

Capital psicológico: su relación con la satisfacción laboral y el estrés laboral en personal médico

Trabajo de fin de Máster de Desarrollo y Gestión de los Recursos Humanos

Por Estefanía Ramos Alonso

Tutorizado por Christian Robert Rosales Sánchez

Universidad de La Laguna
Facultad de Psicología y Logopedia
Curso académico 2023 - 2024

Resumen

Esta investigación estudia la relación entre el Capital Psicológico, el Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral en médicos/as. En este trabajo participaron 39 personas médicos/as de Tenerife, quienes cuales cumplimentaron 4 escalas: una sociodemográfica *Ad Hoc*, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1988), la Escala de Irritación (Irritation Scale) de Mohr et al. (1986) en su versión adaptada al español por Merino et al. (2006) y la Escala OREA de Meseguer-de Pedro et al. (2017) a través de un único formulario de Google. Los resultados obtenidos muestran que aquellas personas con más de ochenta horas de guardias mensuales tienen menor Capital Psicológico. Aquellos que están casados, reportan mayor Satisfacción Laboral. El estrés cognitivo es el subfactor del Estrés Laboral con niveles más altos. La satisfacción con el supervisor destaca, reflejando la importancia del tutor en una muestra mayoritariamente de médicos residentes. El optimismo, subfactor del Capital Psicológico, es capaz de predecir el Estrés Laboral. En general, un mayor Capital Psicológico se asocia con menor Estrés Laboral y ligeramente mayor Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Capital psicológico, estrés laboral, satisfacción laboral, médicos

Abstract

This research studies the relationship between Psychological Capital, Job Stress and Job Satisfaction in doctors. Thirty-nine doctors from Tenerife participated in this study, who completed 4 scales: an Ad Hoc sociodemographic scale, the Job Satisfaction Questionnaire S10/12 by Meliá and Peiró (1988), the Irritation Scale by Mohr et al. (1986) in its version adapted to Spanish by Merino et al. (2006) and the OREA Scale by Meseguer-de Pedro et al. (2017) through a single Google form. The results obtained show that those people with more than eighty hours of on-call per month have lower Psychological Capital. Those who are married report higher Job Satisfaction. Cognitive stress is the subfactor of Job Stress with the highest levels. Satisfaction with the supervisor stands out, reflecting the importance of the mentor in a sample of mostly resident doctors. Optimism, a subfactor of Psychological Capital, is able to predict Job Stress. In general, higher Psychological Capital is associated with lower Job Stress and slightly higher Job Satisfaction.

Keywords: Psychological capital, work stress, job satisfaction, doctors

1. Introducción

La psicología, a lo largo de los años, ha abordado el análisis del ser humano desde distintas perspectivas, dando lugar a diversas disciplinas. Durante mucho tiempo, el objeto de estudio de la psicología fue el sufrimiento humano, entendido como trastorno o déficit, buscando, por ende, la resolución de problemas o la explicación de fenómenos (Cabezas, 2015). En contraposición, surgió la “psicología positiva”, enfrentada al análisis histórico de las patologías y debilidades del ser humano, centrándose en el estudio científico de las fortalezas y el potencial de estos (Benites, 2022).

Desde esta óptica surge la Psicología Organizacional Positiva (PSOP) como un enfoque de la gestión de recursos basada en la teoría e investigación de la Psicología Positiva de Seligman (2000). La PSOP se define como el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el ámbito laboral. Este enfoque, a diferencia del tradicional, que se centraba en abordar problemas o conflictos para encontrar mecanismos resolutivos, busca potenciar ambientes de trabajo equilibrados para lograr el máximo desarrollo de las personas trabajadoras (Álvarez, 2013). En general, esta aproximación fomenta la salud ocupacional y estudia cómo fenómenos positivos pueden proteger ante los riesgos laborales (Bakker y Derks, 2010). Asimismo, Luthans (2002) definió el “comportamiento organizacional positivo” como aquella materia que estudia las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas que pueden gestionarse para mejorar el rendimiento en un contexto laboral.

En este marco, emerge el Capital Psicológico, entendido como el estado de evolución psicológica positiva de las personas que les permiten afrontar las diversas actividades cotidianas de forma efectiva (Gómez-Perdomo et al., 2017). En otras

palabras, el Capital Psicológico puede entenderse como la capacidad de las personas de saber quiénes son y cómo pueden desarrollarse de manera positiva (Luthans et al. 2015).

El Capital Psicológico resulta de especial interés para las organizaciones debido a su carácter duradero, considerado entre un estado de ánimo y un rasgo de la personalidad (Gallego et al., 2018). Por tanto, es un estado positivo individual de desarrollo formado por cuatro componentes (Luthans et al., 2007):

1. La autoeficacia, entendida como la confianza para triunfar en tareas que suponen un reto, así como asumir y llevar a cabo los esfuerzos necesarios para triunfar en tareas difíciles. Según Azanza et al. (2014), la autoeficacia es la creencia de las personas en sus propias capacidades para organizar y realizar las acciones necesarias para conseguir resultados.
2. El optimismo, referido a la realización de atribuciones positivas sobre el éxito. Según Luthans et al. (2008), es una característica cognitiva asociada a las perspectivas generales de resultados positivos.
3. La esperanza, que se relaciona con la perseverancia hacia las metas y la capacidad de cambiar de dirección para alcanzar el éxito (Cuadra-Peralta et al., 2018). La investigación de Salanova (2008) mostró que aquellos trabajadores con niveles altos de esperanza tienen motivación para conseguir sus objetivos a través del desarrollo de planes. La esperanza, por tanto, tiene efecto sobre actitudes organizacionales como la satisfacción, el rendimiento o el compromiso (Luthans et al., 2005; Wandeler y Bundick, 2011).

4. La resiliencia es la capacidad de fortalecerse tras las dificultades para seguir con la consecución de las metas (Cuadra-Peralta et al., 2018). En el contexto organizacional positivo, la resiliencia se entiende como la capacidad de recuperarse y enfrentar el conflicto impulsando mayor responsabilidad (Luthans y Youssef, 2007).

Según Cabezas (2015), el Capital Psicológico es la valoración positiva de las posibilidades de éxito, considerado un estado y no un rasgo, por lo que puede ser modificado y aprendido. En esta línea, en el contexto laboral, se trata de un recurso personal que favorece el bienestar, la salud y el desempeño laboral (Aponte-Restrepo et al., 2020).

Diferentes estudios han señalado que el Capital Psicológico puede interactuar con el ambiente organizacional y producir efectos positivos en el bienestar y satisfacción laboral de las personas trabajadoras (Youssef y Luthans, 2012). De este modo, se observa cómo el Capital Psicológico puede estar relacionado con otras variables de índole organizacional. Más concretamente, para Locke (1976, citado por García-Guirao, 2021), la satisfacción laboral puede entenderse como un estado emocional positivo y de carácter agradable resultado de la valoración que hace la persona de su trabajo. No obstante, actualmente la definición de satisfacción laboral se acerca más a la de una actitud de la persona hacia su trabajo, o bien, un conjunto de actitudes hacia diferentes aspectos del trabajo (Gil-Monte, 2021). Así, teniendo en cuenta el concepto más cognitivo, la satisfacción laboral puede ser entendida como la actitud predictora de las conductas de las personas en sus organizaciones.

Autores como García et al. (2020) sostienen que la satisfacción laboral es el resultado de varios factores. Los estrictamente laborales, como el salario, el

reconocimiento o la supervisión y los socioculturales como la edad, la salud, la posición social, etcétera. En este sentido, Madero (2012) sostiene que la satisfacción laboral se cimienta, por tanto, en la compensación de las necesidades de los trabajadores a través de estímulos y motivaciones por parte de la organización, que influyen en la actitud que muestra el empleado hacia esta.

La satisfacción laboral también tiene un efecto importante sobre el desempleo, el bienestar y la salud de los trabajadores (Pérez et al., 2014). En esta dirección, Gómez-Perdomo et al. (2017) encontraron beneficios resultantes de promover la satisfacción laboral y el Capital Psicológico en el contexto laboral. En concreto, su influencia positiva en el bienestar de los trabajadores y la posibilidad de reducir los niveles de burnout o estrés crónico en el trabajo.

En el sector sanitario, área central del presente trabajo, existen varias investigaciones que señalan la influencia de múltiples variables en los niveles de satisfacción. Entre estas variables destaca el clima organizacional (Felipe et al., 2018), el apoyo social (Gandarillas et al., 2014) o el estrés laboral (Saleh et al., 2013).

El estrés, importante problemática social a lo largo del siglo XX y en la actualidad (siglo XXI), cuenta con prioridad sobre todo en materia de salud física y mental (Khamisa et al., 2017).

En el ámbito organizacional, el estrés laboral es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una incompatibilidad entre las exigencias del empleo y/o del ambiente laboral, las capacidades, necesidades y recursos del empleado (OMS, 2019). Otros autores, como Colligan y Higgins (2006), afirman que es un proceso donde se percibe un desequilibrio entre las demandas ambientales y la propia capacidad de respuesta, especialmente en condiciones laborales donde el

fracaso al atender las demandas tiene como consecuencia un aumento de la ansiedad del trabajador. De ello, y siguiendo Cantón y Téllez (2016), el estrés afecta al rendimiento en el trabajo, y de manera indirecta también afecta al compromiso organizacional, la salud física y la satisfacción laboral.

Más concretamente y de nuevo en el ámbito organizacional sanitario, desde 1930, la Organización Internacional del Trabajo concluía que los profesionales de la medicina son uno de los grupos profesionales donde el estrés y el agotamiento tienen mayor frecuencia de aparición (De Lorenzo, 1997). En esta dirección, estudios como el de Gómez (2004), subraya que la mitad de los médicos presentaban insatisfacción laboral, relacionado con que, a mayor satisfacción, presentaban menor conflictividad y estrés laboral. Además, este autor indica que los niveles de estrés y satisfacción laboral se asocian con la salud mental y física de los médicos y otros profesionales sanitarios.

Finalmente, considerando la literatura previa sobre el Capital Psicológico (CapPsi), la satisfacción laboral (SL) y el estrés laboral (EL), especialmente en el ámbito sanitario, examinar las consecuencias derivadas de sus relaciones debería tener como propósito final la creación de organizaciones positivas y saludables, centradas en el bienestar de los trabajadores y en la disminución de ambientes laborales nocivos (Salanova, 2009).

En definitiva, el presente estudio pretende analizar si el Capital Psicológico ejerce como protector ante el estrés laboral, así como, su relación con la satisfacción laboral, en una muestra de médicos/as.

2. Objetivos e hipótesis

A continuación, se plantean los objetivos generales y específicos, así como las hipótesis específicas para cada uno de ellos:

El primer objetivo general de este estudio es *comprobar si existen diferencias en Capital Psicológico, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en la muestra en función de las variables sociodemográficas*. Como objetivos específicos (OE) se plantean los siguientes:

OE.1 Conocer si existen diferencias en el Capital Psicológico, Estrés laboral y Satisfacción Laboral en función del sexo

H1: No existen diferencias en las variables en función del sexo.

OE.2: Examinar si existen diferencias en las variables del estudio en función de las horas de guardias.

H2: A mayor número de horas de guardias, se encontrará un mayor estrés laboral y puntuaciones menores en satisfacción laboral y capital psicológico.

OE.3: Analizar si existen diferencias en las variables del estudio en función del tipo de contrato.

H3a: Aquellos participantes con un contrato indefinido tendrán un mayor capital psicológico y satisfacción laboral.

H3b: Aquellos participantes con un contrato indefinido mostraran un menor estrés laboral.

OE.4: Analizar si existen diferencias en las variables en función del tipo de horario.

H4a: Aquellos participantes con un horario continuo tendrán un mayor capital psicológico y satisfacción laboral

H4b: Aquellos participantes con un horario continuo mostrarán un menor estrés laboral.

OE.5: Examinar si existen diferencias en las variables del estudio en función del estado civil.

H5a: Aquellos participantes que se encuentren casados/as o en pareja tendrán un mayor capital psicológico y satisfacción laboral

H5b: Aquellos participantes que se encuentren casados/as o en pareja mostrarán un menor estrés laboral.

OE.6: Examinar si existen diferencias en las variables del estudio en función del número de hijos.

H6a: Aquellos participantes que tienen hijos tendrán un mayor capital psicológico y satisfacción laboral

H6b: Aquellos participantes que tienen hijos mostraran un menor estrés laboral.

El segundo objetivo general de este estudio es *analizar la relación entre las variables del estudio (satisfacción laboral, estrés laboral y capital psicológico)*.

OE.7: Examinar si los niveles de estrés laboral se relacionan con la satisfacción laboral y capital psicológico

H7a: Aquellas personas con altas puntuaciones en estrés laboral, se relacionan con una baja satisfacción laboral y bajas puntuaciones en capital psicológico.

H7b: Los niveles de capital psicológico y la satisfacción laboral actúan como antecedentes del estrés laboral.

3. Método

3.1. Participantes

En este estudio han participado cuarenta médicos/as de la isla de Tenerife que accedieron a formar parte de la investigación, completando un cuestionario online autoadministrado de GoogleForms. Se realizó un muestreo de bola de nieve a partir de un sujeto conocido, dirigido a los médicos/as de la isla dispuestos a colaborar.

La selección de la muestra ha seguido una serie de criterios de inclusión y exclusión, ya que se ha seleccionado al personal médico de entre todo el personal sociosanitario y todos ellos debían tener al menos un año de antigüedad en el puesto, independientemente de su especialidad. Por tanto, han quedado excluidos aquellos participantes del resto de áreas (enfermería, administración, limpieza, etc.) y los/as médicos/as de primer año.

Teniendo en cuenta estos criterios, una persona fue descartada ya que indicó que tenía cero años de antigüedad en la organización. Por tanto, la investigación se realizó con un total de 39 participantes. En concreto, los participantes, 8 hombres y 31 mujeres, tienen edades comprendidas entre los 25 y los 63 años y una media de hijos de 0.77 por participante. Además, todos ostentan el cargo de empleados y tienen una antigüedad de 7.56 años de media. En la Tabla 1 se pueden observar los porcentajes para las diferentes variables sociodemográficas analizadas en la muestra.

Tabla 1*Variables sociodemográficas*

Variable	M(DT)
Edad	37.4 (11.25)
Antigüedad	7.56 (8.47)
	%
Sexo	
Hombre	20.5
Mujer	79.5
Estado civil	
Casado/a	35.9
Divorciado/a	7.7
En pareja	30.8
Soltero/a	25.6
Número de hijos	
Sin hijos	52.5
Un hijo	22.5
Más de uno	25
Tipo de contrato	
Formación	46.3
Indefinido	20.5
Interino	2.6
Temporal	30.8
Tipo de horario	
A turnos	38.5
Continua	61.5
Horas de guardia	
No hago guardias	33.3
Hasta 80 horas	25.6
Más de 80 horas	41

Además, el 74.4% de la muestra realizan la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, mientras que el 25.6% restante, se divide en diversas especialidades (Aparato digestivo, Cardiología, Medicina Física y Rehabilitación, Medicina interna, Medicina legal y forense, Neurología, Oftalmología y Otras sin especificar). Los centros de salud a los que corresponden son variados: Añaza, Barranco Grande, El Chorrillo, Hospital Universitario de Canarias, Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria, Instituto Médico Legal, Las Mercedes, Ofra, La Salud, San Isidro o Taco.

3.2. Materiales e instrumentos

Para la realización de esta investigación, los participantes han cumplimentado un total de 44 ítems, repartidos en cuatro escalas: Sociodemográfico, Satisfacción Laboral, Escala de Irritación y Escala OREA. El tiempo invertido en la cumplimentación no superó los 10 minutos, y las respuestas fueron tratadas de manera anónima y confidencial de acuerdo con La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, o Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Cuestionario sociodemográfico

Este cuestionario se ha realizado de manera Ad Hoc, con la finalidad de obtener información sobre variables personales y laborales relevantes de la muestra. Cuenta con 12 preguntas, algunas con respuesta libre (“Edad”), otras con opción de respuesta (“Seleccione su especialidad”), todas ellas enviadas a través de GoogleForms (ver Anexo 1).

Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1988)

Este cuestionario está formado por 12 ítems, en escala tipo Likert de 1 (“Muy insatisfecho”) a 7 (“Muy satisfecho”). Mantiene una alta consistencia interna (Alpha de Cronbach de .88) (Meliá y Peiró, 1988) y mide tres factores diferenciados: La satisfacción con el supervisor (seis ítems, “*La supervisión que ejercen sobre mí*”), la satisfacción con el ambiente físico de trabajo (cuatro ítems, “*La limpieza, higiene y salubridad de mi lugar de trabajo*”) y la satisfacción con las prestaciones recibidas (dos ítems, “*Los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar*”) (ver Anexo 2).

Escala de Irritación (Irritation Scale) de Mohr et al. (1986), en su versión adaptada al español por Merino et al. (2006).

Esta escala está compuesta por ocho ítems que miden el estrés, con una escala de respuesta Tipo Likert de 1 “Muy en desacuerdo” a 7 “Muy de acuerdo”. Tiene una alta consistencia interna (Alpha de Cronbach de .88) y una alta validez (Merino et al. 2006). Esta escala está formada por dos factores: Irritación emocional (5 ítems, “*Me enfado con facilidad*”) e Irritación cognitiva (3 ítems, “*Incluso en vacaciones, no puedo dejar de pensar a veces en los problemas del trabajo*”) (ver Anexo 3).

Medida del Capital Psicológico: Escala OREA, de Meseguer-de Pedro et al. (2017)

Este cuestionario mide el capital psicológico en el ámbito laboral a través de 12 ítems, con escala de respuesta tipo Likert, de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 4 (“Totalmente de acuerdo”). Este cuestionario mide cuatro facetas del capital psicológico, y tiene tres ítems para cada una de ellas: Optimismo (“*En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor*”), Resiliencia (“*Consigo alcanzar mis metas aunque*

haya obstáculos”), Esperanza (“*Pienso que mi vida tiene sentido*”) y Autoeficacia (“*Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados*”) (ver Anexo 4). Esta escala cuenta con coeficientes de fiabilidad compuesta (CFC) adecuados para todas las facetas: optimismo .73, resiliencia .75, esperanza .89 y autoeficacia .82 (Messeguer-de Pedro et al. 2017).

3.3. Procedimiento

En el presente trabajo la recogida de datos se realizó haciendo uso del cuestionario de GoogleForms a través de su enlace acompañado de una pequeña descripción del estudio. Para su divulgación, se llevó a cabo un muestreo de bola de nieve, por medio del contacto con una médica residente de la especialidad de medicina familiar y comunitaria del Centro de Salud de Ofra, en febrero de 2024, con la finalidad de asegurar el acceso a una muestra de médicos/as de Tenerife. Para ello, esta médica contactó en diversos grupos de Whatsapp con más médicos/as de la isla además del contacto directo en los centros de trabajo, pidiendo la colaboración y compartir el enlace con compañeros/as de trabajo. Al realizar este tipo de muestreo, se desconoce si han cumplimentado el cuestionario dentro o fuera del horario laboral o en qué lugar, pero todos los participantes respondieron de manera online a través del mismo enlace.

El cuestionario estuvo disponible para la recogida de respuestas desde el 24 de marzo de 2024 hasta el 10 de abril de 2024, recogiendo un total de 40 respuestas. Los participantes tardaron, aproximadamente, unos 10 minutos en la cumplimentación.

Luego, se procedió a la recogida de los datos a través de un Excel, para su posterior análisis estadístico con Jamovi (Versión 2.5.3).

3.4. Análisis estadístico

El tipo de evaluación que se realizará es descriptiva-exploratoria, ya que se pretende obtener una visión general de tipo aproximativa sobre las variables del estudio en la muestra de médicos/as de Tenerife, representando su estado actual. La estrategia descriptiva pretende describir los acontecimientos tal como ocurren, mientras que la estrategia exploratoria busca explorar la relación funcional entre variables (Ato et al., 2013).

El enfoque del análisis es de tipo cuantitativo, ya que los datos serán recogidos a través de una encuesta con preguntas cerradas de opción múltiple, posteriormente tratadas con análisis estadísticos. La estrategia de evaluación que se utilizará es externa, ya que los evaluadores no forman parte de la organización a analizar.

Los datos recogidos fueron analizados a través del programa Jamovi (Versión 2.5.3). Para el primer objetivo general, se realizaron diferencias de muestras independientes (T de Student) y ANOVAS de un factor con las variables del estudio en función de las distintas variables sociodemográficas. Para el segundo objetivo general del estudio, se realizó:

1. Un análisis correlacional entre el capital psicológico, el estrés laboral y la satisfacción laboral, así como con sus subfactores.
2. Una regresión lineal con la variable estrés laboral como criterio y el capital psicológico y la satisfacción laboral como predictoras.

4. Resultados

En primer lugar, se muestran los estadísticos descriptivos de las variables del estudio (capital psicológico, estrés laboral y satisfacción laboral) y sus subfactores (ver Tabla 2).

Tabla 2

Análisis descriptivos

	X	Dt
Capital Psicológico	3.23	.41
Optimismo	2.96	.63
Resiliencia	3.25	.47
Esperanza	3.60	.47
Autoeficacia	3.13	.54
Estrés Laboral	3.61	1.25
Estrés cognitivo	3.99	1.56
Estrés emocional	3.38	1.34
Satisfacción Laboral	4.59	1.01
Ambiente físico	4.31	1.15
Supervisor	4.76	1.83
Prestaciones	4.59	1.49

En segundo lugar, se comprobó qué relación existe entre las variables centrales de este trabajo. En concreto, en la Tabla 3, se puede observar que, a mayor capital psicológico, menor estrés laboral significativamente. Mientras que, la satisfacción laboral no se relaciona significativamente con ninguna de las dos variables. Aun así, su tendencia es a aumentar a medida que aumenta el capital

psicológico, y a disminuir cuando aumenta el estrés laboral, y viceversa. Lo que confirma parcialmente la hipótesis planteada al respecto (H7a).

Tabla 3

Tabla de correlaciones

	Capital Psicológico	Estrés Laboral	Satisfacción Laboral
Capital Psicológico	-	-	-
Estrés Laboral	-.55***	-	-
Satisfacción Laboral	.28	-.03	-

*<0.05; **<0.01; ***<0.001

En tercer lugar, se analiza la existencia o no de diferencias en Capital Psicológico, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en la muestra en función de las variables sociodemográficas, se ha encontrado lo siguiente:

No se han encontrado diferencias significativas en función del sexo en Capital Psicológico ($t(37)=-.42$, $p>0.05$), en Estrés laboral ($t(37)=.73$, $p>0.05$), ni en Satisfacción laboral ($t(37)=1.17$, $p>0.05$), aceptándose la hipótesis planteada (H1)

No se han encontrado diferencias significativas en función de las horas de guardias en Estrés Laboral ($F(2,36)=1.42$, $p>0.05$) y tampoco en Satisfacción Laboral ($F(2,36)=.13$, $p>0.05$). No obstante, sí se encontraron diferencias significativas en función de la horas de guardias en Capital Psicológico ($F(2,36)=7.13$, $p<0.05$), con puntuaciones mayores en aquellos participantes que realizaban hasta 80 horas de guardias ($M=3.56$, $DT=.38$) y que no realizan guardias ($M=3.26$, $DT=.43$) y menores puntuaciones en aquellos que realizan más de 80 horas de guardias ($M=3.01$, $DT=.27$), confirmando parcialmente la hipótesis planteada al respecto (H2).

Tampoco se encontraron diferencias significativas en función del tipo de contrato para el Capital Psicológico ($F(3,35)=.75$, $p>0.05$), para el Estrés Laboral ($F(3,35)=.15$, $p>0.05$) ni para la Satisfacción Laboral ($F(3,35)=1.81$, $p>0.05$), rechazando las hipótesis planteadas al respecto (H3a y H3b).

No se encontraron diferencias significativas en función del tipo de horario para el Capital Psicológico ($F(1,37)=.004$, $p>0.05$), para el Estrés Laboral ($F(1,37)=.05$, $p>0.05$) ni para la Satisfacción Laboral ($F(1,37)=.02$, $p>0.05$), rechazando las hipótesis planteadas (H4a y H4b).

Tampoco se han encontrado diferencias significativas en función del estado civil para el Capital Psicológico ($F(2,36)=1.50$, $p>0.05$) ni para el Estrés Laboral ($F(2,36)=.13$, $p>0.05$) (rechazando la hipótesis planteada H5b). Sin embargo, sí se encontraron diferencias significativas en función del estado civil para la Satisfacción Laboral ($F(2,36)=3.66$, $p<0.05$), siendo esta superior en aquellas personas casadas frente a las solteras o divorciadas y en pareja ($M=4.96$, $DT=.94$), lo que confirma parcialmente la hipótesis planteada (H5a).

Finalmente, no se han encontrado diferencias significativas en función del número de hijos en Capital Psicológico ($F(2,36)=.80$, $p>0.05$), en Estrés Laboral ($F(2,36)=1.76$, $p>0.05$), ni en Satisfacción Laboral ($F(2,36)=1.19$, $p>0.05$), rechazando las hipótesis planteadas al respecto (H6a y H6b).

En cuarto lugar, se planteó un modelo de regresión con el estrés laboral como criterio, y el capital psicológico y la satisfacción laboral como antecedentes, ha resultado significativo ($F(2,36)=8.45$, $p<0.001$), explicando cierta proporción de varianza (R^2 *ajust.*=.29). Tal y como se observa en la Tabla 4, dado el modelo de regresión resultante, se ha comprobado que el capital psicológico predice el estrés laboral de manera significativa ($\beta=-1.78$, $t(38)=-4.10$, $p<0.001$), mientras que, la

satisfacción laboral, no resultó ser una variable significativa en este modelo ($\beta=0.16$, $t(38)=.93$, $p>0.05$). Esto confirma, parcialmente, la hipótesis planteada al respecto (H7b).

Tabla 4

Modelo de regresión

Criterio: Estrés Laboral	Estimador	Error Típico	T
Predictoras:			
Capital Psicológico	-1.78	.43	-4.10***
Satisfacción Laboral	.16	.17	.93

* <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001

Para profundizar un poco más en estos resultados, se realizó un análisis de regresión con el estrés laboral como criterio y los subfactores del capital psicológico como predictoras. El modelo resultante es significativo ($F(4,34)=4.45$, $p<0.05$), explicando cierta cantidad de varianza ($R^2 \text{ ajust.} = .27$). De las variables, en este caso, subfactores del capital psicológico empleados en el modelo, se ha encontrado que el único que resulta ser significativo como predictor del estrés laboral es el optimismo ($\beta=-.80$, $t(38)=-2.32$, $p<0.01$), resultando el resto de subfactores no significativos en este modelo.

Tabla 5*Modelo de regresión con subfactores de Capital Psicológico*

Criterio: Estrés Laboral	Estimador	Error Típico	T
Predictoras:			
Optimismo	-0.80	0.34	-2,32**
Resiliencia	0.19	0.55	0.35
Esperanza	-0.34	0.43	-0.79
Autoeficacia	-0.55	0.46	-1.2

* <0.05 ; ** <0.01 ; *** <0.001

5. Discusión

Este estudio trata de analizar cómo se relaciona el Capital Psicológico con el Estrés Laboral, así como la Satisfacción Laboral, en una muestra de médicos/as.

En líneas generales, los resultados obtenidos muestran unos niveles altos de Capital Psicológico y medios de Estrés Laboral y Satisfacción Laboral. Asimismo, los participantes se caracterizan por ser la mayoría mujeres, estar casados o en pareja y sin hijos. También, la mayoría, en cuanto a sus condiciones laborales, tienen un contrato de formación o temporal, con horario continuo y realizan más de 80 horas de guardias mensuales.

Un primer hallazgo del presente trabajo es la relación entre las horas de guardias realizadas por los médicos con el nivel de Capital Psicológico que presentan, teniendo un menor Capital Psicológico aquellas personas que realizan más de 80 horas de guardias. En esta dirección, Ryan et. al (2005) señalan que las guardias en los médicos son una importante fuente de estrés, lo que provoca que uno de cada ocho residentes reconocen haberse visto involucrados en denuncias

durante las guardias, originándoles preocupación, pérdida de confianza o conflictos con otros compañeros.

Otro resultado destacable es que las personas casadas, frente al resto de la muestra, presentan mayores niveles de Satisfacción Laboral, lo que se relaciona con los resultados de otros estudios, como el de Gandarillas et al. (2014). Estos autores indican que las personas casadas tenían niveles mayores de satisfacción laboral, en este caso, relacionándolo con el apoyo en el trabajo emocional e instrumental.

Con respecto a las variables centrales de este trabajo, se observa que el estrés cognitivo (subfactor del Estrés Laboral) es aquel que alcanza mayores niveles en la muestra. En cuanto a la Satisfacción Laboral, la satisfacción con el supervisor es la mayor. Esto es interesante tomarlo en consideración ya que, gran parte de los participantes tienen contrato de formación, lo que implica, además de las características propias del puesto, las evaluaciones continuas a las que se ven sometidos los/as médicos/as residentes, y que, por ende, su supervisor directo, es su tutor/a, con quien tratan y trabajan de manera asidua y directa, ya que es la figura fundamental que gestiona el plan formativo (Aguayo-Albasini, 2020). En relación con los subfactores del Capital Psicológico, el optimismo obtiene la puntuación más baja, lo cual resulta de interés, ya que es el único subfactor capaz de predecir niveles de estrés laboral. Así que, a mayor nivel de optimismo, menor nivel de estrés. En este sentido, el optimismo, tal y como señalan Rasmussen et al. (2009), parece ser el subfactor más relevante al asociarse a un mayor bienestar y tener un papel esencial en la salud física de las personas.

Asimismo, en este estudio se ha encontrado que, a mayor Capital Psicológico, menor Estrés Laboral, y una tendencia similar con la Satisfacción

Laboral. Según Gómez-Perdomo et al. (2017) tanto la satisfacción laboral como el capital psicológico contribuyen positivamente al bienestar psicológico de los trabajadores, pudiendo ayudar a disminuir los niveles de burnout en el contexto laboral, también entendido como estrés crónico.

Finalmente, este estudio ha comprobado que el Capital Psicológico es capaz de actuar como predictor del Estrés Laboral, encontrando que altos niveles de Capital Psicológico, más específicamente de optimismo, repercuten en bajos niveles de Estrés Laboral. Como implicación práctica, cabe destacar que el Capital psicológico está conformado por recursos psicológicos estado (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo), por lo que es posible desarrollarlos y moldearlos (Luthans et al., 2007). Por tanto, conociendo que, en esta muestra de médicos, el optimismo juega un papel crucial en el Estrés Laboral, parece necesario desarrollar iniciativas que mejoren la Satisfacción Laboral, los niveles de estrés y el capital psicológico, centrándose en desarrollar los cuatro subfactores comentados, especialmente el optimismo. En esta línea, Arias et al. (2014) subrayan la existencia de una relación significativa entre la resiliencia y la satisfacción en el trabajo, la felicidad y el compromiso.

El presente trabajo no está exento de limitaciones, cabe señalar que habría sido deseable alcanzar una muestra de al menos 100 médicos/as, para poder obtener una mayor representación de las diversas especialidades, centros de salud y tipos de contrato. Además, cabe destacar que la muestra recogida no está equilibrada en términos de sexo, habiendo muchas más mujeres que hombres, pudiendo condicionar los resultados obtenidos.

Para futuras líneas de investigación, sería adecuado analizar, en mayor profundidad, cómo se relaciona el Capital Psicológico con la Satisfacción Laboral, y

analizar si esto se traduce en resultados positivos, puesto que, según Salessi y Omar (2017) los empleados con alto capital psicológico tienen como consecuencia una mayor satisfacción laboral.

En conclusión, este estudio subraya la importancia del Capital Psicológico como predictor y antecedente del Estrés Laboral en médicos/as. Niveles elevados de Capital Psicológico, especialmente de optimismo, se asocian con menores niveles de Estrés Laboral y una tendencia a mayores niveles de Satisfacción Laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias que fortalezcan los componentes del Capital Psicológico (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo) entre los profesionales de la salud. Esta investigación proporciona evidencias para futuras investigaciones en el ámbito de la salud laboral, especialmente en la salud psicológico, ya que sugiere que desarrollar el Capital Psicológico puede ser una estrategia efectiva para reducir los niveles de Estrés Laboral y aumentar los de Satisfacción Laboral en médicos/as.

REFERENCIAS

- Aguayo-Albasini, J. L. (2020). La formación de los médicos especialistas en España: Bosquejo histórico y estado actual. *Revista Española de Educación Médica*, 1(2).
- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Aponte-Restrepo, D. F., Pinzón-Mendoza, Y. P., y Ruiz-Caicedo, M. (2020). *Uso de los elementos del capital psicológico como estrategia para contrarrestar el Burnout en las organizaciones* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17979>
- Arias, W. L., y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. y Molero, F. (2014) Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales Psicol.* 30: 294-301.
- Bakker, A. B., y Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. *Occupational health psychology*, 194-224.
- Benites, P. P. (2022). Psicología positiva organizacional en los docentes de Innova Schools-Región 5. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 297-310.
- Cabezas Corcione, A. (2016). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 8(2), 50-55. <https://doi.org/10.17162/rccs.v8i2.473>
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Colligan, T. W., y Higgins, E. M. (2006). Workplace stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97 https://doi.org/10.1300/j490v21n02_07

- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., y Mally Guerra, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
- De Lorenzo, L. (1997). El informe de la OIT, efectos sobre la salud. *Rev. Previsión*, 70, 72-73.
- Felipe, G. M., Aguilar, P. V., Becerra, A. E., Lara, D., Jesús, G. D., y Zavaleta, H. W. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉND*O, 21(3), 369-374. <https://1library.co/document/z1gv9j8z-clima-organizacional-satisfaccionlaboral-servicio-emergencia-hospital-estatal.html>
- Gallego-Zuluanga, Y. A., Gil-Cardona, S., y Sepúlveda-Zapata, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento* [Tesis de pregrado, Universidad CES]. Repositorio Institucional - Universidad CES.
- Gandarillas, M., Vásquez, L., Márquez, H., Santamaría, E., Garaña, O., y Santibáñez, M. (2014). Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234), 64-89. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100007>
- García-Guirao, N. M. (2021). *El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio* [Proyecto de Investigación, Universidad de Murcia].
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., y Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 41(37), 40-51.
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., y Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Gómez, R. (2004). El estrés laboral del médico: Burnout y trabajo en equipo. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (90), 41-56.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000200004&lng=es&tlng=es.

- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., y Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252-258. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Ley Orgánica 3 de 2018. Protección de datos personales y derechos digitales. 5 de diciembre de 2018. D.O. No. 294.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., y Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. y Li, W. (2005) The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Manag. Organiz. Rev.*, 1, 249-271.
- Luthans, F. (2002). The need for a meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 697–702. <http://dx.doi.org/10.1002/job.16>
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge.
- Madero, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. *CIENCIA-UANL*, 15(57), 93-100
- Monte, P. R. G. (2021). Satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo. *Manual de Psicología del Trabajo*, 129-154.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung Psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Europäische Hochschulschriften.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud Mental en el Lugar de Trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F., & Greenhouse, J. B. (2009). *Optimism and physical health: A meta-analytic review*. *Annals of Behavioral Medicine*, 37(3), 239-256. <https://doi.org/10.1007/s12160-009-9111-x>

- Ryan, P., González, M. M., y Salaverri, B. G. (2005). *Efecto subjetivo de las guardias sobre la salud, calidad de vida y calidad asistencial de los médicos residentes de España*. Archivos de medicina, 1(1), 8.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables organizaciones resilientes. *Gestión práctica de Riesgos Laborales: Integración y Desarrollo de la Gestión de la Prevención*, 58, 18-23.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. *Rev. Psicol. Trab. Organiz.*, 29, 153-159.
- Saleh, A. M., Saleh, M. M., y Aburuz, M. E. (2013). The impact of stress on job satisfaction for nurses in King Fahad Specialist Hospital-Dammam-KSA. *Journal of American Science*, 9(3), 371-377. https://www.researchgate.net/publication/279541821_The_impact_of_stress_on_job_satisfaction_for_nurses_in_King_Fahad_Specialist_Hospital-Dammam-KSA
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). *Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales*. Revista colombiana de Psicología, 26(2), 329-345. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-54692017000200329&script=sci_arttext
- Seligman, M. E., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*. 55(1), 5. <https://www.researchgate.net/publication/232536135>
- Wandeler, C., Bundick, M. (2011) Hope and self-determination of young adults in the workplace. *J. Pos. Psychol.* 6, 341-354.
- Youssef, C. M. y Luthans, F. (2012). Psychological capital. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 17–27.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Sociodemográfico e instrucciones

Soy una estudiante del Máster de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos, de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Laguna. Estoy realizando el Trabajo de Fin de Máster para estudiar las relaciones entre el capital psicológico, la satisfacción laboral y el estrés laboral en médicas/os. **Necesitamos su colaboración** para la realización del mismo.

En primer lugar, se le presentarán una serie de cuestiones sociodemográficas y laborales. A continuación, se le presentarán tres cuestionarios que tratan de apresar su percepción/opinión sobre las variables centrales de este trabajo.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida en que Ud. responda lo que realmente piensa. **Es importante que conteste a todas las cuestiones planteadas.** La cumplimentación de la encuesta durará aproximadamente 10 minutos. Sus respuestas serán tratadas de manera anónima y confidencial de acuerdo a La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, o Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. La información proporcionada se utilizará únicamente para la investigación.

Muchas gracias por su colaboración.

Sexo	Hombre Mujer Prefiero no decirlo Otro
Edad	
Estado civil	Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a En pareja Otro
¿Cuántos hijos/as tiene?	
Tipo de contrato laboral	Indefinido Temporal Formación Otro

Seleccione su especialidad	Desplegable con todas las especialidades del sistema sanitario español
Indique el nombre del Centro de Salud/ Hospital en el que trabaja o del municipio en el que se encuentra	
Indique el número de horas que realiza en su jornada laboral habitual (no guardias)	
Indique el tipo de horario que tiene actualmente (no guardias)	Jornada continua Jornada Parcial Jornada a turnos Otra
Indique el número de horas, de media, que suele realizar exclusivamente de GUARDIAS en UN MES	No hago guardias Menos de 20 horas Entre 20 y 50 horas Entre 50 y 80 horas Más de 80 horas
¿Cuál es su antigüedad en la empresa?	
Indique en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa, aproximadamente, en su puesto actual de trabajo	Empleado/a o trabajador/a Supervisor/a Mando intermedio Directivo/a Alta dirección o dirección general

Anexo 2. Escala de Satisfacción laboral

El siguiente cuestionario pretende conocer su grado de satisfacción laboral. Por favor, indique su grado de satisfacción con cada una de estas afirmaciones. Debe señalar un 1 cuando considere que el grado es muy bajo o 7 cuando es muy alto. Las puntuaciones intermedias le permiten graduar su respuesta.

-
1. Los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar

 2. La limpieza, higiene y salubridad de mi lugar de trabajo

 3. El entorno físico y el espacio de que dispongo en mi lugar de trabajo

 4. La temperatura de mi lugar de trabajo

 5. Las relaciones personales con mis superiores

 6. La supervisión que ejercen sobre mí

 7. La proximidad y frecuencia con la que soy supervisado/a

 8. La forma en que mis superiores juzgan mi tarea

 9. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibo de mi empresa

 10. El apoyo que recibo de mis superiores

 11. El grado en que mi empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

 12. La forma en que se da la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales

Anexo 3. Escala de Irritación

A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones sobre cómo gestiona sus emociones, pensamientos y conductas en función de lo que experimentan en su trabajo. Por favor, indique el grado de acuerdo en que se da cada una de estas afirmaciones. Debe señalar un 1 cuando considere que el grado es muy bajo o 7 cuando es muy alto. Las puntuaciones intermedias le permiten graduar su respuesta

-
1. Me resulta difícil desconectar después del trabajo

 2. En casa no puedo dejar de pensar en los problemas del trabajo

 3. Cuando otras personas se dirigen a mi, reacciono de malas maneras

 4. Incluso en vacaciones, no puedo dejar de pensar a veces en los problemas del trabajo

 5. De vez en cuando me siento dominado/a por los nervios

 6. Me enfado con facilidad

 7. Me enoja, aunque en realidad no lo quiero

 8. Cuando vuelvo cansado/a a casa del trabajo suelo estar bastante nervioso/a

Anexo 4. Escala de Capital Psicológico

En este cuestionario se presentan una serie de afirmaciones sobre diferentes recursos psicológicos que las personas poseemos. Por favor, indique su grado de acuerdo con cada una de estas afirmaciones. Debe señalar un 1 cuando considere que el grado es muy bajo o 4 cuando es muy alto. Las puntuaciones intermedias le permiten graduar su respuesta.

1. En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor

2. Consigo alcanzar mis metas aunque haya obstáculos

3. Pienso que mi vida tiene sentido

4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados

5. Cuando pienso en mi futuro, siempre soy optimista

6. Aunque las cosas vayan mal, no me rindo

7. Creo que cada día es valioso

8. Venga lo que venga, por lo general, soy capaz de manejarlo

9. En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas

10. Soy capaz de tomar decisiones difíciles

11. Siento que mi vida tiene valor y merece la pena

12. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario
