização relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, 2006; Schaufeli, 2017b). E o Burnout é considerado desfecho negativo na relação entre demandas e recursos laborais, tendo impacto na saúde e no bem-estar do trabalhador. Nesse sentido, é preciso considerar a necessidade de abordagens que incluam não apenas a tensão relativa ao trabalho ou os riscos que levam até o estado do Burnout, mas também os fatores psicossociais de proteção e o bem-estar do trabalhador (Schaufeli, 2017a).

2.1.1. A Síndrome de *Burnout*

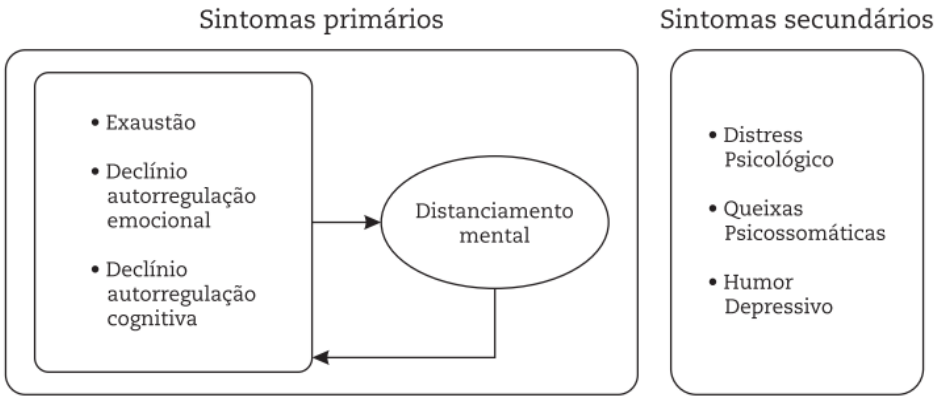
Segundo a OMS, na última publicação realizada na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) em maio de 2019 e implementada até 2022, “O *burnout* é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Essa síndrome é caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional.” Continuando na linha da teoria RDT, o *Burnout* é causado pela falta de equilíbrio entre altas exigências ou demandas do trabalho e recursos laborais insuficientes ou escassos (Mijakoski et al., 2015). Adicionalmente, existem problemas externos ao contexto laboral e vulnerabilidades da personalidade que facilitam o desenvolvimento do *Burnout* (Schaufeli et al., 2020).

Inicialmente, o *Burnout* foi definido como uma síndrome advinda de uma reação à tensão emocional crônica, causado principalmente por se lidar direta e excessivamente com pessoas, conforme informavam os primeiros estudos de Maslach et al. (2001), que fizeram parte do processo de criação do questionário Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981). Segundo uma última revisão realizada em 2015, o MBI é utilizado em 88% das pesquisas relacionadas ao *Burnout*. Posteriormente, Schaufeli e De Witte (2017) definiram o *Burnout* como um estado de exaustão relacionado ao trabalho e que ocorre em trabalhadores por um longo período. Depois, junto com outros pesquisadores, eles reestruturaram o MBI-General Survey (MBI-GS) para deixar de considerar o *Burnout* como uma síndrome somente de profissionais com atividades relacionadas a pessoas, sendo reconhecidos três aspectos chave da síndrome: exaustão, distanciamento mental e eficácia profissional reduzida (Schaufeli, et. al, 1996).

Esses pesquisadores levantaram questionamentos baseados nos estudos de validade e na falta de considerações teóricas dos elementos presentes no conceito de *Burnout* na teoria desenvolvida por Leiter e Maslach (Maslach & Leiter, 2016). Os questionamentos estavam relacionados a estudos que apresentam essas fraquezas e críticas do inventário, como por exemplo aqueles que argumentam que enquanto se confirma que a exaustão e o distanciamento mental fazem parte do núcleo do *Burnout*, demonstra-se que a eficácia profissional está mais relacionada ao processo de engajamento no trabalho e não ao *Burnout* (Salanova et al., 2005; Schaufeli & Taris, 2005; Shi et al., 2019). A principal causa dos questionamentos está ligada às origens do instrumento, que foi criado com o objetivo de investigar relações entre as pessoas e as suas atividades laborais, não identificar pessoas com sintomas severos. Os estudos que originaram o MBI foram aplicados em pessoas que não necessariamente eram identificadas como pacientes com a síndrome ativa, dificultando também a tarefa de identificação dos pontos de corte para a avaliação e definição de níveis, normas e outros problemas percebidos. Então, o aumento do interesse em estudos de *Burnout,* pela relevância atual do fenômeno, faz com que a "popularidade" do MBI como padrão ouro das pesquisas seja motivo suficiente para gerar preocupações sobre a efetividade das aplicações práticas das pesquisas, sempre que forem propostas (Schaufeli et al., 2020). Essas preocupações alertaram sobre a importância de trabalhar ao nível dos problemas teóricos, técnicos e práticos reconhecidos para este instrumento, contribuindo para a criação de uma nova ferramenta que forneça uma definição mais completa para o aprofundamento conceitual e tratamento eficaz ao *Burnout.*

Para Schaufeli et al. (2020: 28), *Burnout* é definido como "*estado de exaustão relacionado ao trabalho que ocorre entre os trabalhadores, e é caracterizado por esgotamento extremo, habilidade reduzida para regular processos cognitivos e emocionais, e distanciamento mental*". Para os autores, os sintomas primários do *Burnout* se referem à fadiga crônica e à perda severa de energia física e mental, com prejuízo nos processos de autorregulação cognitiva e emocional, que conduzem da exaustão ao distanciamento mental. Esses sintomas primários são complementados por outros sintomas secundários. Quanto aos sintomas secundários, o humor depressivo se refere a uma reação normal e temporária a uma perda, que deve ser diferenciado do transtorno depressivo. As queixas psicossomáticas são queixas físicas associadas aos fatores mentais. O distress psicológico pode ser entendido como sentimentos ou emoções desagradáveis que impactam negativamente o nível de funcionamento do indivíduo e que interferem em suas atividades diárias (Ver Figura 2).

Figura 2 Os componentes da Síndrome de *Burnout* (Schaufeli et al., 2020)



O estudo do fenômeno do *Burnout* nessa perspectiva foi desenvolvido pelo Schaufeli et al. com uma combinação de abordagens dedutivas para explorar a parte teórica do construto, e de forma indutiva com a condução de estudos empíricos e análises psicométricas. Neste estudo, foram considerados outros instrumentos de medida que tem sido utilizados nas pesquisas sobre *burnout* para analisar seus itens e as suas características psicométricas como base teórica; entrevistas com profissionais que se dedicam ao tratamento das pessoas com *Burnout* e que reconhecem sintomas para cada etapa, desde o diagnóstico até o tratamento e a reinserção laboral, para abranger todos os aspectos importantes que fazem parte da nova definição (De Beer et al., 2020). Assim sendo, explica-se como o *Burnout* compromete a motivação e conduz os trabalhadores ao sentimento de incompetência e de baixo desempenho profissional, e que devido ao extremo cansaço, provoca a falta da energia necessária para regular adequadamente os processos emocionais e cognitivos, prejudicando a sua capacidade funcional para a regulação destes processos. Uma das principais contribuições do estudo, que leva ao desenvolvimento da *Burnout Assessment Tool* (BAT), está relacionada à identificação dos sintomas secundários como aqueles que, apesar de serem atípicos por não serem exclusivos ao *burnout,* devem ser levados em conta por serem o alerta e o pedido por ajuda profissional das pessoas em processo de adoecimento. Fica claro, nesta altura do trabalho, que esta pesquisa se fundamenta neste modelo teórico do *burnout* desenvolvido em torno à BAT, considerando-se suas robustas evidências internacionais.

2.1.2. Engajamento no Trabalho

Seguindo a referência teórica explicada no modelo RDT, o engajamento no trabalho tem sido intensamente estudado desde as suas causas e consequências,

reconhecido como indicador de saúde do trabalhador e aliado dos resultados positivos, em sentido contrário aos efeitos evidenciados nos estudos sobre *Burnout* (Taris & Schaufeli, 2018). O alto investimento de energia, que caracteriza o engajamento no trabalho, atua como fator de proteção e funciona como apoio para a criação de prazer na atividade profissional (Bakker & Schaufeli, 2008; Vazquez et al., 2019).

O engajamento no trabalho, na Psicologia Positiva, é definido como um estado mental positivo e disposicional que desencadeia a sensação de bem-estar, preenchimento e identificação em relação ao trabalho (Vazquez et al., 2019). Caracterizado pelo vigor ou alto investimento de energia, dedicação e concentração, esse construto é mensurado pela escala nomeada *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), utilizada com mais frequência em pesquisas a nível mundial pela sua validade comprovada e pelas excelentes propriedades psicométricas apresentadas, inclusive na sua versão reduzida de 9 itens (Roelen et al., 2015; Schaufeli et al., 2006). Os indivíduos com altos níveis de energia são mais resilientes e persistentes mentalmente, embora as situações sejam adversas; a dedicação alta fornece mais comprometimento das pessoas para com a atividade que estão realizando, e permite experimentar sensações de orgulho e até sentido de vida no trabalho (Vazquez et al., 2019). Por fim, aqueles com níveis altos de concentração experimentam o *flow* (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009) ou aquela sensação de prazer enquanto realizam qualquer atividade relacionada ao trabalho. (Salanova et al., 2000). Em referência ao foco desta dissertação, vale mencionar que a UWES já foi adaptada e validada no Brasil por Vazquez et al. (2016) e Vazquez e Schaufeli (2019) e também foi validada para o uso no contexto equatoriano (Chavarría et al., 2017).

Dos achados obtidos em vários estudos relacionados ao engajamento, concluiu-se que diferentes tipos de recursos laborais são preditores do engajamento no trabalho, enquanto as demandas laborais influenciam em menor grau o seu desenvolvimento (Korunka, 2009; Nahrgang et al., 2011). Com relação aos desfechos ou consequências, eles têm sido associados com a saúde mental em termos de os trabalhadores engajados apresentarem níveis mais baixos de depressão e ansiedade, com evidencias de melhores condições físicas por indicadores como uma atividade cardiovascular mais saudável, níveis de energia que trazem produtividade e níveis de recursos fisiológicos melhor conservados (Corgan et al., 2021). De tal modo, o engajamento no trabalho, além de ser benéfico para o bem-estar dos trabalhadores, também impulsiona o alto desempenho e a sensação de realização profissional nas organizações (Black et al., 2017; Reijseger et al., 2012).

O engajamento no trabalho tem sido identificado como parte da taxonomia do bem-estar das pessoas no trabalho e, na prática, costuma ser confundido com os perfis das pessoas com adição ao trabalho ou às que estão comprometidas com as organizações. (Salanova et al., 2014b). Nos estudos sobre engajamento e adição, por exemplo, há relações entre esses estados que mostram que a adição no trabalho é um fator negativo para o trabalhador e sua equipe, enquanto o engajamento atua como um importante fator protetivo à saúde e motivacional em relação ao desempenho (Shimazu et al., 2015; Taris & Schaufeli, 2018). A mesma dinâmica é identificada nos estudos relacionais, que tratam sua associação negativa com o *Burnout*, em um processo em que atuam como constructos independentes entre si, porém relacionados ao processos de saúde ou adoecimento dos trabalhadores (Brauchli et al., 2015; Langelaan et al., 2006; Schaufeli et al., 2002).

Considerando o cenário mundial atual, com as demandas e desafios impostos aos trabalhadores, é levada em conta a importância do desenvolvimento do engajamento no trabalho como o meio para o bem-estar nas organizações (Chavarría et al., 2017). Deste modo, começando pela adequada avaliação e diagnóstico, pode ser possível identificar quais recursos precisam ser foco de atenção para serem fatores de proteção no contexto, permitindo às pessoas trabalhar de forma mais positiva, com entusiasmo e satisfação (Vazquez et al., 2019), e conduzi-las para melhores resultados e níveis de desempenho mais altos (Sender & Fleck, 2017).

2.1.3. Esperança Disposicional

Com o objetivo de aprofundar e contribuir para o bem-estar no trabalho nos contextos laborais, e levando em conta a realidade das condições atuais nas quais estamos nos desenvolvendo em razão da pandemia de COVID-19, foi adicionado como variável de interesse a esperança disposicional.

Nos estudos desenvolvidos desde Snyder et. al. (1991) definiu-se pela primeira vez esse construto. A Psicologia Positiva tem considerado a Esperança Disposicional como um dos estados motivacionais positivos que fornece às pessoas a capacidade de atingir as suas metas (Snyder et al., 2002). Assim, é reconhecida como recurso pessoal positivo com estudos que confirmam sua associação com o otimismo, autoeficácia e comportamentos alinhados com os objetivos (Gallagher et al., 2020). Deste modo, influencia o desempenho laboral, a produtividade e, consequentemente, está relacionada positivamente com o engajamento no trabalho. (Peterson & Byron, 2008).

Segundo a definição de Snyder (2002), uma pessoa com Esperança Disposicional tem a capacidade para criar rotas ou percursos que lhe permitam alcançar os objetivos propostos, agenciando a sua própria motivação para seguir essas rotas. Assim, são reconhecidos três elementos que interagem para a existência do construto cognitivo-emocional: rotas (componente cognitivo), agência (componente motivacional) e a presença dos objetivos que o sujeito deve considerar suficientemente importantes, englobando nestas dimensões as expectativas pessoais em relação ao futuro e a importância dos resultados que serão obtidos. (Hellman et al., 2013). Existem dados promissórios sobre intervenções aplicadas em adultos que possibilitam o aumento dos índices de esperança, permitindo que as pessoas possam desenvolver várias rotas diante de um obstáculo (Snyder, 2000). Achados das pesquisas na linha da psicologia organizacional e do trabalho têm confirmado que a esperança está associada diretamente à percepção motivacional dos trabalhadores para a consecução de objetivos organizacionais e com a habilidade para o cumprimento das tarefas, além de apresentar o seu papel preditor de autoeficácia, sensação de satisfação laboral e bem-estar em geral para as pessoas em organizações saudáveis (Querido & Dixe, 2016; Yotsidi et al., 2018).

Uma das ferramentas usadas com mais frequência para mensurar a Esperança Disposicional é a conhecida como *Dispositional Hope Scale*-DHS (Snyder et al., 1991). Sua dimensionalidade tem sido estudada e debatida em vários estudos, com falta de consenso nas diferentes amostras e contextos em que tem sido aplicada (Brouwer et al., 2008; Galiana et al., 2015; Roesch & Vaughn, 2006; Sun et al., 2012). No entanto, nas pesquisas de adaptação e validação da DHS no Brasil (Pacico & Hutz, 2018; Pacico et al., 2009) e no Equador (Artigo nº 1 nesta dissertação), foram expostas evidências da sua unidimensionalidade.

Com base no modelo RDT, a Esperança Disposicional como recurso pessoal é considerada preditor do engajamento no trabalho (Ouweneel et al., 2012) e está diretamente relacionada com o construto por meio da dimensão da absorção ou concentração que se apresenta no estado de fluxo (*flow)* ao realizar com prazer o trabalho e, consequentemente, atua como uma barreira no desenvolvimento do *Burnout.* Há evidências na literatura que estabelecem esse papel protetivo da Esperança contra o *Burnout* (Passmore et al., 2019; Querido & Dixe, 2016; Yotsidi et al., 2018). Assim sendo, é esperado que um trabalhador com alto nível de esperança acredite que conseguirá alcançar aquele resultado determinado e a motivação e vontade darão a capacidade de realizar o planejamento e implementar ações até o sucesso. Enquanto isso, aqueles com níveis baixos de esperança experimentam emoções negativas e

interpretam a adversidade como fonte de obstáculos e barreiras que produzem processos estressores e dificultam chegar até as metas propostas, gerando condições de estresse e vulnerabilidade para entrar em estado de *Burnout com maior predisposição.* (Farnese et al., 2017; Steffen & Smith, 2013; Yildirim et al., 2020).

2.2. VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE MEDIDA PSICOMÉTRICA

A avaliação psicológica contempla entre os seus elementos a aplicação de testes de medida psicométrica, como uma das tantas ferramentas utilizadas para a obtenção de evidencias empíricas para a tomada de decisão sobre comportamentos e condutas das pessoas (Groth-Marnat & Wright, 2016).

Segundo a psicometria, é essencial que os testes sejam considerados confiáveis, cumprindo uma lista de estândares científicos de rigor e qualidade, o que acontece quando apresentam três principais características: (1) Evidências de propriedades psicométricas adequadas para os contextos das amostras que avaliam, (2) utilizadas por profissionais capacitados e com a formação correta e conhecimento das normas e que (3) seja reconhecida a utilidade social para o seu correto uso (Hutz, 2019; Muñiz & Fonseca-Pedrero, 2019).

Apesar da existência de fontes confiáveis de conhecimentos para a construção e análises rigorosas dos testes através de instituições como *American Psychological Association (APA), American Educational Research (AERA)* e *National Council on Measurement in Education (NCME)* e várias pesquisas que fornecem informação sobre delineamentos metodológicos rigorosos e completos (Balluerka et al., 2007; Borsa et al., 2012; Carvajal et al., 2011; Cizek, 2016; Muñiz & Fonseca-Pedrero, 2019), ainda, na América Latina, há uma falta de experiencia profissional e de desenvolvimento de estudos que fortaleçam essa área de formação específica em comparação com o que há no desenvolvimento da psicometria atualmente (Muñiz Hernández et al., 2021). De forma diferenciada, o Brasil é reconhecido na região, pela vantagem que tem em relação ao desenvolvimento das pesquisas psicométricas, principalmente pelas exigências e regulamentação forte do Conselho Federal de Psicologia que tem levado ao aumento de cursos de formação que conseguem atingir esses níveis de rigor e qualidade cientifica, fomentando os avanços para o crescimento da área da psicologia, o desenvolvimento de uma atitude positiva para a utilização e mercado para o uso de testes refletido na existência dos laboratórios para a construção e validação de testes em diferentes universidades, além da fundação do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP). O Conselho Federal de Psicologia está apoiado nas diretrizes da Comissão Internacional dos Testes (ITC, 2018)

e tem implementado um conselho de experts que avalia cada teste publicado no pais, deixando dados à disposição dos interessados no SATEPSI - Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos, que somado ao percurso de mais de duas décadas, tem atingido um nível de maturidade cientifica que continua se apresentando com desafios para os pesquisadores brasileiros (Wechsler et al., 2019) e se apresenta como uma oportunidade de aprendizagem para os pesquisadores equatorianos que colaboraram como parte da equipe de trabalho nesta dissertação.

Estudos aplicados especialmente para análise das características culturais dos fenômenos que atuam sobre a saúde dos trabalhadores representam uma oportunidade de aprofundamento dos conhecimentos e de fortalecimento na robustez das ferramentas disponíveis para os pesquisadores que estão desenvolvendo esses estudos de avaliação psicológica em diferentes contextos e países; contudo, podem ser considerados, também, um grande desafio, pois os achados impactam nas pessoas e organizações e por isso há exigências na qualidade conceitual e metodológica, assim como na validade dos instrumentos que estão utilizando (Oakland & Iliescu, 2016; Van de Vijver & Poortinga, 2004). Deste modo, as análises para adaptar e validar testes em países da América Latina com as devidas considerações para uma correta adequação cultural (aspectos culturais, idiomáticos, linguísticos e contextuais) (Hambleton et al., 2004; He & Van de Vijver, 2019), como no caso especifico do Equador, têm uma oportunidade ao terem como referência de produção científica os procedimentos, instrumentos disponíveis e controles realizados no Brasil, que pode estabelecer um modelo para definir parâmetros nos estudos transculturais da região (Balluerka et al., 2007; Jacó Vilela, 2007).

De modo geral, os estudos transculturais permitem examinar as semelhanças e as diferenças culturais entre indivíduos e entre grupos selecionados para as análises (Borsa et al., 2012). Uma correta adaptação e validação permite conduzir estudos com ferramentas confiáveis, ajudando no entendimento mais acertado do comportamento dos construtos nos contextos específicos e, posteriormente, na definição efetiva das ações preventivas ajustadas à realidade para serem difundidas nas instituições.

Em razão dos objetivos e instrumentos de medida utilizados neste trabalho, os delineamentos estudados focaram na adaptação e validação de instrumentos de medida já existentes: BAT-23 e o ADHS. Na presente data, existe o consórcio do *Burnout Assessment Tool* (BAT), que está composto por membros de 26 países, os quais têm sido desenvolvidos estudos relacionados ao Burnout, e apresentado as evidências sobre a capacidade explicativa do modelo quanto a esses fenômenos relacionados à psicologia organizacional e do trabalho. As propriedades psicométricas têm sido

testadas em países como Alemanha, Holanda, Áustria, Irlanda, Coreia do Sul, Finlândia, Japão e Bélgica (Cho, 2020; de Beer et al., 2020; Hadzibajramovic et al., 2020; Sakakibara et al., 2020; Wilmar B Schaufeli et al., 2020). No entanto, há carência de conhecimentos sobre a avaliação psicológica e sobre as aplicações do modelo RDT em países das Américas e, consequentemente, sobre o uso de instrumentos que permitam analisar de forma sistemática e validada tais fenômenos. Portanto, considerando o Brasil como o país pioneiro na validação da BAT, seguido pelo Equador, a escala poderá ser envolvida aos poucos em estudos nestes novos contextos. Essa dissertação se insere nesse campo, produzindo dados sobre *Burnout* e esperança em profissionais do Equador.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GERAL

Avaliar *Burnout*, Engajamento no trabalho, Esperança Disposicional e recursos laborais em profissionais no Equador

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Adaptar e validar a escala do *Burnout Assessment Tool*.
- Adaptar e validar a escala *Adult Dispositional Hope Scale*.
- Verificar a relação entre *Burno*ut, engajamento no trabalho e Esperança Disposicional.
- Analisar o papel da esperança e recursos laborais como fatores protetivos para o bem-estar no trabalho.

4. REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA

Allik, J., Massoudi, K., Realo, A., & Rossier, J. (2012). Personality and Culture. *Swiss Journal of Psychology*, *71*(1), 5–12. https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000069

Aung, N., & Tewogbola, P. (2019). The impact of emotional labor on the health in the workplace: a narrative review of literature from 2013-2018. *AIMS Public Health*, *6*(3), 268–275. https://dx.doi.org/10.3934/publichealth.2019.3.268

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*(2), 45–50.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. In *Journal of Organizational Behavior*.

https://doi.org/10.1002/job.515

Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I., & Haranburu, M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: Una perspectiva práctica. *Psicothema*, *19*(1), 124–133.

Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010). Introduction to the who Commission on Social Determinants of Health Employment Conditions Network (Emconet) Study, with a Glossary on Employment Relations. *International Journal of Health Services*, *40*(2), 195–207. https://doi.org/10.2190/HS.40.2.a

Black, J. K., Balanos, G. M., & Whittaker Previously Phillips, A. C. (2017). Resilience, work engagement and stress reactivity in a middle-aged manual worker population. *International Journal of Psychophysiology : Official Journal of the International Organization of Psychophysiology*, *116*, 9—15. https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2017.02.013

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paideia*, *22*(53), 423–432. https://doi.org/10.1590/1982-43272253201314

Brauchli, R., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2015). Towards a Job Demands-Resources Health Model: Empirical Testing with Generalizable Indicators of Job Demands, Job Resources, and Comprehensive Health Outcomes. *Biomed Res Int*, *2015*, 959621. https://dx.doi.org/10.1155/2015/959621

Broche, Y., Fernandez, E., & Reyes, D. (2020). Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Salud Pública*, *46*(e2488), 1–14. https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46suppl1/e2488/es

Brouwer, D., Meijer, R. R., Weekers, A. M., & Baneke, J. J. (2008). On the Dimensionality of the Dispositional Hope Scale. *Psychological Assessment*, *20*(3), 310–315. https://doi.org/10.1037/1040-3590.20.3.310

Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, *34*(1), 63–72. https://doi.org/10.4321/s1137-66272011000100007

Chavarría, C. A. P., Hinestroza, M. P. G., & Oliva, E. J. D. (2017). Propiedades de la Utrecht Work Engagement Scale UWES-S 9: Análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. *Innovar*, *27*(64), 145–156.

https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62374

Cho, S. (2020). A Preliminary Validation Study for the Korean version of the Burnout Assessment Tool (K-BAT). *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, *33*(4), 461–499. https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i4.461-499

Cizek, G. J. (2016). Validating test score meaning and defending test score use: different aims, different methods. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, *23*(2), 212–225. https://doi.org/10.1080/0969594X.2015.1063479

Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, *31*(12), 1412–1427. https://doi.org/10.1037/pas0000626

Claudia, A., Vazquez, S., Souza, A., Vargas, P., & Witte, H. De. (2019). *Trabalho e Bem-Estar : Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida*. *18*(51), 372–381.

Corgan, S., Ford Winkel, A., Sugarman, R., & Young, J. Q. (2021). From Burnout to Wholehearted Engagement: A Qualitative Exploration of Psychiatry Residents' Experience of Stress. *Acad Med*, *96*(5), 709–717. https://dx.doi.org/10.1097/ACM.0000000000003912

Cotel, A., Golu, F., Pantea Stoian, A., Dimitriu, M., Socea, B., Cirstoveanu, C., Davitoiu, A. M., Jacota Alexe, F., & Oprea, B. (2021). *Predictors of Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. 9*(3). https://dx.doi.org/10.3390/healthcare9030304

de Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J., & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the burnout assessment tool (Bat) across seven cross-national representative samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 1–14. https://doi.org/10.3390/ijerph17155604

de Braine, R., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2). https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.889

DeBoer, R. J., Fadelu, T. A., Shulman, L. N., & Van Loon, K. (2020). Applying Lessons Learned From Low-Resource Settings to Prioritize Cancer Care in a Pandemic. *JAMA Oncol*, *6*(9), 1429–1433. https://dx.doi.org/10.1001/jamaoncol.2020.2976

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Farnese, M. L., Barbieri, B., Bellò, B., & Bartone, P. T. (2017). Don't abandon

hope all ye who enter here: The protective role of formal mentoring and learning processes on burnout in correctional officers. *Work*, *58*(3), 319–331. https://dx.doi.org/10.3233/WOR-172628

Fleury, S. (2017). O estado de bem-estar social na América Latina: Reforma, inovação e fadiga. *Cadernos de Saude Publica*, *33*. https://doi.org/10.1590/0102-311X00058116

Galiana, L., Oliver, A., Sancho, P., & Tomás, J. M. (2015). Dimensionality and Validation of the Dispositional Hope Scale in a Spanish Sample. *Social Indicators Research*, *120*(1), 297–308. https://doi.org/10.1007/s11205-014-0582-1

Gallagher, M. W., Long, L. J., & Phillips, C. A. (2020). Hope, optimism, self-efficacy, and posttraumatic stress disorder: A meta-analytic review of the protective effects of positive expectancies. In *Journal of Clinical Psychology* (Vol. 76, Issue 3, pp. 329–355). John Wiley and Sons Inc. https://doi.org/10.1002/jclp.22882

Groth-Marnat, G., & Wright, A. J. (2016). *Handbook of psychological assessment. Wiley*. Wiley.

Hadzibajramovic, E., Schaufeli, W., & Witte, H. D. W. (2020). *A Rasch analysis of the Burnout Assessment Tool (BAT)*. 1–19. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242241

Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 289–301. https://doi.org/10.1037/ocp0000081

Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (2004). Issues, Designs, and Technical Guidelines for Adapting Tests Into Multiple Languages and Cultures. In *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (1st editio, pp. 15–50). Psychology Press.

He, J., & Van de Vijver, F. J. R. (2019). Assessment of the General Response Style: A Cross-Cultural Validation. *Acta de Investigación Psicológica*, *9*(3). https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.3.320

Hellman, C. M., Pittman, M. K., & Munoz, R. T. (2013). The First Twenty Years of the Will and the Ways: An Examination of Score Reliability Distribution on Snyder's Dispositional Hope Scale. *Journal of Happiness Studies*, *14*(3), 723–729. https://doi.org/10.1007/s10902-012-9351-5

Holmes, M. R., Rentrope, C. R., Korsch-Williams, A., & King, J. A. (2021). Impact of COVID-19 Pandemic on Posttraumatic Stress, Grief, Burnout, and Secondary Trauma of Social Workers in the United States. *Clin Soc Work J*,

1–10. https://dx.doi.org/10.1007/s10615-021-00795-y

Howell, B. A. M. (2021). Battling Burnout at the Frontlines of Health Care Amid COVID-19. *AACN Adv Crit Care*, e1–e9. https://dx.doi.org/10.4037/aacnacc2021454

Huang, J., Wang, Y., & You, X. (2016). The Job Demands-Resources Model and Job Burnout: The Mediating Role of Personal Resources. *Current Psychology*, *35*(4). https://doi.org/10.1007/s12144-015-9321-2

Hutz, C. S. (2019). O que é Avaliação Psicológica -Métodos, Técicas e Testes. In *Psicometria* (pp. 11–21). Artmed. www.ufrgs.br/museupsi/tests.htm.

ITC. (2018). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). In *International Journal of Testing* (Vol. 18, Issue 2). Routledge. https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166

Jacó Vilela, A. (2007). La psicología aplicada en América Latina. *Revista de Historia de La Psicología*, *28*(2), 151–157.

Jacques, M. da G. C. (2003). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, *15*(1), 97–116. https://doi.org/10.1590/s0102-71822003000100006

Korunka, C. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, *4*(3), 243–255.

Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, *40*(3), 521–532. https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009

Lesener, T., Pleiss, L. S., Gusy, B., & Wolter, C. (2020). The Study Demands-Resources Framework: An Empirical Introduction. *Int. j. Environ. Res. Public Health (Online)*, *17*(14). https://dx.doi.org/10.3390/ijerph17145183

Maslach, C, & Jackson, S. E. (1981). No Title. *J Organiz Behav*, *2*(2), 99.

Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://dx.doi.org/10.1002/wps.20311

Merino-Salazar, P., Artazcoz, L., Campos-Serna, J., Gimeno, D., & Benavides, F. G. (2015). National working conditions surveys in Latin America: comparison of methodological characteristics. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, *21*(3), 266–274. https://doi.org/10.1179/2049396715Y.0000000004

Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., & Atanasovska, A. (2015). Work Demands-Burnout and Job

Engagement-Job Satisfaction Relationships: Teamwork as a Mediator and Moderator. *Open Access Maced J Med Sci*, *3*(1), 176–183. https://dx.doi.org/10.3889/oamjms.2015.024

Munhoz, O. L., Arrial, T. S., Barlem, E. L. D., Dalmolin, G. de L., Andolhe, R., & Magnago, T. S. B. de S. (2020). Estresse ocupacional e burnout em profissionais de saúde de unidades de perioperatório TT - Estrés laboral y burnout en profesionales de la salud de unidades de perioperatorio TT - Occupational stress and burnout in health professionals of perioperative. *Acta Paul. Enferm. (Online)*, *33*, eAPE20190261–eAPE20190261. http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp

Muñiz Hernández, J., Hernández, A., Elosua, P., & Wechsler, S. (2021). El Uso de los Test en España y Latinoamérica: Perspectivas actuales y retos futuros. *Anuario Internacional de Revisiones En Psicología*, *2020*, 67–94. https://doi.org/10.14635/revpsy.0.4

Muñiz, J., & Fonseca-Pedrero, E. (2019). Ten steps for test development. *Psicothema*, *31*(1), 7–16. https://doi.org/10.7334/psicothema2018.291

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *96*(1), 71–94. https://doi.org/10.1037/a0021484

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. *Handbook of Positive Psychology*, 195–206.

Oakland, T., & Iliescu, D. (2016). Ethical standards, guidelines, and related issues pertinent to international testing and assessment. In *The ITC international handbook of testing and assessment.* (pp. 425–437). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/med:psych/9780199356942.003.0029

OCDE. (2020). Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020. In *Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020*. https://doi.org/10.1787/740f9640-es

Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, *65*(9), 1129–1154. https://doi.org/10.1177/0018726711429382

Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2018). Esperança e autoeficácia como indicadores de criatividade: aspectos a considerar para avaliação. In *Aplicações da Psicologia Positiva. Trabalho e Organizações.* (pp. 131-142.). São Paulo: Hogref.

Pacico, Juliana Cerentini, Bastianello, M. R., Zanon, C., & Hutz, C. S. (2009).

Adaptation and Validation of the Dispositional Hope Scale for Adolescents. *Psicologia: Refl Exão e Crítica*, *26*(3), 488–492.

Paludo, S. dos S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *17*(36), 9–20. https://doi.org/10.1590/s0103-863x2007000100002

Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C., & Hellman, C. M. (2019). The Relationship Between Hope, Meaning in Work, Secondary Traumatic Stress, and Burnout Among Child Abuse Pediatric Clinicians. *The Permanente Journal*. https://doi.org/10.7812/TPP/19.087

Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, *29*(6), 785–803. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.492

Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., & Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Front Psychol*, *11*, 566900. https://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900

Querido, A., & Dixe, M. dos A. (2016). A esperança na saúde mental: Uma revisão integrativa da literatura. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, *3*(Spe. 3), 95–101. https://doi.org/10.19131/rpesm.0124

Rangachari, P., & L Woods, J. (2020). Preserving Organizational Resilience, Patient Safety, and Staff Retention during COVID-19 Requires a Holistic Consideration of the Psychological Safety of Healthcare Workers. *Int. j. Environ. Res. Public Health (Online)*, *17*(12). https://dx.doi.org/10.3390/ijerph17124267

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2012). READY, SET, GO! A Model of the Relation between Work Engagement and Job Performance. In *Occupational Health Psychology : From burnout to well-being* (pp. 287–306).

Ribot-Reyes, V. de la C., Chang-Paredes, N., & González-Castillo, A. L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, *19*, 1–11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400008

Roelen, C. A. M., van Hoffen, M. F. A., Groothoff, J. W., de Bruin, J., Schaufeli, W. B., & van Rhenen, W. (2015). Can the Maslach Burnout Inventory and Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *88*(4), 467–475. https://doi.org/10.1007/s00420-014-0981-2

Roesch, S. C., & Vaughn, A. A. (2006). Evidence for the factorial validity of the

Dispositional Hope Scale: Cross-ethnic and cross-gender measurement equivalence. *European Journal of Psychological Assessment*, *22*(2), 78–84. https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.2.78

Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H., & Schaufeli, W. B. (2020). Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. *Front Psychol*, *11*, 1819. https://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01819

Salanova, M, Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement TT - Towards a spiral modelo f the efficacy beliefs in the study of burnour and engagement. *Ansiedad Estrés*, *11*(2/3), 215–231. http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-042360

Salanova, Marisa, Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014a). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*. https://doi.org/10.1002/smi.2499

Salanova, Marisa, Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014b). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, *30*(1), 71–81. https://doi.org/10.1002/smi.2499

Salanova, Marisa, Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *16*, 117–134.

Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2019). *BURNOUT ASSESSMENT TOOL 1 English translation of the Dutch manual Content*. *March*, 1–111. http://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2019/04/Handleiding-BAT-engels-versie-1.2.pdf

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W B, & Taris, T. W. (2005). No Title. *Work Stress*, *19*(3), 256.

Schaufeli, Wilmar B. (2017a). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120–132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Schaufeli, Wilmar B. (2017b). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal of Well-Being Assessment*, *1*(1–3), 9–24. https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x

Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their

relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Schaufeli et al. 2006 Short UWES. *Educational and Psychological Measurement*, 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, Wilmar B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), 1–21. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

Schaufeli, Wilmar B., Witte, H. De, & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven*. *July*, 1–143.

Schaufeli, Wilmar B, Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *Int. j. Environ. Res. Public Health (Online)*, *17*(24). https://dx.doi.org/10.3390/ijerph17249495

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive Psychology: An Introduction BT - Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (M. Csikszentmihalyi (ed.); pp. 279–298). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

Sender, G., & Fleck, D. (2017). As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, *21*(6), 764–787. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284

Shi, Y., Gugiu, P. C., Crowe, R. P., & Way, D. P. (2019). A Rasch Analysis Validation of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey with Preclinical Medical Students. *Teach Learn Med*, *31*(2), 154–169. https://dx.doi.org/10.1080/10401334.2018.1523010

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, *22*(1), 18–23. https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x

Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., & Gómez-García, A. R. (2020). Saúde do trabalhador no Equador: uma comparação com inquéritos sobre condições de trabalho na América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *45*, 1–7. https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019

Smith, C. E., Barratt, C. L., & Hirvo, A. (2020). Burned out or engaged at work? The role of self-regulatory personality profiles. *Stress Health (Online)*. https://dx.doi.org/10.1002/smi.3015

Smoktunowicz, E., Lesnierowska, M., Carlbring, P., Andersson, G., & Cieslak, R.

(2021). Resource-Based Internet Intervention (Med-Stress) to Improve Well-Being Among Medical Professionals: Randomized Controlled Trial. *J Med Internet Res*, *23*(1), e21445–e21445. https://dx.doi.org/10.2196/21445

Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: There Is Hope. In *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 3–21). Academic Press.

Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In *Handbook of social and clinical psychology*.

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Handbook of Positive Psychology - Hope Theory. *Oxford University Press*, *1*, P1--34. https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004

Sofia, V., Cavaco, J., Maria, H., & José, G. (2010). Qual o papel da esperança na saúde da pessoa? – Revisão Sistemática. *Revista de Enfermagem Referência*, *II*(12), 93–103.

Spagnoli, P., & Molinaro, D. (2020). Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown? *Behavioral Sciences*, *10*(12), 192. https://doi.org/10.3390/bs10120192

Steffen, L. E., & Smith, B. W. (2013). The influence of between and within-person hope among emergency responders on daily affect in a stress and coping model. *Journal of Research in Personality*, *47*(6), 738–747. https://doi.org/10.1016/J.JRP.2013.06.008

Sun, Q., Ng, K. M., & Wang, C. (2012). A validation study on a New Chinese version of the dispositional hope scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, *45*(2), 133–148. https://doi.org/10.1177/0748175611429011

Taris, T. W., Leisink, P. L. M., & Schaufeli, W. B. (2017). *Applying Occupational Health Theories to Educator Stress: Contribution of the Job Demands-Resources Model*. 237–259. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Individual Well-Being and Performance at Work . A conceptual and theoretical overview. In *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (1st Editio, p. 16). Routledge.

Van de Vijver, F. J. R., & Poortinga, Y. H. (2004). Conceptual and Methodological Issues in Adapting Tests. In *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (1st editio, pp. 51–76). Psychology Press.

Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A cross-sectional study.

Nurs Outlook, *64*(6), 542–556. https://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004

Vazquez, A. C. S., Souza dos Santos, A.S., Vargas, P., & De Witte, H. (2019). *Trabalho e Bem-Estar : Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida*. *18*(51), 372–381.

Vazquez, A. C. S., Ferreira, M. C., & Mendoça, H. (2019). *Avanços na Psicologia Positiva : Bem-Estar , Engajamento e Redesenho no Trabalho*. *18*(51), 343–351.

Vazquez, A. C. S., Santos, A. S. dos, Costa, P. V. da, Freitas, C. P. P. de, Witte, H. De, & Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida TT - Work and well-being: evidence of the relation between burnout and life satisfaction TT - Trabajo y bienestar: evidencias de la relación entre burnout y satisfacción con . *Aval. psicol*, *18*(4), 372–381. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&amp

Wahlster, S., Sharma, M., Lewis, A. K., Patel, P. V, Hartog, C. S., Jannotta, G., Blissitt, P., Kross, E. K., Kassebaum, N. J., Greer, D. M., Curtis, J. R., & Creutzfeldt, C. J. (2020). The Coronavirus Disease 2019 Pandemic's Effect on Critical Care Resources and Providers: A Global Survey. *Chest*. https://dx.doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.070

Wechsler, S. M., Hutz, C. S., & Primi, R. (2019). O desenvolvimento da avaliação psicológica no Brasil: Avanços históricos e desafios. *Revista Avaliação Psicológica*, *18*(02), 121–128. https://doi.org/10.15689/ap.2019.1802.15466.02

Wegman, D. H., & Hogstedt, C. (2014). If it's not counted it didn't happen! *Occupational and Environmental Medicine*, *71*(7), 457–458. https://doi.org/10.1136/oemed-2014-102223

World Health Organization (WHO). (2004). *Promoting mental health: Concepts, Emerging Evidence, Practice: Summary Report*. https://doi.org/10.5840/ncbq201616462

Xiomara, C., & Aparicio, P. De. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*, *18*(3), 507–511.

Yildirim, N., Coskun, H., & Polat, S. (2020). The Relationship Between Psychological Capital and the Occupational Psychologic Risks of Nurses: The Mediation Role of Compassion Satisfaction. *J. Nurs. Scholarsh*. https://dx.doi.org/10.1111/jnu.12607

Yotsidi, V., Kourmousi, N., Dermitzaki, E., Pezirkianidis, C., & Kounenou, K. (2018). "Add Flow to the Fire": Flow and Hope as a Shield against Burnout of Fire Service Workers. *Psychology*, *09*(06), 1291–1305. https://doi.org/10.4236/psych.2018.96079

5. ARTIGO 1

The Ecuadorian Version of the Burnout Assessment Tool (BAT): Adaptation and Validation

Publicado no periódico *International Journal Environmental Research and Public Health* ISSN: 1660-4601,

Fator de Impacto atual: 3,390.

JCR category rank: Q1: Public, Environmental & Occupational Health (SSCI)

Área de avaliação pela Qualis: Psicologia, B1

International Journal of
Environmental Research and Public Health

MDPI

Article

The Ecuadorian Version of the Burnout Assessment Tool (BAT): Adaptation and Validation

Andrea M. Vinueza-Solórzano [1,*], Cecilia Alexandra Portalanza-Chavarría [2], Clarissa P. P. de Freitas [3], Wilmar B. Schaufeli [4,5], Hans De Witte [4,6], Claudio S. Hutz [7] and Ana Claudia Souza Vazquez [1,*]

[1] Department of Psychology, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre,Porto Alegre 90050-170, RS, Brazil
[2] Research Center, University Espiritu Santo, Samborondón 09-01-952, Ecuador; aportalanza@uees.edu.ec
[3] Department of Psychology, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro 22451-900, RJ,Brazil; freitas.cpp@gmail.com
[4] Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology, FPPW, KU Leuven, 3000 Leuven,Belgium; wilmar.schaufeli@kuleuven.be (W.B.S.); hans.dewitte@kuleuven.be (H.D.W.)
[5] Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University, 3584 CS Utrecht, The Netherlands
[6] Optentia Research Unit, North-West University, Vanderbijlpark 1900, South Africa
[7] Department of Psychology, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 90035-002, RS, Brazil;claudio.hutz@gmail.com
* Correspondence: andreamvinueza@gmail.com (A.M.V.S.); anasv@ufcspa.edu.br (A.C.S.V.)

Citation: Vinueza Solórzano, A.M.; Portalanza-Chavarría, C.A.; de Freitas, C.P.P.; Schaufeli, W.B.; De Witte, H.; Hutz, C.S.; Vazquez, A.C.S. The Ecuadorian Version of the Burnout Assessment Tool (BAT): Adaptation and Validation. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2021**, *18*, 7121. https://doi.org/10.3390/ijerph18137121

Academic Editor: Alan H. S. Chan

Received: 12 May 2021
Accepted: 28 June 2021
Published: 2 July 2021

Publisher's Note: MDPI stays neu- tral with regard to jurisdictional claims in published maps and institu- tional affiliations.

Copyright: © 2021 by the author. Li-censee MDPI, Basel, Switzerland. This article is an open access article distributed under the terms and con-ditions of the Creative Commons At-tribution (CC BY) license (http://crea-tivecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: This study aimed to adapt and show evidence of validity for the Ecuadorian version of the Burnout Assessment Tool (BAT) considering only its "core" dimensions. The adaptation process included its translation and back translation. For content validation, expert reviews and focus groups were carried out. A confirmatory factor analysis was used to identify the psychometric prop-erties and dimensionality of the scale. The reliability of the scale was assessed through the alpha, omega and composite reliability indices. To carry out the study, the questionnaire was applied to asample of workers with a high level of education in Ecuador. In total, 2,237 respondents were con-sidered in the analysis. The results showed that the hierarchical model for BAT-23 and its short version, the BAT-12 scale, is the most adequate structure for analysis of the construct in the Ecua- dorian context. The reliability of the general factor of burnout and its dimensions, evaluated by composite reliability, omega and Cronbach's alpha, showed satisfactory indices. The findings ob- tained provide support for the reliability and validity of the Burnout Assessment Tool for the Ecua-dorian context.

Keywords: Burnout Assessment Tool; adaptation; factorial validity; reliability; construct validity

1. Introduction

In recent decades, the work overload of different professions and occupations has increased to achieve greater productivity for organizations [1]. However, this leads to contrary results, causing workers' low performance and sometimes affecting their health[2]. When the demands of the environment increase and exceed a person's ability to face their work, it can cause burnout and bring consequences such as rotation, resignations, non-compliance, and absences due to health problems and family problems [3]. The World Health Organization classifies burnout syndrome (BS) as a disease resulting from workplace stress that has not been correctly managed [4].

Burnout was described for the first time in the United States by Freudenberger in 1974 as "Staff Burnout" [5]. It consists of exhaustion and is caused by excessive demands that require greater energy use. Burnout occurs when professionals become stressed and burn a disproportionate amount of energy, which results in fatigue and can cause failure to meet work goals. However, two scientific fields have contributed to important

advances: (1) studies on psychological stress reactivity and (2) investigations on the clinical validity of evaluations of burnout. Turner et al. (2020), in a systematic review of prospective evidence, showed that health and disease outcomes can be predicted by activation of the sympathetic–adrenal–medullary (SAM) axis and the hypothalamic–pituitary–adrenal (HPA) axis in dealing with stressors. As a type of chronic stress, burnout can be biologically explained by the hyper-responsiveness of the HPA axis, which needs a continuing stressor and is only activated in more extreme circumstances [6,7]. Earlier identification of burnout symptoms and its stressors was performed by Schaufeli, Desart and De Witte (2020) in their proposal of a comprehensive burnout diagnosis that "allows making a distinction between healthy employees and those who run a large risk of burning-out". This requires clinically validated cut-off scores that can be calculated to discriminate "cases" from "non-cases" with specificity and sensitivity. Therefore, the Burnout Assessment Tool (BAT) was designed as a diagnostic instrument and, at the same time, a potential preventive screening tool [8].

Due to COVID-19, people around the world have developed new ways of completing work activities. Companies shifted their work environment abruptly from face-to-face work to remote work. These changes could affect the health and well-being of the workers [9]. In this sense, it is essential to evaluate employees' health periodically and understand the burnout syndrome prevalence.

Although various instruments to recognize burnout have been developed in different countries, some have theoretical and practical problems, such as the Maslach Burnout Inventory (MBI), which has been systematically criticized for its conceptual, technical and psychometric shortcomings [8,10,11]. Additionally, Sharma et al. (2020) suggested a need for novel and innovative research approaches to explore burnout during a pandemic such as COVID-19, considering that it could impact all kinds of professionals' mental health [11]. The development, validation and psychometric properties of new instruments will contribute to this research area [12,13]. In this line, Schaufeli et al. (2020) developed the Burnout Assessment Tool (BAT), a new self-report questionnaire to measure burnout based on a novel theory that overcomes these critiques on its assessment. Considering the BAT as a promising instrument in this field, this study aims to analyze its validity in the Ecuadorian context.

Schaufeli, Desart and De Witte (2020) introduced a new definition using a dialectical approach and established four core dimensions (exhaustion, mental distance, cognitive impairment and emotional impairment) and three secondary dimensions (psychological distress, psychosomatic complaints and depressed mood), that constitute the BAT basis. This study will only focus on the former, as these are the core symptoms of burnout. However, it is worthy to point out that introducing a distinction between the core and secondary symptoms of burnout to the literature improves the accuracy of its evaluation and diagnosis. The authors define burnout as a "work-related state of exhaustion that occurs among employees, characterized by extreme tiredness, reduced ability to regulate cognitive and emotional processes, and mental distancing". Its psychometric properties have been evaluated in countries such as Germany, Austria, Ireland, Finland, Japan, the Netherlands and Belgium [14]. Nevertheless, more studies should be considered to expand the analysis with countries in the Americas. In the framework of the Job Demands-Resources model (JDR), and the positive psychology perspective of "work" as a construct, the relationships between protective occupational variables and resources have high importance as some of the predictors of burnout [15,16]. This knowledge could help prevent burnout and protect workers' well-being and health [17,18].

In Ecuador, the working population is exposed to various environmental and labor factors that deteriorate health and wellness, such as those related to violence, safety at work, employment conditions, political instability and social disorder in general. In this sense, the state's role is to strengthen public health promotion policies and prevent diseases in the workplace [19–21].

Based on the considerations above, this study aimed to adapt and validate the Burnout Assessment Tool (BAT) in the Ecuadorian context. Due to the focus of this study—contributing to improve the accuracy of diagnosis of the main symptoms of burnout—we consider only its "core" dimensions of exhaustion, cognitive impairment, emotional im- pairment and mental distance. In addition, we examined the convergent validity of BAT- 23 and BAT-12 by relating the scores of burnout and its dimensions to theoretically related constructs.

A positive relationship between burnout and its dimensions with quantitative demands and qualitative demands is expected. Job demands are conceptualized as job activities that require continual levels of physical, emotional or mental effort to ensure their development, which may cause different levels of physiological and psychological stress. Due the physiological and psychological costs, job demands of high levels are positively associated with the development of burnout. Examples of job demands are quantitative demands such as work overload, work underload and pace of change, and qualitative job demands related to the activities and job characteristics, such as mental, emotional and physical demands [15,16].

In addition, burnout and its dimensions are expected to be negatively associated with social resources and job content resources. The work resources defined as social resources refer to job clarity, team support, supervisor support, team spirit perception and teamwork, and the job content resources refer to job control and the perception about decision making. Work resources are characterized as aspects of the job that develop the role of a protective factor against the negative impacts of demands and contribute to professionals achieving their occupational goals, as well as seeking professional development and personal growth [15,16].

On the other hand, the relations of burnout and its dimensions with personal re- sources were explored through the association of this state with dispositional hope. Stud- ies show that low-hope individuals are more susceptible to burnout, and that hope acts as a predictor of work engagement [22,23]. It was proposed in this study that burnout and its dimensions would show a negative relationship. Hope is characterized as a personal resource oriented to the future; it encompasses both thoughts directed at people's goals and objectives as well as the individual's set of beliefs about the possibility of their goals being achieved. Hope has the potential to promote a motivational state that helps individ- uals plan ways and develop actions that help them to achieve their goals [24]. Evidence shows that hope may act as a protective factor against the development of burnout [25,26]. Since burnout and work engagement are opposing work-related mental states, we investigated whether burnout and its dimensions were negatively associated to work en- gagement scores. Work engagement is a positive, fulfilling, affective–cognitive work-re- lated state of mind [27]. Work engagement may be conceptualized as opposite to burnout because engaged employees tend to work hard (vigor), be highly involved (dedicated) and feel engrossed (absorbed) in their work. On the other hand, burned-out professionals may present extreme tiredness towards occupational activities (exhaustion), difficulties to regulate their cognitive process during work (cognitive impairment), a decrease in their ability to regulate emotional processes (emotional impairment) and a lack of interest and involvement in job activities (mental distance).

2. Method

2.1. Participants

A convenience sample of workers enrolled in a postgraduate part-time program in a private university in Guayaquil, Ecuador was analyzed. It was observed that from the total of 3644 people who opened and started the questionnaire, 2421 completely answered it, yielding a response rate of 66.44%. Finally, only 2237 of the participants met the inclu- sion criteria with a work status that required that they would be performing paid occupa- tional activities autonomously or in an organization at the time of the research.

In the final sample, the mean age was 34 (SD = 6.8), 34.4% (n = 770) identified as men and 65.6% (n = 1467) identified as women. In relation to marital status, 48.6% (n = 952) were single, 42.0% were married (n = 940), 8.3% (n = 186) were divorced, 5.3% (n = 118) were in a common-in-law relationship, 1.1% (n = 25) were separated and 0.7% (n = 16) were widowed. Most of the participants in the sample (86.1%, n = 1925) had a postgraduate degree, 13.8% (n = 308) had a university degree and only 0.1% (n = 4) had a specialization or PhD degree. At the time of the survey, and for this study's purposes, 2,237 participants with an active work status were considered, in which we identified 75.2% (n = 1683) under a full-time contract, 6.9% (n = 154) with a part-time contract, 10.1% (n = 226) working under a professional services contract and 7.8% (n = 174) working as autonomous workers.

2.2. Data Collection

The survey was conducted between September and October 2020. All participants answered the instruments through a web-based platform. Participation was voluntary and all participants were asked to indicate that they agree with the online Informed Consent Form, where they were informed about the importance and objectives of the research and its confidentiality nature. The survey took about 15 min to complete. The data collected had a validation stage to exclude those with non-valid information or with missing information.

2.3. Ethical Considerations

The Scientific Committee of Research and Publications from the University Espiritu Santo, Samborondón, Ecuador, approved the study of the project named "Factores de Bienestar Laboral en Ecuador", code no. 2021-ECON-002 (20/04/2021). The respondents were invited to participate on a voluntary basis. The individuals who agreed to participate responded to the instrument after signing the online Informed Consent Form.

2.4. Measures and Instruments

The Burnout Assessment Tool [28] was developed to measure burnout as a general score and to assess each of its core dimensions (exhaustion, mental distance, cognitive impairment and emotional impairment) and its secondary dimensions (psychological distress, psychosomatic complaints and depressed mood). This study only focuses on the "core dimensions". The BAT has a long version that consists of 23 items and a short version that has 12 items. BAT-23 assesses exhaustion evaluated by 8 items (items 1 to 8), mental distance evaluated by 5 items (items 9 to 13), cognitive impairment evaluated by 5 items (items 14 to 18) and emotional impairment evaluated by 5 items (items 19 to 23) [28]. In BAT-12, the exhaustion dimension covers 3 items (items 1 to 3, equivalent to items 1, 3 and 4 from BAT-23), mental distance covers 3 items (items 4 to 6, equivalent to items 5, 9 and 13 from BAT-23), emotional impairment covers 3 items (items 7 to 9, equivalent to items 14, 17 and 18 from BAT-23) and cognitive impairment covers 3 items (items 10 to 12, equivalent to items 19, 20 and 22 from BAT-23) [29]. Participants answer the items on a scale of 1 (never) to 5 (always). The original BAT study concluded that the internal consistency of BAT-12 is very good ($\alpha > 0.92$) but somewhat lower, by definition [29], than the internal consistency of BAT-23 ($\alpha > 0.97$) [7]. This is because α depends on the number of items of the scale; the fewer the items, the lower the value of α is.

Work engagement was assessed with the short version of the Utrecht Work Engagement Scale translated into Spanish and validated for the Ecuadorian context, consisting of nine items [30,31]. The items are answered on a seven-point Likert scale, ranging from 1 (never) to 7 (always). In the present study, the psychometric proprieties of the scale were adequate (CFI = 0.97, TLI = 0.96, SRMR = 0.057 and RMSEA (90% C. I.) = 0.214 (0.208-

0.221)). The internal consistency index presented an α = 0.923, Ω = 0.924 and CR = 0.956.

Adaptation and validation studies were carried out in the Ecuadorian context for the Snyder (1991) Dispositional Hope Scale, which validated the unifactorial structure model

tested on a theoretical assumption's basis for the possibilities of future studies. This scale has 12 items answered on a five-point Likert-type scale, in which 1 means totally false and 5 indicates totally true. The internal consistency of the validated instrument was (Cronbach's alpha) $\alpha = 0.92$ (0.91–0.92). The scale showed satisfactory psychometric proprieties in this sample ($\alpha = 0.697$, $\Omega = 0.703$, CR = 0.909, CFI = 0.942, TLI = 0.919, SRMR = 0.046 and RMSEA (90% C. I.) = 0.126 (0.118-0.134)).

Demands at work were evaluated through work overload, work underload, pace of change and the qualitative emotional, mental and physical demands from the Job Demands-Resources Questionnaire (JDR-Q). The subscales summed a total of 10 items. Job resources were evaluated through the social resource subscale and the content resources subscale from the Job Demands-Resources Questionnaire (JDR-Q). The social resources subscale evaluated team support, supervisor support and the team spirit and teamwork perception through 14 items. The subscale control at work assessed professionals' perceptions on decision making and role clarity through 8 items. All items were answered on a Likert scale from 1 (totally disagree) to 5 (totally agree) points [30]. In the present study, the psychometric proprieties of the scale were acceptable for the Ecuadorian context, showing fit indices as follows: CFI = 0.90, TLI = 0.89, SRMR = 0.104 and RMSEA (90% C. I.) = 0.104 (0.102-0.104). The demand subscale presented an $\alpha = 0.788$, $\Omega = 0.803$ and CR = 0.977. The social resources subscale showed an $\alpha = 0.764$, $\Omega = 0.780$ and CR = 0.977, and the content resources subscale showed $\alpha = 0.916$, $\Omega = 0.940$ and CR = 0.977.

2.5. Procedures

Translation and Adaptation. The original BAT-23 measuring the core burnout symptoms was translated by two certified English-to-Spanish translation experts. The first, second and fourth authors of this study synthesized the two translated versions into a preliminary adapted version. Subsequently, two bilingual specialists with experience in the field of psychological assessment and organizational psychology evaluated our synthesis with no changes suggested at this stage. Furthermore, the version translated to Ecuadorian Spanish was compared to the Spanish version of the BAT-12 (see Appendix A Table A1) [28] as a reference to the items already translated.

To assess the content validity between the Spanish version of BAT-12 and the related items of the Ecuadorian version (see Appendix B Table B1), there was a semantic analysis session between the authors. As a result, no difference was identified in the translation of the items W_MD3, W_MD5, W_CC5 and W_EC1. The following items were kept as shown on the Spanish version: W_EX3, W_MD1, W_CC1 and W_CC4. On the W_EX4, W_EC2 and W_EC5 items, the specification of a work-related context was added. Finally, the Ecuadorian translation for the W_EX1 item was used.

A back-translated version of BAT-23 was sent to the authors of the scale. It was approved by the authors of the original instrument because it presented semantic and idiomatic equivalence to the original version of the scale. After obtaining the authors' consent, the final version of the Ecuadorian Spanish version of BAT-23 was applied to a pilot group of professionals (N = 5) to investigate the content validity. The pilot group evaluated whether each item was clear and understandable and whether they were able to find a relationship with the associated symptom. Based on the pilot group's suggestions, no significant changes were made, but some items were adjusted to more fully characterize the aspects related to the dimensions.

Data Analysis. To assess the factorial validity and dimensionality of BAT-23 and BAT-12, a confirmatory factor analysis (CFA) was performed [32]. The estimation method used was the Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted (WLSMV) because it is suf- ficiently robust for ordinal data. In the present study, the fit indices of three models were evaluated for BAT-23 and BAT-12. The first model assessed the unifactorial structure of BAT-23 and BAT-12. In this model, all items constituted a general factor of burnout. The second model investigated had a second-order structure, with items having a loading on

their expected theoretical dimensions, and the four factors loading onto a higher-order factor of burnout for BAT-23 and BAT-12.

The goodness of fit of BAT-23 and BAT-12 was assessed using the following fit indices: Chi-squared/degrees of freedom ($\chi 2$/df) ratio, the comparative fit index (CFI), the Tucker–Lewis index (TLI) and the root mean square error of approximation (RMSEA). According to the guidelines used, the $\chi 2$/df value should be less than 3, the CFI and TLI values should be greater than 0.95 and the RMSEA value should be less than 0.08 to indicate acceptable fit (with a 90% confidence interval not greater than 0.10) [28].

To evaluate which model showed the best fit for BAT-23 and BAT-12, chi-squared difference test analyses ($\chi 2$) were conducted to verify if the goodness-of-fit indices of model 1 were significantly different from those of model 2 [33]. After confirming the best solution of BAT-23 and BAT-12, the reliability of the scale was assessed using ordinal Cronbach's alpha (α), Omega (ω) and composite reliability (CR).

The evidence based on the relation with external variables was evaluated through convergent and discriminant validity. The convergent validity of BAT-23 and BAT-12 was assessed using the relations of the general score of burnout and its specific dimensions (exhaustion, mental distance, emotional impairment and cognitive impairment) with quantitative demands, qualitative demands, social resources, job content resources, work engagement and dispositional hope. It was expected that burnout and its specific dimensions would show positive relations of moderate magnitude with quantitative and qualitative demands. Additionally, burnout and its specific dimensions should present negative associations with social resources, job content resources, work engagement and dispositional hope. The correlations were investigated through two structural equation models to control the measurement error of the model, with one model for each version of the BAT. The evidence of discriminant validity of BAT-23 and BAT-12 was evaluated through comparison of the Average Variance Extracted (AVE) of each construct and the squared correlations (r2) of the constructs with each other. Evidence of discriminant validity is obtained when the values of AVE exceed the squared correlation between the variables [28]. All analyses described in this study were carried on R Studio version 4.0.2.

3. Results

3.1. Factorial Validity

The results of the first CFA that evaluated the unifactorial solution showed low goodness-of-fit indices for BAT-23 and BAT-12. The second model, which assessed a higher-order four-factor solution for BAT-23 and BAT-12 proposed by Schaufeli et al. (2019), presented adequate goodness-of-fit indices for BAT-23 and BAT-12 (Table 1).

The chi-squared difference test [27] evidenced that the goodness-of-fit indices of the second-order solution structure (model 2) of BAT-23 and BAT-12 were superior to those of the unifactorial solution (model 1) of BAT-23 and BAT-12. The chi-squared difference test results were statistically significant for the four comparisons (BAT-23, $\chi 2$(gl)M2xM1 = (4) 1609.1, $p < 0.0001$; BAT-12, $\chi 2$(gl)M2xM1 = (18) 510.43, $p < 0.0001$).

The second-order model assumes that the four distinct factors are indicators of one general, underlying factor (i.e., the core of burnout), which is supposed to be the cause of the correlation existing between the four factors. As shown in Figure 1a of the BAT-23 path diagram, the four dimensions loaded on the global burnout factor, with factorial loadings superior to 0.80. Analyzing the factorial loadings of the items, in the four factors, all items presented a factor loading higher than 0.45 (exhaustion, ranging from 0.46 to 0.89; mental distance, ranging from 0.52 to 0.86; emotional impairment, ranging from 0.81 to 0.90; and cognitive impairment, ranging from 0.83 to 0.94). The results in Table 1, Table 2 and Figure 1 show that BAT-23 and BAT-12 are adequate instruments to investigate burnout and its dimensions in the Ecuadorian context.

Furthermore, based on the goodness-of-fit indices and its brevity, it is suggested to use the short version of BAT-12 rather than the BAT-23 version. In BAT-12 (Figure 1b), all

the dimensions showed a factor loading higher than 0.70 on global burnout. The factorial loading of the items in the specific dimensions of exhaustion (0.81 to 0.89), mental distance (0.51 to 0.85), emotional impairment (0.84 to 0.88) and cognitive impairment (0.87 to 0.91) were all higher than 0.50.

Table 1. Confirmatory factor analysis of BAT-23 and BAT-12.

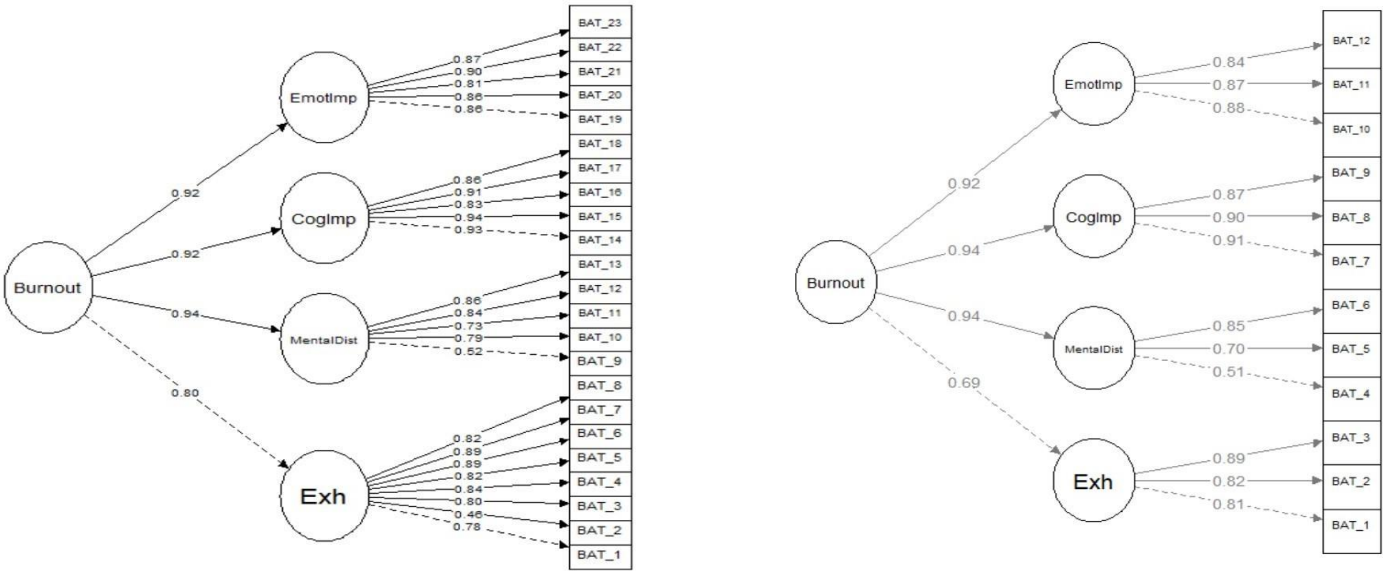
		df	X^2	X^2/DF	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
1	**Unifactorial BAT-23**	230	9169.01 *	39.87	0.889	0.878	0.090	0.132 [90%, 0.130–0.134]
2	**Unifactorial BAT-12**	230	9169.01 *	39.87	0.879	0.867	0.101	0.133 [90%, 0.128–0.139]
3	**Second-order CFA BAT-23**	226	3316.72 *	14.68	0.962	0.957	0.050	0.078 [90%, 0.076–0.081]
4	**Second-order CFA BAT-12**	50	554.04 *	11.08	0.986	0.981	0.037	0.067 [90%, 0.062–0.072]

Note: * = $p < 0.001$.

Table 2. Standardized parameters of items of BAT-23 and BAT-12.

Item	F. L.	Threshold				Item	F. L.	Threshold			
		t_1	t_2	t_3	t_4			t_1	t_2	t_3	t_4
1	0.780 *	−0.893	0.029	1.132	2.007	1	0.812 *	−0.893	0.029	1.132	2.007
2	0.463 *	−1.278	−0.493	0.336	1.051	2	0.823 *	−0.706	0.258	1.071	1.819
3	0.797 *	−0.706	0.258	1.071	1.819	3	0.889 *	−0.639	0.393	1.339	2.110
4	0.837 *	−0.639	0.393	1.339	2.110	4	0.508 *	−0.485	0.143	0.509	0.890
5	0.821 *	−0.368	0.601	1.361	2.061	5	0.700 *	0.265	1.002	1.662	2.120
6	0.887 *	−0.043	0.928	1.666	2.269	6	0.855 *	0.629	1.384	2.007	2.582
7	0.893 *	−0.116	0.992	1.733	2.473	7	0.909 *	0.377	1.390	2.201	3.002
8	0.825 *	−0.852	0.252	1.079	1.713	8	0.895 *	0.182	1.323	2.080	2.650
9	0.524 *	−0.485	0.143	0.509	0.890	9	0.872 *	0.117	1.488	2.227	2.784
10	0.791 *	0.236	1.083	1.680	2.255	10	0.880 *	0.372	1.420	1.909	2.450
11	0.731 *	0.265	1.002	1.662	2.120	11	0.874 *	0.495	1.429	1.915	2.387
12	0.836 *	0.562	1.301	1.930	2.450	12	0.836 *	0.423	1.420	2.142	2.690
13	0.855 *	0.629	1.384	2.007	2.582						
14	0.928 *	0.377	1.390	2.201	3.002						
15	0.936 *	0.391	1.461	2.189	2.843						
16	0.829 *	0.130	1.256	1.999	2.473						
17	0.907 *	0.182	1.323	2.080	2.650						
18	0.863 *	0.117	1.488	2.227	2.784						
19	0.863 *	0.372	1.420	1.909	2.450						
20	0.859 *	0.495	1.429	1.915	2.387						
21	0.813 *	−0.045	1.009	1.780	2.300						
22	0.895 *	0.586	1.442	2.051	2.650						
23	0.868 *	0.423	1.420	2.142	2.690						

Note: * = $p < 0.001$; F. L. = factorial loading; τ = threshold.



(**a**) (**b**)

Figure 1. Burnout structural factor model for BAT-23 (**a**) and BAT-12 (**b**).

3.2. Reliability

The reliability of the scale was assessed using ordinal Cronbach's alpha (α), Omega (ω) and composite reliability (CR) for the global factor of burnout and its dimensions assessed by BAT-23 and BAT-12. The convergent validity for BAT-23 and BAT-12 was evaluated separately. The results presented in Table 3 show the expected correlations between the dimensions and variables.

Table 3. Internal consistency analysis.

Reliability		α (95% C.I.)	Ω (95% C.I.)	CR
Global Burnout	BAT-23	0.94 (0.93–0.94)	0.94 (0.93–0.94)	0.94
	BAT-12	0.87 (0.86–0.88)	0.86 (0.85–0.88)	0.93
Specific Dimensions				
Exhaustion	BAT-23	0.90 (0.89–0.91)	0.90 (0.89–0.91)	0.93
	BAT-12	0.84 (0.83–0.85)	0.84 (0.82–0.85)	0.88
Mental Distance	BAT-23	0.71 (0.69–0.73)	0.71 (0.68–0.73)	0.87
	BAT-12	0.52 (0.48–0.56)	0.53 (0.49–0.56)	0.74
Cognitive Impairment	BAT-23	0.91 (0.89–0.92)	0.91 (0.90–0.92)	0.67
	BAT-12	0.86 (0.84–0.87)	0.86 (0.85–0.88)	0.55
Emotional Impairment	BAT-23	0.88 (0.86–0.89)	0.88 (0.86–0.89)	0.93
	BAT-12	0.82 (0.79–0.84)	0.88 (0.86–0.89)	0.90

3.3. Evidence Based on Relation with External Variables

The results showing the relationships between the external variables are demonstrated in Table 4 (p. 9). The level of burnout and its four specific dimensions as measured by BAT-23 and BAT-12 are positively associated with quantitative demands (work overload, work underload and pace of change) and qualitative job demands (mental, emotional and physical demands). Furthermore, level of burnout and its dimensions were also negatively associated with social resources (job clarity, team support, supervisor support, team spirit perception and teamwork) and job content resources (job control and the per- ception about decision making).

Table 4. Relationships between burnout, work engagement, dispositional hope and the job demands-resources model.

Variables		*M*	*SD*	AVE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Burnout	B23	1.85	0.56	0.97		0.88 **	0.83 **	0.83 **	0.83 **	0.31 **	−0.48 **	−0.37 **	−0.55 **	−0.35 **
	B12	1.79	0.58	0.97		[0.88, 0.89]	[0.82, 0.84]	[0.82, 0.84]	[0.81, 0.84]	[0.27, 0.34]	[−0.51, −0.44]	[−0.41, −0.33]	[−0.61, −0.48]	[−0.39, −0.31]
2.Exhaustion	B23	2.30	0.71	0.63	0.88 **		0.62**	0.58 **	0.57 **	0.36 **	−0.39 **	−0.37 **	−0.50 **	−0.25 **
	B12	2.33	0.87	0.71	[0.88, 0.89]		[0.60, 0.65]	[0.55, 0.60]	[0.55, 0.60]	[0.32, 0.39]	[−0.43, −0.36]	[−0.41, −0.34]	[−0.53, −0.47]	[−0.29, −0.21]
3.Mental Distance	B23	1.78	0.67	0.57	0.83 **	0.62 **		0.63 **	0.63 **	0.21 **	−0.41 **	−0.30 **	−0.48 **	−0.30 **
	B12	1.87	0.78	0.49	[0.82, 0.84]	[0.60, 0.65]		[0.61, 0.66]	[0.60, 0.65]	[0.17, 0.25]	[−0.44, −0.37]	[−0.34, −0.27]	[−0.51, −0.45]	[−0.34, −0.26]
4.Cognitive Impairment	B23	1.55	0.63	0.80	0.83 **	0.58 **	0.63 **		0.75 **	0.18 **	−0.42 **	−0.28 **	−0.51 **	−0.36 **
	B12	1.51	0.62	0.80	[0.82, 0.84]	[0.55, 0.60]	[0.61, 0.66]		[0.73, 0.77]	[0.14, 0.22]	[−0.46, −0.39]	[−0.32, −0.24]	[−0.54, −0.48]	[−0.40, −0.33]
5. Emotional Impairment	B23	1.51	0.62	0.74	0.83 **	0.57 **	0.63 **	0.75 **		0.20 **	−0.41 **	−0.25 **	−0.48 **	−0.33 **
	B12	1.44	0.63	0.75	[0.81, 0.84]	[0.55, 0.60]	[0.60, 0.65]	[0.73, 0.77]		[0.16, 0.24]	[−0.45, −0.38]	[−0.29, −0.22]	[−0.51, −0.45]	[−0.37, −0.30]
6. Demands		3.37	0.62	0.35	0.32 ** [0.28, 0.36]	0.38 ** [0.34, 0.41]	0.21 ** [0.17, 0.25]	0.18 ** [0.14, 0.22]	0.22 ** [0.18, 0.26]		−0.06 ** [−0.10, −0.02]	−0.09 ** [−0.13, −0.05]	−0.05 ** [−0.10, −0.01]	−0.01 [−0.05, 0.03]
7. Social Resources		4.22	0.66	0.68	−0.48 ** [−0.51, −0.44]	−0.39 ** [−0.43, −0.36]	−0.41 ** [−0.44, −0.37]	−0.42 ** [−0.46, −0.39]	−0.41 ** [−0.45, −0.38]	−0.06 ** [−0.10, −0.02]		0.62 ** [0.60, 0.65]	0.57 ** [0.54, 0.60]	0.38 ** [0.34, 0.41]
8. Content Resources		3.80	0.88	0.69	−0.37 ** [−0.41, −0.33]	−0.37 ** [−0.41, −0.34]	−0.30 ** [−0.34, −0.27]	−0.28 ** [−0.32, −0.24]	−0.25 ** [−0.29, −0.22]	−0.09 ** [−0.13, −0.05]	0.62 ** [0.60, 0.65]		0.46 ** [0.42, 0.49]	0.24 ** [0.20, 0.28]
9. Work Engagement		5.70	1.04	0.70	−0.58 ** [−0.61, −0.55]	−0.50 ** [−0.53, −0.47]	−0.48 ** [−0.51, −0.45]	−0.51 ** [−0.54, −0.48]	−0.48 ** [−0.51, −0.45]	−0.05 ** [−0.10, −0.01]	0.57 ** [0.54, 0.60]	0.46 ** [0.42, 0.49]		0.47 ** [0.44, 0.50]
10. Dispositional Hope		4.46	0.54	0.59	−0.35** [−0.39, −0.31]	−0.25 ** [−0.29, −0.21]	−0.30 ** [−0.34, −0.26]	−0.36 ** [−0.40, −0.33]	−0.33 ** [−0.37, −0.30]	−0.01 [−0.05, 0.03]	0.38 ** [0.34, 0.41]	0.24 ** [0.20, 0.28]	0.47 ** [0.44, 0.50]	

Burnout and its dimensions showed negative associations with work engagement and the dispositional hope variable, as expected. Interestingly, however, dispositional hope negatively correlated with burnout and positively correlated with work engage- ment. As expected, there is a higher impact on work engagement, showing evidence of itsrole as a positive factor to strengthen the motivational processes.

4. Discussion

The present study aimed to adapt the Burnout Assessment Tool [27] to the Ecuado- rian context and show evidence for the scale's validity, dimensionality, reliability and re- lations with external variables. The items' high factorial loadings, the dimensions' relia- bility and the goodness-of-fit indices shown in the results corroborate that burnout is char- acterized as a syndrome constituted by its core dimensions (exhaustion, mental distance and emotional and cognitive impairment) [8,14]. All items of BAT-23 and BAT-12 showed a high factorial loading and adequate threshold variability. These results present evidence that the extended and brief versions of the BAT can evaluate a wide range of burnout states, as well as allowing for measuring the different levels of the dimensions of exhaus- tion, mental distance and emotional and cognitive impairment.

The items' high factorial loadings, the threshold variability and the goodness-of-fit indices provide support for the replication of the second-order burnout latent factor model based on the four latent components (exhaustion, mental distance and emotional and cognitive impairment) of the BAT-23 and BAT-12 tools in the Ecuadorian context. In addition, all the dimensions showed excellent alpha, omega and composite reliability in- dices, with the exception of the dimension of mental distance from BAT-12. These findings

evidence that both versions of the BAT are reliable instruments to assess burnout and its dimensions [8,14].

Both versions of the BAT presented evidence of convergent validity with the external variables; as expected, burnout and its dimensions were significantly and positively associated with quantitative demands and qualitative demands [15,16]. On the other hand, as proposed, burnout and its dimensions were significantly and negatively related to social resources and job content resources [15,16], dispositional hope [25,26] and work engagement [27].

The negative impact of quantitative and qualitative demands related to the physiological and psychological costs of work demands was observed on the pattern of relationships between burnout and its dimensions. The findings evidence that quantitative and qualitative demands may contribute to professionals experiencing higher levels of exhaustion and, consequently, developing burnout syndrome [15,16].

The protective roles of social resources and job content resources were observed in their associations with burnout, exhaustion, mental distance, cognitive impairment and emotional impairment [15,16]. In view of Ecuador's collectivist values, future studies should focus on comprehending differences in social resources and job content resources and on preventing burnout in the Ecuadorian context, evaluating the possibility that social resources have a greater impact when compared to other labor resources due to the importance of social support in Latin cultures [34].

The results also evidence that personal resources, such as dispositional hope, may act as an element preventing burnout [25,26]. Based on the relations of burnout and its dimensions with dispositional hope, it was understood that the potential of hope contributes to professionals establishing new ways of solving distressing situations and being motivated to act [24] as a personal resource that hinders the development of burnout syndrome.

The negative association of work engagement with burnout and its dimensions corroborates the understanding that burnout and work engagement encapsulate opposing work-related mental states. The moderate associations between engagement and burnout and its dimensions evidence that professionals experiencing burnout will lack the positive affective–cognitive work-related state of mind observed in engagement while going through a state of exhaustion, absence of interest toward work activities and difficulties in regulating their cognitive and emotional processes during work [27].

Evidence of the discriminant validity of BAT-23 and BAT-12 showed that the two versions of the instrument evaluated burnout and its dimensions as unique constructs [35]. The evidence indicated that the evaluation of burnout and its dimensions by both versions of the scale is theoretically and empirically related to external variables and, they may be identified as distinctive constructs.

The findings of the present study evidence that the Ecuadorian version of BAT-23 and BAT-12 constitutes a great tool to assess professionals' levels of burnout, differentiat- ing professionals with high- or low-level burnout scores and its dimensions [8,14]. The psychometric performance of BAT-12 in comparison to BAT-23 suggests that the brief version of the BAT may be the optimum tool to assess burnout as a global measure or for screening purposes, especially considering the goodness-of-fit indices of the second-order model of burnout and the discriminant and convergent analyses. The BAT-12 tool may also be preferable in evaluations that aim to cover several constructs. However, the low values of indices of internal consistency for the dimension of mental distance in BAT-12 may comprise a constraint in the use of the brief version of the BAT to assess the burnout dimension in the Ecuadorian context. Based on these findings, researchers assessing Ecuadorian professionals are encouraged to use BAT-12 as a burnout screening tool and BAT-23 whenever the focus is on the evaluation of burnout dimensions.

The strengths of the study include the robustness of the data analysis procedures, in that all analyses were performed with corrections for the characteristics of ordinal and non-scalar variables. Furthermore, the sample of the study included different

occupational groups, so it was possible to increase the variability of the relations of professionals with their work.

Although the study was based on a diverse and large sample, the use of a non-representative sample constitutes a limitation of the study. The use of a convenience sampling technique increases the probability that individuals who experience lower levels of burnout are more likely to voluntarily collaborate on the research. Another consequence of the convenience sample was that all participants had at least a university degree. The lack of less-educated professionals hinders the possibility of evaluating their comprehension of the BAT. Future studies should include a broader and more representative sample to deal with possible sampling bias in analyses of the psychometric propriety of the Ecuadorian version of the BAT.

Another limitation of this study is that the data were collected at one point only. This type of data does not allow us to develop a causal analysis and make inferences about the contribution of job and personal resources in buffering the impact of demand on the development of burnout.

Future studies could contribute to the reliability of results obtained on the mental distance subscale, which could be associated with the understanding of the items, or as a cultural characteristic from the Ecuadorians. It is also important to investigate if the low indices of internal consistency of mental distance are associated with the high education profile of the sample. Further studies might help to reach a clearer understanding about which factors are impacting the factorial validation processes to define the better-fitted structure, based on the ongoing debate about BAT dimensionality. The load on a second-order factor that assesses burnout, as proposed by Schaufeli et al. (2019), is also presented in studies where burnout was modeled as hierarchical, in line with the conceptual definition as a syndrome [8,14], providing evidence of adequacy as in this study. Other recent studies [36] showed that the bifactor model fits the best to the data, indicating a strong general factor, which is consistent with the idea that burnout is a syndrome comprising a set of related symptoms referring to one underlying psychological condition. Finally, there are also studies that, through the use of Rasch analysis, have shown that the core-symptoms–dimensions of the BAT constitute a unidimensional scale [12].

5. Conclusions

Due to the negative impact of the development of burnout on professionals, their close relations and the organizations for which they work, preventing burnout must be a matter of importance to organizations and HR from both research and practical perspec- tives. Based on this, the present study made advancements in providing initial evidence of the applicability of the Ecuadorian version of BAT-23 and BAT-12. The BAT was demonstrated to be a promising instrument to overcome various flaws in the traditional assessment devices. This study confirmed that the practical applicability of BAT-Ecuador can be observed when applying it as a single score for establishing its prevalence or a cut- off to be used as a screening tool. The findings presented show that the BAT constitutes a viable alternative tool for the assessment of burnout and its dimensions in the framework of occupational well-being and health development.

Author Contributions: Conceptualization, W.B.S. and H.D.W.; data curation, A.M.V.-S.; formal analysis, A.M.V.-S. and C.P.P.d.F.; funding acquisition, C.A.P.-C.; investigation, A.M.V.-S.; methodology, A.M.V.-S. and C.P.P.d.F.; project administration, C.A.P.-C. and A.C.S.V.; resources, C.A.P.-C.; software, C.A.P.-C. and C.P.P.d.F.; supervision, A.M.V.-S., C.A.P.-C. and A.C.S.V.; validation, C.P.P.d.F., W.B.S. and H.D.W.; visualization, A.M.V.-S.; writing—original draft, A.M.V.-S., C.A.P.-C. and C.P.P.d.F.; writing—review and editing, W.B.S., H.D.W. and C.S.H. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This research was funded by Universidad Espíritu Santo, Ecuador.

Institutional Review Board Statement: The study was conducted according to the guidelines of the Declaration of Helsinki and approved by The Scientific Committee of Research and Publications

from the University Espiritu Santo, Samborondón, Ecuador (code no. 2021-ECON-002 on April 20th 2021).

Informed Consent Statement: Informed consent was obtained from all subjects involved in the study.

Data Availability Statement: The data presented in this study are available on request from the corresponding author.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflicts of interest.

Appendix A

Table A1. Spanish version of BAT-12.

Nunca (Never)	Raramente (Rarely)	Algunas veces (Sometimes)	A menudo (Often)		Siempre (Always)	
1	2	3	4		5	
Agotamiento (Exhaustion)			**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
En mi trabajo, me siento agotado/a mentalmente. (At work, I feel mentally exhausted)			☐	☐	☐	☐	☐
Al final del día de trabajo, me resulta difícil recuperar mi energía. (After a day at work, I find it hard to recover my energy)			☐	☐	☐	☐	☐
Me siento físicamente agotado/a en mi trabajo. (At work, I feel physically exhausted)			☐	☐	☐	☐	☐
Distancia mental (Mental Distance)							
Me esfuerzo por encontrar entusiasmo en mi trabajo. (I struggle to find any enthusiasm for my work)			☐	☐	☐	☐	☐
Siento una fuerte aversión hacia mi trabajo. (I feel a strong aversion towards my job)			☐	☐	☐	☐	☐
Soy cínico sobre lo que mi trabajo significa para los demás. (I am cynical about what my work means to others)			☐	☐	☐	☐	☐
Deterioro cognitivo (Cognitive Impairment)							
Tengo problemas para mantenerme enfocado en mi trabajo. (At work, I have trouble staying focused)			☐	☐	☐	☐	☐
Cuando estoy trabajando, tengo dificultades para concentrarme. (When I'm working, I have trouble concentrating)			☐	☐	☐	☐	☐
Cometo errores en mi trabajo, porque tengo mi mente en otras cosas. (I make mistakes in my work because I have my mind on other things)			☐	☐	☐	☐	☐
Deterioro emocional (Emotional impairment)							
En mi trabajo, me siento incapaz de controlar mis emociones. (At work, I feel unable to control my emotions)			☐	☐	☐	☐	☐
No me reconozco en la forma que reacciono en el trabajo. (I do not recognize myself in the way I react emotionally at work)			☐	☐	☐	☐	☐
Puedo reaccionar exageradamente sin querer. (At work I may overreact unintentionally)			☐	☐	☐	☐	☐

Appendix B

Table B1. Ecuadorian version of BAT-23.

Las siguientes frases están relacionadas con su situación laboral y cómo experimenta esa situación. Indique con qué frecuencia cada frase se aplica a usted. (The following

statements are related to your work situation and how you experience this situation. Please state how often each statement applies to you.)

Puntuación [Scoring Categories].

Nunca (Never)	Raramente (Rarely)	Algunas veces (Sometimes)	A menudo (Often)	Siempre (Always)				
1	2	3	4	5				
Síntomas centrales (Core Symptoms)				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Agotamiento (Exhaustion)								
En el trabajo me siento mentalmente exhausto. (At work, I feel mentally exhausted)				☐	☐	☐	☐	☐
Todo lo que hago en el trabajo requiere de mucho esfuerzo. (Everything I do at work requires a great deal of effort)				☐	☐	☐	☐	☐
Al final del día de trabajo, me resulta difícil recuperar mi energía. (After a day at work, I find it hard to recover my energy)				☐	☐	☐	☐	☐
En el trabajo, me siento físicamente exhausto. (At work, I feel physically exhausted)				☐	☐	☐	☐	☐
Cuando me levanto en la mañana, me falta energía para comenzar el día en el trabajo. (When I get up in the morning, I lack the energy to start a new day at work)				☐	☐	☐	☐	☐
Quiero estar activo en el trabajo, pero por alguna razón no estoy en capacidad de controlarlo. [I want to be active at work, but somehow, I am unable to manage]				☐	☐	☐	☐	☐
Cuando realizo mi trabajo, me canso más rápido de lo normal. (When I exert myself at work, I get tired quicker than normal)				☐	☐	☐	☐	☐
Al final de mi jornada laboral, me siento mentalmente exhausto y agotado. (At the end of my working day, I feel mentally exhausted and drained)				☐	☐	☐	☐	☐
Distancia mental (Mental Distance								
Me esfuerzo por encontrar entusiasmo en mi trabajo. (I struggle to find any enthusiasm for my work)				☐	☐	☐	☐	☐
En el trabajo, no pienso en lo que estoy haciendo y funciono en piloto automático. (At work, I do not think what I am doing and I function on autopilot)				☐	☐	☐	☐	☐
Siento una fuerte aversión hacia mi trabajo. (I feel a strong aversion towards my job)				☐	☐	☐	☐	☐
Me siento indiferente sobre mi trabajo. (I feel indifferent about my job)				☐	☐	☐	☐	☐
Soy cínico sobre lo que mi trabajo significa para los demás. (I am cynical about what my work means to others)				☐	☐	☐	☐	☐
Deterioro cognitivo (Cognitive Impairment)								
Tengo problemas para mantenerme enfocado en mi trabajo. (At work, I have trouble staying focused)				☐	☐	☐	☐	☐
En el trabajo, me cuesta pensar con claridad. (At work I struggle to think clearly)				☐	☐	☐	☐	☐
Soy olvidadizo y distraído en el trabajo. (I am forgetful and distracted at Work)				☐	☐	☐	☐	☐
Cuando estoy trabajando, tengo dificultades para concentrarme. (When I'm working, I have trouble concentrating)				☐	☐	☐	☐	☐
Cometo errores en mi trabajo porque tengo mi mente en otras cosas. (I make mistakes in my work because I have my mind on other things)				☐	☐	☐	☐	☐
Deterioro emocional (Emotional Impairment)								
En el trabajo, me siento incapaz de controlar mis emociones. (At work, I feel unable to control my emotions)				☐	☐	☐	☐	☐
No me reconozco en la forma que reacciono emocionalmente en el trabajo. (I do not recognize myself in the way I react emotionally at work)				☐	☐	☐	☐	☐
Durante mi trabajo me pongo irritable cuando las cosas no salen como quiero. (During my work I become irritable when things do not go the				☐	☐	☐	☐	☐

way I want]					
Me pongo molesto y triste en el trabajo sin saber por qué. (I get upset and sad at work without knowing why)	□	□	□	□	□
En el trabajo, puedo reaccionar exageradamente sin querer. (At work I may overreact unintentionally)	□	□	□	□	□

References

1. Marsollier, R.G. An analysis on burnout-engagement model in public employees. *Psicogente* **2018**, *22*, 1–18, doi:10.17081/psico.22.41.3311.
2. Tremblay, M.A.; Messervey, D. The Job Demands-Resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *SAJIP* **2011**, *37*, 10, doi:10.4102/sajip.v37i2.876.
3. Rodríguez, J.; Guevara, A.; Viramontes, E. Burnout syndrome in professors. *IE Rev. Investig. Educ. Rediech.* **2017**, *8*, 45–67. Available online: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&nrm=iso&tlng=es (accessed on: 31 jan. 2021).
4. World Health Organization. *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*; WHO: Geneva, Switzerland, 2019. Available online: https://icd.who.int/browse11/l-m/en (accessed on: 01 feb. 2021).
5. Freudenberger, H.J. Staff Burn-Out. *J. Soc. Issues* **1974**, *30*, 159–165, doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
6. Turner, A.I.; Smyth, N.; Hall, S.J.; Torres, S.J.; Hussein, M.; Jayasinghe, S.U.; Ball, K.; Clow, A.J. Psychological stress reactivity and future health and disease outcomes: A systematic review of prospective evidence. *Psychoneuroendocrinology* **2020**, *114*, 104599, doi:10.1016/j.psyneuen.2020.104599.
7. Bayes, A.; Tavella, G.; Parker, G. The biology of burnout: Causes and consequences. *World J. Biol. Psychiatry* **2021**, *30*, 1–13, doi:10.1080/15622975.2021.1907713.
8. Schaufeli, W.B.; DeSart, S.; De Witte, H. Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2020**, *17*, 9495, doi:10.3390/ijerph17249495.
9. El-Hage, W.; Hingray, C.; Lemogne, C.; Yrondi, A.; Brunault, P.; Bienvenu, T.; Etain, B.; Paquet, C.; Gohier, B.; Bennabi, D.; et al. Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19): Quels risques pour leur santé mentale ? *L. Encéphale* **2020**, *46*, S73–S80, doi:10.1016/j.encep.2020.04.008.
10. Wheeler, D.L.; Vassar, B.M.; Worley, J.A.; Barnes, L.L.B. A Reliability Generalization Meta-Analysis of Coefficient Alpha for the Maslach Burnout Inventory. *Educ. Psychol. Meas.* **2011**, *71*, 231–244, doi:10.1177/0013164410391579.
11. Sharma, M.K.; Anand, N.; Singh, P.; Vishwakarma, A.; Mondal, I.; Thakur, P.C.; Kohli, T. Researcher burnout: An overlooked aspect in mental health research in times of COVID-19. *Asian J. Psychiatry* **2020**, *54*, 102367, doi:10.1016/j.ajp.2020.102367.
12. Hadžibajramović, E.; Schaufeli, W.; De Witte, H. A Rasch analysis of the Burnout Assessment Tool (BAT). *PLoS ONE* **2020**, *15*, e0242241, doi:10.1371/journal.pone.0242241.
13. Cho, S. A Preliminary Validation Study for the Korean version of the Burnout Assessment Tool (K-BAT). *Korean J. Ind. Organ. Psychol.* **2020**, *33*, 461–499, doi:10.24230/kjiop.v33i4.461-499.
14. De Beer, L.T.; Schaufeli, W.B.; De Witte, H.; Hakanen, J.J.; Shimazu, A.; Glaser, J.; Seubert, C.; Bosak, J.; Sinval, J.; Rudnev, M. Measurement Invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) Across Seven Cross-National Representative Samples. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2020**, *17*, 5604, doi:10.3390/ijerph17155604.
15. Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F.; Schaufeli, W.B. The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* **2001**, *86*, 499–512, doi:10.1037/0021-9010.86.3.499.
16. Schaufeli, W. Applying the Job Demands-Resources model. *Organ. Dyn.* **2017**, *46*, 120–132, doi:10.1016/j.orgdyn.2017.04.008.
17. Kolachev, N.; Osin, E.; Schaufeli, W.; Desart, S. Personal resources, and burnout: Evidence from a study among librarians of Moscow region. *Organ Psikhologiya* **2019**, *9*, 129–147.
18. Vazquez, A.C.; dos Santos, A.S.; da Costa, P.V.; de Freitas, C.P.; De Witte, H.; Schaufeli, W.B. Work and well-being: evidence of the relation between burnout and life satisfaction. *Avaliaçao Psicol. Interam. J. Psychol. Assessmen* **2019**, *18*, 372–381.
19. Ministry of Public Health. National Plan for Health at Work.2019–2025. *Dir. Nac. Ambient. Salud.* **2019**, *126, 26-54; 64-74*.
20. Sumba-Bustamante, RY.; Saltos-Ruiz, G.R.; Rodríguez-Suarez, C.A.; Tumbaco-santiana, Z.L. Unemployment in Ecuador: causes and consequences. *Polo del. Conoc.* **2020**, *5*, 774–797, doi:10.23857/pc.v5i10.1851.
21. Grijalva, A.; Palacios, J.; Patiño, C.; Tamayo, D. Factors associated with job satisfaction in Ecuador in 2007 and 2015 using the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment. *Analítika Rev. Análisis Estadístico* **2017**, *13*, 7–45.
22. Gustafsson, H.; Hassmén, P.; Podlog, L. Exploring the relationship between hope and burnout in competitive sport. *J. Sports Sci.* **2010**, *28*, 1495–1504, doi:10.1080/02640414.2010.521943.
23. Ouweneel, E.; Le Blanc, P.M.; Schaufeli, W.; van Wijhe, C.I. Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Hum. Relat.* **2012**, *65*, 1129–1154, doi:10.1177/0018726711429382.
24. Snyder, C.R.; Irving, L.; Anderson, J. Hope and health: Measuring the will and the ways. In *Handbook of Social and Clinical Psychology*; Pergamon Press: Elmsford, NY, USA., 1991.
25. Passmore, S.; Hemming, E.; McIntosh, H.C.; Hellman, C.M. The Relationship Between Hope, Meaning in Work, Secondary Traumatic Stress, and Burnout Among Child Abuse Pediatric Clinicians. *Perm. J.* **2020**, *24*, doi:10.7812/tpp/19.087.

26. Yotsidi, V.; Kourmousi, N.; Dermitzaki, E.; Pezirkianidis, C.; Kounenou, K. "Add Flow to the Fire": Flow and Hope as a Shield against Burnout of Fire Service Workers. *Psychology* **2018**, *9*, 1291–1305, doi:10.4236/psych.2018.96079.
27. Schaufeli, W.B.; Shimazu, A.; Taris, T.W. Being Driven to Work Excessively Hard. *Cross Cultural Res.* **2009**, *43*, 320–348, doi:10.1177/1069397109337239.
28. Schaufeli, W.; de Witte, H.; Desart, S. *Burnout Assessment Tool 1 English Translation of the Dutch Manual Content*; Burnout Assessment Tool: Leuven, Belgium, 2019; pp. 1–111. Available online: http://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2019/04/Handleiding-BAT-engels-versie-1.2.pdf (accessed on 03 february 2021).
29. Nunnally, J.C.; Bernstein, I.H. *Psychometric Theory*; 3rd ed.; McGrawHill: New York, NY, USA, 1994.
30. Schaufeli, W.; Bakker, A.B.; Salanova, M. The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educ. Psychol. Meas.* **2006**, *66*, 701–716, doi:10.1177/0013164405282471.
31. Roelen, C.A.M.; Van Hoffen, M.F.A.; Groothoff, J.W.; De Bruin, J.; Schaufeli, W.; Van Rhenen, W. Can the Maslach Burnout Inventory and Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence? *Int. Arch. Occup. Environ. Health* **2015**, *88*, 467–475, doi:10.1007/s00420-014-0981-2.
32. Wood, P. Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. *Am. Stat.* **2008**, *62*, 91–92, doi:10.1198/tas.2008.s98.
33. Bryant, F.B.; Satorra, A. Principles and Practice of Scaled Difference Chi-Square Testing. *Struct. Equ. Model. A Multidiscip. J.* **2012**, *19*, 372–398, doi:10.1080/10705511.2012.687671.
34. Uchino, B.N.; Bowen, K.; De Grey, R.K.; Mikel, J.; Fisher, E.B. Social Support and Physical Health: Models, Mechanisms, and Opportunities. In *Principles and Concepts of Behavioral Medicine*; Springer: New York, NY, USA, 2018; pp. 341–372.
35. Fornell, C.; Larcker, D.F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *J. Mark. Res.* **1981**, *18*, 39–50.
36. Sakakibara, K.; Shimazu, A.; Toyama, H.; Schaufeli, W. Validation of the Japanese Version of the Burnout Assessment Tool. *Front. Psychol.* **2020**, *11*, 1819, doi:10.3389/fpsyg.2020.01819.

6. ARTIGO 2

Adaptation and Validation of the Adult Dispositional Hope Scale in the Ecuadorian context

Em revisão no periódico *Psicologia: Reflexão e Critica Journal* ISSN: 1678-7153

Fator de Impacto atual: 1,429.

JCR category rank: Q3: Psychology (Miscellaneous)

Área de avaliação pela Qualis: Psicologia, A1

Adaptation and Validation of the Adult Dispositional Hope Scale in the Ecuadorian Context

Andrea M. Vinueza Solórzano[1*], Ronald Enrique Campoverde[2], Cecilia Alexandra Portalanza-Chavarría[3], Clarissa P. P. de Freitas[4], Claudio Simon Hutz[5] and Ana Claudia Souza Vazquez[1*]

[1] Department of Psychology, Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre 90050-170, RS, Brazil

[2] Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil 090604, Ecuador; recampov@espol.edu.ec

[3] Research Center, University Espiritu Santo, Samborondón 09-01-952, Ecuador; aportalanza@uees.edu.ec

[4] Department of Psychology, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro 22451-900, RJ, Brazil; freitas.cpp@gmail.com

[5] Department of Psychology, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 90035-002, RS, Brazil; claudio.hutz@gmail.com

*** Correspondence:**

Andrea M. Vinueza Solórzano

andreamvinueza@gmail.com;

Ana Claudia Souza Vazquez

anasv@ufcspa.edu.br

ABSTRACT

This study aimed to evidence the validity and reliability of the Ecuadorian version of the Adult Dispositional Hope Scale. The adaptation process included translation and semantic and idiomatic validation. For content validation, an expert review and focusgroup were conducted. The questionnaire was applied to 2,423 workers in Ecuador with a mean age of 37 years (SD = 9.04) and 65.6% women. A confirmatory factor analysis was conducted to assess the validity of the scale's dimensionality. The reliability and convergent and discriminant validity were also evaluated. In order to investigate the best solution for an Ecuadorian version of the Adult Dispositional Hope Scale, four structural models were assessed. The unidimensional solution was the most adequate structure for the scale. The internal consistency of the scale was adequate. To our knowledge, this study is the first to adapt the Adult Dispositional Hope Scale into the Ecuadorian context and evaluate its validity. The findings support its reliability, factorial, and construct validity in the Ecuadorian context. Furthermore, results show that dispositional hope acts as a protective factor, promoting work engagement and preventing burnout.

Keywords: dispositional hope, validity, reliability, positive psychology, work engagement, burnout.

7. CONCLUSÃO

Além de alcançar os objetivos definidos, o presente trabalho representou a oportunidade de vinculação acadêmica entre a UFCSPA, através do Núcleo de Estudos em Psicologia Positiva e Organizacional do Trabalho (NEPPOT), e mais três universidades no Equador: a *Universidad de Especialidades Espíritu Santo* (UEES), *Escuela Superior Politécnica del Litoral* (ESPOL), e a *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil* (UCSG), que assinaram convenio de colaboração interuniversitária (https://www.ufcspa.edu.br/sobre-a-ufcspa/internacional/acordos-internacionais). A parceria foi implementada principalmente para desenvolver as pesquisas científicas e planejar outros estudos futuros na área da psicologia organizacional e do trabalho. Os dois artigos desta dissertação são produtos desse convênio.

Por meio dos convênios também foi possível conduzir dois cursos teórico-práticos, que ofereceram aos profissionais do Equador uma nova visão sobre os avanços na área da psicologia organizacional e da psicometria no Brasil, através das seguintes temáticas: (1) Novas abordagens sobre o Burnout, dirigido a estudantes de pós-graduação e professores pesquisadores envolvidos na área da psicologia organizacional, saúde e segurança no trabalho ou da saúde em geral, para introduzir a nova teoria desenvolvida pelo BAT e o marco teórico do modelo RDT, psicologia positiva e as teorias do bem-estar laboral; (2) Psicometria aplicada à adaptação e validação de instrumentos de medida psicológica em RStudio, dirigida a professores pesquisadores com conhecimentos estatísticos e/ou produções de estudos quantitativos.

O projeto associado com este trabalho, nomeado Bem-Estar Laboral no Equador (*Factores de Bienestar Laboral en Ecuador, Código no. 2021-ECON-002*), foi aprovado pelo comitê de ética e financiado pela Universidad Espiritu Santo no Equador. Foi possível realizar os processos de tradução, análises linguísticas e idiomáticas, a aplicação das escalas para as provas piloto e a aplicação final em profissionais trabalhadores, as análises contextuais para a adaptação dos instrumentos e a gestão para a publicação dos artigos por meio da parceria interuniversitária.

No primeiro artigo foi realizado o processo de adaptação e validação da escala *The Burnout Assessment Tool (BAT),* e verificou-se as relações existentes entre as variáveis nas análises de validade convergente entre o Burnout, Engajamento no Trabalho e a Esperança Disposicional em uma amostra de profissionais no equador; além disso conseguiu-se aplicar o modelo RDT e verificar o impacto esperado das demandas e os recursos laborais com cada um dos construtos analisados. Já no segundo artigo foi apresentado o processo de adaptação e validação da escala *Adult Dispositional Hope Scale* (ADHS) e além de confirmar novamente as relações com o

Burnout e o Engajamento no Trabalho, nesse artigo foi apontado com mais ênfase o papel da Esperança e dos Recursos Laborais como fatores protetivos para o bem-estar no trabalho no Equador.

A intenção principal do trabalho foi alcançada com sucesso e conseguimos ir um pouco além, com a criação de uma abertura para a produção de estudos comparativos entre o Brasil e o Equador, que poderão ser desenvolvidos posteriormente, através das parcerias. De fato, este trabalho nos permitiu ter uma representação dentro do grupo do consorcio da BAT com o resumo aceito para mesa científica no Burnout Assessment Tool Symposium, no dia 12 de janeiro de 2022, organizado de forma online devido ao cancelamento da Glasgow EAWOP Conference (Vazquez et al, 2022) (https://www.eawop2022.org/), que incluiu a proposta de análise transcultural do Burnout em profissionais da saúde no Equador e no Brasil durante a pandemia. Adicionalmente, já estão em andamento iniciativas para o início dos projetos de adaptação e validação do instrumento com parcerias de professores tanto na Universidad del Rosario, na Colômbia, quanto na Universidad del Gran Rosario, na Argentina. Portanto, o projeto é, sem dúvida, uma iniciativa com o potencial de gerar novos desafios para as pesquisas relacionadas ao bem-estar e à saúde mental na América Latina, principalmente por trazer uma proposta de inovação e atualização teórica e referências de rigorosidade metodológica para as análises.

Dentre as recomendações de propostas de estudos futuros, temos (a) produção de pesquisas relacionadas tanto ao Burnout quanto à Esperança Disposicional, que permitam construir maiores conhecimentos numa área considerada pouco explorada na América Latina; (b) estudos transculturais, para compreender como esses construtos se comportam em indivíduos de diferentes nacionalidades, gerando dados para amostras distintas, que permitam uma melhor caracterização, diferenciação e generalização das variáveis (Clark & Watson, 2019), o entendimento das interações em diferentes contextos e de como as características culturais e de personalidade podem afetar estes construtos em países latino-americanos; (c) análises dos resultados em estudos longitudinais, para contribuir ao entendimento do impacto desse cenário adverso no qual estamos nos desenvolvendo ao longo desses anos até hoje; e (d) o desenvolvimento de intervenções baseadas nos achados dos estudos e das experiências nas pesquisas e programas aplicados com sucesso em outros países do consórcio internacional ao qual pertence a escala BAT, para a verificação dos resultados na prática (Allik et al., 2012; Balluerka et al., 2007; de Beer et al., 2020).

Finalmente, as incertezas do mundo de hoje, que são vivenciadas pela população em geral e especialmente nos contextos laborais, faz com que seja necessária a produção de conhecimentos que possibilitem a geração de ferramentas

dedicadas aos cuidados do bem-estar das pessoas. Encontra-se grande importância na geração de recursos que tornem possível para as pessoas lidarem com processos estressores e ultrapassarem dificuldades com um olhar mais positivo e esperançoso sobre as exigências nos contextos. Sugere-se, então, o foco nos avanços nessa linha que são condizentes com os modelos teóricos da Psicologia Positiva que avaliam o funcionamento ótimo e fatores de proteção psicossocial mais efetivos.