

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL PARA MÉDICOS MEXICANOS

ANGÉLICA IRENE HERNÁNDEZ GONZÁLEZ*
ROSA PATRICIA ORTEGA ANDEANE**
LUCY MARÍA REIDL MARTÍNEZ***

Resumen

Se plantea la importancia del estudio del estrés laboral, más allá del síndrome de Burnout, puesto que tal síndrome es *un tipo de estrés laboral*, generado específicamente en ocupaciones que implican relación interpersonal y prestación de un servicio.

Se validó el *Instrumento de Estrés Laboral*, que identifica situaciones ambientales y laborales percibidas como estresantes por 201 médicos practicantes de 19 especialidades en hospitales públicos de Michoacán, Estado de México y Distrito Federal.

Los resultados revelan cuatro factores válidos; 1) Desgaste emocional, 2) Insatisfacción laboral, 3) Equidad entre esfuerzo y retribución, y 4) Valoración sobre las exigencias del medio. Destacando entre ellos el *desgaste emocional*, lo que sugiere profundizar en el estudio de los factores asociados a éste,

¹ * UNAM, Facultad de Estudios Profesionales Campus Iztacala angelica29mx@yahoo.com.mx

² ** UNAM, Facultad de Psicología andeane@servidor.unam.mx

³ *** UNAM, Facultad de Psicología lucym@servidor.unam.mx

e identificar el punto o nivel en el que origina estrés laboral para poder prevenirlo.

Palabras clave: Burnout, desgaste emocional, estrés laboral

Abstract

This raises the importance of studying the stress beyond the burnout syndrome; as such syndrome is types of labor are generated specifically in occupations involving interpersonal relationships and service provision.

Thus validating the instrument of work stress, which identifies work situations perceived as stressful by 201 physicians practicing 19 specialties in public hospitals in Michoacán, Mexico State and Mexico City.

The results reveal four valid factors: 1) Emotional exhaustion, 2) Job dissatisfaction, 3) Equity between effort and reward, and 4) Rating on environmental requirements. Emphasizes the emotional, suggesting further study of the factors associated with it, and identify the point or level at which causes stress to prevent it.

Key word: Burnout, emotional exhaustion, work stress

Justificación del estudio

El estrés laboral, constituye un factor de riesgo psicosocial para la salud de los individuos¹ con importantes repercusiones en el ámbito económico y social.² Al conmemorarse el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo³ el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, ad-

¹ A. Díaz y L. Feldman, "Validación preliminar del cuestionario de estrés laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) en una muestra de trabajadores de la salud venezolanos", en *Ciencia & Trabajo*. Caracas, Venezuela, año 12, núm. 36, 2010, pp. 320-323.

² Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Research on Work-related Stress, and Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006*, 2002.

³ 28 de abril de 2010, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo: http://fundes.socialgo.com/magazine/read/da-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2010_85.html (Fuente: Ginebra, 27 abril de 2010 (EFE) <http://www.oit.org> (acceso, diciembre 8, 2010).

virtió sobre los trastornos psicosociales que las situaciones de estrés traerán a los individuos y las consecuencias en la economía mundial.

La evidencia empírica señala la necesidad de profundizar en los determinantes del estrés laboral en los médicos,⁴ debido a que tanto médicos en formación como los ya graduados como especialistas⁵ refieren como causa de estrés laboral factores externos, tales como sobrecarga de trabajo,⁶ ambiente físico inadecuado, exceso de responsabilidades, falta de incentivos,⁷ administración burocrática y rivalidad entre los médicos.⁸

Mediante la evaluación ambiental en hospitales, se ha revelado que existen factores ambientales vinculados al estrés laboral del personal médico; además, se ha determinado que tanto la edad como la experiencia de los médicos se relaciona con su susceptibilidad al desgaste emocional, y ambos aspectos individuales determinan la congruencia entre percepción del ambiente y las condiciones reales de éste.⁹

El presente estudio parte del principio que señala que el “estrés laboral ocurre cuando las habilidades de una persona son incompatibles con las demandas del ambiente laboral”, para hacer el análisis de la relación del médico con su entorno y diseñar un instrumento que permita identificar los factores que determinan su estrés laboral.

Puesto que se requiere indagar los factores asociados al estrés laboral en los médicos para prevenir e intervenir en él, más allá de únicamente detectar sus efectos,⁶ se construyó el *Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos*, que mide los aspectos generadores de estrés en los médicos debido a las condiciones laborales del hospital donde se desempeñan.

⁴ O. J. Arenas, “Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel Cirujano General”, en *Revista del Centro Médico Nacional La Raza*. México, vol. 28, núm. 2, 2006, pp. 103-109.

⁵ M. González-Méndez *et al.*, “Estrés y síntomas en personal de salud del hospital universitario de los Andes”, *MedULA Revista de la Facultad de Medicina*. Venezuela, Universidad de los Andes, vol. 15, 2006, pp. 15-21.

⁶ H. Ortega *et al.*, “Burnout en médicos y enfermeras y su relación con el constructo de personalidad resistente”, en *Psicología y Salud*. México, Universidad Veracruzana, vol. 17, núm. 1, 2006, pp. 5-16.

⁷ M. Pando *et al.*, “Prevalencia del Estrés y Burnout en los trabajadores de la salud en Cd. Guayana, Venezuela”, en *Revista Psicología y Salud*. México, Universidad Veracruzana, vol. 13, núm. 1, 2003, pp. 47-52.

⁸ J. B. Moreno *et al.*, “El desgaste profesional o burnout en los profesionales de odontología”, en *Boletín de Psicología*. Valencia, Universidad de Valencia, vol. 79, 2003, pp. 7-20.

⁹ P. Ortega *et al.*, “Evaluación ambiental y Burnout en personal médico”, en *La psicología social en México*. México, Asociación Mexicana de Psicología Social, vol. x, 2004, pp. 259-264.

Delimitación conceptual del constructo que se evaluará

El estrés laboral es considerado como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales y fisiológicas, a aspectos adversos¹⁰ del entorno laboral,¹¹ donde el individuo presenta excitación, angustia y se percibe rebasado por las exigencias de su trabajo.¹²

Desde esta concepción, el estrés es producto de la experiencia de cada individuo, la cual depende de su percepción sobre las demandas del ambiente, y su valoración de los recursos con los que cuenta para afrontar dichas demandas, lo que provocará el estrés.¹³

Los factores señalados como origen del estrés laboral son condiciones, tales como: 1) sobrecarga de trabajo; 2) pérdida de control sobre las actividades laborales; 3) falta de cordialidad en el ambiente de trabajo; 4) falta de recompensa; 5) injusta asignación de cargas de trabajo y ascensos; y 6) conflicto entre la toma de decisiones y los valores de los médicos.¹⁴

Por ello, a partir del análisis teórico y derivado de las investigaciones previas sobre el constructo, las condiciones anteriores fueron el referente de la definición semántica del instrumento, con lo que elaboró la tabla de especificaciones del instrumento, que se presenta en la tabla 1.

¹⁰ N. Dijkhuizen, "Toward a sequential model of organizational stress", en *Stress and Anxiety*. Eds. de C.H. Spielberger y I. Sarason, eds. Washington, Hemisphere Publishing Corporation, 1988, pp. 19-48.

¹¹ Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, *Manual de la versión media del método ISTAS-21 (CoPsoQ) de evaluación de riesgos psicosociales* (ISTAS: [2002]. <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2010/01/metodo-istas21-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf> [consulta: diciembre 8, 2010]).

¹² Consejo de 15 de noviembre de 2001 sobre la lucha contra los problemas relacionados con el estrés y la depresión [Diario Oficial C 6 de 9.1.2002].

¹³ A. Baum *et al.*, "Stress and the environment", en *Journal of Social Issues*, núm. 37, 1981, pp. 4-35; S. Cohen *et al.*, "Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders", en *Measuring Stress*. S. Cohen *et al.*, eds. Nueva York, Oxford University Press, 1997, pp. 3-26. G. Evans y S. Cohen, "Environmental stressors", en *Handbook of Environmental Psychology*. D. Stokols e I. Altman, eds., vol. 1. Nueva York, Wiley, 1987, pp. 571-610; C. Zimring, "Stress and designed environment", en *Journal of Social Issues* 37. 1981, pp. 145-171.

¹⁴ C. Maslach y A. Pines, "Nurses burnout; an existential psychodynamic perspective", en *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*. Nueva Jersey, 2000, vol. 38, núm. 2, pp. 23-31.

Tabla 1. Especificaciones del contenido del instrumento

<i>Contenido del Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos</i>		
Percepción	Sobrecarga de trabajo	Exceso de actividades que se realizan. Tiempo insuficiente para dar respuesta a las actividades.
	Control sobre las actividades laborales	Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas. Exceso de esfuerzo y responsabilidad. Impotencia ante la falta de resultados.
	Desgaste emocional	Disminución del esfuerzo Falta de motivación Indiferencia Insatisfacción Enojo Tensión Agotamiento Evasión
	Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	Insatisfacción por las condiciones laborales. Insatisfacción por el reconocimiento. Frustración respecto de las expectativas de crecimiento laboral.
	Apoyo institucional	Indiferencia de los jefes ante las necesidades para desempeñar el trabajo. Falta de condiciones para el desempeño y brindar resultados.

Construcción y evaluación cualitativa de ítems

El cuestionario para indagar los aspectos cognitivos permite identificar las situaciones que implican peligro o riesgo para cada persona, ya que sólo a través del propio individuo es posible discernir las situaciones que provocan estrés, que como respuesta ante la demanda, amenaza o carga de trabajo, difiere de persona a persona, incluso ante una misma situación.¹⁵

El Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos se integró a partir de la información cualitativa de dos grupos focales de cinco y seis médicos

¹⁵ L. Reynoso e I. Selligson, "Psicología clínica de la salud", en *Un enfoque conductual*. México, El Manual Moderno, 2005.

(hombres y mujeres) respectivamente, el primer grupo focal fue de médicos adscritos, y el segundo lo integraron médicos residentes de la especialidad de Anestesiología, de un hospital de segundo nivel del Distrito Federal. El análisis de la información obtenida de los grupos focales se realizó con apoyo del procesador de datos Atlas ti, y a partir de las transcripciones de las sesiones grabadas y de los registros obtenidos por el moderador y el observador, capacitados para tal fin, con cada grupo focal.

Con la información cualitativa se construyeron 40 reactivos iniciales que se sometieron al juicio de seis médicos expertos¹⁶ para determinar si conceptualmente las afirmaciones describen una situación real para los médicos, y si dicha afirmación es susceptible de ser interpretada por éstos a partir de su contexto, referentes y experiencia; también se valoró, para cada uno de los ítems, su pertinencia, claridad semántica y comprensión de la escala de respuesta.

Con lo anterior se refrendó la información obtenida del análisis teórico y empírico, realizado para la definición de las especificaciones con las que se construyó el instrumento, constatando así la validez de contenido del instrumento como un aspecto fundamental de la validez del constructo.

Análisis estadístico de los ítems

A partir del objetivo de construir y validar un instrumento para identificar las situaciones laborales que perciben los médicos como estresantes en instituciones hospitalarias públicas, se realizó la aplicación del instrumento a una muestra de 201 médicos especialistas que laboran en hospitales públicos de las entidades de Michoacán, Estado de México y Distrito Federal; 119 de los médicos eran del sexo masculino, y 82 del femenino. Participaron 149 médicos de base y 52 residentes; de éstos, 116 eran casados, 11 vivían en unión libre, 57 eran solteros, 14 divorciados y 3 viudos. Entre las 19 especialidades de los médicos se encuentran: Cardiología, Ginecología, Medicina Interna, Anestesiología, Ortopedia, Pediatría, Cirugía General y Neurología.

El *Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos* consta de 40 reactivos con una escala de respuesta tipo Likert, en la que se indica la frecuencia en que la situación descrita en el reactivo provoca estrés. La escala de frecuencia tiene cuatro opciones que van de 0 (“Nunca”) a 3 (“Frecuentemente”), en donde el “0” indica una situación inocua y “3” una situación altamente estresante.

¹⁶ S. J. Osterlind, *Constructing test items*. Boston, Kluwer, 1989.

Se encuestó de manera intencional e individual a cada médico en su área de trabajo, quienes tardaron aproximadamente 20 minutos en contestar el cuestionario. Además se les explicó el propósito del estudio, lo que permitió asegurar el carácter voluntario y anónimo de la información, ya que se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas.

Primeramente se realizó el análisis de reactivos identificando la propiedad discriminativa de los reactivos por medio del contraste de frecuencias entre el grupo de puntuaciones altas en la escala (puntuaciones iguales o mayores al percentil 75) y bajas (puntuaciones iguales o menores al percentil 25). Posteriormente se realizó el análisis de contraste por medio de la prueba *t* de Student para muestras independientes, comparando las medias de cada reactivo entre los grupos de calificaciones bajas contra las calificaciones altas, e identificando las diferencias de medias significativas con un valor igual o menor al .05.

En la tabla 2 se presentan los estadísticos de cada reactivo (media y desviación típica) y los valores *t* y los niveles de significancia para cada reactivo, en la tabla se observa claramente que los 40 reactivos resultaron significativos, es decir discriminaron adecuadamente.

Tabla 2. Estadísticos del *Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos*

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	.967	.446	-7.321	105	.000
Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	.902	.7838	-7.167	91.781	.000
Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	1.088	.7623	-8.218	96.753	.000
El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	.923	.7744	-11.736	105	.000
Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.	1.344	.9954	-4.083	105	.000
Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	.403	.6295	-4.759	76.785	.000

Tabla 2. Estadísticos del *Instrumento de Estrés Laboral...* (continuación)

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	.927	.7551	-7.017	105	.000
Estoy insatisfecho con mi trabajo.	.549	.7753	-10.458	60.595	.000
Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	.848	.7863	-8.662	82.357	.000
Tengo ganas de cambiar de trabajo.	.403	.5846	-7.305	72.813	.000
Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	.726	.6401	-7.883	105	.000
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	.701	.7419	-11.508	87.161	.000
Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo.	.750	.7541	-8.495	97.635	.000
Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	1.017	.8576	-7.149	90.179	.000
Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.	.851	.7455	-11.731	102.180	.000
Me enojo con facilidad en el trabajo.	.863	.7700	-9.290	88.228	.000
Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	.983	.7908	-7.902	94.994	.000
Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.	.688	.7397	-6.918	93.217	.000
Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.	.914	.7538	-7.602	95.816	.000

Tabla 2. Estadísticos del *Instrumento de Estrés Laboral...* (continuación)

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.	.664	.6800	-8.215	83.263	.000
Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	.556	.6535	-7.590	78.825	.000
Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	.740	.6953	-10.973	83.768	.000
Estoy harto de mi trabajo.	.405	.6083	-7.815	64.184	.000
Son excesivas las tareas a realizar.	.866	.7292	-9.663	86.888	.000
Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	.561	.6835	-7.325	80.665	.000
Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	.657	.6903	-10.338	77.163	.000
Es insuficiente el pago que recibo.	1.108	.9354	-4.976	105	.000
Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	.568	.7793	-6.577	69.463	.000
Me siento sin ganas de ir a trabajar.	.648	.7004	-8.627	80.982	.000
Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.	.682	.6791	-9.076	89.294	.000
Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	1.100	.9826	-11.001	105	.000
Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	.929	.7476	-8.371	105	.000
Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	1.007	.9475	-7.571	99.514	.000
Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	.707	.6628	-8.913	105	.000

Tabla 2. Estadísticos del *Instrumento de Estrés Laboral...* (continuación)

	Media	Desviación típica	t	gl	Sig.
Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	.711	.6537	-8.367	105	.000
Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.	.770	.7463	-6.903	105	.000
Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	.648	.6605	-7.988	105	.000
Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.	1.204	.9760	-10.385	105	.000
Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	.908	.8382	-7.850	90.143	.000
Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	1.010	1.0295	-11.365	79.843	.000

Estudio de la dimensionalidad d el instrumento y de la confiabilidad

Con objeto de obtener la estructura empírica del instrumento se realizó un análisis factorial exploratorio, factorizando por componentes principales y rotando por el método varimax. El número de factores se fijó por el criterio de autovalores (eigen) mayores de 1.¹⁷ La composición e interpretación de los factores se establece mediante los reactivos con cargas factoriales mayores a .40; el análisis factorial arrojó seis factores válidos que explican 55.6% de la varianza total, con 38 reactivos válidos.

¹⁷ J. Kim y C. Mueller, *Factor Analysis: Statistical Methods and Practical Issues*. Beverly Hills, Sage, 1978.

La consistencia interna de la escala se estimó con el Coeficiente Alfa de Cronbach y fue de .937, adoptando lo sugerido por Nunnally¹⁸ en el sentido de aceptar factores invariablemente superiores al nivel mínimo de 0.70. En la tabla 3 se presentan los reactivos por factor con sus cargas factoriales, así como porcentajes de varianza explicada y su confiabilidad por factor.

Tabla 3. Análisis factorial de los componentes principales después de rotación varimax

Reactivo	Factor 1 Desgaste emocional	Factor 2 Insatisfac- ción por retribución	Factor 3 Insatisfac- ción del ejercicio profesional	Factor 4 Falta de motivación	Factor 5 Exceso de demanda laboral	Factor 6 Demérito profesional
Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.	.798	.008	.218	-.068	.059	.128
Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.	.757	-.101	.349	.011	.070	.142
Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.	.723	.076	.145	.007	.170	-.011
Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.	.707	.018	.093	-.034	-.012	.304
Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.	.620	.064	.144	.330	.222	-.180
Me enojo con facilidad en el trabajo.	.615	.106	.043	.243	.152	.123
Estoy anímicamente agotado por mi trabajo.	.604	.235	.121	.262	.142	.171
Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.	.529	.055	-.037	.418	.194	.075
Me siento sin ganas de ir a trabajar.	.523	.084	.312	.419	.067	-.048
Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.	.426	.182	-.185	-.416	.283	.275

¹⁸ J. C. Nunnally, *Psychometric theory*. Nueva York, McGraw-Hill, 1978.

Tabla 3. Análisis factorial de los componentes principales... (continuación)

Reactivo	Factor 1 Desgaste emocional	Factor 2 Insatisfac- ción por retribución	Factor 3 Insatisfac- ción del ejercicio profesional	Factor 4 Falta de motivación	Factor 5 Exceso de demanda laboral	Factor 6 Demérito profesional
Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.	.464	.183	.249	.236	.260	.115
Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.	.086	.782	.002	.053	.047	.117
Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.	.113	.727	.248	.038	.036	.120
Es insuficiente el pago que recibo.	.029	.711	-.023	.149	.142	.024
Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.	-.001	.600	.229	.099	.318	.286
Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.	-.008	.543	.252	.173	.275	.111
Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.	.085	.510	.403	.101	.249	.173
Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.	.187	.209	.661	.071	.148	.000
Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.	.277	.005	.599	.295	.028	.206
Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.	.269	.154	.629	.045	.250	.190
Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.	.117	.392	.476	.231	-.145	.141

Tabla 3. Análisis factorial de los componentes principales... (*continuación*)

<i>Reactivo</i>	<i>Factor 1 Desgaste emocional</i>	<i>Factor 2 Insatisfac- ción por retribución</i>	<i>Factor 3 Insatisfac- ción del ejercicio profesional</i>	<i>Factor 4 Falta de motivación</i>	<i>Factor 5 Exceso de demanda laboral</i>	<i>Factor 6 Demérito profesional</i>
Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.	.317	.339	.497	.019	.232	.106
Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.	.165	.025	.323	.603	.095	.212
Estoy harto de mi trabajo.	.433	.220	-.044	.484	.243	-.107
Tengo ganas de cambiar de trabajo.	.219	.366	-.009	.518	.302	-.135
Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.	.046	.102	.081	.582	-.095	.152
Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral.	.162	.315	.247	.503	.258	.212
Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.	.120	.322	.059	.424	.226	.157
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.	.375	.218	.053	.088	.630	.166
Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.	.143	.231	.374	.008	.521	.113
Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.	.342	.080	.052	.255	.561	.130
Son excesivas las tareas a realizar.	.194	.367	.302	.138	.505	-.007
Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.	.158	.275	.120	-.112	.515	.225
Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.	-.019	-.038	.404	.374	.422	-.092

Tabla 3. Análisis factorial de los componentes principales... (continuación)

Reactivo	Factor 1 Desgaste emocional	Factor 2 Insatisfac- ción por retribución	Factor 3 Insatisfac- ción del ejercicio profesional	Factor 4 Falta de motivación	Factor 5 Exceso de demanda laboral	Factor 6 Demérito profesional
Haga lo que haga, mi trabajo no es valorado.	.053	.344	.171	.052	.025	.683
Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.	.117	-.008	.129	.134	.405	.687
Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	.402	.130	.027	.108	.088	.643
El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.	.140	.391	.200	.193	.095	.566
Varianza explicada (%)	14.44%	10.69%	8.26%	7.90%	7.67%	6.63%
Alphas de Cronbach	0.792	0.792	0.762	0.750	0.759	0.772

El primer factor, denominado *Desgaste emocional*, mide con once reactivos la dimensión emocional del estrés derivado del trabajo.

El segundo factor, denominado *Insatisfacción por la retribución recibida*, comprende seis reactivos que valoran la satisfacción laboral y los resultados del trabajo, en términos de la retribución económica y la perspectiva de crecimiento laboral.

El tercer factor denominado *Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución*, con cinco reactivos refiere la insatisfacción como resultado de la valoración de las exigencias del medio en relación con los recursos que éste provee.

El cuarto factor, denominado *Falta de motivación para el desempeño*, con seis reactivos refiere la valoración de que el desempeño ante el trabajo es insuficiente.

El quinto factor, *Exceso de demandas laborales*, agrupa los seis reactivos que señalan la valoración de las demandas laborales como excesivas, desde la percepción de los médicos.

El sexto factor, *Demérito profesional*, con cuatro reactivos refiere la percepción de falta de control sobre el medio al reconocer que, "haga lo que haga", el desempeño laboral no cambia ni los resultados, ni la retribución.

La tabla 4 expone las correlaciones de Pearson entre los factores, observándose correlaciones positivas y moderadas entre las variables. En general, todas las dimensiones del *Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos* se correlacionan significativa y positivamente entre sí, aunque hay tendencias más bajas como las que se observan entre el factor Desgaste emocional y la Insatisfacción por la retribución recibida, así como con el Demérito profesional; y entre éste último y la Insatisfacción por la retribución recibida. Por otra parte, se observan tendencias más elevadas entre la Insatisfacción por la retribución recibida y la Insatisfacción en condiciones laborales, así como por Exceso de demanda laboral e Insatisfacción en condiciones laborales.

Tabla 4. Matriz de correlaciones entre los factores del Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos

	1	2	3	4	5	6
Desgaste emocional	1					
Insatisfacción por retribución	.325 **	1				
Insatisfacción del ejercicio profesional	.552 **	.619 **	1			
Falta de motivación	.501 **	.561 **	.574 **	1		
Exceso de demanda laboral	.569 **	.583 **	.608 **	.591 **	1	
Demérito profesional	.476 **	.531 **	.493 **	.445 **	.496 **	1

**p < .001

Obtención de evidencias externas de validez

La percepción y atribución de tener el control en situaciones de mayor demanda para el individuo¹⁹ determina la presencia de estrés laboral; por ende, desde este precepto se ha construido un instrumento que lo evalúa desde el modelo Desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER), Effort- Reward Imbalance o ERI.²⁰

¹⁹ J. Siegrist. "Adverse Health effects of high- effort/low- reward conditions", en *Jornal Ocupacional Health Psychol*, 1996, vol. 1, núm. 1, pp. 27-41.

²⁰ J. Fernández *et al.*, "El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER)", en *Revista Calidad Asistencial*. 2005, vol. 20, núm. 1, pp. 44-49.

De acuerdo con el modelo DER, Macías y colaboradores evaluaron el estrés laboral en dos dimensiones: extrínseca (esfuerzo-recompensa) e intrínseca (sobre-implicación), develando tres factores —estima, estatus financiero y seguridad en el trabajo—²¹ como los determinantes del estrés, y cuyos valores de confiabilidad alfa de Cronbach son moderadamente altos ($\alpha = 0.74 - 0.85$), lo que confirma la confiabilidad satisfactoria del instrumento.²²

Los constructos teóricos de la percepción de situaciones estresantes y de la atribución del control sobre situaciones estresantes del cual se deriva la construcción semántica del Instrumento de Estrés en Médicos Mexicanos, al igual que en el modelo DER de Macías y colaboradores,²³ consideramos que son antecedentes de contraste para la explicación del estrés laboral, y por tanto sustento del presente trabajo. En tal sentido, la concepción de la relación entre el esfuerzo y la recompensa implica definir las dimensiones del esfuerzo: el extrínseco, que hace referencia a las demandas del trabajo en sí, y el intrínseco, que consiste en la motivación de los trabajadores en relación con dichas demandas. Por tanto, el papel de las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo, dinero, estima y seguridad laboral son determinantes y se valoran de forma distinta.²⁴

Comparando el Instrumento de Estrés Laboral con el Modelo propuesto por Uribe respecto del control en cuanto a las creencias positivas de dominio del entorno y la percepción de control, cuya fuente es el ambiente laboral, y sus características (carga de trabajo representada por exigencias, tiempo y cantidad de trabajo), muestran que el estrés laboral se identifica a partir de la presencia de desgaste emocional, “que ocurre cuando las habilidades de una persona son incompatibles con las demandas del ambiente laboral”.²⁵

El presente instrumento y su estructura final permite obtener información relevante por medio de la identificación de los factores obtenidos que concuer-

²¹ M. Macías *et al.*, “Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa”, en *Med Clin*. Barcelona, vol. 120, núm. 17, 2003, pp. 652-657.

²² J. Siegrist, *et al.*, “The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons”, en *Soc Sci Med*, vol. 58, núm. 8, 2004, pp. 1483-1499.

²³ M. Macías, *op. cit.*

²⁴ E. Luceño *et al.*, “Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral”, en *Revista de psicología y psicopedagogía, eduPsykhé*, Facultad de Psicología, Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, vol. 4, núm. 1, 2005, pp. 19-42.

²⁵ Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, *op. cit.*

dan con los planteamientos teóricos que dan origen a los modelos de Macías²⁶ y Uribe²⁷ los cuales explican que el “estrés laboral ocurre cuando las habilidades de una persona son incompatibles con las demandas del ambiente laboral”. En este caso, la interpretación respecto de los recursos con que cuenta, y que deben considerar tiempo, equipo, medicamento, apoyo del personal, entre otros aspectos no menos importantes.

Conclusiones

El *Instrumento de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos* ofrece buenas propiedades psicométricas: 1) el modelo factorial es claro; 2) las consistencias internas son invariablemente satisfactorias; 3) las dimensiones se correlacionan significativamente entre sí, lo que refuerza la idea de que estamos frente a dimensiones de un mismo constructo; 4) las seis dimensiones explican 55.6% de la varianza de la medida de estrés laboral, lo cual refleja una importante medición.

Se propone continuar con el estudio del *desgaste emocional*, originado por el trabajo en el ámbito médico, puesto que es el factor principal asociado al estrés laboral identificado en el presente trabajo, para determinar si es el factor determinante o detonador del estrés laboral, ya que a partir de las correlaciones encontradas entre factores surge la hipótesis que se plantea probar: “Es la presencia del desgaste emocional, o su asociación con otros factores lo que provoca el estrés laboral”. Así como identificar el punto o nivel de desgaste emocional originado por el trabajo, en el cual se origina el estrés laboral.

Finalmente, el factor fundamental del estrés laboral es el desgaste emocional provocado por situaciones relacionadas con el trabajo; pero sin duda, lo más revelador de los factores encontrados es que los tres factores: insatisfacción laboral, equidad entre esfuerzo y retribución, así como valoración sobre las exigencias del medio, explican los factores que, desde la percepción de los médicos, son las causas del estrés laboral.²⁸

Fecha de recepción: 13/09/2010

Fecha de aceptación: 09/02/2011

²⁶ M. Macías, *op. cit.*

²⁷ J. Uribe, *Psicología de la salud ocupacional en México*, 2008.

²⁸ J. Fernández, *op. cit.*