



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Javier Carreón Guillén <https://orcid.org/0000-0002-8915-0958>
José Marcos Bustos Aguayo <https://orcid.org/0000-0003-3423-596X>
Arturo Sánchez Sánchez <https://orcid.org/0000-0001-6103-0412>
Enrique Martínez Muñoz <https://orcid.org/0000-0001-6418-5292>
Cruz García Lirios <https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>

La estructura del estrés laboral

Resumen – *A partir de una aproximación contingente a las organizaciones, en esta investigación se plantea una estructura de estrés laboral como efecto de la dinámica grupal e interpersonal entre los empleados de un hospital público. Los resultados muestran que la estructura es bidimensional y que uno de los factores que la configuran es determinante del estrés laboral. Se trata de la frustración profesional que, en un modelo de regresión lineal múltiple por pasos sucesivos, se revela como la variable determinante del estrés laboral. A la luz de estos hallazgos se discuten las implicaciones de otras dos estructuras subyacentes inferidas en el análisis de covarianzas: la estructura de la felicidad laboral y la estructura de la dinámica de grupo.*

Términos clave. *Descriptor, estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización laboral y frustración profesional.*

Abstract – *From a contingent approach to organizations, we propose in this research a structure of labor stress like the effect of a group and interpersonal dynamics among employees of a public hospital. The results show that the structure is bidimensional and that one of the factors which reveals as an determinant of labor stress. One is the professional frustration that in a model of multiple linear regression by successive steps was the determining variable of labor stress. In the light of these findings the implications of other two underlying*



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

structures are discussed that were inferred in the analysis of covariance's: the structure of the labor happiness and the structure of the dynamics of groups.

Keywords. Labor stress, emotional exhaustion, labor de-personalization and professional frustration.

Introducción

Las organizaciones productivas y de atención a la salud son proclives a desarrollar una estructura de estrés o, en el caso opuesto, una estructura de felicidad (Arciniega y González, 2000), ambas derivadas de una estructura de dinámica grupal, clima organizacional y conflictos de tarea y de relaciones. Es un hecho que los hospitales, en tanto entidades de prevención de enfermedades y atención a la salud, desarrollan relaciones estresantes entre sus derechohabientes y sus empleados (Contreras y Ezquerro, 2006). Los estudios psicológicos en torno al estrés han demostrado la existencia de una estructura tridimensional en la que convergen tres factores: agotamiento emocional, despersonalización laboral y frustración profesional. Estas investigaciones demuestran que el estrés se ve influido por las relaciones interpersonales e intergrupales (De la Garza y Cannett, 2005). En este sentido, la dinámica grupal ha sido identificada como el principal mecanismo de influencia que, a partir de conflictos, modifica la estructura laboral de una organización (Hernández, 2005).

En el caso del estrés, los conflictos de relaciones y los conflictos de tarea constituyen las principales causas del agotamiento emocional y la despersonalización laboral (Tejada y Arias, 2005). Algunos estudios muestran que el conflicto de relaciones influye en esta última. Otros sostienen que el clima organizacional no tendría un efecto significativo en el agotamiento emocional o en la frustración profesional (Medina, Munduate, Martínez, Dorado y Mañas,



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

2004). No obstante, es evidente que los factores que configuran una estructura de felicidad laboral son determinantes de la frustración profesional. Tales variables causales son la dedicación, el disfrute y el vigor laboral (Seligman, 2002). En la medida en que se incrementan los factores de felicidad en el trabajo, disminuye la frustración profesional (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens y Grau, 2005). No obstante, estos estudios muestran relaciones causales entre factores sin haber demostrado su estructura. Por ello, la presente investigación se aboca a demostrar la estructura tridimensional sostenida por la teoría del estrés laboral.

Método

Procedimiento. Se informó a las personas encuestadas que los resultados del estudio no afectarían positiva ni negativamente su situación laboral contractual con los institutos en los que trabajan. Una vez resuelto el cuestionario, se verificó la tendencia de las respuestas y, en los casos en que éste carecía de alguna respuesta o se enfocaba en una sola opción, se pidió a los participantes que escribieran en la parte de atrás las razones de sus decisiones. Los datos se procesaron en los *software* SPSS y LISREL, en sus versiones para estudiantes.

Sujetos. Se entrevistó a 100 empleados del hospital general de la ciudad de Cuernavaca, Morelos (México): 50% hombres y 50% mujeres. Del universo global, 52% tiene entre 21 y 30 años; 37% entre 31 y 40 años; 6% entre 41 y 50 años, y 4% entre 51 y 60 años de edad. El 52% rola turnos, mientras que 37% labora en el turno matutino y 8.7 en el nocturno. Respecto de sus ingresos salariales, 41% gana entre 3 000 y 5 000 pesos al mes; 21% entre 5 000 y 7 000; 17% entre 1 000 y 3 000; 4% hasta 1 000 pesos, y 12% gana más de 7 000 pesos. Del total, 95% sólo trabaja en el hospital general y 5% participa en el sector privado. Respecto de la antigüedad institucional, 34% tiene entre 11 y 24



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 13.
Núm. 32**

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

años; 19% entre seis y 10 años; 17% menos de un año; 15% entre uno y cinco años; 6% entre 21 y 30 años, y 4% más de 30 años. Asimismo, 37% tiene entre uno y cinco años de antigüedad en su puesto actual; 32% menos de un año; 19% entre 11 y 19 años laborales, y 8% entre seis y nueve años. Acerca de su estado civil, 65% vive en matrimonio y 32% en soltería. Respecto de su área laboral de adscripción, 19% trabaja en hospitalización, 19% en consulta externa, 8% en el área administrativa, 6% en laboratorios, 6% en mantenimiento, 4% en ginecología y 4% en quirófano. En relación con su tipo de contrato laboral, 91% es de base y 4% de confianza. En cuanto a preparación profesional, 45% estudió la carrera de enfermería, 19% es trabajador social, 4% corresponde al área administrativa y 2% proviene de las carreras de psicología, médico cirujano, química e ingeniería. Respecto de su grado máximo de estudios, 41% tiene nivel licenciatura, 26% nivel técnico, 17% secundaria y 4% maestría.

Instrumento. Se utilizó la *escala de estrés laboral*, que mide el agotamiento, despersonalización y frustración del personal. Incluye 138 reactivos, con cuatro opciones de respuesta que van desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”.

Se realizó un análisis de normalidad para establecer la distribución de las respuestas a los reactivos y preguntas del instrumento. El criterio de selección incluyó los valores que se ubican entre -3 hasta $+3$. La tabla 1 muestra los reactivos y las preguntas excluidas por exceder el rango permisible. Se trata de los reactivos 2, 3, 6, 9, 14, 22, 25, 26, 31, 32, 36, 38, 47, 48, 68, 70, 78, 93, 94, 101, 102, 103, 107, 110, 112, 118, 121, 125, 126, 127, 131, 133 y 137, así como las preguntas 6, 10, 11 y 12.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

TABLA 1. Distribución normal de los reactivos y preguntas del instrumento

No.	Reactivo	Media	Desviación	Sesgo	Asimetría
R1	Mi superior inmediato estimula la innovación.	4.80	2.17	-0.915	-0.230
R4	Haría falta sólo un pequeño cambio en mis circunstancias actuales para abandonar esta institución.	2.37	1.78	1.409	1.134
R5	Siento que estoy a punto de explotar.	2.09	1.50	1.324	0.641
R7	Mi horario de trabajo se adapta a mis necesidades.	5.43	1.63	-1.235	0.756
R8	Mi vida como un todo es satisfactoria en la actualidad.	5.72	.46	-1.425	1.244
R10	No tengo tiempo para relajarme.	3.22	2.03	0.571	-1.007
R11	En mi trabajo manejo con mucha calma las situaciones emocionales.	5.46	1.57	-1.133	0.578
R12	Realmente me preocupa el destino de esta institución.	5.30	1.86	-1.203	0.298
R13	No hay mucho que ganar al querer quedarse indefinidamente en esta institución.	2.89	1.85	0.802	-0.600
R15	Mi trabajo me permite utilizar todos mis conocimientos.	5.61	1.91	-1.554	1.151
R16	Mi trabajo me permite mantenerme ocupado todo el tiempo.	5.67	1.58	-1.735	2.623
R17	Puedo lidiar con mucha efectividad con algunos problemas de mis pacientes.	5.28	1.63	-1.287	1.339
R18	La cantidad de mi salario actual es satisfactoria respecto de mi trabajo.	2.93	2.15	0.674	-1.013



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R19	Me siento fatigado(a) cuando me levanto y debo iniciar otro día de trabajo.	2.80	1.97	0.720	-0.821
R20	Me pongo furioso(a) con frecuencia en el trabajo.	2.04	1.37	1.177	0.124
R21	Encuentro que los valores de mi institución y los míos son muy similares.	4.98	1.83	-0.919	0.005
R23	Estoy muy contento(a) de haber elegido esta institución para trabajar cuando la comparo con otras que consideré antes de empezar a trabajar.	5.96	1.33	-1.567	2.034
R24	Mi trabajo requiere tareas extraordinarias.	4.37	1.94	-0.360	-1.155
R27	Me siento agraviado(a)/ perjudicado(a) en mi trabajo.	2.24	1.59	1.412	1.782
R28	Mi trabajo me da la posibilidad de armonizarlo con mi familia.	5.37	1.76	-1.473	1.753
R29	Esta institución me ayudaría si yo necesitara un favor especial.	5.02	1.61	-0.868	0.120
R30	Esta institución me perdonaría un error cometido de buena fe.	2.65	1.85	0.691	-0.808
R33	Hablo a mis amigos de mi institución como un gran lugar donde trabajar.	5.57	1.63	-1.187	0.313
R34	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	1.67	0.87	1.336	1.308
R35	Mi trabajo me da la oportunidad de decir a las personas lo que deben hacer.	5.15	1.76	-0.826	-0.532
R37	Mi trabajo no permite mi desarrollo personal.	2.72	2.01	1.028	-0.398
R39	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	3.00	2.05	0.643	-1.128
R40	Para realizar mi trabajo hay insuficiencia de materiales.	4.65	2.22	-0.630	-1.229



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R41	Esta institución realmente obtiene mi mejor rendimiento laboral.	5.59	1.50	-1.230	0.756
R42	Mi trabajo me lleva a una sobrecarga mental.	2.85	1.91	0.889	-0.540
R43	Obtengo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo.	3.48	2.15	0.214	-1.295
R44	Las condiciones laborales son adecuadas.	4.85	1.61	-1.022	0.149
R45	Siento que desarrollo una labor muy intensa en mi trabajo.	4.22	2.03	-0.243	-1.252
R46	Encuentro dificultades para realizar mi trabajo por falta de equipo y materiales.	4.11	2.23	-0.330	-1.396
R49	La oportunidad de progreso en mi trabajo es satisfactoria.	5.37	1.60	-1.498	1.549
R50	Mi trabajo no me permite tener relación amplia con mis familiares.	3.00	1.86	0.475	-1.106
R51	Las condiciones ambientales (temperatura) de mi trabajo son adecuadas.	5.02	1.87	-0.996	-0.204
R52	Pongo en práctica mi creatividad e innovación en el trabajo.	5.72	1.29	-1.245	0.988
R53	Es apropiada la manera en que mi jefe (superior) conduce a sus colaboradores.	4.89	2.01	-0.886	-0.581
R54	Mi salario es inferior a mi responsabilidad en el trabajo.	4.48	2.25	-0.338	-1.422
R55	Si yo decidiera renunciar, esta institución trataría de persuadirme para que me quedara.	2.72	1.91	0.748	-0.797
R56	Mi salario es insuficiente para el puesto que tengo.	4.37	2.23	-0.413	-1.350
R57	Mi horario de trabajo dificulta mi vida familiar.	2.74	1.86	0.815	-0.629
R58	Aceptaría casi cualquier tipo de trabajo con tal de mantenerme laborando en esta institución.	2.93	1.88	0.561	-1.097



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R59	Podría laborar para otra institución siempre y cuando el tipo de trabajo fuera similar.	4.80	1.87	-0.706	-0.658
R60	Mi trabajo actual me proporciona un empleo permanente.	5.76	1.54	-1.611	1.967
R61	Es adecuada la forma en que las políticas de la institución se ponen en práctica.	4.30	1.94	-0.185	-0.844
R62	Esta institución ignoraría cualquier queja mía.	3.28	1.87	0.315	-1.123
R63	Mi trabajo me permite realizar cosas que coinciden con mis valores.	5.28	1.78	-1.355	1.257
R64	Me siento desgastado(a) al final de mi día de trabajo.	3.17	1.85	0.544	-0.655
R65	Si esta institución encontrara una forma más económica de efectuar mi trabajo, preferiría despedirme en vez de transferirme a otro puesto.	2.30	1.43	1.061	0.912
R66	Me siento lleno(a) de energía.	5.72	1.42	-1.451	1.394
R67	Tengo la oportunidad de trabajar solo(a) en el trabajo.	5.04	1.93	-1.089	0.066
R69	Me siento muy poco fiel a esta institución.	2.04	1.46	1.534	1.815
R71	A menudo me es difícil estar de acuerdo con las políticas institucionales en temas importantes relacionados con sus empleados.	3.43	1.67	0.224	-0.825
R72	Los recursos materiales son adecuados.	3.85	1.93	0.051	-1.418
R73	Mi superior propicia el trabajo en equipo.	5.35	1.43	-1.124	0.908
R74	Mi trabajo me da la oportunidad de ser "alguien" en la comunidad.	5.52	1.53	-1.888	3.662
R75	Mi superior brinda todo su apoyo para realizar el trabajo.	4.98	1.84	-0.901	-0.391



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R76	Me siento emocionalmente exhausto(a) en relación con mi trabajo.	2.46	1.63	1.210	0.852
R77	Siento que mi trabajo influye positivamente en la vida de mis pacientes.	5.98	1.09	-1.483	2.904
R79	Tengo la oportunidad de intentar mis propios métodos para efectuar el trabajo.	5.11	1.88	-1.156	0.456
R80	Me siento exhausto(a) en mi trabajo.	2.39	1.65	1.311	1.119
R81	Mi trabajo me da la oportunidad de realizar cosas para otras personas.	5.83	1.23	-1.505	2.390
R82	Mi salario en general es muy satisfactorio.	3.02	2.11	0.664	-0.954
R83	Para mí, ésta es la mejor de las instituciones posibles en las que podría trabajar.	5.48	1.57	-1.102	0.747
R84	Es justo mi salario y la cantidad de trabajo que efectúo.	3.70	2.13	0.172	-1.336
R85	Siento que he logrado muchas cosas importantes con mi trabajo.	5.91	1.11	-1.545	2.927
R86	Siento que algunos de mis pacientes me culpan por algunos de sus problemas.	1.80	1.31	1.619	1.683
R87	Puedo entender fácilmente cómo se sienten mis pacientes respecto de algunos de sus problemas.	5.57	1.15	-0.996	0.916
R88	Es adecuada la capacidad de mi superior para tomar decisiones.	5.02	1.87	-1.060	0.275
R89	Mi trabajo es muy interesante.	6.20	1.20	-2.471	7.581
R90	Mi trabajo implica desatención de mi vida personal.	2.37	1.69	1.200	0.312
R91	En mi trabajo tengo la libertad de utilizar mi propio juicio.	4.65	2.05	-0.449	-1.273
R92	Mi trabajo me da la oportunidad de realizar diferentes cosas de vez en cuando.	5.48	1.35	-1.411	1.412



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R95	Si mi puesto o área de trabajo fuera eliminada, esta institución preferiría despedirme en vez de transferirme a uno nuevo.	1.98	1.18	0.886	-0.147
R96	El número de beneficios o prestaciones extrasalariales que recibo es muy bueno.	4.54	2.01	-0.557	-1.105
R97	Mi superior es accesible y apoya el trabajo.	5.37	1.45	-0.961	0.052
R98	El sentimiento de logro y realización que siento en mi trabajo es elevado.	5.33	1.55	-1.400	2.175
R99	La forma en que mis compañeros se tratan entre sí es satisfactoria.	4.54	1.67	-0.484	-0.728
R100	Estoy orgulloso(a) de decir a los demás que soy parte de esta institución.	6.07	1.00	-1.538	2.656
R104	Si esta institución pudiera contratar a alguien con una remuneración más baja para reemplazarme, lo haría.	2.24	1.39	1.070	0.443
R105	Mi relación con los demás compañeros es muy buena en esta institución.	5.87	0.86	-0.619	0.041
R106	Mis compañeros de trabajo han hecho mucho para ayudarme a adaptarme a esta institución.	4.80	1.82	-1.058	0.246
R108	He estado buscando un trabajo nuevo de manera muy activa.	2.17	1.47	1.458	1.368
R109	Encuentro ayuda de esta institución cuando tengo algún problema.	5.11	1.48	-1.487	2.975
R111	Esta institución realmente se ocupa en aumentar mi bienestar.	4.48	1.72	-0.575	-0.069
R113	He puesto mucho en mi profesión como para considerar un cambio ahora.	3.72	2.25	0.088	-1.406
R114	Mucho de mi vida se vería alterado si cambiara ahora mi profesión.	3.96	2.12	0.059	-1.410



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

R115	Esta institución denota muy poca preocupación por mí.	2.96	1.53	0.115	-1.121
R116	He tenido la sensación de estar enfermo(a).	2.00	1.25	1.365	0.924
R117	Por lo general, mis compañeros de trabajo están dispuestos a ofrecerme su ayuda o consejo.	5.43	1.39	-1.097	0.603
R119	Mi satisfacción con la vida en general es muy elevada.	5.70	1.47	-1.840	2.940
R120	Mis compañeros me han ayudado en mi trabajo de varias maneras.	5.61	0.98	-0.618	-0.017
R122	Me despierto varias veces en la noche y ya no puedo dormir.	2.46	1.83	1.360	0.678
R123	Si esta institución tuviera oportunidad, se aprovecharía de mí.	2.57	1.63	1.009	0.102
R124	Me resultaría altamente costoso cambiar mi profesión.	3.20	2.04	0.692	-0.876
R128	Me siento lleno(a) de vida y energía.	5.67	1.69	-1.693	2.248
R129	No me identifico con mi profesión.	2.22	1.85	1.563	1.445
R130	Me sería difícil cambiar ahora mi profesión.	3.87	2.15	0.205	-1.352
R132	Esta institución toma en cuenta mis opiniones.	4.61	1.47	-0.334	-0.373
R134	Cambiar mi profesión en este momento requiere un considerable sacrificio.	4.57	2.06	-0.574	-0.850
R135	Esta institución considera intensamente mis metas y valores.	4.91	1.58	-0.742	0.169
R136	He padecido dolores de cabeza frecuentemente.	2.39	1.73	1.426	1.018
R138	Nada me impide cambiar mi profesión.	4.00	2.08	-0.078	-1.388
P1	Sexo.	1.50	0.51	0.000	-2.093
P2	Puesto actual (seleccione el que más se parezca al que ocupa actualmente).	8.87	7.68	0.173	-1.750
P3	Edad.	1.63	0.80	1.329	1.635



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

P4	Nivel máximo de estudios terminados.	3.65	1.54	-0.530	-0.530
P5	Área de estudios profesionales, si los realizó.	3.33	3.37	0.667	-1.411
P7	Servicio en el que labora (seleccione el servicio en que se ubica actualmente).	14.43	4.47	-1.431	1.044
P8	Estado civil.	1.63	0.53	-1.017	-0.033
P9	Antigüedad en la institución.	3.04	1.44	-0.125	-0.624
P13	Turno.	2.72	1.47	-0.405	-1.759

Fuente. Elaborada con los datos del estudio.

Posteriormente se efectuó un análisis factorial confirmatorio de componentes principales con rotación varimax para corroborar la estructura tridimensional. El criterio de selección de reactivos que configuraron los factores fue la correlación superior a 0.300 entre cada reactivo y el factor correspondiente. En este sentido, se excluyeron los reactivos 4, 5, 10, 21, 24, 28, 41, 43, 44, 45, 46, 50, 57, 64, 73, 80, 81, 87, 89, 90, 95 y 104. El primer factor, referido al agotamiento emocional, explicó 27% de la varianza; el segundo, relacionado con la despersonalización laboral, el 7%, y el tercero, que alude a la frustración personal, el 5%.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

TABLA 2. Análisis factorial confirmatorio

No.	Reactivo	F1	F2	F3
r1	Mi superior inmediato estimula la innovación.	0.377		
r7	Trabajar con los pacientes realmente significa una tensión para mí.	-0.456		
r9	En mi trabajo manejo con mucha calma las situaciones emocionales.	0.549		
r12	Mi trabajo me permite utilizar todos mis conocimientos.	0.309		
r15	La cantidad de mi salario actual es satisfactoria respecto de mi trabajo.	0.385		
r16	Me siento fatigado(a) cuando me levanto y debo iniciar otro día de trabajo.	-0.497		
r17	Me pongo furioso(a) con frecuencia en el trabajo.	-0.521		
r18	Encuentro que los valores de mi institución y los míos son muy similares.	0.391		
r19	Estoy muy contento(a) de haber elegido esta institución para trabajar cuando la comparo con otras.	0.516		
r23	Esta institución me ayudaría si yo necesitara un favor especial.	0.387		
r27	Mi trabajo me da la oportunidad de decir a las personas lo que deben hacer.	0.526		
r29	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	-0.445		
r30	Para realizar mi trabajo hay insuficiencia de materiales.	-0.316		
r35	Siento que desarrollo una labor muy intensa en mi trabajo.		0.623	
r42	Mi salario es inferior a mi responsabilidad en el trabajo.		0.344	
r52	Me siento desgastado(a) al final del día laboral.		0.710	
r56	Puedo crear con facilidad una atmósfera de tranquilidad con mis pacientes.		0.433	



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

r59	A menudo me es difícil estar de acuerdo con las políticas institucionales.		0.319	
r71	Es justo mi salario y la cantidad de trabajo que realizo.			0.354
r79	Mi trabajo me da la oportunidad de realizar diferentes cosas de vez en cuando.			0.381
r82	El número de beneficios o prestaciones extrasalariales que recibo es muy bueno.			0.406
r94	Mucho de mi vida se vería alterado si cambiara ahora mi profesión.			0.506
r105	Me sería difícil cambiar ahora mi profesión.			0.425
r108	Esta institución considera intensamente mis metas y valores.			0.319

Fuente. Elaborada con los datos del estudio.

Finalmente, se estableció la confiabilidad de los factores subyacentes. La tabla 3 muestra los valores de normalidad y confiabilidad de las subescalas que miden los factores encontrados. Puede observarse que el factor de agotamiento emocional obtuvo una baja confiabilidad, lo que significa la heterogeneidad de resultados en relación con la sistematización de las entrevistas con los mismos sujetos. En contraste, los factores que aluden a la despersonalización laboral, frustración profesional y estrés laboral obtuvieron valores de confiabilidad suficientes.

TABLA 3. Confiabilidad de los factores

	Media	Desviación	Sesgo	Asimetría	Confiabilidad
Agotamiento emocional	54.28	8.13	-0.096	-0.168	0.3843
Despersonalización laboral	21.02	5.77	0.165	-0.060	0.5941
Frustración profesional	26.46	7.30	0.365	0.135	0.7053
Estrés laboral	101.76	13.58	0.571	1.155	0.5790

Fuente. Elaborada con los datos del estudio.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 13.
Núm. 32**

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Resultados

Demostradas la normalidad, validez y confiabilidad de las subescalas, se procedió a efectuar una correlación entre los factores para establecer sus relaciones asociativas directas y significativas. La tabla 4 muestra tres asociaciones significativas entre los factores. Sólo en la establecida entre frustración profesional y despersonalización existe una relación negativa. Es decir, en la medida en que la falta de logros se incrementa, la atención personalizada aumenta. En este sentido, la ausencia de socialización está vinculada con el estrés en el trabajo. Finalmente, otro factor que contribuye al estrés es la falta de logros.

TABLA 4. Correlación entre los factores

	Despersonalización laboral	Frustración profesional	Estrés laboral
Despersonalización laboral	1.000		
Frustración profesional	-0.363*	1.000	
Estrés laboral	0.394**	0.568***	1.000

Fuente. Elaborada con los datos del estudio

* Nivel de significación menor a 0.05

** Menor a 0.01

*** Menor a 0.001

Las relaciones asociativas son preliminares a las relaciones causales. Por ende, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple por pasos sucesivos para establecer el efecto principal de los factores expuestos. A partir de la técnica de



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

pasos sucesivos se estableció que el factor correspondiente a la frustración personal tiene un efecto directo positivo y significativo sobre el estrés laboral. En un segundo momento, el factor que alude a la despersonalización personal resultó ser la variable determinante en el estrés laboral. En este sentido, la asociación negativa y significativa entre los factores sugiere la ausencia de efectos de variables no incluidas en el modelo. Sin embargo, para demostrar la no colinealidad se realizó un análisis de covarianzas.

El análisis de covarianzas se efectuó con el *software* LISREL. Se consideraron los parámetros "phi" y "zeta" para establecer la ausencia o presencia de relaciones colineales y el efecto de otras variables inferidas por el nivel de disturbio. Puede observarse que el parámetro de covarianza "phi" es muy alto, lo cual significa que el efecto de otras variables no incluidas en el modelo es mínimo y con ello las probabilidades de colinealidad. Sin embargo, se advierte que el parámetro de disturbio es muy alto, evidenciado en la incidencia de otras variables.

Conclusión

La estructura del estrés laboral es bidimensional. La frustración profesional y la despersonalización laboral son los factores determinantes principales. Aunque el primero constituye la causa principal del estrés laboral, el efecto de otras variables es evidente, entre ellos: el agotamiento emocional para el caso del estrés; la dedicación, disfrute y vigor laborales para el caso de la felicidad en el trabajo; y el liderazgo, conflictos de tarea y relaciones para el caso de la dinámica de grupo en el trabajo. Es decir, bajo una estructura estresante podría subyacer una estructura de felicidad individual y dinámica grupal. La influencia de los



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

factores estructurales en cada una de ellas podría demostrar la ambivalencia que caracteriza a las organizaciones productivas.

Referencias

- Arciniega, L. y González, L. (2000). "Desarrollo y validación de una escala de valores hacia el trabajo." *Revista de Psicología Social*, 15, pp. 281-296.
- Contreras, F. y Ezquerro, G. (2006). "Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología." *Revista Diversitas*, 2, pp. 311-319.
- De la Garza, M. y Cannett, R. (2005). "Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya." *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10, pp. 271-280.
- Hernández, E. (2005). *Mercado laboral, desigualdad y pobreza en América Latina*. México: UAM.
- Medina, F., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M. y Mañas, M. (2004). "Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo." *Revista de Psicología Social*, 10, pp. 3-15.
- Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S. y Grau, R. (2005). "Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desarrollo académico." *Anales de Psicología*, vol. 21, pp. 170-180.
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). "Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización." *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10, pp. 295-309.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Directorio Institucional

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

Dr. Ramón Enrique Robles Zepeda
Secretario General Académico

Dra. Rosa Mará Montesinos Cisneros
Secretaria General Administrativa

Dr. Rodolfo Basurto Álvarez
Director de Vinculación y Difusión

Dra. Adriana Leticia Navarro Verdugo
Vicerrectora de la Unidad Regional Sur

Dr. Ernesto Clark Valenzuela
Director de la División de Ciencias Económicas y Sociales

Dr. Francisco Espinoza Morales
Secretario de la División de Ciencias Económico y Sociales

Dra. Leticia maría González Velásquez
Jefe del Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer
Jefe de Departamento de Ciencias Sociales



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 13.
Núm. 32**

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Comité Directivo

Editor Responsable

Dr. Francisco Espinoza Morales

Directora

Dra. Leticia María González Velásquez

Subdirector

Dr. Javier Carreón Guillen

Editor Científico

Dr. Cruz García Lirios

Master Gráfico

M.T.I. Francisco Alan Espinoza Zallas

Nos complace anunciar que su diario, "Academic Research Journal Withoutborders" (ISSN/EISSN 2007-8870) fue evaluado positivamente en la indexación Citefactor, ahora la página de la revista está disponible en línea, en caso de cualquier problema.

[Journals Master | International Innovative Journal Impact Factor \(IIJIF\)](#)

Red Latinoamericana de revistas Académicas en Ciencias Sociales y Humanidades





"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Comité editorial

Dra. Angélica María Rascón Larios
Universidad de Sonora. México

Dra. María del Rosario Molina González
Universidad de Sonora

Dra. Francisca Elena Rochin Wong
Universidad de Sonora. México

Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer
Universidad de Sonora. México

Dra. Beatriz Llamas Arechiga
Universidad de Sonora. México

Dr. Rogelio Barba Álvarez
Universidad de Guadalajara. México

Dra. Rosa María Rincón Ornelas
Universidad de Sonora. México

Dr. Juan Flores Preciado
Universidad de Colima. México

Dr. Amado Olivares Leal. Universidad de Sonora
Universidad de Sonora. México

Dr. Guillermo Velázquez Valadez.
Instituto Politécnico Nacional (IPN) México

Dr. Hugo Nefstalí Padilla Torres.
Universidad Estatal de Sonora. México

Dr. Luis Ramón Moreno Moreno.
Universidad Autónoma de Baja California. México

Dr. Miguel Ángel Vázquez Ruiz.
Universidad de Sonora. México

Dra. Lorena Vélez García.
Universidad Autónoma de Baja California. México



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 13.
Núm. 32

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Dra. Pabla Peralta Miranda.

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia

Mtro. Roberto Espíritu Olmos

Universidad de Colima (FCA Tecomán) Colima

Dr. Héctor Priego Huertas.

Universidad de Colima (FCA Tecomán) Colima

Mtra. María Guadalupe Alvarado Ibarra.

Universidad de Sonora. México.

MSc. Celso Germán Sánchez Zayas

Universidad de Camagüey, Ignacio Agramonte Loynaz, Cuba

Dra. María Luisa Quintero Soto

Universidad Autónoma del Estado de México

Dr. Eyder Bolivar Mojica

Universidad Católica, Luis Amigó, Medellín, Colombia

Revisores de Textos en Inglés

Mtro. Renato Encinas

Mtra. Cecilia Guadalupe Martínez Solano



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 13.
Núm. 32**

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.

Comité científico

Dr. Rosendo Martínez Jiménez. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Dr. Hugo Neftalí Padilla. Universidad Estatal de Sonora

Dra. María Teresa Gaxiola Sánchez. Universidad de Sonora.

Dr. José Cesar Kaplan. Universidad Estatal de Sonora.

Dr. Alfredo Islas Rodríguez. Universidad de Sonora

Frecuencia de publicación: semestral / 2 números por año.

Revista de Investigación Académica sin Frontera (RIASF) con (ISSN: 2007-8870) es un interlocutor internacional de acceso abierto revisado diario en línea en el ámbito del de las Ciencias Económicas Administrativas y Sociales. Su objetivo principal es dar a los trabajos de investigación de calidad. Cubre todas las sub-campos de los campos anteriormente mencionados. Proporciona la plataforma a académicos, estudiantes y profesionales. Sólo publica trabajos de investigación y artículos de revisión inicial. Documento presentado debe cumplir con algunos criterios como, debe ser original, inédita y no estén sometidos a ninguna otra revista.

RIASF es una revista arbitrada / Revisión por pares International. Publicamos documentos sobre una variedad de temas, contextos y estrategias de análisis que examinan la relación entre la rápida evolución para la Sociedad y la tecnología del conocimiento.

REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA, Año 13, No. 32, Enero-junio 2020, es una publicación semestral de investigación científica, editada por la Universidad de Sonora, a través de las División de Ciencias Económicas y Sociales, de la Unidad Regional Sur, Blvd. Lázaro Cárdenas No. 100, Col. Francisco Villa, Navojoa, Sonora, Sonora, México, C.P. 85880. Tel. (642) 425- 99-54.

<http://www.revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/>, revistaacademicasinfrontera@unison.mx

Editor responsable: Francisco Espinoza Morales. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: **04-2013-121811323700-203** e ISSN: **2007-8870**, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derecho de Autor. Inscrita en el Directorio de LATINDEX, con Núm. De folio 20014, folio único 14590. Responsable de la última actualización de este Número, Unidad Informática de la Universidad de Sonora, fecha de la última modificación, 30 de junio 2020, indexada a Cite Factor Academic Scientific Journal y Journals Master (IIJIF) y Red Latinoamericana de Revistas Académicas en Ciencias Sociales y Humanidades, (Latín Rev). Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes en la presente publicación siempre y cuando se cuente con la autorización del editor y se cite plenamente la fuente.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 13.
Núm. 32**

(Enero – junio 2020)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 16 de marzo de 2020. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 29 de junio de 2020.



Nos complace anunciar que su diario, "Academic Research Journal Withoutborders" (ISSN/EISSN 2007-8870) fue evaluado positivamente en la indexación Citefactor, ahora la página de la revista está disponible en línea, en caso de cualquier problema.

[Journals Master | International Innovative Journal Impact Factor \(IJIF\)](#)

Red Latinoamericana de revistas Académicas en Ciencias Sociales y Humanidades

