

Factores determinantes del agotamiento ocupacional grupal: un análisis de regresión múltiple

Determinants of occupational group burnout: A multiple regression analysis

Autores

Erik Teódulo Cavazos Cavazos
Ana Irene Cuevas Gutiérrez
Víctor Manuel Cárdenas González
Karime Monserrath Sánchez Martínez

Resumen

Objetivo: Evaluar la contribución relativa de las tres dimensiones del agotamiento ocupacional grupal del síndrome de burnout “agotamiento emocional, despersonalización y realización personal” en la predicción del agotamiento ocupacional grupal.

Método: Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple (método *enter*) con una muestra de 131 participantes ($N = 131$). La variable dependiente fue el agotamiento grupal; las variables predictoras fueron agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se verificaron los supuestos de normalidad, linealidad, independencia de residuos y colinealidad.

Resultados: El modelo fue estadísticamente significativo y explicó una proporción elevada de la varianza del agotamiento grupal ($R = 0,921$; $R^2 = 0,849$; R^2 ajustado = $0,845$; $F(3,127) = 237,551$; $p < 0,001$). El estadístico Durbin–Watson ($2,122$) indicó ausencia de autocorrelación de residuos. El agotamiento emocional emergió como predictor positivo y altamente significativo ($B = 0,376$; $EE = 0,018$; $\beta = 0,870$; $t = 21,226$; $p < 0,001$; IC 95% [$0,341$; $0,411$]). La despersonalización mostró un efecto positivo pequeño y marginalmente significativo ($B = 0,032$; $EE = 0,016$; $\beta = 0,080$; $t = 1,968$; $p = 0,051$; IC 95% [$0,000$; $0,064$]). La realización personal no presentó un aporte significativo ($B = -0,014$; $EE = 0,013$; $\beta = -0,038$; $t = -1,088$; $p = 0,279$; IC 95% [$-0,039$; $0,011$]). Las estadísticas de colinealidad fueron aceptables (tolerancias $\geq 0,709$; VIF $\leq 1,411$).

Conclusiones: El agotamiento emocional constituye el principal determinante del agotamiento ocupacional grupal en la muestra estudiada. La despersonalización muestra un efecto tenue y fronterizo, mientras que la realización personal no contribuye significativamente una vez controladas las otras dimensiones. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de estos hallazgos, así como las limitaciones y direcciones futuras de investigación.

Abstract

Objective: To evaluate the relative contribution of the three burnout syndrome dimensions “emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment” in predicting occupational group burnout.

Method: A multiple linear regression analysis (enter method) was conducted with a sample of 131 participants ($N = 131$). The dependent variable was group burnout; predictors were emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. Assumptions of normality, linearity, independence of residuals, and collinearity were verified.

Results: The model was statistically significant and explained a high proportion of group burnout variance ($R = 0.921$; $R^2 = 0.849$; adjusted $R^2 = 0.845$; $F(3,127) = 237.551$; $p < .001$). The Durbin–Watson statistic (2.122) indicated no residual autocorrelation. Emotional exhaustion emerged as a positive and highly significant predictor ($B = 0.376$; $SE = 0.018$; $\beta = 0.870$; $t = 21.226$; $p < .001$; 95% CI [0.341, 0.411]). Depersonalization showed a small positive, marginally significant effect ($B = 0.032$; $SE = 0.016$; $\beta = 0.080$; $t = 1.968$; $p = .051$; 95% CI [0.000, 0.064]). Personal accomplishment did not contribute significantly ($B = -0.014$; $SE = 0.013$; $\beta = -0.038$; $t = -1.088$; $p = .279$; 95% CI [-0.039, 0.011]). Collinearity statistics were acceptable (tolerances ≥ 0.709 ; VIF ≤ 1.411).

Conclusions: Emotional exhaustion is the main determinant of occupational group burnout in the studied sample. Depersonalization shows a tenuous borderline effect, while personal accomplishment does not contribute significantly once the other dimensions are controlled. Theoretical and practical implications, limitations, and future research directions are discussed.

Palabras clave: agotamiento ocupacional; burnout; agotamiento emocional; despersonalización; realización personal; regresión múltiple.

Keywords: occupational burnout; burnout; emotional exhaustion; depersonalization; personal accomplishment; multiple regression.

1. Introducción

El síndrome de burnout constituye una respuesta al estrés laboral crónico que ha sido ampliamente investigada en las últimas cuatro décadas. Desde la conceptualización seminal de Maslach y Jackson (1981), el burnout se define como un constructo tridimensional compuesto por: (a) agotamiento emocional —sensación de estar emocionalmente exhausto por los demandas del trabajo—; (b) despersonalización —desarrollo de actitudes cínicas y distantes hacia los destinatarios del servicio—; y (c) reducida realización personal —tendencia a evaluar negativamente el propio trabajo y la competencia profesional—.

Si bien existe un vasto corpus de investigación que examina estas dimensiones a nivel individual, el estudio del burnout como fenómeno colectivo o grupal ha recibido comparativamente menor atención. La literatura emergente sugiere que el agotamiento puede propagarse entre miembros de un equipo mediante mecanismos de contagio emocional, normas compartidas y procesos de socialización organizacional (Bakker & Schaufeli, 2000; González-Morales et al., 2012). Comprender cómo cada dimensión del burnout incide en indicadores grupales de agotamiento resulta crucial para diseñar intervenciones organizacionales efectivas y focalizadas.

El objetivo del presente estudio fue cuantificar la contribución relativa de las tres dimensiones del burnout —agotamiento emocional, despersonalización y realización personal— al agotamiento ocupacional grupal

mediante un modelo de regresión lineal múltiple. Con base en la literatura previa, se hipotetiza que: (H1) el agotamiento emocional será el predictor más fuerte del agotamiento grupal; (H2) la despersonalización contribuirá positivamente aunque en menor medida; y (H3) la realización personal presentará una asociación inversa pero de menor magnitud.

2. Método

2.1 Diseño

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional-predictivo mediante análisis de regresión lineal múltiple.

2.2 Participantes

La muestra estuvo constituida por 131 sujetos ($N = 131$). No se dispone de información detallada sobre características sociodemográficas (edad, sexo, antigüedad laboral, sector ocupacional) en el conjunto de datos analizado, lo que constituye una limitación que se aborda en la sección de Discusión.

2.3 Instrumentos

Se emplearon escalas para medir las siguientes variables continuas:

X₁ – Agotamiento Emocional: puntuación en la subescala correspondiente del instrumento utilizado (presumiblemente el Maslach Burnout Inventory o adaptación validada).

X₂ – Despersonalización: puntuación en la subescala de despersonalización.

X₃ – Realización Personal: puntuación en la subescala de realización personal.

Y – Agotamiento Grupal: variable dependiente, correspondiente a un índice agregado o escala diseñada para evaluar el nivel de agotamiento percibido a nivel de grupo u organización.

2.4 Procedimiento

Los datos fueron procesados y analizados mediante el *software* estadístico SPSS (versión no especificada en el reporte original). Se empleó el método de regresión lineal múltiple por el método *enter* (introducción forzada) para evaluar el aporte simultáneo de las tres dimensiones predictoras sobre la variable dependiente. El nivel de significación estadística se estableció en $\alpha = 0,05$.

2.5 Análisis estadístico

Se estimaron los siguientes estadísticos:

Coefficientes de determinación: R , R^2 , R^2 ajustado.

ANOVA del modelo global: F , grados de libertad, valor p .

Coefficientes de regresión no estandarizados (B) y estandarizados (β), errores estándar (EE), estadísticos t y valores p .

Intervalos de confianza al 95% para B .

Correlaciones de orden cero, parciales y semiparciales (parte).

Estadísticos de colinealidad: tolerancia y factor de inflación de la varianza (VIF).

Adicionalmente, se verificaron los supuestos del modelo de regresión:

Normalidad de residuos: evaluada mediante histograma de residuos estandarizados y gráfico de probabilidad normal (P-P), complementado con la media (≈ 0) y desviación estándar (0,988) del residuo estandarizado.

Linealidad: evaluada mediante el gráfico P-P de residuos estandarizados.

Independencia de errores: evaluada mediante el estadístico Durbin–Watson.

Colinealidad: evaluada mediante tolerancia y VIF.

3. Resultados

3.1 Modelo de regresión global

El modelo de regresión con las tres dimensiones del burnout como predictoras resultó altamente significativo y explicó una proporción sustancial de la varianza del agotamiento grupal.

La Figura 1 y 2 presenta el resumen del modelo y ANOVA correspondiente.

Figura 1. *Resumen Estadístico del modelo de regresión*

Resumen del modelo ^b										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
						Cambio en F	gl1	gl2		
1	,921 ^a	,849	,845	,197	,849	237,551	3	127	<.001	2,122
a. Predictores: (Constante), X3_REALIZACION_PERSONAL, X2_DESPERSONALIZACION, X1_AGOTAMIENTO_EMOCIONAL										
b. Variable dependiente: Y_Agotamiento_Grupal										

Nota. gl = grados de libertad; Variable dependiente: Y_Agotamiento_Grupal. Predictores: (Constante), X1_AGOTAMIENTO_EMOCIONAL, X2_DESPERSONALIZACIÓN, X3_REALIZACIÓN_PERSONAL.

El coeficiente de determinación de correlación de Pearson para la regresión lineal múltiple ($R^2 = 0,849$) indica que el 84,9% de la varianza en agotamiento grupal es explicada por el conjunto de las tres dimensiones del Agotamiento Grupal. El R^2 ajustado (0,845) fue solo 0,4 puntos porcentuales inferior, sugiriendo una penalización mínima por la inclusión de tres predictores. La prueba F resultó altamente significativa $F(3,127) = 237,551$; $p < 0,001$, lo que permite rechazar la hipótesis nula de que todos los coeficientes de regresión son simultáneamente iguales a cero y el estadístico Durbin-Watson está dentro del umbral 1.5 a 2.5.

Figura 2. *Análisis de Normalidad de la Varianza*

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	27,795	3	9,265	237,551	<.001 ^b
	Residuo	4,953	127	,039		
	Total	32,748	130			

a. Variable dependiente: Y_Agotamiento_Grupal

b. Predictores: (Constante), X3_REALIZACION_PERSONAL, X2_DESPERSONALIZACION, X1_AGOTAMIENTO_EMOCIONAL

El análisis de varianza (ANOVA) mostró que el modelo de regresión múltiple es estadísticamente significativo, $F(3,127)=237.551$, $p<.001$, indicando que las variables agotamiento emocional, despersonalización y realización personal explican significativamente el agotamiento ocupacional grupal.

3.2 Coeficientes de regresión

La Tabla 1 presenta los coeficientes de regresión no estandarizados y estandarizados, sus errores estándar, intervalos de confianza al 95%, correlaciones y estadísticos de colinealidad.

Tabla 1. *Coeficientes de regresión, correlaciones e índices de colinealidad*

Predictor	B	EE	β	t	p	IC	r_0	r_p	r_{sp}	Tolerancia	VIF
(Constante)	1,070	0,070	—	15,314	<0,001	[0,932; 1,208]	—	—	—	—	—
X ₁ : Agotamiento Emocional	0,376	0,018	0,870	21,226	<0,001	[0,341; 0,411]	0,918	0,883	0,733	0,709	1,411
X ₂ : Despersonalización	0,032	0,016	0,080	1,968	0,051	[0,000; 0,064]	0,172	0,068	0,011	0,721	1,388
X ₃ : Realización Personal	-0,014	0,013	-0,038	-1,088	0,279	[-0,039; 0,011]	-0,171	-0,096	-0,038	0,979	1,022

Nota. B = coeficiente no estandarizado; EE = error estándar; β = coeficiente estandarizado (beta); t = estadístico de prueba; p = valor de significación bilateral; IC 95% = intervalo de confianza al 95% para B; r_0 = correlación de orden cero; r_p = correlación parcial; r_{sp} = correlación semiparcial (parte); VIF = factor de inflación de la varianza. La Constante es la Variable Dependiente: Y_Agotamiento_Grupal

Agotamiento emocional (X₁). Esta dimensión emergió como el predictor más potente del agotamiento grupal. El coeficiente no estandarizado fue $B = 0,376$ ($EE = 0,018$), indicando que por cada unidad de incremento en agotamiento emocional, el agotamiento grupal aumenta en 0,376 unidades, manteniendo constantes las demás variables. El coeficiente estandarizado fue $\beta = 0,870$, indicando un efecto de magnitud muy grande. El estadístico t fue altamente significativo ($t(127) = 21,226$; $p < 0,001$) y el intervalo de confianza al 95% [0,341; 0,411] no contiene el cero. La correlación de orden cero fue de 0,918, lo que denota una asociación lineal fuerte y positiva; la correlación parcial (0,883) indica que esta asociación se mantiene sustancial incluso después de controlar el efecto de despersonalización y realización personal. La correlación semiparcial ($r_{sp} = 0,733$) indica que el agotamiento emocional explica de forma única el 53,7% ($0,733^2$) de la varianza total del agotamiento grupal.

Despersonalización (X_2). Esta dimensión presentó un coeficiente positivo pero de menor magnitud: $B = 0,032$ ($EE = 0,016$); $\beta = 0,080$. El efecto fue marginalmente significativo ($t(127) = 1,968$; $p = 0,051$). El intervalo de confianza $[0,000; 0,064]$ incluye valores muy próximos a cero, lo cual es congruente con el valor p fronterizo. La correlación de orden cero fue baja ($r_o = 0,172$) y la correlación semiparcial fue mínima ($r_{sp} = 0,011$), indicando que la despersonalización aporta solo un 0,01% de varianza única.

Realización personal (X_3). Esta dimensión no contribuyó significativamente al modelo predictivo: $B = -0,014$ ($EE = 0,013$); $\beta = -0,038$; $t(127) = -1,088$; $p = 0,279$. El intervalo de confianza $[-0,039; 0,011]$ contiene el valor cero. Tanto la correlación de orden cero ($-0,171$) como la correlación parcial ($-0,096$) y semiparcial ($-0,038$) fueron débiles y no significativas, indicando que una vez controladas las otras dimensiones, la realización personal no aporta capacidad predictiva adicional.

3.3 Ecuación de regresión

Con base en los coeficientes no estandarizados, la ecuación de regresión estimada es:

$$Y_{\text{Agotamiento Grupal}} = 1,070 + 0,376X_1 + 0,032X_2 - 0,014X_3$$

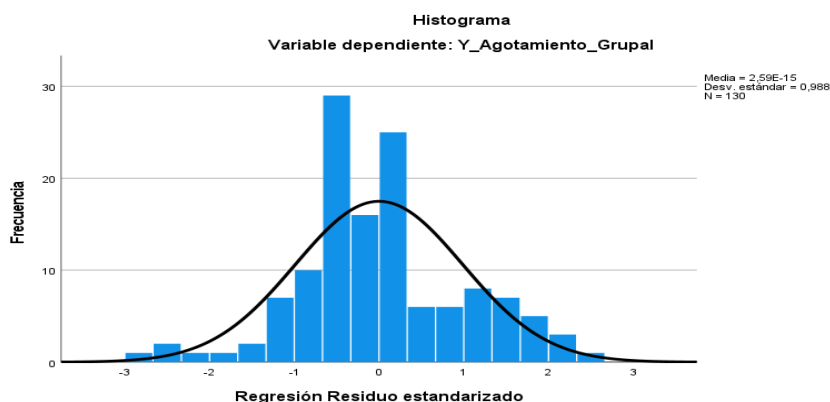
Donde:

- X_1 : Agotamiento emocional
- X_2 : Despersonalización
- X_3 : Realización personal

3.4 Verificación de supuestos

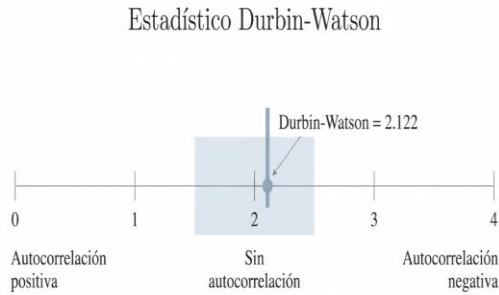
Normalidad. El histograma de residuos estandarizados mostró una distribución aproximadamente normal, con media de $1,14 \times 10^{-15}$ (esencialmente cero, como se espera) y desviación estándar de 0,988 (próxima a 1,0). El gráfico P-P normal de regresión (valores observados vs. esperados) presentó puntos alineados cercanamente a la diagonal, confirmando la adecuación al supuesto de normalidad.

Figura 3. Supuesto de Normalidad



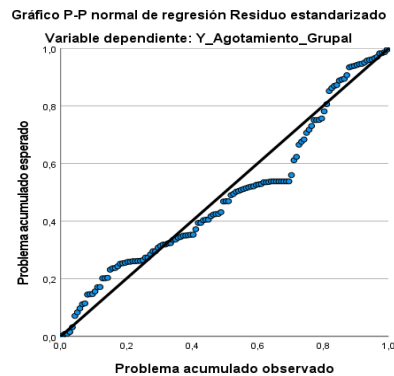
Independencia de errores. El estadístico Durbin–Watson fue de 2,122, valor ubicado dentro del rango aceptable (1,5-2,5) y muy próximo a 2,0, lo que indica ausencia de autocorrelación serial significativa en los residuos.

Figura 4. Supuesto de Independencia



Linealidad. El gráfico P-P normal de residuos estandarizados no evidenció desviaciones sistemáticas de la linealidad, sugiriendo que la relación entre el conjunto de predictores y la variable dependiente es adecuadamente capturada por el modelo lineal.

Figura 5. Supuesto de linealidad



Colinealidad. Los resultados de la regresión múltiple indican que únicamente el agotamiento emocional presenta un efecto significativo sobre el agotamiento ocupacional grupal (IC 95% [0.358, 0.427]). En contraste, la despersonalización y la realización personal no mostraron efectos estadísticamente significativos, ya que sus intervalos de confianza incluyen el valor cero. Asimismo, los indicadores de colinealidad ($VIF < 2$) evidencian la ausencia de problemas de multicolinealidad problemática en el modelo (Field, 2018).

Tabla 2. Factor de Inflación de la Varianza (VIF)

		Coeficientes ^a		Estadísticas de colinealidad	
		95.0% intervalo de confianza para B		Tolerancia	VIF
Modelo		Límite inferior	Límite superior		
1	(Constante)	,919	1,182		
	X1_AGOTAMIENTO_EMOCIONAL	,358	,427	,704	1,421
	X2_DESPERSONALIZACION	-,004	,058	,717	1,394
	X3_REALIZACION_PERSONAL	-,035	,012	,976	1,024

a. Variable dependiente: Y_Agotamiento_Grupal

4. Discusión

4.1 Interpretación de los hallazgos

El presente estudio tuvo como objetivo cuantificar la contribución relativa de las tres dimensiones clásicas del burnout “agotamiento emocional, despersonalización y realización personal” en la predicción del agotamiento ocupacional grupal. Los resultados evidencian que el modelo de regresión lineal múltiple posee un poder predictivo elevado (R^2 ajustado = 0,845), explicando más del 84% de la varianza de la variable dependiente. Sin embargo, la contribución de cada dimensión dista de ser equitativa.

En apoyo de la **Hipótesis 1 (H1)**, el agotamiento emocional emergió como el predictor dominante, con un coeficiente estandarizado de magnitud excepcional ($\beta = 0,870$; $p < 0,001$) y una contribución única del 53,7% de la varianza total. Este hallazgo es consistente con la literatura que identifica al agotamiento emocional como el núcleo del síndrome de burnout y como el componente que captura la esencia del desgaste laboral (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Desde una perspectiva grupal, cuando los miembros de una organización experimentan depleción de sus recursos emocionales, es plausible que estos estados afectivos se transmitan mediante mecanismos de contagio emocional (Hatfield et al., 1994), reduciendo la capacidad colectiva de afrontamiento y aumentando la percepción de agotamiento compartido.

La **Hipótesis 2 (H2)** recibió apoyo parcial. La despersonalización mostró un efecto positivo en la dirección esperada, pero de magnitud pequeña ($\beta = 0,080$) y con significación estadística marginal ($p = 0,051$). Este resultado sugiere que, si bien la despersonalización puede contribuir al agotamiento grupal, su impacto es limitado una vez que se controla el efecto del agotamiento emocional. Es posible que la despersonalización actúe más como un mecanismo de afrontamiento defensivo ante el agotamiento emocional que como un predictor independiente del agotamiento grupal. Alternativamente, su efecto podría estar moderado por variables contextuales no incluidas en este modelo, como el tipo de ocupación (profesiones de ayuda vs. ocupaciones técnicas), el apoyo social percibido o la cultura organizacional (González-Morales et al., 2012).

La **Hipótesis 3 (H3)** no fue respaldada. Contrario a lo esperado, la realización personal no presentó una contribución significativa al modelo ($\beta = -0,038$; $p = 0,279$). Este hallazgo, aunque aparentemente discordante con el modelo tripartita clásico, es consistente con investigaciones que cuestionan la inclusión de la realización personal como dimensión constitutiva del burnout. Schaufeli y Enzmann (1998)

argumentaron que la realización personal podría ser más bien una consecuencia o un correlato del burnout que un componente central del síndrome. Asimismo, estudios factoriales han encontrado que la realización personal tiende a cargar en un factor separado o presenta cargas factoriales más débiles que las otras dos dimensiones (Lee & Ashforth, 1996). En el contexto del agotamiento grupal, es plausible que la realización personal opere a nivel más individual y no se traduzca directamente en percepciones colectivas de agotamiento.

4.2 Implicaciones teóricas

Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos sugieren que el modelo de tres dimensiones puede ser refinado cuando se examina el burnout a nivel grupal. Los datos apoyan una estructura jerárquica o de peso diferencial, donde el agotamiento emocional ocupa una posición central y predomina sobre las otras dimensiones. Esto tiene implicaciones para la medición del burnout grupal: si el agotamiento emocional es el principal determinante, los índices agregados que ponderan equitativamente las tres dimensiones podrían estar diluyendo el poder predictivo del constructo. Investigaciones futuras podrían explorar modelos de ecuaciones estructurales que examinen si la despersonalización y la realización personal actúan como mediadores o moderadores de la relación entre agotamiento emocional y agotamiento grupal, en lugar de predictores independientes.

4.3 Implicaciones prácticas

Los resultados tienen implicaciones directas para el diseño de intervenciones organizacionales. Dado que el agotamiento emocional es el determinante predominante del agotamiento grupal, las estrategias de prevención y mitigación deberían enfocarse prioritariamente en:

1. **Reducción de la carga emocional:** mediante ajustes en la demanda laboral, distribución equitativa de tareas emocionalmente demandantes y establecimiento de pausas restaurativas.
2. **Formación en regulación emocional:** programas de entrenamiento en estrategias de regulación emocional (p. ej., *mindfulness*, yoga, reevaluación cognitiva) que incrementen los recursos personales para manejar las demandas afectivas del trabajo.
3. **Fomento del apoyo social organizacional:** creación de redes de apoyo entre pares y supervisores que amortigüen el impacto del agotamiento emocional.

En segundo término, las intervenciones dirigidas a reducir la despersonalización; como programas de reconexión con el significado del trabajo, mentoría y fortalecimiento de relaciones interpersonales, pudieran complementar las estrategias primarias, debido a que tenemos como precedente la fenomenología del estudio con factores subyacentes que determinan que la esperanza de impacto esperable es menor.

4.4 Limitaciones

Los hallazgos deben interpretarse a la luz de las siguientes limitaciones:

1. **Ausencia de datos sociodemográficos y ocupacionales.** La falta de información sobre edad, sexo, antigüedad laboral, tipo de ocupación y sector limita la posibilidad de generalizar los resultados y de explorar efectos moderadores de estas variables. Investigaciones futuras deberían incluir esta información para evaluar la invarianza del modelo predictivo entre subgrupos.

2. **Diseño transversal.** La naturaleza transversal del estudio impide establecer relaciones causales. Aunque el modelo de regresión implica direccionalidad (las dimensiones del burnout predicen el agotamiento grupal), no puede descartarse la posibilidad de causalidad inversa o la influencia de terceras variables no medidas.
3. **Sesgo de método común.** Al tratarse de datos de autorreporte, existe la posibilidad de que las asociaciones observadas estén infladas por varianza de método común. Estudios futuros podrían beneficiarse del uso de múltiples fuentes de información (p. ej., reporte de supervisores, indicadores objetivos de ausentismo) y de la separación temporal en la medición de predictoras y criterio.
4. **Naturaleza de la variable dependiente.** La variable "Y_Agotamiento_Grupal" requiere una definición operacional más precisa. Si se trata de un índice agregado de burnout individual, podría estar incurriendo en una falacia ecológica; si es una medida independiente de clima de agotamiento, serían necesarios estudios de validez convergente y discriminante.
5. **Tamaño muestral.** Aunque $N = 131$ es suficiente para detectar efectos grandes (como los observados para agotamiento emocional), puede ser insuficiente para detectar efectos pequeños (como los de despersonalización y realización personal) con potencia adecuada. Un análisis de sensibilidad indicaría que el estudio tuvo potencia suficiente ($> 0,80$) para detectar una $f^2 \geq 0,10$ con $\alpha = 0,05$, pero no para efectos menores.

4.5 Direcciones futuras

Con base en los resultados y limitaciones, se sugieren las siguientes líneas de investigación futura:

1. **Estudios longitudinales:** diseños de panel con al menos tres oleadas de medición que permitan examinar la dirección de las relaciones entre dimensiones del burnout y agotamiento grupal, así como trayectorias de cambio.
2. **Modelos mediacionales y moderacionales:** evaluar si la despersonalización media parcialmente el efecto del agotamiento emocional sobre el agotamiento grupal, y si variables como apoyo social, liderazgo transformacional o clima organizacional moderan estas relaciones.
3. **Replicación en sectores específicos:** examinar si el patrón de resultados se mantiene en distintos contextos ocupacionales (salud, educación, servicios, industria manufacturera), dado que la expresión del burnout puede variar según las demandas emocionales del sector.
4. **Validación de la medida de agotamiento grupal:** desarrollar y validar psicométricamente una escala específica de agotamiento grupal que distinga entre percepción individual del burnout del equipo y el burnout agregado de miembros individuales.
5. **Triangulación metodológica:** combinar datos cuantitativos con aproximaciones cualitativas (entrevistas en profundidad, grupos focales) para comprender los mecanismos mediante los cuales el agotamiento individual se traduce en agotamiento colectivo.

5. Conclusión

El presente estudio evaluó la contribución de las tres dimensiones del síndrome de burnout en la predicción del agotamiento ocupacional grupal mediante regresión lineal múltiple en una muestra de 131 participantes. Los resultados indican que el modelo es altamente predictivo (R^2 ajustado = 0,845; $F(3,127) = 237,551$; $p < 0,001$) y que el agotamiento emocional constituye el determinante principal del agotamiento grupal ($\beta = 0,870$; $p < 0,001$), explicando más del 73% de la varianza única. La despersonalización mostró un efecto pequeño y marginalmente significativo ($\beta = 0,080$; $p = 0,051$), mientras que la realización personal no contribuyó significativamente al modelo ($\beta = -0,038$; $p = 0,279$). Todos los supuestos del modelo de regresión —normalidad, linealidad, independencia de errores y colinealidad— se verificaron satisfactoriamente.

Estos hallazgos orientan la práctica organizacional hacia intervenciones centradas prioritariamente en la reducción del agotamiento emocional, y secundariamente en el abordaje de la despersonalización. Asimismo, contribuyen al debate teórico sobre la estructura del burnout, sugiriendo que cuando se examina a nivel grupal, las dimensiones no poseen igual peso predictivo. Se requieren estudios longitudinales y con muestras más diversas y caracterizadas para confirmar y extender estos resultados.

Referencias

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289–2308. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02437.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & 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>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- González-Morales, M. G., Peiró, J. M., & Greenglass, E. R. (2012). Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 228–248. <https://doi.org/10.1037/a0029263>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. Cambridge University Press.
- IBM Corp. (2019). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 26.0)* [Software]. IBM Corp.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3* [Software]. SmartPLS GmbH. <http://www.smartpls.com>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
-

Autores

Erik Teódulo Cavazos Cavazos erik.cavazosc@gmail.com

Ana Irene Cuevas Gutiérrez acuevasg@uanl.edu.mx

Víctor Manuel Cárdenas González manuel.cardenasg@uanl.edu.mx

Karime Monserrath Sánchez Martínez karime.msm@gmail.com