



Estudio final

**Salud mental y su relación con la
satisfacción laboral en trabajadores
ecuatorianos**

Proyecto de observatorio

SmartLand - Gestión inteligente del territorio



UTPL
La Universidad Católica de Loja

marzo de 2023
Loja - Ecuador

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos.	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos específicos.	4
3. Indicadores	4
4. Metodología	6
5. Resultados	8
6. Estadísticas comparativas con otros años o indicadores.....	11
7. Vinculación con la sociedad	12
8. Conclusiones.....	12
9. Recomendaciones	13
10. Bibliografía.....	13
11. Anexos	14

1. Introducción

El observatorio de salud mental y adicciones está conformado por un grupo de docentes investigadores del departamento de Psicología; se recogen datos en el territorio ecuatoriano para difundirlos de forma estadística y epidemiológica sobre la situación del consumo de drogas y las consecuencias en la salud mental. La información es de libre acceso para gestores, profesionales sanitarios, investigadores y la comunidad en general.

El presente proyecto denominado: **“Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos”** apoya al objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante el análisis de factores de riesgo y protección que se asocian con la satisfacción laboral, entre ellos, variables de salud mental como la ansiedad, depresión, estrés, percepción de soledad y variables protectoras como el capital psicológico. Los resultados de este estudio aportarán con datos científicos que sirvan como base para la promoción de la salud mental y bienestar de los trabajadores.

La salud mental de los trabajadores es un tema crítico que afecta su bienestar, su calidad de vida y su desempeño laboral. Según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es uno de los principales factores que afectan la salud mental de los trabajadores en todo el mundo (World Health Organization, 2019). El estrés y otros problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión, pueden tener un impacto negativo la satisfacción laboral y desempeño (McIntyre, Francis, & Chapman, 2017). De hecho, según un estudio de Liang, Li y Li (2017), "la salud mental tiene un impacto directo en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y rendimiento laboral" (p. 216).

La salud mental es un aspecto fundamental de la calidad de vida de cualquier persona, y los trabajadores no son la excepción. Enfrentan diariamente diversas situaciones que pueden afectarla, como la presión para cumplir con los objetivos institucionales, el manejo de conflictos, la carga de trabajo excesiva y la falta de recursos adecuados. La importancia de la misma radica en que un estado emocional positivo se traduce en un mejor desempeño laboral, una mayor motivación y compromiso con la enseñanza, y una mejor relación con los demás. Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores reciban apoyo y atención para lograr un ambiente laboral saludable y productivo.

La salud mental y la satisfacción laboral son dos aspectos fundamentales en el desempeño de los trabajadores, y están estrechamente relacionados. Un estudio de Liang, Li y Li (2017) encontró que "la salud mental tiene un impacto directo en la satisfacción laboral, su compromiso organizacional y su rendimiento " (p. 216). Otro estudio de Vidaurreta et al. (2020) señala que "la salud mental se relaciona con la percepción de satisfacción laboral y la calidad de vida" (p. 101). En particular, la ansiedad, el estrés y la depresión son tres factores que pueden afectar significativamente la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes. Según un estudio de McIntyre et al. (2017), "la depresión, el estrés y la ansiedad son frecuentes en los trabajadores, y están asociados con niveles más bajos de satisfacción laboral y un mayor riesgo de abandono de la profesión" (p. 123). En este sentido, es importante que las autoridades y los empleadores tomen medidas para abordar estos problemas y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

La satisfacción laboral es un aspecto importante que influye en la calidad del desempeño de los trabajadores. Los individuos que están satisfechos con su trabajo son más propensos a estar comprometidos, a tener una actitud positiva y a estar motivados para mejorar su rendimiento. Sin embargo, hay muchos factores que pueden influir en la satisfacción laboral, entre ellos, el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la carga de

trabajo, la relación con los demás, la calidad de los recursos disponibles, y la autonomía en la toma de decisiones. Es importante que los empleadores y las autoridades presten atención a estos factores y trabajen para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo.

2. Objetivos.

2.1. Objetivo General.

- Analizar la relación de la salud mental con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos

2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la prevalencia de la salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ecuatorianos
- Identificar las variables de riesgo y protección (capital psicológico, soledad, conflicto trabajo – familia) que se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores en Ecuador

3. Indicadores

Salud mental, es un concepto bajo el cual están inmersos una serie de características como trastornos mentales, problemas psicosociales y el bienestar, teniendo como base las diferentes concepciones, enfoques o ideologías de salud y enfermedad que se tome para definir la misma (Hiriart, 2018); sin embargo, lo que sí está claro es que este es un tema de atención prioritaria para un buen balance en las diferentes esferas en la vida de las personas tanto a nivel individual como social (Restrepo y Jaramillo, 2012). Pero, he aquí el énfasis en su constante mantenimiento, debido a que esta se ve favorecida o desfavorecida conforme vamos afrontando los retos diarios, en la familia, el hogar y el trabajo.

Profundizando un poco más, la depresión es un trastorno constituido por síntomas de un estado de ánimo disfórico (tristeza, inutilidad y desesperanza). El síntoma principal de la depresión es la baja autoestima y la falta de interés por realizar ciertas actividades que antes al individuo le resultaban placenteras (Lovibond & Lovibond, 1995). Por otro lado, la ansiedad se asocia generalmente a síntomas físicos de excitación, una respuesta aguda al miedo o ataques de pánico es por eso que Lovibond & Lovibond en el año 1995, abordan también la ansiedad situacional la cual es comprendida como uno de los componentes afectivos del estrés que junto a otras emociones (rabia y miedo) pueden manifestarse cuando un individuo no es capaz de dar respuesta a los estímulos presentados. Por último, el estrés es definido como la tendencia a reaccionar a situaciones estresantes con síntomas como irritabilidad, tensión, activación persistente y con un bajo umbral para ser perturbado, aunque no exista un punto de división entre el estrés y la ansiedad, dichos síntomas sugieren que existe una continuidad natural entre los síndromes valorados en la escala de ansiedad y estrés (Lovibond & Lovibond, 2005).

Por otra parte, la satisfacción laboral viene siendo la actitud que tiene el trabajador en cuanto a su trabajo, que se fundamenta en ciertas percepciones como: remuneración, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, posibilidades de desarrollo, desempeño de tareas, entre otras (Juárez-Adauta, 2012).

De esta manera, se denota la fuerte relación existente entre la salud mental y la satisfacción laboral, debido a que, proveer un buen estado de salud mental repercutirá de forma positiva en el trabajo y por lo tanto se tendrá satisfacción laboral, de la misma manera, al tener una buena relación con el trabajo que se ejerza, provocará un bienestar general en la persona manteniéndolo en este estado de salud, no obstante, si cualquiera de estas se ve afectada, la otra también, lo cual repercutirá en un malestar leve, pero que con el tiempo y la situaciones familiares y personales de las personas se puede agravar o mejorar y es justamente esto lo que se ha tratado de relacionar de la manera más objetiva posible en diferentes estudios.

Otra de las variables de interés es el conflicto trabajo-familia que se define como “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). De igual manera Sugawara y sus colaboradores (2017) definen dicha variable como un tipo de conflicto ocasionado por las presiones que ejercen los roles del trabajo y la familia que a su vez son mutuamente contradictorios, en pocas palabras, la participación de un rol dificulta la participación en el otro.

El conflicto trabajo-familia puede convertirse en una fuente considerable de estrés para los trabajadores y por ende tiene un impacto negativo en el trabajo, la familia, el comportamiento y sobre todo en la salud del individuo que lo padece (Zhang et al., 2017). Así mismo, es necesario conocer ciertas diferencias, por un lado, se considera como conflicto trabajo-familia cuando el rol laboral de un individuo afecta negativamente su rol familiar o del hogar, mientras que se considera conflicto familia-trabajo cuando los problemas familiares o del hogar interfieren con el rol laboral de la persona (Bramadewandhana & Parahyanti, 2018).

La interacción entre el trabajo y la familia es una influencia mutua, es decir que ambos ámbitos tienen efecto el uno sobre el otro. Este efecto puede convertirse en balance o conflicto, se dice que existe un balance cuando las aspiraciones y actividades de ambos dominios son compatibles entre sí. Sin embargo, cuando dichas actividades interfieren en alguno de estos ámbitos existe un conflicto. Como se mencionó anteriormente el conflicto trabajo-familia puede causar consecuencias negativas en los individuos, los cuales pueden llegar a desarrollar trastornos como depresión, ansiedad, estrés o burnout (Andrade & Landero, 2015).

4. Metodología

Diseño y tipo de investigación

La investigación planificada en el presente ciclo académico desde la Titulación de Psicología posee las siguientes características:

No experimental: Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Transversal: Se analiza cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir, en un punto en el tiempo.

Exploratoria: Se trata de una exploración inicial en un momento específico, consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso.

Descriptiva: Se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de las variables de estudio para así describir lo que se investiga.

Cuantitativa: En el enfoque cuantitativo el diseño de investigación significa desarrollar un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que nos lleven a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea al final tendremos mayores posibilidades de generar el conocimiento deseado.

Correlacional: Busca evaluar la relación existente entre dos o más variables de estudio (Hernández et al., 2014). Muestra de estudio La muestra de la presente investigación será de accesibilidad-accidental y no probabilística ya que los individuos se escogen de manera casual, es decir de acuerdo al medio idóneo para ejecutar el estudio y buscar los datos en función de los objetivos de la investigación o los intereses propios del investigador (Hernández et al., 2014). La muestra que se pretende tomar considera a 500 profesionales de instituciones públicas y privadas a nivel nacional.

Criterios de inclusión

- Encontrarse en situación laboral activa
- Firmar el consentimiento informado
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior)

Criterios de exclusión

- No aceptar participar en este estudio
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad.
- No cumplir con alguno de los criterios de inclusión

Instrumentos para recolección de información

- **Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral:** Es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información sociodemográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, título, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si trabaja en turno, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras. Este cuestionario sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente.

- **Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21):** El DASS 21 quedó constituido por tres dimensiones que son las siguientes; la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond & Lovibond, 1995). Los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). Las escalas de depresión y estrés presentaron un alfa de 0.85 y 0.83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de 0.73. En conjunto, los ítems que componen el DASS - 21 presentaron un alfa de 0.91 según los autores Antúnez et al. (2012).
- **Escala de Soledad (UCLA-3)** La Escala de Soledad UCLA Revisada (Loneliness Scale Revised) de la Universidad de California, tiene como objetivo evaluar la soledad o el aislamiento social percibidos a través de los factores de “Intimidad con otros” y “Sociabilidad”. La soledad es un constructo psicológico complejo que representa una vivencia que se caracteriza por la percepción y valoración que cada persona hace sobre su red social cuantitativa y cualitativamente y el apoyo real que ésta le ofrece (Vega y Bernal, 2014). Según la frecuencia con que se experimenten las vivencias descritas en cada uno de los ítems se contesta en una escala de Likert con un rango de respuesta del 1 al 4 (correspondiente a frecuentemente, algunas veces, raras veces y nunca, respectivamente). El coeficiente alfa obtenido en la validación al español fue igual a 0.944 (Morejón & García-Bóveda, 1994).
- **Conflicto trabajo familia:** El instrumento mide el grado de conflicto percibido por el evaluado entre las actividades de tipo laboral y familiar, contiene 22 ítems distribuidos en 4 sub escalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo (Geurts,2001). El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89 (Moreno-Jiménez, et al. 2009).
- **Satisfacción laboral:** La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”, incluye dimensiones que revelan puntuaciones de satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos. Su aplicación puede ser realizada por un evaluador, o de manera individual y colectiva (Warr et al. 1979). El coeficiente alfa obtenido en la validación al español fue de 0.76 (11).
- **Capital psicológico:** El instrumento consta de un total de 24 ítems que permiten realizar la evaluación del constructo capital psicológico, así como cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (el cuestionario contiene 6 preguntas para cada dimensión). Cada afirmación es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). Un ejemplo de ítem es el siguiente: “En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo”. El instrumento ha demostrado contar con propiedades psicométricas adecuadas con un $\alpha > .70$ (Luthans et al., 2007).

Procedimiento

El presente proyecto se ejecutará mediante dos fases, la Fase 1 comprende el diseño del instrumento, la virtualización y la recolección de datos (objetivo específico 1) y la fase dos en la cual se realizará el análisis de datos y difusión de resultados (objetivo específico 2). La recolección de información se realizará mediante la aplicación de una encuesta On-line compuesta por los instrumentos psicológicos descritos anteriormente. Los participantes, previo a contestar la encuesta deberán aceptar el consentimiento informado que se les presentará para su completa lectura, se garantiza el anonimato y el cumplimiento de estándares éticos explícitos en la Declaración de Helsinki de 1964 y sus actualizaciones. Adicionalmente, se contempla la aprobación de un comité de ética; se garantiza absoluta confidencialidad de los datos personales otorgados en el consentimiento informado.

Análisis y manejo de datos

Para el análisis de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS para Windows (versión 25.0). En cuanto al objetivo específico 1, las pruebas estadísticas que se han considerado son las siguientes: para las variables sociodemográficas, laborales, se utilizarán medias y desviaciones típicas.

Para dar respuesta al objetivo específico 2 se utilizará el estadístico de Pearson. Asimismo, se ha considerado significativa una $p < .05$.

5. Resultados

En este apartado se describen las variables que se han medido en el estudio, en primera instancia se describen las características sociodemográficas y laborales de la muestra de estudio, posterior a ello, se abordarán los resultados descriptivos obtenidos en cada una de las variables de estudio y finalmente se mostrarán los resultados correlacionales.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales.

		N	%		
Género	Masculino	1428	34,3%		
	Femenino	2740	65,7%		
Estado civil	Soltero/a	1265	30,4%		
	Casado/unión libre	2404	57,7%		
	Viudo/a	87	2,1%		
	Divorciado/a	412	9,9%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	3798	92,0%		
	Tiempo parcial	330	8,0%		
Tipo de institución	Pública	3251	78,1%		
	Privada	909	21,9%		
		M	Máx.	Min.	DT
Edad		42,12	65	23	9,77
Horas de trabajo por día		8,15	24	1	1,90
Experiencia laboral		13,93	45	1	9,11

Nota: Cuestionario Ad-Hoc (M media; DT desviación típica)

En primer lugar, se evaluaron las siguientes variables sociodemográficas habituales: género, edad, estado civil, tipo de trabajo, tipo de institución y experiencia laboral. Se evidencia que la mayor parte de los evaluados son de género femenino, casados, prestan sus servicios a tiempo completo en instituciones públicas, con un promedio de 13 años de experiencia laboral y una edad promedio de 42 años.

Tabla 2: Percepción de la salud mental

		N	%
Estrés	Leve	3883	93,2%
	Moderado	160	3,8%
	Severo	125	3,0%
Ansiedad	Leve	3246	77,9%
	Moderado	582	14,0%
	Severo	340	8,2%
Depresión	Leve	3734	89,6%
	Moderado	296	7,1%
	Severo	138	3,3%

Nota: Cuestionario de salud mental DASS-21

En cuanto a la percepción de la salud mental de la muestra, la mayor parte de los evaluados se encuentran en niveles leves de estrés, ansiedad y depresión. Cabe destacar que el 6.8% presentan niveles moderados y severos de estrés. Esto quiere decir que una parte de los evaluados presentan dificultades para hacer frente a las demandas del medio lo cual puede causar consecuencias a nivel psicológico y físico. Así mismo, un 22,2% presentan niveles moderados y medios de ansiedad, es decir que pueden sentir preocupación excesiva, nerviosismo, dificultades para concentrarse, e irritabilidad. Finalmente, un 10,4% presenta niveles moderados y severos de depresión, es decir que presentan tristeza persistente, pérdida de interés, dificultad para sentir placer e incluso pensamientos de muerte o suicidio.

Tabla 3. Percepción de soledad.

	M	Máx.	Mín.	DT
Percepción de soledad	5,01	12,00	3,00	2,01

Nota: Inventario UCLA-3

En la tabla 3 se evidencian los resultados de la percepción de soledad con una media de 5,01, lo cual significa que los evaluados en su mayoría presentan una sensación de conexión social o de pertenencia con quienes les rodean. La conexión social se refiere a la sensación subjetiva de estar conectado emocionalmente con otros y sentirse parte de una comunidad o grupo social, puede ser experimentada de diferentes maneras, como sentirse apoyado por amigos o familiares cercanos, tener relaciones satisfactorias y significativas con otros, sentirse valorado o tener un sentido de propósito compartido.

Tabla 4. Cuestionario trabajo familia

	M	Máx.	Mín.	DT
Interacción negativa trabajo-familia	6,26	24,00	,00	5,10
Interacción negativa familia-trabajo	1,31	12,00	,00	2,02
Interacción positiva trabajo-familia	8,80	15,00	,00	4,35
Interacción positiva familia-trabajo	10,95	15,00	,00	4,34

Nota: Cuestionario trabajo familia- Swing

En la tabla 4 se puede evidenciar los resultados en cuanto a las interacciones familia trabajo, los resultados indican que en promedio los participantes perciben una mayor interacción positiva entre la familia y el trabajo en comparación con la interacción negativa. Es decir, el trabajo y la vida familiar se complementan y se apoyan por lo que la persona siente que su trabajo no interfiere negativamente en su vida familiar.

Tabla 5. Cuestionario de satisfacción laboral

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	38,24	49,00	7,00	8,26
Satisfacción extrínseca	37,59	49,00	7,00	7,93
Satisfacción general	75,84	98,00	14,00	15,85

Nota: Escala de satisfacción laboral (Warr)

La tabla 5 indica que los participantes tienen una puntuación media similar tanto en satisfacción intrínseca como en satisfacción extrínseca, lo que sugiere que ambos aspectos son importantes para su satisfacción laboral, tanto la sensación de logro o el desarrollo de habilidades como las recompensas externas como salarios. Además, la satisfacción general se encuentra en un nivel alto en comparación con el mínimo y la desviación estándar, lo que sugiere que los participantes en general están satisfechos con su trabajo.

Tabla 6. Cuestionario de capital psicológico

	M	Máx.	Mín.	DT
Capital psicológico	136,52	168,00	24,00	20,74

En la tabla 6 se evidencia que los participantes presentan en general niveles altos de capital psicológico, es decir se evidencia una combinación de cuatro características psicológicas positivas: la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo. Esta combinación se considera importante para el bienestar psicológico y el rendimiento laboral.

Tabla 7. Relación entre salud mental y satisfacción laboral

	Depresión	Ansiedad	Estrés
Satisfacción intrínseca	-,233**	-,209**	-,255**
Satisfacción extrínseca	-,231**	-,215**	-,255**
Satisfacción general	-,237**	-,216**	-,260**

En la tabla 7 se presentan los resultados de la relación entre las variables de salud mental y la satisfacción laboral, los resultados muestran una correlación negativa significativa entre la salud mental (medida en términos de depresión, ansiedad y estrés) y la satisfacción laboral (medida en términos de satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción general). En otras palabras, cuanto mayor sea el nivel de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores, menor será su satisfacción laboral. Los coeficientes de correlación son moderadamente fuertes, lo que indica que existe una relación significativa pero no necesariamente causal entre las variables.

6. Estadísticas comparativas con otros años o indicadores.

Correlaciones entre las variables de conflicto trabajo familia y salud mental (ansiedad, depresión, estrés).

Tomando en cuenta la desigualdad de roles que existe en nuestra sociedad, las mujeres ejercen más de un rol a la vez, y como consecuencia experimentan un mayor malestar que a la larga pueden afectar tanto su salud física como mental. Cuando un individuo no puede conciliar el ámbito del trabajo con la familia, puede padecer estrés y esto afecta también la satisfacción general con la vida. Todo depende de la capacidad de adaptación y respuesta de cada individuo a las demandas que enfrenta (Pérez y otros, 2020).

En esa misma línea, existe una relación negativa entre la conciliación trabajo-familia y los síntomas de mala salud mental (como ansiedad, insomnio, disfunción social y depresión severa). Reafirmando que, si existe un conflicto en cualquiera de los ámbitos del trabajo o la familia, esto genera efectos negativos en la salud mental de las personas. De la misma manera, el apoyo social funciona como amortiguador contra la sintomatología de la mala salud mental (malestar psicológico, estrés, depresión y ansiedad) (Pérez, 2021).

Igualmente, los resultados demuestran que la presencia del conflicto trabajo familia aumentaría 3,28 veces más la probabilidad de padecer sintomatología depresiva, siendo la depresión las variables con mayor asociación. Así mismo, una vez más se comprueba que las mujeres presentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia y sintomatología depresiva debido a las extensas jornadas de trabajo, así como también existe disparidad en el cuidado de terceras personas (hijos, personas enfermas o de la tercera edad) ya que en su mayoría las mujeres también se encargan de dicho cuidado (González et al., 2020).

Finalmente, el trabajo al ser una parte fundamental de la vida de una persona puede funcionar como un factor protector o de riesgo, protector cuando potencia la realización personal, mejora la calidad de vida y produce satisfacción; pero se puede convertir en un factor de riesgo cuando las exigencias del trabajo influyen en la familia o viceversa, porque trae consigo enfermedades como estrés, ansiedad, depresión, síndrome de burnout (Osorio & Ponce, 2022).

7. Vinculación con la sociedad

Participación de la Universidad:

- 3 docentes
- 143 estudiantes.

Instituciones vinculadas.

- 100 instituciones

Publicación y utilidad de los datos:

- Los datos obtenidos se encuentran disponibles para la sociedad a través de la página web del observatorio de salud mental y adicciones OBASTAL, así mismo el equipo de investigación ha trabajado en un artículo científico cuya publicación se planifica para el año 2023.

8. Conclusiones

- La salud mental es vital para el bienestar personal y profesional, los trabajadores enfrentan una gran cantidad de estrés y presión en su trabajo diario, lo que puede tener un impacto negativo; por lo tanto, es importante para que puedan mantener una buena calidad de vida.
- El conflicto trabajo-familia tiene un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores, ya que, al experimentar esta ambigüedad de roles, pueden sentirse estresados, ansiosos y agotados.
- Abordar adecuadamente el conflicto trabajo-familia puede mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores quienes pueden sentirse más valorados y comprometidos con su trabajo.
- La satisfacción laboral se relaciona directamente con el bienestar emocional, físico y psicológico de los individuos, cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo, tienen una mayor motivación, compromiso y energía para desempeñarse bien y cumplir sus responsabilidades.
- La satisfacción laboral y la salud mental están estrechamente relacionadas, cuando los individuos están satisfechos con su trabajo, experimentan menos estrés, ansiedad y depresión. Por otro lado, cuando no están satisfechos con su trabajo pueden experimentar problemas de salud mental, lo que puede afectar su bienestar.

9. Recomendaciones

- La atención a la salud mental de los trabajadores debe ser una prioridad para las instituciones educativas, puesto que el fomentar una adecuada salud mental y ofrecer recursos y apoyo mejorará la calidad de vida.
- Las políticas y prácticas de trabajo flexible pueden ayudar a reducir el conflicto trabajo-familia, las organizaciones deben implementar prácticas como horarios de trabajo flexibles, trabajo a distancia y permisos por enfermedad familiar, estas opciones pueden permitir que los trabajadores equilibren mejor sus responsabilidades laborales y familiares.
- Las organizaciones tienen la responsabilidad de asegurarse de que los trabajadores estén satisfechos con sus labores. Esto puede incluir medidas como proporcionar capacitación y desarrollo profesional, reconocer y recompensar el buen desempeño, promover la comunicación efectiva y fomentar un ambiente laboral positivo.
- Las organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus empleados y toman medidas para mejorar la satisfacción laboral y la salud mental, pueden experimentar una mayor productividad, una menor rotación de personal, una mayor lealtad y un mejor rendimiento general.

10. Bibliografía

- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
- Basurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R., & Loo, M. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *REvista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 18-30. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i3.2596>
- González, G., Letelier, N., & Aguirre, D. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: la importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología (Santiago)*, 29(2), 15-25. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55335>
- González, G., Letelier, N., & Aguirre, D. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: la importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología*, 29(2), 1-11. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55335>
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-85.
- Lovibond, P., & Lovibond, S. (1995a). The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the Beck depression and anxiety inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33, 335 - 343.
- López, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8,10). Getafe; Universidad Carlos III de Madrid, pp. 143-159
- Neira, L., & Ossa, C. (2022). Indicadores de salud mental, estilos de vida y emociones en funcionarios de instituciones educativas del centro-sur de Chile. Universidad Católica de Maule. *Revista Académica*, 63, 9-35. <https://doi.org/10.29035/ucmaule.63.9>

- Osorio, C., & Ponce, Z. (2022). Impacto del síndrome de burnout en el balance trabajo-familia, una mirada documental. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(5), 62-66.
- Pérez, S. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>.
- Pérez, S., Vargas, E., & Castro, R. (2020). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo. En S. De la Vega, R. Rózga, & G. Hoyos, *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial. Desafíos actuales y escenarios futuros. Volumen III* (págs. 633-652). Universidad Nacional Autónoma de México .
- Silvestre, E., Figueroa, V., & Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a06>
- Solana, N., De los Heros, M., & Murillo, S. (2022). Efectos de la pandemia en el trabajo de cuidados: el caso de las y los docentes universitarios tabasqueños que trabajaron desde el hogar. *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, 49(92), 183-214. <https://doi.org/10.21678/apuntes.92.1564>
- Sugawara N, Danjo K, Furukori H, Sato Y, Tomita T, Fujii A, Nakagami T, Kitaoka K, Yasui-Furukori N (2017) Work–family conflict as a mediator between occupational stress and psychological health among mental health nurses in Japan. *Neuropsychiatr Dis Treat* 13:779–784. <https://doi.org/10.2147/NDT.S127053>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Zhang Y, Duffy JF, De Castillero ER (2017) Do sleep disturbances mediate the association between work-family conflict and depressive symptoms among nurses? A cross-sectional study. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 24:620–628. <https://doi.org/10.1111/jpm.12409>

11. Anexos

- Encuesta aplicada

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el año 2022 y 2023

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Karina Elizabeth Ocampo Vásquez	1104772015	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	David Mauricio Ortega Jiménez	1104555436	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas	1104496334	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Francisco Díaz Bretones	PAI9050207	<i>Universidad de Granada</i>

Investigador	Pedro Antonio García López	AAC4475598	Universidad de Granada
--------------	----------------------------	------------	------------------------

¿De qué se trata este documento?

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación con instrumentos psicológicos.

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en trabajadores ecuatorianos. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

Dentro del ámbito laboral, los trabajadores se encuentran expuestos a diversas situaciones que pueden afectar su salud mental disminuyendo su satisfacción laboral. Por ende, usted ha sido seleccionado como participante porque es un profesional con un título de tercer nivel que trabaja en una institución pública o privada.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es conocer si existe un vínculo entre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo.

Descripción de los procedimientos

Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos tests psicológicos y levantamiento de información sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico y laboral, Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), Escala de Soledad (UCLA-3), Conflicto trabajo familia, Satisfacción laboral y Capital psicológico. Se contempla aproximadamente un tiempo de 25 minutos en total para llenar los cuestionarios.

¿Incurriré en algún gasto?

Usted no incurrirá en ningún gasto, todo estará financiado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), y las organizaciones que colaboren voluntariamente para el cumplimiento de los objetivos previstos en esta investigación.

Confidencialidad de los datos:

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada.

Participación voluntaria:

Todas las personas que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación.

Riesgos y beneficios

Si bien en principio no existen riesgos para la integridad o salud del evaluado es posible que usted sienta:

- a) Incomodidad al responder algunas de las preguntas formuladas en la batería psicológica en línea.
- b) Que el periodo empleado para responder la batería psicológica en línea le reste tiempo de sus actividades de la vida cotidiana o de su tiempo libre.

Con el fin de disminuir o eliminar la posible percepción de riesgo psicológico o emocional, se contemplan las siguientes alternativas:

- a) Usted podrá abandonar la batería psicológica en línea en cualquier momento si así lo decide.
- b) No está obligado a contestar todas las preguntas.
- c) Se le garantiza que la información que proporcione nunca será juzgada por los investigadores.
- d) La información proporcionada se mantendrá en todo momento confidencial.

Beneficios

Es posible que este estudio no traiga beneficios directos para usted, pero los resultados que se obtendrán podrán constituir un aporte teórico para el diseño de programas de prevención y políticas sociales más eficaces dirigidas al cuidado de la salud mental y potenciar la percepción de satisfacción laboral en trabajadores.

Otras opciones si no participa en el estudio

Si usted no participa en la investigación y desea conocer la información que se obtuvo sobre salud mental y satisfacción laboral en trabajadores podrá visualizar los resultados a través de la página web del observatorio de salud mental de la UTPL (<https://smartland.utpl.edu.ec/obastal>)

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
6. Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
7. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
8. Que se respete su intimidad (privacidad);
9. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
10. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
11. Estar libre de retirar su consentimiento
12. Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
13. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Manejo del material biológico recolectado

No aplica

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a *Karina Ocampo Vásquez* o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec

Consentimiento informado *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieren el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)*

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante Firma del/a participante Fecha
Número de cédula:

Nombres completos del/a investigador/a Firma del/a investigador/a Fecha

Código del estudiante:

Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Este cuestionario consta de una serie de ítems relativos a sus características, socioeconómicas y laborales. Le agradeceríamos que nos diera su sincera opinión sobre todas las cuestiones que le planteamos. Muchas gracias. Apreciamos su colaboración.

Género: Masculino Femenino Otro
Ciudad de trabajo: _____

Edad: _____ años **Número de hijos:** _____

Nacionalidad: _____

Estado civil: Soltero Casado/unión libre Viudo Divorciado

--	--	--

La zona que trabaja es:

Urbana Rural

Su remuneración es de:
 \$425 a \$800 \$1201 a \$1600
 \$801 a \$1200 mayor a \$1601

Profesión: _____

Tipo de contrato:	Nombramiento permanente	<input type="checkbox"/>	Nombramiento provisional	<input type="checkbox"/>
	Libre nombramiento y remoción	<input type="checkbox"/>	Servicios ocasionales	<input type="checkbox"/>
	Otro	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Horas que trabaja diariamente: _____

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:	Totalmente	<input type="checkbox"/>	Medianamente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Título: _____
Tiempo de experiencia laboral: _____ años _____ meses.
Tipo de trabajo: Tiempo completo Tiempo Parcial
Tipo de institución: Pública Privada

DASS-21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 0,1,2,3 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

1 . .	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2 . .	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3 . .	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4 . .	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5 . .	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6 . .	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7 . .	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8 . .	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9 . .	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
1 0 . .	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
1 1 . .	Noté que me agitaba	0	1	2	3
1 2 . .	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
1 3 . .	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
1 4 . .	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
1 5 . .	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
1 6 . .	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
1 7 . .	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
1 8 . .	Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
1 9 . .	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
2 0 . .	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3

2	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3
1					
.					

UCLA-R

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes afirmaciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 1,2,3,4 según considere qué experimentó usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con que frecuencia:

1	¿Con qué frecuencia siente que echa en falta tener compañía?	1	2	3	4
.					
2	¿Con qué frecuencia se siente dejado de lado?	1	2	3	4
.					
3	¿Con qué frecuencia se siente aislado?	1	2	3	4
.					

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0 Nunca	1 A veces	2 A menudo	3 Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Escala de satisfacción laboral

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho o ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades							

de ser promovido							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierre en un círculo en número). Las respuestas deben reflejar las actitudes y comportamientos como son ahora.

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo Muy de acuerdo						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metras en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

1 7	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1 2 3 4 5 6 7
1 8	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
1 9	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1 2 3 4 5 6 7
2 0	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1 2 3 4 5 6 7
2 1	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
2 2	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
2 3	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1 2 3 4 5 6 7
2 4	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1 2 3 4 5 6 7



UTPL
La Universidad Católica de Loja