

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



**Universidad de El Salvador**

*Hacia la libertad por la cultura*

**TRABAJO FINAL DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA.**

**TEMA:**

**“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL AUTOCUIDADO DE LOS  
VOLUNTARIOS DEL CUERPO FILIAL DE JUVENTUD DE CRUZ ROJA  
SALVADOREÑA”**

---

***PRESENTADO POR:***

**ACOSTA VENTURA, LUZ ESMERALDA  
AMAYA LOVO, ZULEYMA ORBELICIA**

**AV04042  
AL06022**

***DOCENTE ASESOR:*  
LIC. BENJAMIN MORENO LANDAVERDE**

***COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO*  
LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES**

**CUIDAD UNIVERSITARIA, MARZO DE 2018**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

*MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS*

**VICE-RECTOR ACADÉMICO**

*DR. MANUEL DE JESUS JOYA ABREGO*

**VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO**

*ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS*

**SECRETARIO GENERAL**

*LIC. CRISTOBAL HERNÁN RIOS BENITEZ*

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y  
HUMANIDADES**

**DECANO**

*LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS*

**VICE-DECANO**

*LIC. EDGAR NICOLAS AYALA*

**SECRETARIO**

*MAESTRO HECTOR DANIEL CARBALLO*

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**JEFE DE DEPARTAMENTO**

*LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ*

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:**

*LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES*

**DOCENTE DIRECTOR**

*LIC. BENJAMIN MORENO LANDAVERDE*

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios**

*Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y brindarme una vida llena de aprendizaje y experiencias y sobre todo felicidad.*

### **A mi asesor de tesis**

*Debo agradecer de manera especial y sincera al Licenciado Benjamín Landaverde, por aceptarme para ser nuestro asesor de tesis y poder realizarla. Su apoyo incondicional y su capacidad para guiar como su experiencia y su motivación, ha sido un aporte invaluable no solo en el desarrollo si no en mi formación como investigadora.*

### **Coordinadores de Cruz Roja**

*El aporte hubiera sido imposible sin la ayuda de los Coordinadores César y Elías de juventud de Cruz Roja Salvadoreña que me facilitaron la logística para que este trabajo llegase a feliz término.*

### **A mis familiares**

*A mis hijos Tatiana, Claudia y esposo, Cesar por el apoyo moral que me brindaron en el transcurso de la carrera*

*A mi hermana Regina y esposo Israel (familia Payes) por haberme apoyado para entrar en esta prestigiosa universidad.*

*Para ellos: muchas gracias y que Dios los bendiga.*

*Luz Esmeralda Acosta Ventura*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco a la Presencia Divina y su energía cósmica infinita que me dio la fuerza, vitalidad y voluntad espiritual necesarias para continuar en este largo viaje de aprendizaje y enseñanza y del cual queda mucho por recorrer. Agradezco a esos seres de luz que me han acompañado en ese recorrido: A mi madre, mis hermanos, mis familiares y amigos que han aportado con sus bendiciones, conocimientos y apoyo emocional. A todos ellos quiero agradecer; NAMASTÉ.*

*Zuleyma Orbelicia Amaya Lovo*

# Introducción

---

El trabajo de fin de grado presentado a continuación lleva el título de “influencia de la motivación en el autocuidado de los voluntarios del cuerpo filial de juventud de Cruz Roja Salvadoreña”. La base de esta investigación sobre la influencia de la motivación y autocuidado se llevó a cabo en las seccionales de las zonas de oriente, zona central y occidente del país. Este trabajo ha sido escrito como parte de los requisitos de graduación para optar al grado de psicología en la Universidad de El Salvador. El periodo de investigación y redacción de este trabajo fue desde mayo hasta noviembre de 2017, los objetivos que se plantearon fueron;” Investigar la influencia de la motivación en el auto cuidado de los voluntarios del cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña”, para mejorar el desempeño de los jóvenes voluntarios en su relación con la Institución, objetivos específicos: conocer los motivos para formar parte del voluntariado, los factores de personalidad que intervienen en la motivación y autocuidado, sus características psicológicas; para diseñar los instrumentos de evaluación y posteriormente la elaboración de un programa que les ayude a manejar el estrés y el autocuidado producto de su trabajo en emergencias. La investigación fue de tipo Diagnóstica con una muestra representativa de 58 personas no probalística, entre las edades de 14 a 22 años, de ambos sexos. Se utilizó el método de la Observación dirigida y la entrevista así como las Pruebas psicológicas 16PF, Cuestionario para medir las características de personalidad, y el Inventario “cuanto estrés tengo”, para fines de evaluación y diagnóstico. En la actualidad y debido a la naturaleza del trabajo del voluntario, las diferentes emergencias como fenómenos climáticos y accidentes automovilísticos u otros que afectan al país, interrumpen los tiempos y actividades agendadas del cuerpo filial, ya que se tienen que suspender para atender a las víctimas necesitadas de ayuda inmediata. Es importante destacar que existen pocas investigaciones sobre como el estrés afecta el desempeño en los voluntarios; siendo que, en la Universidad de el Salvador y específicamente en el Departamento de Psicología solamente existen dos investigaciones acerca de este tema. Por lo tanto, para consultar a

expertos y obtener bibliografía se hizo por medio de investigaciones extranjeras y con psicólogos que han estudiado dicho fenómeno en otras poblaciones.

La investigación contiene siete capítulos, el primer capítulo es el planteamiento del problema, el enunciado, su delimitación del problema descrita por medio de la bibliografía consultada, el segundo capítulo, la justificación del estudio, en el tercer capítulo, los objetivos planteados, el cuarto capítulo el marco teórico consultado sobre el tema, el quinto capítulo la metodología que nos encamino a la investigación sexto capítulo el análisis e interpretación de resultados y el diagnóstico planteado, y el último capítulo, las conclusiones y recomendaciones, y la bibliografía y anexos utilizados.

# Índice

---

	<b>Pág.</b>
Tabla de contenido	
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema</b>	
1.1 El personal de Cruz Roja que interviene en emergencias.....	10
1.2. Estrés sobre el terreno de campo.....	11
1.3 Agotamiento profesional (síndrome de bourn-out)	
1.4 Estrés traumático o estrés propio de incidentes críticos	
1.5 El estrés en el interviniente.	
1.6 Causas del estrés en el terreno y citadas frecuentemente.....	12
1.7. Estrés laboral.....	13-16
1.8 Factores psicosociales en el trabajo	
1.9 Enunciado del problema.....	17
1.10 Delimitación del problema.....	18
<b>Capítulo II Justificación del estudio</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo III Objetivos</b>	<b>20</b>
3.1. Objetivo general	
3.2 Objetivos específicos	
<b>Capítulo IV Marco Teórico</b>	
4.1 Antecedentes históricos .....	21
4.2 Historia del voluntariado.....	22
4.3 ¿Porque nos hacemos voluntarios?	
4.4. Personalidad.....	23
4.4.1 Teoría de la personalidad Freud.....	24
4.4.2 Teoría de la personalidad de Gordon Allport.....	25
4.4.3 Teoría de la personalidad de Jung.....	26
4.4.4 Teoría de la personalidad de Kelly	
4.4.5 Teoría de la personalidad de Cattell.....	27

4.4.6 Teoría de la personalidad de Eysenck.....	28
4.5.1 Aproximación conceptual sobre el estrés.....	29-30
4.5.2 Consecuencia del estrés.....	31-32
4.5.3 Posibles señales del estrés	
4.5.4 Quien corre más riesgo de sufrir estrés.....	33
4.6. Autocuidado y autoprotección.....	34
4.6.1 Requisitos universales.....	35
4.6.2 Requisitos del desarrollo.....	36
4.7 Signos de agotamiento profesional.....	37
4.7.1 Causas del agotamiento profesional	
4.7.2 Causas sistémicas	
4.7.3 Causas personales	
4.8. Que es ser voluntario.....	38
4.9 Definición Voluntario genérico enfocada a la institución	
4.10 Definición de forma particular	
4.11 Definición según Cruz Roja Salvadoreña	
4.12 Motivación del voluntariado.....	39
4.13 Motivación.....	40
4.13.1 Motivación intrínseca	
4.13.2 Motivación extrínseca	
4.14 Teorías de la motivación laboral .....	41
4.14.1 Teoría de la motivación Maslow	
4.14.2 Teoría Bifactorial de Herzberg	
4.14.3 Teoría de procesos.....	42
4.15 Satisfacción laboral.....	43-45

## **Capítulo V Metodología**

---

5.1 Tipo de investigación.....	46
5.2 Población	
5.3 muestra	
5.4 Métodos	
5.4.1 Observación	
5.4.2 Entrevista	
5.5 Técnicas.....	47

5.5.1 Observación dirigida	
5.5.2 Instrumentos	
5.6 Recursos.....	48
5.6.1 Humanos	
5.6.2 materiales	
5.6.3 financieros	
5.7 Procedimiento.....	49

## **Capítulo VI Análisis e interpretación de Resultados**

---

6.1 Entrevistas realizadas .....	50-202
6.1 Instrumentos.....	203-210
6.2 Análisis de resultados.....	211-218
6.3 Diagnostico.....	219

## **Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones**

---

7.1 Conclusiones.....	220-222
7.2 Recomendaciones.....	223
7.3 Fuentes consultadas.....	224

### **7.4 Anexos**

---

ANEXO A.....	225-241
ANEXO B .....	242-243
ANEXO C.....	244-254
ANEXO D.....	255-267
ANEXO E.....	268-275

## Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

### ***1.1. El personal de Cruz Roja que interviene en emergencias.***

La Tragedia de Biescas (1996), supone un cambio importante para Cruz Roja en materia de intervención en emergencias. Uno de las mayores necesidades que se plantearon en esta emergencia fue aliviar el sufrimiento psíquico de las víctimas, así como de los familiares y allegados. Las labores de auxilio, que los socorristas históricamente han venido realizando, se dirigían a prestar primeros auxilios que aliviaran el sufrimiento físico, procurando no agravar sus lesiones.

Siguiendo en esta línea de trabajo, surge otra necesidad pendiente de cubrir: Dar respuesta a aquellos otros afectados indirectamente, personal que interviene en emergencias. Los intervinientes de Cruz Roja trabajan con personas vulnerables y necesitadas que, de forma inesperada, les sorprende la pérdida de algún ser querido, se quedan sin hogar y no tienen sus objetos personales, sufren graves lesiones físicas y no consiguen aliviar el dolor, niños desconsolados que no encuentran a sus padres, son muchas las emociones y sentimientos que les invaden al implicarse emocionalmente con el sufrimiento de los demás. En todos estos escenarios se producen incidentes que están fuera de las experiencias habituales, y el personal tiene una responsabilidad en el manejo de estas situaciones, colocándose, frecuentemente, en una posición de riesgo psicológico, físico y/o social para ellos y/u otros. Afortunadamente, las situaciones críticas a las que se tiene que enfrentar todo el personal que interviene en situaciones de emergencias, no tendrán una repercusión psicopatológica para la mayoría de los intervinientes. Aun partiendo de este hecho es necesario que se conozcan los riesgos, y de esta forma, se puedan tomar las medidas preventivas necesarias desde los diferentes ámbitos de Cruz Roja.

## **1.2 Estrés sobre el terreno de campo**

Lifton (1967) fue uno de los primeros investigadores que estudió el deterioro psicológico de los equipos de rescate; en 1984 la Federal Emergency Management Agency (FEMA), conjuntamente con el National Institute of Mental Health (NIMH) de los EU, empezaron a preocuparse por el impacto psicosocial de los desastres en los equipos de respuesta (bomberos, policías, paramédicos, etc.); dicho impacto incluye términos como Incidente Crítico en Stress, y Síndrome de Stress Post Traumático, de este modo los integrantes de los equipos de respuesta son las víctimas ocultas del desastre.

El estrés puede ser definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas, el stress no es una enfermedad, pero si puede causar en el ser humano desde ligeros desordenes psicosomáticos hasta la misma muerte.

## **1.3 Agotamiento profesional (síndrome de burn- out)**

Es el debilitamiento de los mecanismos normales para afrontar el estrés.

## **1.4 Estrés traumático o estrés propio de incidentes críticos.**

Se produce por situaciones que salen de lo común, en las que el delegado percibe que su vida está bajo una amenaza inminente, o en las que es testigo o víctima de violencia o de un desastre natural. En algunos casos, el estrés traumático puede conducir posteriormente a un síndrome post estrés acumulativo (SPET), una patología que requiere la derivación a un especialista en salud mental.

## **1.5 El estrés en los intervinientes**

El estrés es normal. Es la reacción natural del organismo en respuesta a un desafío físico y/o emocional. El estrés puede ser positivo para activar el cuerpo, la mente y la energía de una persona. Se puede definir como la capacidad individual de movilizar cada recurso del organismo para reaccionar rápida y adecuadamente

ante cualquier tipo de situación.

### **1.6 Causas del estrés en el terreno y citadas frecuentemente:**

- Condiciones de vida difíciles
- Intensa carga de trabajo o inactividad
- Relaciones y comunicaciones: Diferencias culturales, falta de espacio y de privacidad/ conflictos de personalidad
- Falta de actividades recreativas o de vida social
- Inseguridad: Guerra/ problemas de seguridad, riesgo de ataques o robos. Amenazas al bienestar/ riesgos de salud, amenaza de efectos tardíos o de repetición del desastre; riesgo de accidentes y enfermedades y falta de infraestructura médica
- Crisis de valores, ideales y creencias personales: Exposición a las consecuencias violentas de la guerra, de los desastres o de masacres, exposición al sufrimiento o los traumas persistentes de las víctimas; corrupción, situaciones o motivaciones ambiguas. Hostilidad de los beneficiarios, necesidades no satisfechas de los beneficiarios
- Estrés relacionado con la familia del delegado: Estrés de la pareja acompañante, falta de comunicación con la familia que está lejos
- Regreso al hogar y a la vida habitual: Comunicación con la familia, amigos, colegas
- Inestabilidad financiera: Preocupación sobre el futuro laboral

### **1.7 Estrés laboral**

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

### **1.8 Factores Psicosociales en el Trabajo.**

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provoca la acción de factores psicológicos y sociales negativos.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones humanas.

Por ello, el clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral se señalan a continuación:

**A) Desempeño Profesional:**

- ❖ Trabajo de alto grado de dificultad
- ❖ Trabajo con gran demanda de atención
- ❖ Actividades de gran responsabilidad
- ❖ Funciones contradictorias
- ❖ Creatividad e iniciativa restringidas
- ❖ Exigencia de decisiones complejas
- ❖ Cambios tecnológicos intempestivos
- ❖ Ausencia de plan de vida laboral

- ❖ Amenaza de demandas laborales

## **B) Dirección:**

- ❖ Liderazgo inadecuado
- ❖ Mala utilización de las habilidades del trabajador
- ❖ Mala delegación de responsabilidades
- ❖ Relaciones laborales ambivalentes
- ❖ Manipulación o coacción del trabajador
- ❖ Motivación deficiente
- ❖ Falta de capacitación y desarrollo del personal
- ❖ Carencia de reconocimiento
- ❖ Ausencia de incentivos
- ❖ Remuneración no equitativa
- ❖ Promociones laborales aleatorias

## **C) Organización y Función:**

- ❖ Prácticas administrativas inapropiadas
- ❖ Atribuciones ambiguas
- ❖ Desinformación y rumores
- ❖ Conflicto de autoridad
- ❖ Trabajo burocrático
- ❖ Planeación deficiente
- ❖ Supervisión punitiva

## **D) Tareas y Actividades:**

- ❖ Cargas de trabajo excesivas
- ❖ Autonomía laboral deficiente
- ❖ Ritmo de trabajo apresurado
- ❖ Exigencias excesivas de desempeño
- ❖ Actividades laborales múltiples
- ❖ Rutinas de trabajo obsesivo
- ❖ Competencia excesiva, desleal o destructiva
- ❖ Trabajo monótono o rutinario

- ❖ Poca satisfacción laboral

#### **E) Medio Ambiente de Trabajo:**

- ❖ Condiciones físicas laborales inadecuadas
- ❖ Espacio físico restringido
- ❖ Exposición a riesgo físico constante
- ❖ Ambiente laboral conflictivo
- ❖ Menosprecio o desprecio al trabajador Trabajo no solidario

#### **F) Jornada Laboral:**

- ❖ Rotación de turnos
- ❖ Jornadas de trabajo excesivas
- ❖ Duración indefinida de la jornada
- ❖ Actividad física corporal excesiva

#### **G) Empresa y Entorno Social:**

- ❖ Políticas inestables de la empresa
- ❖ Ausencia de corporativismo
- ❖ Falta de soporte jurídico por la empresa
- ❖ Intervención y acción sindical
- ❖ Salario insuficiente
- ❖ Carencia de seguridad en el empleo
- ❖ Subempleo o desempleo en la comunidad
- ❖ Opciones de empleo y mercado laboral

Definitivamente la evaluación de la presencia, el grado de participación de estos factores y sus efectos sobre la población trabajadora, dependerá de la capacidad del médico de Salud en el Trabajo, de sus habilidades y de los recursos con que cuenta para el monitoreo de las situaciones de estrés laboral en determinado centro de trabajo.

## 1.9 Enunciado del problema

---

¿Cuál es la influencia que ejerce la motivación en el auto cuidado de los jóvenes voluntarios del cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña?

## 1.10 Delimitación del problema

---

**Espacial:** Distintas seccionales de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, provenientes de la zona central, paracentral, oriental y occidental del país

**Social:** Este estudio está dirigido a 58 jóvenes voluntarios, de ambos sexos, pertenecientes al cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, cuyo objetivo principal es conocer cuál es la influencia de la motivación en el auto cuidado que los jóvenes voluntarios ejercen como parte de su labor en voluntariado

**Temporalidad:** El estudio se ha llevado a cabo de acuerdo a las condiciones físicas y sociales en las que los jóvenes voluntarios de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña ejercen su rol de voluntario y en un periodo de tiempo comprendido de mayo 2017 a noviembre de 2017.

**Alcances:**

Con este proyecto se pretende concientizar a los jefes y encargados de las diferentes brigadas y jefaturas de la Cruz Roja Salvadoreña para la implementación de programas y talleres que ayuden a los jóvenes voluntarios a manejar el estrés, implementando acciones de autocuidado con los cuales puedan brindar un mejor servicio a la población que atienden

Con esta investigación se abre la posibilidad de crear una unidad de apoyo psicosocial para los voluntarios, en donde se encuentren uno o dos profesionales de la salud mental encargados de brindar apoyo, asesoría, acompañamiento y capacitación sobre manejo del estrés, auto cuidado, apoyo en intervención en crisis, inteligencia emocional, asertividad y habilidades para la vida.

***Limitantes:***

Para esta investigación se requiere de una cantidad de recursos para los cuales la universidad y el equipo investigador no cuenta con financiamiento, como es el traslado del equipo investigador hacia el interior del país y de esta manera, llevar a cabo las jornadas de evaluación. Además, es necesario el uso de papelería, copias, material bibliográfico actualizado sobre investigaciones acerca del estrés en el terreno de campo y la intervención psicológica en los equipos de voluntariado, antes, durante y después de las emergencias atendidas.

Debido a la naturaleza del trabajo del voluntario de Cruz Roja Salvadoreña, los periodos de emergencia debido a lluvias, sismos y ondas tropicales que afectan al país, interrumpen los tiempos actividades agendadas con este cuerpo filial, ya que se tienen que suspender debido a que deben ir a campo a atender y estar alerta ante cualquier emergencia a presentarse. Aunado a esto, las enfermedades y brotes de virus podrían en ocasiones generar bajas y ausentismo tanto en los participantes como en el equipo investigador.

Es importante destacar que existen pocas investigaciones sobre como el estrés afecta el desempeño en los voluntarios; siendo que, en la Universidad de el Salvador y específicamente en el Departamento de Psicología solamente existen dos investigaciones acerca de este tema. Por lo tanto, para consultar a expertos y obtener bibliografía se ha hecho por medio de investigaciones extranjeras y con psicólogos que han estudiado dicho fenómeno en otras poblaciones

## Capítulo II Justificación del estudio

---

Actualmente dentro de las investigaciones para optar al grado de licenciatura en psicología en la Universidad de El Salvador; no se cuenta con un estudio que haga referencia de como la motivación influye en el autocuidado de los equipos de primera respuesta que brindan primeros auxilios en los momentos de emergencia.

Para comprender la motivación, es necesario definir que el estado motivacional de un organismo depende, al menos, de dos factores: de las necesidades biológicas inmediatas y de las metas a largo plazo. En el plano de la motivación, en general, la manifestación conductual puede tener connotaciones de aproximación o de evitación, de esta manera surgen las conductas motivadas hacia un fin o una meta que genera una satisfacción. En Psicología se suelen distinguir entre dos tipos de motivación en función de dónde proceda el estímulo: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

En la motivación intrínseca la persona realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima.

En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Existen dos factores que actúan como determinante de la fuerza de un motivo, ellos son:

**La expectativa:** Es la probabilidad que percibe un individuo de poder satisfacer una necesidad de acuerdo a su experiencia.

**La accesibilidad:** Refleja las limitaciones que puede encontrar una persona en el medio para poder satisfacer una necesidad.

## Capítulo III Objetivos

---

### 3.1 Objetivo general:

- Investigar la influencia de la motivación en el auto cuidado de los voluntarios del cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, para mejorar el desempeño de los jóvenes voluntarios en su relación con la institución.

### 3.2 Objetivos específicos:

- Conocer que motiva a los jóvenes a formar parte de la juventud del voluntariado en atención de emergencia y desastre de la Cruz Roja Salvadoreña.
- Determinar de qué manera interviene el auto protegerse en el desempeño de las actividades que realizan los jóvenes voluntarios.
- Identificar los factores de personalidad y de la motivación que intervienen en el auto cuidado de los jóvenes voluntarios del cuerpo filial de juventud de la Cruz Roja Salvadoreña.
- Describir las características psicológicas que poseen los jóvenes que forman parte de los voluntarios del cuerpo filial de juventud de la Cruz Roja Salvadoreña.
- Diseñar instrumentos que faciliten la recopilación de datos.
- Elaborar un programa de auto cuidado y manejo del estrés que ayude a los jóvenes voluntarios de la Cruz Roja Salvadoreña a mejorar su salud mental.

## Capítulo IV Marco Teórico

---

### **4.1 Antecedentes históricos**

*Cruz roja salvadoreña de la juventud* fue instituida el 09 de diciembre de 1926, fecha desde la cual ha promovido como una de sus funciones la aplicación de los principios fundamentales del movimiento de Cruz Roja, además de practicar el servicio a la comunidad entre otras.

Enfocado dentro de la nueva visión de la institución de adoptar un papel preventivo, mediante la educación a la población, este cuerpo filial ha logrado impulsar ese ideal tras la realización de diversos programas de educación para jóvenes y mediante actividades que orientan su accionar en la transformación de la mentalidad comunitaria.

Los miembros de Cruz Roja de la Juventud como parte integral de su preparación para actuar en casos de emergencias o desastres, reciben diversas capacitaciones e intercambios de experiencias tanto a nivel Nacional como Internacional con el fin de actualizar para contribuir a disminuir las vulnerabilidades de la población.

La formación es en prevención de acciones, preparación para desastres, evaluaciones de daño y análisis de necesidades, alojamientos temporales, así como en la clasificación, también están capacitados para la aplicación de primeros auxilios. Como Jóvenes y conscientes que la formación de niños y adolescentes, contribuye la creación de una sociedad más segura tiene muchas expectativas, entre ellas se puede mencionar, la diversificación de sus funciones que contribuyan a la formación de valores, carácter, responsabilidad ciudadana y desarrollo de la sensibilidad social.

## **4.2 Historia del voluntariado**

El voluntariado es el trabajo llevado a cabo por personas de forma consciente y gratuita en beneficio de la sociedad. Esta tarea lleva consigo los valores del altruismo y la solidaridad. Es por esta razón por la que el voluntariado surge gracias a las religiones y a su principio de “amor al prójimo”. En la cultura occidental, es bien sabido que la caridad para un cristiano es una obligación. Por esa razón, en el siglo XI surgen las primeras fundaciones hospitalarias. En el siglo XVIII el Estado entiende que el voluntariado es una necesidad y empieza a centralizarlo y regularlo.

## **4.3 ¿Por qué nos hacemos voluntarios?**

La motivación es un elemento fundamental del voluntariado y mantenerla a un nivel adecuado es sinónimo de compromiso, continuidad y estabilidad de la acción voluntaria (algo muypreciado y buscado por las organizaciones). La promoción de la motivación debe formar parte del itinerario educativo del voluntariado. La motivación de los voluntarios puede experimentar cambios y transformaciones a lo largo del tiempo, bien sea por diferentes interpretaciones de la realidad entre el voluntariado y la entidad bien sea por las circunstancias personales y vitales de cada uno, independientemente de la acción voluntaria.

Tradicionalmente se han dividido las motivaciones del voluntariado en dos bloques: **Hetero céntricas** (lo que anteriormente se conocía como razones ideales): ser útil, transformar la realidad, cambiar estructuras injustas, reivindicar más justicia social, ser más solidarios, ser mejores personas, encontrarse a uno mismo, luchar por el bien común, etc.). Las motivaciones anteriores son las más enumeradas entre los voluntarios y se registran y contemplan en las fichas de las entidades.

**Autocéntricas:** (lo que anteriormente se conocía como razones reales): llenar el tiempo libre, sentirse útil y bien con uno mismo, hacer algo por los demás y para mí mismo, relacionarme con otras personas, no estar solo, está de moda, por la

familia, etc.). Se trata de sentimientos más intensos que no se expresan con tanta claridad, que a veces son filtrados, pero que vienen a reforzar nuestra vida emocional.

#### **4.4 Personalidad**

Desde el punto de vista psicológico, la aproximación al estudio y explicación de la conducta humana se ha llevado a cabo desde distintos modelos. A nivel general, cabe distinguir tres modelos principales:

El modelo internalista asume que la conducta humana está determinada por variables internas al propio individuo, por lo que es estable y consistente.

El modelo situacionista pone el énfasis en los determinantes externos de la conducta, por lo que asume que el comportamiento humano variará en función de las circunstancias ambientales de cada momento.

Por último, el modelo interaccionista considera que la conducta se explica por la interacción entre ambos tipos de variables; internas y externas

A su vez, dentro del modelo internalista puede distinguirse entre las teorías procesuales o teorías del estado, que subrayan la importancia de los estados y mecanismos internos del individuo (por ejemplo, las teorías de Sigmund Freud, Carl Rogers o George Kelly); y las teorías estructurales o del rasgo, para las que la conducta está determinada por una estructura de personalidad conformada por una serie de factores estables y generales (entre las que destacan teóricos como Gordon Allport, Raymond Cattell o Hans Eysenck

A continuación, se explican brevemente algunas de las principales teorías de la personalidad, las cuales parten de distintos enfoques como el internalista, el situacionista y el interaccionista o el correlacional, el experimental o el clínico

#### **4.4.1 Teoría de la personalidad de Freud**

En su primera tónica, Freud proponía que la psique humana estaba estructurada en tres sistemas, uno inconsciente regido por la búsqueda de la reducción de tensiones y funciona a través del principio de placer, uno consciente que es regido por la percepción del mundo exterior y la lógica y el principio de realidad y un preconscious en el que los contenidos inconscientes pueden hacerse conscientes y viceversa.

En la segunda tónica Freud determina una segunda gran estructura de la personalidad compatible con la anterior, en el que la psique está configurada por tres instancias psíquicas, el Id o Ello, el Yo y el Superyó. El Ello es nuestra parte más instintiva, que rige y dirige la energía interna en forma de impulsos y de la cual parten todas las demás estructuras.

El Yo sería el resultado de la confrontación de los impulsos y pulsiones con la realidad, siendo una estructura mediadora y en continuo conflicto que emplea diferentes mecanismos para sublimar o redirigir las energías provenientes de los impulsos. Por último, la tercera instancia es el Superyó o la parte de la personalidad que viene dada por la sociedad y que tiene como principal función juzgar y censurar las conductas y deseos que no son socialmente aceptables.

La personalidad se va construyendo a lo largo del desarrollo, en diferentes fases, en base a los conflictos existentes entre las diferentes instancias y estructuras y los mecanismos de defensa aplicados para intentar resolverlos.

#### **4.4.2 La teoría de la personalidad de Gordon Allport**

Uno de los primeros teóricos que se acercaron al estudio del comportamiento humano desde la perspectiva del rasgo fue Gordon Allport (Indiana, 1897). Para Allport, la conducta humana responde a la necesidad de conducirse de acuerdo a lo que denomina un funcionamiento propio o proprium; es decir, de una forma coherente con el modo en que el individuo se percibe a sí mismo. En este sentido, el "proprium" se deriva del concepto del self propuesto desde la perspectiva fenomenológica.<sup>4</sup>

Así, el proprium se formaría mediante el desarrollo de una serie de rasgos o disposiciones personales. Allport (1966, p. 404) definió esta disposición como «una estructura neuro-psíquica generalizada (peculiar del individuo), que posee la capacidad de convertir a muchos estímulos en funcionalmente equivalentes, y de iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) de conducta adaptativa y estilística».<sup>5</sup>

Dentro del proprium, Allport distinguió tres tipos de rasgos o disposiciones, en función de su grado de penetración e influencia en el comportamiento del individuo. Así, los rasgos cardinales serían aquellos que están presentes en prácticamente todos los comportamientos.

Por lo general, es difícil que en la práctica pueda encontrarse este tipo de rasgo que gobierne la conducta en todas sus manifestaciones. En segundo lugar, los rasgos centrales serían los rasgos generales que caracterizan la personalidad, y suelen oscilar entre un número de cinco a diez por cada persona.

Por último, los rasgos secundarios serían aquellas disposiciones menos generales o más periféricas, pero que se manifiestan esporádicamente en determinados comportamientos concretos

#### **4.4.3 Teoría de la personalidad de Jung**

Carl Jung proponía que la personalidad estaba configurada por la persona o parte de nuestra personalidad que sirve para adaptarse al medio y que se relaciona con lo que los demás pueden observar y la sombra o la parte en que se incluyen aquellas partes del Yo que no resultan admisibles para el propio sujeto.

Asimismo, a partir de los arquetipos adquiridos por el inconsciente colectivo y los diferentes complejos que adoptamos en nuestro desarrollo hacia la identidad se van generando diferentes tipos de personalidad en función de que las inquietudes se dirijan hacia el interior o exterior, si son más sensitivos o intuitivos y si tienden a centrarse más en pensamiento o sentimiento, siendo pensar, sentir, intuir y percibir las principales funciones psicológicas.

#### **4.4.4 Teoría de los constructos personales de Kelly**

Como ejemplo de teoría de la personalidad derivada del cognitivismo y el constructivismo podemos encontrar la teoría de los constructos personales de Kelly, de enfoque también clínico. Para este autor cada persona tiene su propia representación mental de la realidad y actúa de manera científica intentando dar una explicación a lo que le rodea.

Se considera que la personalidad se constituye como un sistema jerarquizado de constructos personales dicotómicos que tienen influencia entre sí, los cuales forman una red con elementos nucleares y periféricos mediante los cuales intentamos dar respuesta y hacer predicciones de futuro. Lo que motiva la conducta y la creación del sistema de constructos es el intento de controlar el medio gracias a la capacidad de predicción derivada de ellos y a la mejora de dicho modelo predictivo mediante la experiencia.

#### **4.4.5 Teoría de la personalidad de Cattell**

La teoría de la personalidad de Raymond Cattell es una de las más famosas y reconocidas teorías factoriales de la personalidad. Estructuralista, correlacional e internalista al igual que Allport y partiendo del análisis del léxico, considera que la personalidad puede entenderse como función de un conjunto de rasgos, los cuales se entienden como la tendencia a reaccionar de determinada manera a la realidad.

Estos rasgos pueden dividirse en temperamentales (los elementos que nos indican cómo se actúa), dinámicos (la motivación de la conducta o actitud) o aptitudinales (las habilidades del sujeto para llevar a cabo la conducta).

Los más relevantes son los temperamentales, de los cuales Cattell extraería los dieciséis factores primarios de la personalidad que se miden en el 16 PF (que harían referencia a afectividad, inteligencia, estabilidad del yo, dominancia, impulsividad, atrevimiento, sensibilidad, suspicacia, convencionalismo, imaginación, astucia, rebeldía, autosuficiencia, aprehensión, autocontrol y tensión).

La dinámica de la personalidad también depende de la motivación, encontrando diferentes componentes en forma de rasgos dinámicos o actitudes entre los que se encuentran los ergios (forma de actuar ante estimulaciones concretas como el sexo o la agresión) y los sentimientos.

#### **4.4.6 Teoría de la personalidad de Eysenck**

Desde una posición internalista y factorial centrada en lo biológico, Eysenck genera una de las hipótesis explicativas de la personalidad más importantes desde un enfoque correlacional. Este autor genera el modelo PEN, el cual propone que las diferencias de personalidad se basan en elementos biológicos que permiten procesos como la motivación o la emoción.

La personalidad es una estructura relativamente estable del carácter, el intelecto, el temperamento y el físico, aportando respectivamente cada uno de ellos la voluntad, la inteligencia, la emoción y los elementos biológicos que los permiten.

Eysenck encuentra y aísla tres factores principales en los cuales pueden agruparse todos los demás, siendo estos el psicoticismo o tendencia a actuar con dureza, el neuroticismo o estabilidad emocional y la extraversión/introversión o focalización en el mundo exterior o interior.

El autor consideraría que el nivel de extraversión dependía de la activación del sistema de activación reticular ascendente o SARA, el neuroticismo del sistema límbico y el psicoticismo, si bien no se ha identificado un correlato claro, tiende a vincularse al nivel de andrógenos o la relación entre dopamina y serotonina.

Los tres factores del modelo PEN integran los diferentes rasgos de personalidad y permiten que el organismo reaccione de determinadas maneras a la estimulación ambiental a partir de respuestas conductuales más o menos específicas y frecuente

#### **4.5. Aproximación conceptual sobre el estrés**

Cuando hablamos de estrés, nos estamos refiriendo a varios aspectos de un mismo concepto. Por un lado, podemos dar al término el significado de una respuesta emitida por nuestro organismo ante un estímulo. Llamariamos estrés a las respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un estímulo ambiental amenazante, o de altos índices de riesgo social.

El estrés se entiende como síndrome general de adaptación, que incluye tres fases: de alarma, de resistencia o adaptación del organismo y de agotamiento, pudiendo, si la amenaza es suficientemente severa y prolongada, producir la muerte. La respuesta de estrés se da a tres niveles: fisiológico, cognitivo y motor.

En el primer caso, puede manifestarse en forma de taquicardia, hipertensión, incremento del colesterol, hiperglucemia, diuresis, aumento-disminución de la temperatura, sequedad de boca, inhibición del sistema inmunológico, etc.

En el segundo nivel, puede provocar incapacidad en la toma de decisiones, dificultades de concentración y de atención, olvidos frecuentes o irritabilidad. Finalmente, las respuestas motoras se manifiestan con temblores, tartamudeo, predisposición a accidentes, disminución o aumento del apetito o explosiones emocionales.

Al emplear el término estrés es posible, también, aludir a estímulos que provocan un cierto desequilibrio; en este sentido, el estrés se identificaría como agente externo nocivo. Por encima de los límites individuales de tolerancia al estrés (agente externo), éste provoca daños o alteraciones fisiológicos y/o psicológicos.

Los estímulos estresantes pueden ser de dos tipos: psicosociales, situaciones o estímulos que se convierten en estresantes por la interpretación que la persona haga de ellos y biogénicos situaciones o estímulos que, por su capacidad de producir cambios eléctricos o bioquímicos, desencadenan la respuesta de estrés. Ambos tipos de estresores pueden ser, a su vez, internos-físicos, como el dolor de una herida, o cognitivos, como sentimientos de culpa y externos físicos, como el

ruido, o cognitivos, como una mirada irónica dirigida hacia nosotros.

Las situaciones o estímulos pueden ser estresantes porque constituyen un cambio o novedad, porque no hay suficiente información acerca de ellos, porque son impredecibles y crean incertidumbre y/o ambigüedad, porque se presentan de manera inminente y no se dispone de tiempo para prepararse ante ellos, etc.

Una visión más actual del estrés es la que considera el fenómeno como un proceso que englobaría tanto los estímulos como las respuestas y su interacción. El estrés se define como una consecuencia de la relación entre los estímulos estresantes, la respuesta del organismo y los procesos intermedios biológicos (factores hereditarios en general) y psicológicos (personalidad, estrategias de afrontamiento, apoyo social).

El elemento central de esta conceptualización es la llamada evaluación cognitiva, mediante la cual las personas valoran constantemente la significación de lo que está ocurriendo, relacionado con su bienestar personal, teniendo en cuenta en un principio el tipo de demandas externas o internas que, en nuestra interpretación, nos plantea la situación; en un segundo lugar se estima cuáles son nuestros propios recursos de afrontamiento y, por último, se da el feedback que nos proporciona la posibilidad de corregir valoraciones previas.

En síntesis, el organismo necesita de niveles bajos de estrés para tener un impulso motivacional con el cual poder realizar actividades cotidianas; sin embargo un manejo inadecuado de síntomas físicos y emocionales conlleva no solo a inferir que los niveles de estrés están muy elevados sino que también implica una señal de modificar hábitos y llevar a cabo pautas adecuadas para manejar dichos síntomas y tener una visión e interpretación diferente de los estímulos externos que causan dicha sintomatología

#### **4.5.2 Consecuencias del estrés**

El estrés entendido como estímulo, como respuesta o como proceso de interacción entre ambos, actúa en el organismo desencadenando un gran número de alteraciones y enfermedades a distintos niveles. Entre los trastornos cardiovasculares pueden mencionarse la hipertensión arterial, la enfermedad coronaria o las taquicardias.

El asma bronquial o el síndrome de hiperventilación constituyen trastornos respiratorios. Dentro de los inmunológicos figura la aceleración del desarrollo de los procesos infecciosos. En cuanto a alteraciones del sistema endocrino, las principales son el hipotiroidismo y el hipertiroidismo.

La úlcera péptica, la colitis ulcerosa, la aerofagia y el estreñimiento son desequilibrios gastrointestinales. El prurito, la sudoración excesiva, la dermatitis atópica y la alopecia se inscriben dentro de los dermatológicos. Los trastornos musculares más habituales son tics, temblores, contracturas musculares, etc. Como problemas sexuales, pueden mencionarse la impotencia, la eyaculación precoz, el coito doloroso, el vaginismo y las alteraciones del deseo. No hay que desdeñar la importancia de los desequilibrios psicopatológicos, Como miedos, fobias, depresión, trastornos de la personalidad, consumo de drogas, conductas obsesivas y compulsivas, alteraciones del sueño, etc.

#### **4.5.3 Posibles señales de estrés**

- ❖ Marcada pérdida de la concentración.
- ❖ Sensación de cansancio, aun al despertarnos.
- ❖ Despertarse demasiado temprano/dificultad para dormirse, pesadillas.
- ❖ Incremento en el consumo de alcohol o de cigarrillos.
- ❖ Aumento de la irritabilidad.
- ❖ Pérdida del sentido de la perspectiva.
- ❖ Tendencia a apartarse de actividades sociales.
- ❖ Aumento de la susceptibilidad ante las críticas.
- ❖ Cambios en los hábitos de alimentación.

- ❖ Tensión.
- ❖ Rebeldía.
- ❖ Dolores de estómago en forma de nudos.
- ❖ Manos temblorosas.
- ❖ Tics nerviosos, como por ejemplo en los párpados.
- ❖ Pérdida de la confianza en sí mismo.
- ❖ Fallas de la memoria.
- ❖ Incómoda sensación de presión.
- ❖ Palpitaciones.
- ❖ Mandíbula tensa.
- ❖ Comerse las uñas.
- ❖ Náuseas.
- ❖ Diarrea.
- ❖ Ataques de pánico.
- ❖ Sentimientos de furia, agresión y hostilidad.
- ❖ Tendencia a las lágrimas.
- ❖ Aspecto descuidado.
- ❖ Agitación física, como por ejemplo tamborilear con los dedos o piernas inquietas.
- ❖ Boca seca.
- ❖ Manos húmedas, dedos fríos.
- ❖ Color gris en la piel.
- ❖ Aspecto demacrado.
- ❖ Fuertes sentimientos de culpa.
- ❖ Causas de estrés
- ❖ Las investigaciones han demostrado que las presiones psicológicas aparecen bajo la forma de acontecimientos de la vida.

#### **4.5.4 ¿Quién corre más riesgos de sufrir estrés?**

Los investigadores han descubierto dos tipos de personalidad que corren más riesgos de padecer problemas de salud relacionados con el modo en que reaccionan ante el estrés.

Primero está el tipo de personalidad “A”. Éstas son las personas que bien pueden manifestar que el estrés es para ellas un estímulo. Esto puede muy bien ser verdad en el corto plazo. Ello es así porque sus cuerpos estarán produciendo altos niveles de noradrenalina química, la que, al igual que ciertas drogas, es causa de sensaciones de bienestar, como la confianza en sí mismo y la distensión. Muchos médicos creen que las personalidades del tipo “A” son adictas a las sensaciones producidas por el estrés, y al igual que cualquier otra adicción puede tener serias consecuencias. Otros tipos de personas que corren riesgos de padecer enfermedades relacionadas con el estrés son los supuestos triunfadores.

Estas personas (“B”) no son tan agresivamente hiperactivas como la personalidad tipo “A”, pero también se imponen niveles de exigencia muy altos. Son excelentes para manejarse en cualquier tipo de situación. Jamás se dejan dominar por la enfermedad, les resulta difícil admitir que son vulnerables a algo o reconocer cuáles son sus propias necesidades. En efecto, este tipo de personas muy posiblemente coloque las necesidades de los demás en primer lugar. Son perfeccionistas y con frecuencia muy autocríticas. Muchos de los que se dedican a ocuparse de los demás tienen este tipo de perfil.

Si bien ninguno de estos dos tipos de personalidad resume con exactitud el propio caso, uno debería tener clara conciencia de hasta qué punto uno cae dentro de una categoría u otra en diferentes situaciones, así como también debería poder reconocer las señales de exceso de estrés en la etapa más temprana posible.

#### **4.5.5. Auto cuidado y auto protección**

El Autocuidado etimológicamente se presenta conformado de dos palabras: Auto Del griego αὐτο que significa "propio" o "por uno mismo", y cuidado del latín cogitātus que significa "pensamiento". Tenemos entonces el cuidado propio, cuidado por uno mismo literalmente. El concepto de autocuidado es un constructo conceptual muy utilizado en la disciplina de Enfermería. La práctica de actividades que los individuos inician y realizan para el mantenimiento de su propia vida, salud y bienestar”

La teoría del Autocuidado, tiene su origen en una de las más famosas teoristas norteamericana, Dorotea Orem, nacida en Baltimore, Estados Unidos. "El autocuidado es una actividad del individuo aprendida por éste y orientada hacia un objetivo. Es una conducta que aparece en situaciones concretas de la vida, y que el individuo dirige hacia sí mismo o hacia el entorno para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y actividad en beneficio de la vida, salud y bienestar." El concepto básico desarrollado por Orem es que el autocuidado se define como el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior. El autocuidado, por tanto, es una conducta que realiza o debería realizar la persona para sí misma.

Uno de los supuestos que de aquí se desprenden es que todos tenemos la capacidad para cuidarnos y este autocuidado lo aprendemos a lo largo de nuestra vida; principalmente mediante las comunicaciones que ocurren en las relaciones interpersonales. Por esta razón no es extraño reconocer en nosotros mismos prácticas de autocuidado aprendidas en el seno de la familia, la escuela y las amistades. Así como las personas desarrollan prácticas de autocuidado que se transforman en hábitos, que contribuyen a la salud y el bienestar. Todas estas actividades son medidas por la voluntad, son actos deliberados y racionales que realizamos muchas veces sin darnos cuenta siquiera, se han transformado en parte de nuestra rutina de vida.

Para lograr el propósito de mantener nuestro bienestar, salud y desarrollo, todos los seres humanos tenemos requisitos que son básicos y comunes a todos, según esta autora existen tres grandes grupos de requisitos:

1. Requisitos Universales
2. Los Requisitos del Desarrollo
3. y de Alteraciones o Desviaciones de Salud

#### **4.5.6. Requisitos Universales**

Requisitos universales del autocuidado son comunes a todos los seres humanos e incluyen la conservación del aire, agua, alimentos, eliminación, la actividad y el descanso, soledad e interacción social, la prevención de riesgos y promoción de la actividad humana. Estos ocho requisitos representan los tipos de acciones humanas que proporcionan las condiciones internas y externas para mantener la estructura y la actividad, que a su vez apoyan el desarrollo y la maduración humana. Cuando se proporciona de forma eficaz, el autocuidado o la asistencia dependiente organizada en torno a los requisitos universales, fomenta positivamente la salud y el bienestar.

- Mantenimiento de un ingreso suficiente de aire.
- Mantenimiento de una ingesta suficiente de agua.
- Mantenimiento de una ingesta suficiente de alimentos
- Provisión de cuidados asociados con procesos de eliminación urinaria e intestinal
- Equilibrio entre actividades y descanso.
- Equilibrio entre soledad y la comunicación social,
- Prevención de peligros para la vida, funcionamiento y bienestar humano
- Promoción del funcionamiento humano, y el desarrollo dentro de los grupos sociales de acuerdo al potencial humano

Cada uno de estos requisitos están íntimamente relacionados entre sí, pero cada uno de ellos son logrados en diferentes grados de acuerdo a los "factores condicionantes básicos" que son determinantes e influyentes en el estado de salud

de toda persona.

#### **4.5.7. Los Requisitos del Desarrollo**

Promueven procedimientos para la vida y para la maduración y previenen las circunstancias perjudiciales para esa maduración o mitigan sus efectos. Son Etapas específicas del Desarrollo que representan soporte y promoción de procesos vitales, son las condiciones que afectan el desarrollo humano, en otras palabras, son los requisitos determinados por el ciclo vital.

El otro grupo de requisitos de autocuidado son aquellos derivados del desarrollo, porque varían en períodos específicos del ciclo vital y pueden afectar positiva o negativamente. Por ejemplo, una alimentación adecuada, afectará el crecimiento del niño positivamente, teniendo repercusiones a edades avanzadas, en la etapa del adulto mayor. Una muestra de ellos es el estado de densidad ósea de nuestra población. Se puede predecir perfectamente que buenos hábitos en alimentación, específicamente en el consumo de alimentos derivados de la leche u otros altos en calcio, lograrán que el adulto mayor conserve un buen estado de su densidad ósea. Lo mismo puede decirse del ejercicio y la actividad física mantenida durante toda la vida.

Etapas del desarrollo donde se presentan cambios en los requisitos:

- Vida intrauterina y nacimiento
- Neonato
- Lactancia
- Infancia, adolescencia, adulto joven
- Edad adulta
- Embarazo (adolescente o adulto)

#### **4.5.8. Signos de agotamiento profesional:**

La extenuación emocional constituye la principal característica del agotamiento profesional. Los síntomas de estrés acumulativo se han intensificado y se han vuelto crónicos.

- Alteraciones crónicas del sueño, problemas de somatización y cansancio
- Deterioro de las capacidades mentales, pérdida de memoria y de eficiencia
- Pérdida de autoestima, focalización en el fracaso
- Desilusión profunda, a veces rechazo de valores
- Poca disposición a permanecer o tomar turnos, asumir riesgos innecesarios
- En algunos casos, ataques de pánico o estado de sobre alerta, depresión grave

#### **4.5.9. Causas de agotamiento profesional**

##### **4.5.10 Causas sistémicas:**

- Falta de apoyo y reconocimiento.
- Entorno inestable (riesgos de seguridad y para la salud, inseguridad laboral)
- Falta de control de la situación
- Cambios no deseados en la organización
- Ambiente competitivo entre los colegas

##### **4.5.11 Causas personales:**

- Nivel general de estrés
- Las personas que prestan asistencia no suelen tener la costumbre de cuidarse a sí mismas
- Debilitamiento físico, mental o emocional
- Alto grado de perfeccionismo e idealismo.

#### **4.5.12 ¿Qué es ser voluntario?**

Ser voluntario significa un compromiso, llevar a la práctica un trabajo que demanda trabajo físico e intelectual sin fines de lucro, es decir, no remunerado. Se puede ser voluntario en una gran cantidad de ámbitos, los campos de acción son diversos y atraviesan lo social, lo religioso, el sector de la salud y espacios artísticos, entre muchos otros.

#### **4.5.13. Definición de Voluntariado genérico enfocado a la Institución**

El Voluntariado es una expresión de la solidaridad organizada que implica compromiso con las necesidades existentes y los objetivos colectivos.

Allá donde existan estas necesidades podrán existir organizaciones de voluntariado que precisen de la participación activa, voluntaria y solidaria de todas las personas.

A través de estas acciones, los individuos deciden brindar un servicio a la comunidad sin esperar nada a cambio: lo hacen por razones éticas, ideológicas o espirituales.

#### **4.5.14 Definición de forma particular**

Voluntario y Voluntaria de la Cruz Roja Salvadoreña es aquel o aquella que motivado por el espíritu de solidaridad humana, utiliza por una decisión de su propia voluntad, parte de su tiempo libre en prestar servicio a la comunidad, sin esperar por su acción ninguna retribución

#### **4.5.15. Definición según Cruz Roja Salvadoreña**

Voluntariado. Un Voluntario de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja es una persona que dedica parte de su tiempo y esfuerzo a realizar las labores y actividades para la Sociedad Nacional de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, de manera comprometida, libre y desinteresada, de forma ocasional o con regularidad.

#### **4.6. Motivaciones del voluntariado**

**Altruismo:** los voluntarios pretenden el beneficio de otros sin recibir ninguna gratificación económica por ello.

**Solidaridad** (sociología): se trabaja no sólo para otros sino con otros, sintiendo sus problemas como propios, igual que las acciones para solucionarlos y los beneficios obtenidos así.

**Calidad de vida:** ayudar a otros hace sentirse bien a los voluntarios. Siempre después de realizar la primera acción social se suele repetir ya que los resultados intrínsecos obtenidos motivan bastante.

**Devolución de favores recibidos:** personas que se beneficiaron del trabajo voluntario de otras devuelven lo recibido a la sociedad.

**Religión** (Convicciones religiosas): la fe mueve a los voluntarios creyentes.

**Aumentar posibilidades de trabajo:** muchos empresarios valoran el trabajo voluntario (por la iniciativa, responsabilidad, etc. de los que lo realizan). El voluntariado es especialmente útil para encontrar trabajo en el campo social.

**Aumentar las relaciones sociales:** A través del voluntariado se suele conocer a mucha gente. Además, los voluntarios que se dedican a un mismo fin suelen tener intereses comunes.

#### **4.7. Motivación**

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con voluntad e interés.

En esta aproximación al concepto de motivación se encuentran los siguientes elementos:

- **Indiferencia:** Estado “regular” del sujeto que aún no ha encontrado motivo alguno para entrar en acción.
- **Motivo:** Ese algo que moviliza al sujeto, en este caso se identifica como un “valor”.
- **Objetivo:** Lo que el sujeto desea conseguir una vez se ha puesto en marcha.
- **Satisfacción:** Estado self sujeto una vez alcanzado el objetivo.

##### **4.7.1 Motivación intrínseca**

En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad.

##### **4.7.2 Motivación extrínseca**

En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una

persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

#### **4.8. Teorías de la motivación laboral**

##### **4.8.1 Teoría de Maslow**

Según la teoría de Maslow, los motivos deben tener un orden de prioridades. Por eso, el autor las ubica en una pirámide para representar las distintas etapas, estando las fundamentales o básicas en la parte baja o base de la pirámide y las más elevadas, pero no relacionadas directamente con la supervivencia, en la parte alta o cúspide.

Las necesidades de Maslow, clasificadas de las más básicas a la más elevadas, son:

- Necesidades fisiológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades de reconocimiento o estima.
- Necesidades de auto-superación o de autorrealización.

##### **4.8.2 Teoría Bifactorial de Herzberg**

A través de una serie de encuestas, debidamente analizadas y categorizadas, el psicólogo Frederick Herzberg identificó dos tipos de factores de gran influencia en la motivación y satisfacción de los trabajadores:

**1. Factores higiénicos:** Se trata de factores relacionados con el contexto laboral como las condiciones de trabajo, el trato de los superiores o el salario. Si son positivos, la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, lo cual no implica que generen la motivación necesaria para la consecución de los objetivos deseados por la empresa.

**2. Factores motivacionales:** Son las actividades desafiantes, estimulantes y realmente motivadoras del puesto laboral. Se describen como la energía que ofrecen el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los mejores resultados. Algunos ejemplos son: el grado de responsabilidad, el reconocimiento, los incentivos y las posibilidades de promoción.

#### ***4.8.3 Teoría de procesos***

La teoría de procesos más conocida es el modelo de las expectativas de Vroom, que posteriormente ha sido mejorado por otros autores como Porter y Lawler.

El modelo de Vroom se basa en tres supuestos básicos:

1. Las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en su situación de trabajo se combinan para motivar y determinar el comportamiento.
2. Los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta.
3. La selección de un curso de acción determinado depende de la expectativa de que cierta conducta provoque resultados deseados en vez de consecuencias indeseables.

No se trata de un modelo que actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos. Por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de que las cosas ocurran influyen de manera importante en su comportamiento.

Por ello, se considera que un incentivo sencillo es más motivante que uno

complejo, ya que la incertidumbre que pueda causar este último no permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo.

#### **4.9. Satisfacción laboral**

Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007:143). Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las siguientes definiciones del constructo *satisfacción laboral*

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992 en Morillo, 2006:47).

Spector (1997 en Alas, 2007:29) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006:47) mencionan que la satisfacción en el trabajo “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Para Lee y Chang (2008:733), la satisfacción laboral es “una actitud general que el

individuo tiene hacia su trabajo”.

A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria.

Algunas prácticas sugeridas para aumentar la satisfacción laboral son las siguientes:

**Contratar a las personas adecuadas para cada puesto:** si bien este punto parece no estar directamente relacionado con la motivación y el estado de ánimo de los trabajadores, resulta fundamental, ya que sólo a través de un plantel adecuadamente capacitado para cumplir con sus obligaciones es posible crear un ecosistema sano y productivo, que no se frustre ante los fallos y que sea capaz de levantarse y aprender de sus errores;

**Crear lazos con los trabajadores:** sin importar la antigüedad de un empleado, es necesario mantener con él un lazo estrecho y continuo de comunicación, para recordarle día a día la filosofía de la empresa, para hacerlo partícipe de las novedades, para agradecerle por su esfuerzo y ayudarlo a superar sus problemas laborales.

La oficina no suele ser un buen lugar para los sentimientos, pero las relaciones entre individuos de diferentes jerarquías tampoco deben ser artificiales; el secreto del éxito de una compañía reside en los rasgos particulares de los seres vivos que la integran, y por ello es tan importante que se conozcan y que se enriquezcan mutuamente.

**Contar con un sistema de incentivos:** el dinero no es todo, pero suele formar parte de la base de cualquier relación laboral. Además de un salario justo, y de sus eventuales aumentos, nunca está de más premiar la entrega y la constancia con dinero, bonos, promociones exclusivas o invitaciones a eventos, entre las muchas opciones que suelen usar las empresas.

Cabe mencionar que no importa el valor monetario de la compensación, sino demostrarle al trabajador que su esfuerzo es tenido en cuenta;

**Promover el trabajo en equipo:** éste es quizás uno de los objetivos más difíciles de lograr en ciertos ámbitos muy competitivos, pero una de las formas de organización que más retribuyen cuando se implementan adecuadamente.

El trabajo en equipo nos permite aprender de nuestros compañeros, y también nos ayuda a conocernos más a nosotros mismos; nos vuelve más creativos y nos enseña lecciones imprescindibles para crecer como profesionales y como personas.

En resumen; la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es un factor muy importante, ya que está directamente relacionado con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad que ofrece un puesto determinado de trabajo.

Los factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, unas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros; así como también el reconocimiento y los incentivos adecuados no solo de los logros que los empleados tienen, sino también por el esfuerzo y dedicación a sus labores cotidianas dentro de una empresa.

A mayor motivación laboral, mayor será la capacidad de un sujeto para auto gestionar soluciones y evitar riesgos innecesarios que le impidan llevar a cabo sus responsabilidades y cumplir con sus objetivos y metas establecidas.

## CAPÍTULO V METODOLOGÍA

---

Para llevar a cabo el estudio sobre la influencia de la motivación en el auto cuidado de los jóvenes voluntarios del cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, se llevaron a cabo los siguientes pasos, tipo de estudio cuantitativo exploratoria para llevar a cabo a cabo una investigación que facilite datos a través de los cuales llevar a cabo un diagnóstico.

**5.1 Tipo de investigación:** Diagnóstica, ya que la investigación consistió en evaluar aspectos implícitos en la motivación y el auto cuidado, por tanto, se realizó una observación directa de los participantes en las interacciones que sostienen entre sí y con sus jefes y coordinadores

### **5.2 Población**

La población objeto de investigación son 400 sujetos en total, que laboran como voluntarios a nivel nacional.

### **5.3 Muestra:**

La investigación se realizó con una muestra representativa de 58 personas entre las edades de 14 a 22 años, de ambos sexos todos ellos pertenecientes a los voluntarios de la filial juventud de la Cruz Roja Salvadoreña; y fue seleccionada a través de una muestra no probabilística.

### **5.4 Métodos**

**5.4.1 Observación:** Es la técnica de recogida de la información que consiste básicamente, en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas u objetos, tal y como las realizan habitualmente.

**5.4.2 Entrevista:** Es un acto comunicativo que es realizado entre distintos sujetos con el propósito de entablar una conversación sobre temas específicos y la misma es realizada con una finalidad determinada.

### **5.5. Técnicas:**

**5.5.1 Observación dirigida:** También llamada como observación sistemática. En esta observación el investigador utiliza ciertos elementos técnicos que complementan y guían la observación a realizar al objeto.

### **5.5.2 Instrumentos:**

- Guía de observación: Formato en escala para evaluar aspectos comportamentales, actitudinales, postura, ambiente físico y otros que la investigación demande
- Guía de entrevista: Consta de dos formatos diferentes, uno para coordinadores y/o jefes de seccionales, y otra dirigida a voluntarios; cada uno con 40 ítems que evalúan las áreas: Relaciones interpersonales, Liderazgo, motivación, institucional, laboral, inteligencia emocional, seguridad institucional.
- Inventario de cuanto estrés tengo: Test psicológico para medir los niveles de estrés y las áreas en donde sus efectos hacen incidencia
- Prueba psicológica 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire 16 PF): Cuestionario para medir las características de personalidad en 16 factores, con fines de evaluación y diagnóstico en diversas áreas de investigación de la psicología

## 5.6. RECURSOS

### 5.6.1 Humanos:

- 83 participantes de ambos sexos entre las edades de 14 a 22 años pertenecientes al cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña.
- Equipo investigador compuesto por dos estudiantes egresadas de la carrera de licenciatura en psicología.
- Docente asesor para la investigación del trabajo de grado.

**5.6.2 Materiales:** Computadora, cañón, laptop, páginas de papel bond, impresora, lapiceros, tirros, test de personalidad, inventario cuanto estrés tengo, guías de observación, guía de entrevista, lápices, borrados, sacapuntas, escritorio, sillas.

**5.6.3 Financieros:** \$1500. Se refieren a costos de alimentación, transporte al interior del país, papelería y reproducción de fotocopias e impresiones

#### **5.6.4. PROCEDIMIENTO**

1. Reunión del equipo investigador para presentar propuestas sobre los temas a investigar.
2. Se nombró una representante del equipo investigador para que encontrara un asesor del proceso de grado.
3. Se contactó con la Institución del área de voluntariado psicosocial de la Cruz Roja Salvadoreña para proponer la investigación.
4. Recopilación de la información acerca del tema de investigación.
5. Se elaboró un perfil del proyecto.
6. Presentación del perfil del proyecto con el licenciado asesor para su revisión.
7. Validación del perfil con el coordinador del proceso de grado.
8. Revisión bibliográfica para la construcción del marco teórico.
9. Diseño de los instrumentos para la investigación diagnóstica.
10. Se llevó a cabo un pilotaje de dichos instrumentos para su validación.
11. Se crearon los instrumentos validados.
12. Se aplicaron los instrumentos validados.
13. Se realizó un análisis e interpretación de resultados.
14. Se elaboró un diagnóstico con los resultados obtenidos.
15. Se creó una propuesta del programa de intervención.
16. Proyecto de trabajo de grado para opción de licenciatura en psicología.
17. Presentación de trabajo final.
18. Defensa de trabajo de grado.

## **Capítulo VI. Análisis e interpretación de Resultados**

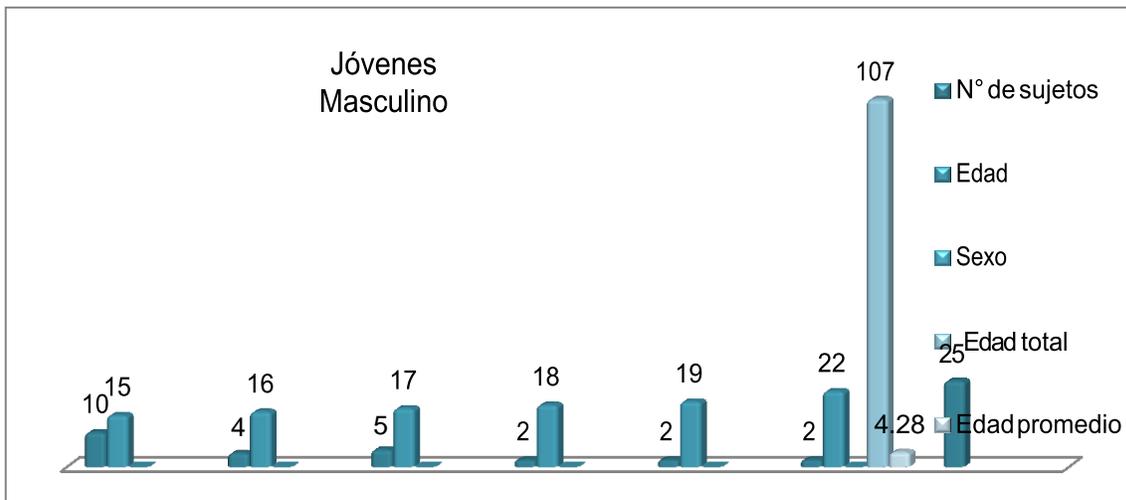
---

**ENTREVISTA REALIZADA A JOVENES VOLUNTARIOS DEL CUERPO  
FILIAL DE "JUVENTUD DE CRUZ ROJA  
SALVADOREÑA"**

**Datos generales masculino**

	2	8 meses a 1 año	5° grado a bachiller
	2	1 año 6 meses	Est. Bachiller
	2	1 a 5 años	bachiller
	5	1 mes a 3 años	9° a Bachiller
	4	meses	7° a 1° de Bachillerato
	10	3 meses a 4 años	7° a 1° de Bachillerato
	N° sujetos	tiempo de ser voluntario	Nivel Académico
N° de sujetos	25		

En el sexo masculino se encuentran 25 sujetos prestando la labor de voluntariado de la filial de juventud de Cruz Roja, el tiempo de ser voluntario es de 1 mes, a 3 años, y el nivel académico es de 5° grado a bachillerato.



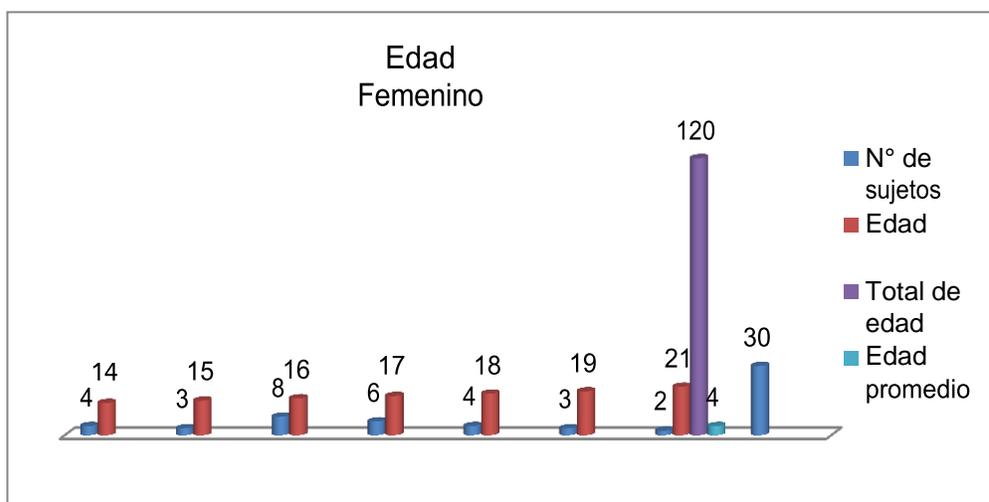
10 sujetos de 15 años, 4 de 16 años, 5 de 17 años 2 de 18 años, 2 de 19 y 2 de 22 años, con una edad promedio de 4 años 8 meses.

**Datos Generales Femenino**



	4	6 meses a 2 años	7° a 8° grado
	3	2 meses a un año	9° grado
	8	1mes a 10 meses	8° a 1° año de Bachillerato
	6	3 meses a 1 año	2° año a bachillerato
	4	3 meses a 1 año	bachiller a Estud.Univer.
	3	2 meses a 3 años	Bachiler a Estud.Univer
	2	6 meses a 1 año	bachiller
N° sujetos	30		

En el Sexo Femenino se encuentran 30 voluntarias, el tiempo de ser voluntario es de 1 mes a 3 años, con un nivel de estudio de 7° grado y dos son estudiantes universitarias.

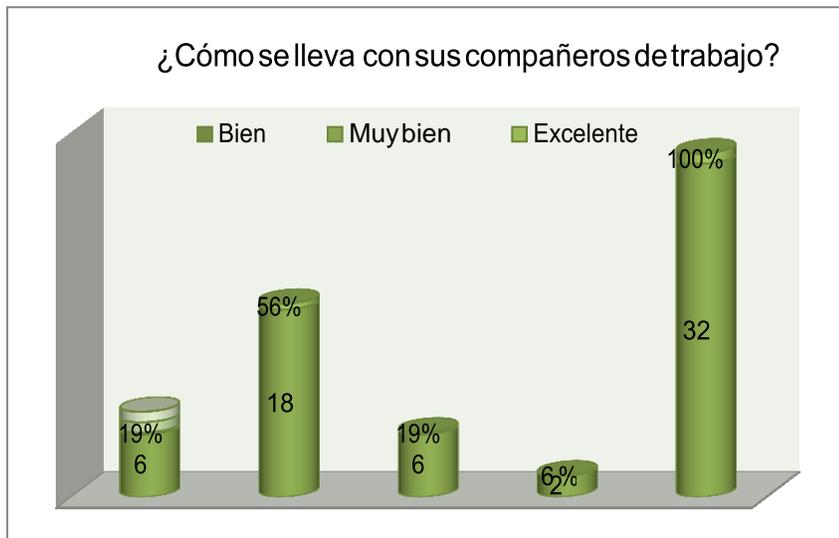


4 voluntarias son de 14 años, 3 de 15 años, 8 de 16 años, 6 de 17 años, 4 de 18 años 3 de 19 y dos de 21 años, y la edad promedio es de 4 años.

## INICIO DE LA ENTREVISTA RELACIONES INTERPERSONALES

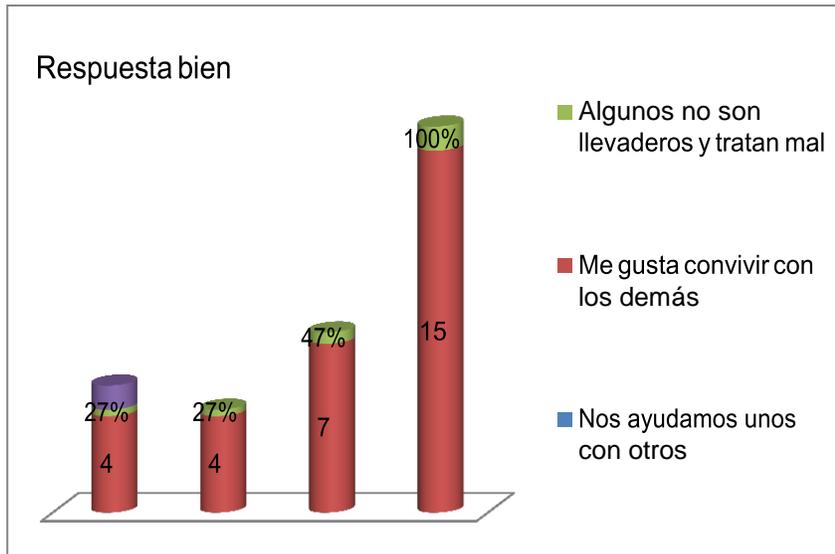
### 1.- ¿Cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?

Respuesta	sujetos	%
Bien	6	19%
Muy bien	18	56%
Excelente	6	19%
No	2	6%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



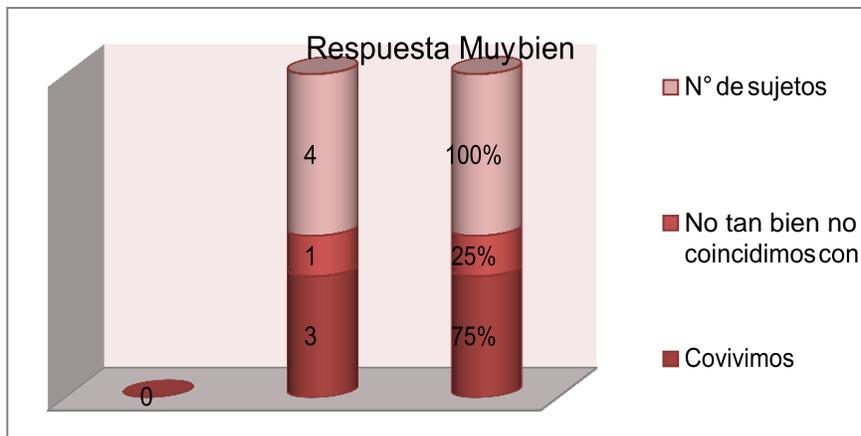
A la pregunta ¿cómo se lleva con sus compañeros de trabajo?, un 19% dijo que bien, un 56% dijo que muy bien, otro 19% dijo que excelente un 6% solo dijo no. Sobresaliendo un 56% con muy bien

Respuesta bien	sujetos	%
Nos ayudamos unos con otros	4	27%
me gusta convivir con los demás	4	27%
algunos no son llevaderos y tratan mal	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



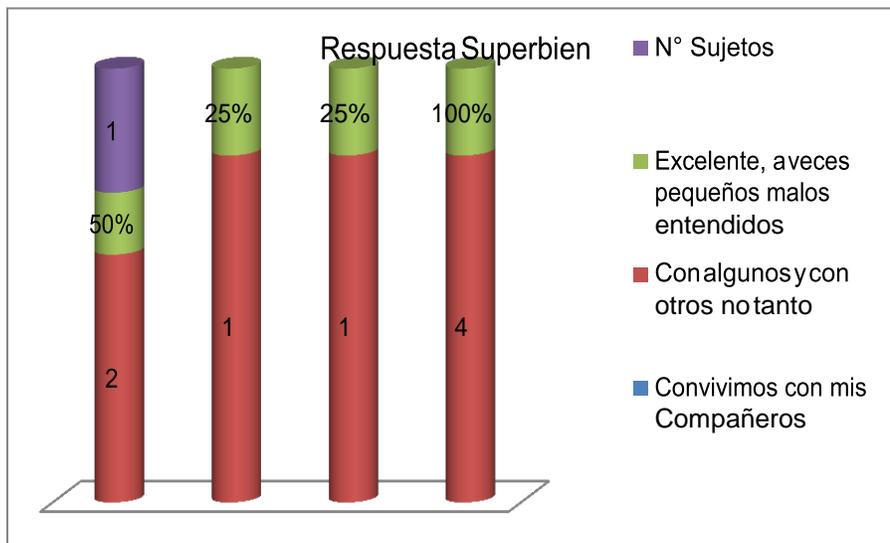
Un 27% agrega a la respuesta bien, nos ayudamos unos con otros, otro 27% dice que le gusta convivir con los demás, un 47% califica que algunos no son llevaderos y tratan mal.

Respuesta muy bien	sujetos	%
Convivimos en grupo	3	75%
No también no coincidimos con opiniones	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



Otro grupo agrega a la respuesta muy bien, convivimos en grupo un 75% pero un 25% dice que no también porque no coinciden con sus opiniones.

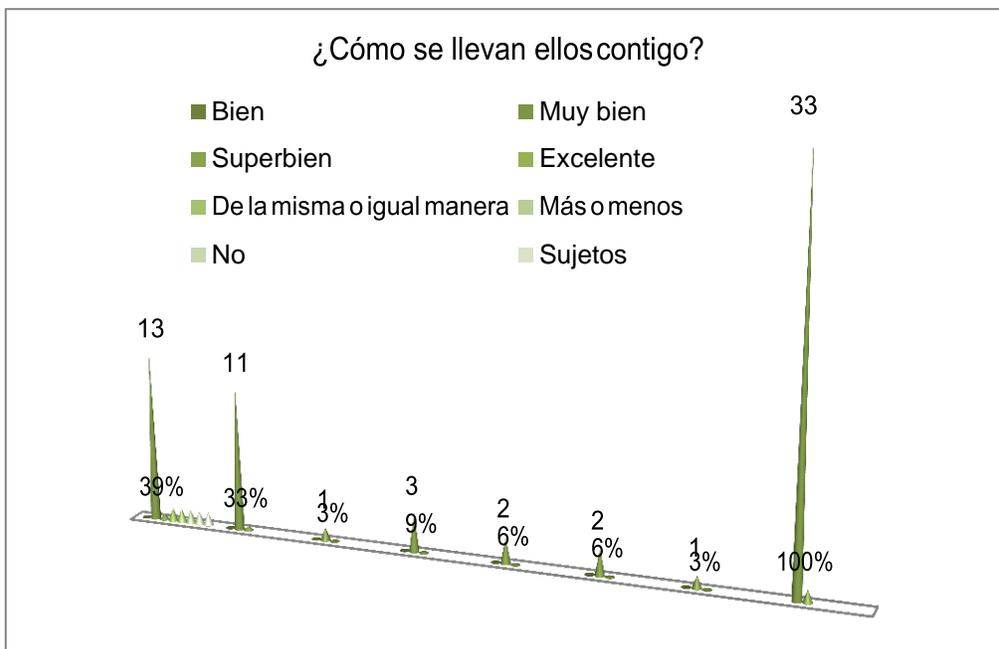
<b>Respuesta Superbién</b>	<b>sujetos</b>	<b>%</b>
Convivimos con mis compañeros	2	50%
Con algunos y con otros no tanto	1	25%
Excelente, a veces pequeños malos entendidos	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



Otros grupo de jóvenes le agrega a la respuesta la palabra superbién, con un 50% de convivimos con mis compañeros, y otro 25% dice que con algunos se lleva bien y con otros no tanto, otro responde que excelente pero a veces surgen pequeños malos entendidos.

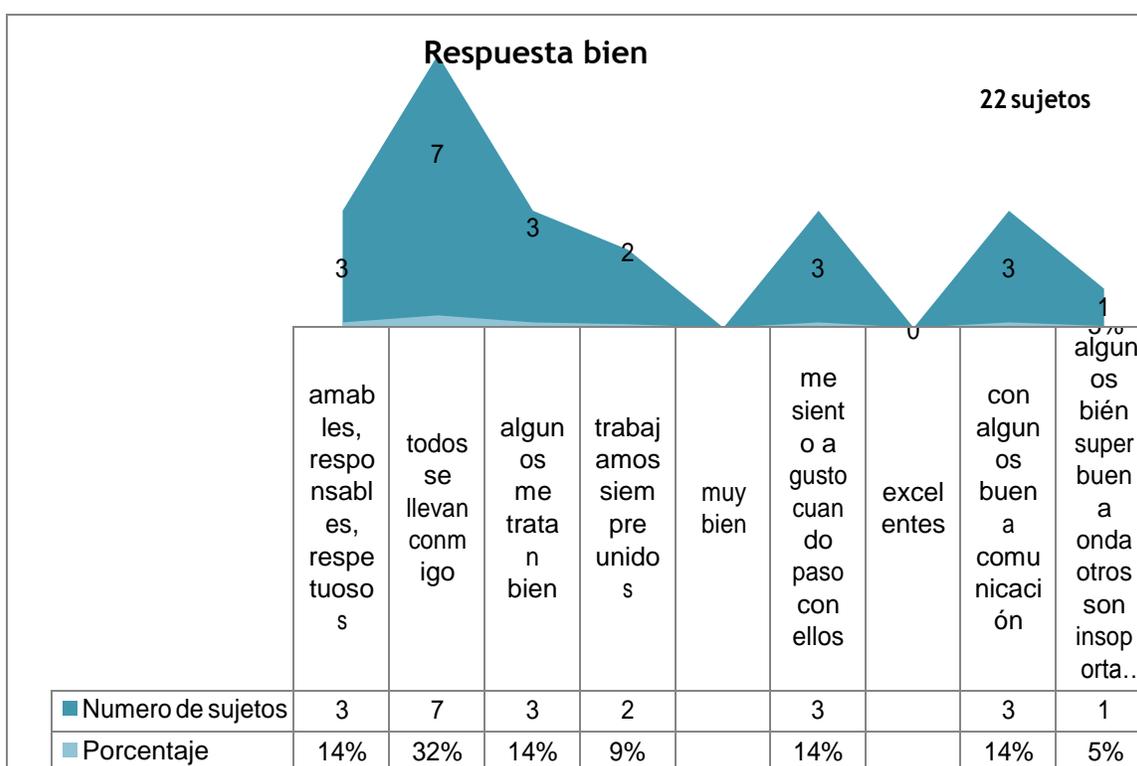
## 2. ¿Cómo se llevan ellos contigo?

Respuesta	sujetos	%
Bien	13	39%
Muy bien	11	33%
Superbién	1	3%
Excelente	3	9%
De la misma o igual manera	2	6%
Más o menos	2	6%
No	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>



A la pregunta ¿Cómo se llevan ellos contigo?, un 39% responde que bien, un 33% dice que muy bien, un 3% que superbién, un 9% excelente, un 6% de la misma manera o igual manera, otro 6% dice que más o menos, un 3% solo dice no.

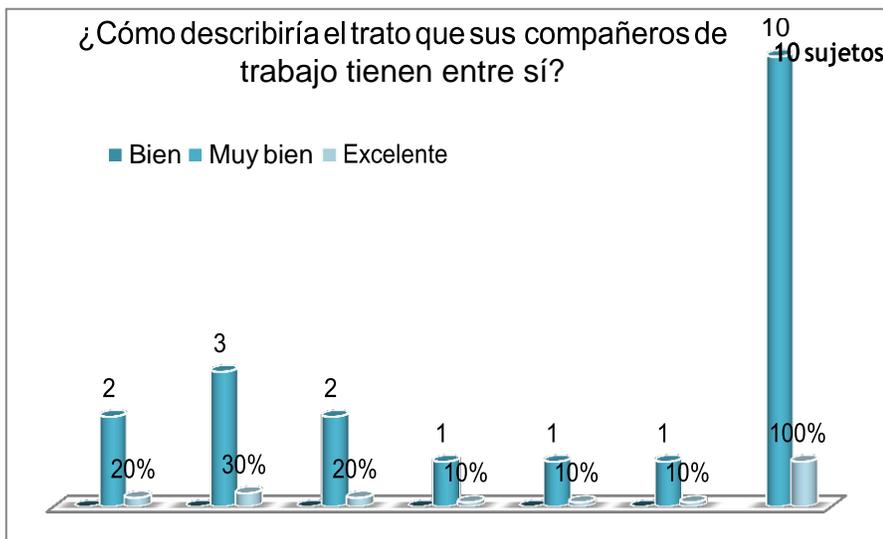
Respuesta bien	sujetos	%
Amables, responsables, respetuosos	3	14%
Todos se llevan conmigo	7	32%
Algunos me tratan bien	3	14%
Trabajamos siempre unidos	2	9%
muy bien		
Me siento a gusto cuando paso con ellos	3	14%
excelentes		
Con alguna buena comunicación	3	14%
Algunos bien súper buena onda, otros son insoportables por sus bromas o modo	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>



Un 14% le agrega a su respuesta bien, son amables, responsables, respetuosos, un 32% dice que todos se llevan conmigo, 14% algunos me tratan bien, un 9% dice trabajamos siempre unidos, otro 14% agrega muy bien, me siento a gusto cuando paso con ellos, y otro agrega excelentes, con algunos buena comunicación y un 5% dice algunos bien, súper buena onda otros son insoportables por sus bromas o modo.

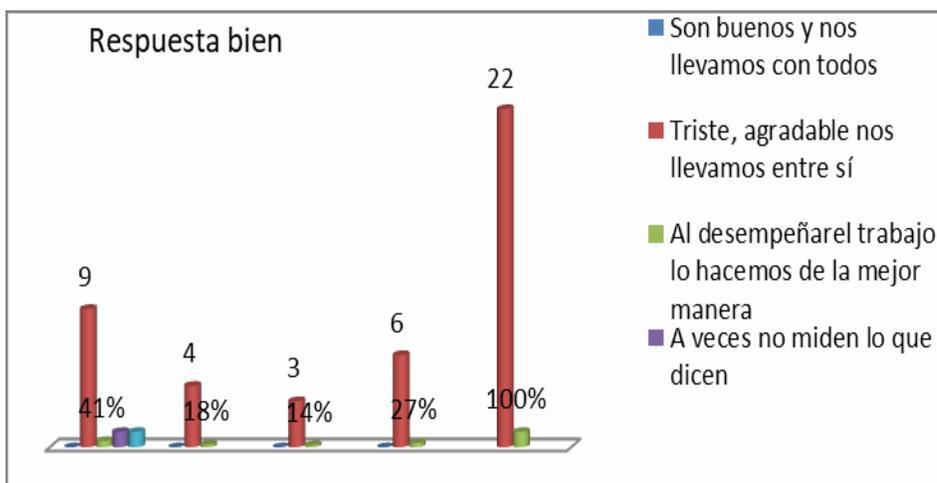
### 3. ¿Cómo describiría el trato que sus compañeros de trabajo tienen entre sí?

Respuesta	sujetos	%
bien	2	20%
muy bien	3	30%
excelente	2	20%
no se	1	10%
no	1	10%
NR	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



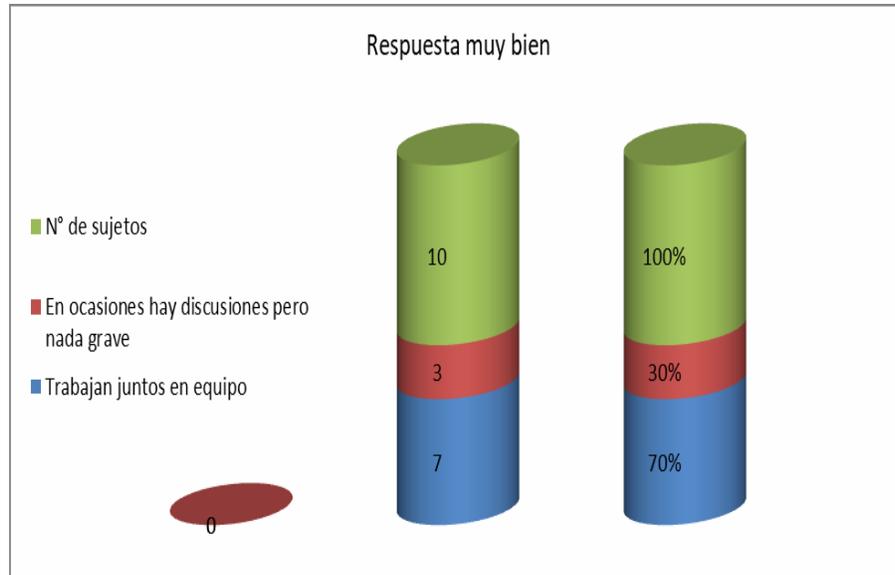
A la pregunta ¿Cómo describiría el trato que tus compañeros tienen entre si?, responde un 20% dice que bien, y excelente, un 30% muy bien, un 10% no sé, no, y no responde.

Respuesta bien	sujetos	%
son buenos y nos llevamos con todos	9	41%
triste, agradable nos llevamos entre si	4	18%
al desempeñar el trabajo lo hacemos de la mejor manera	3	14%
a veces no miden lo que dicen	6	27%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>



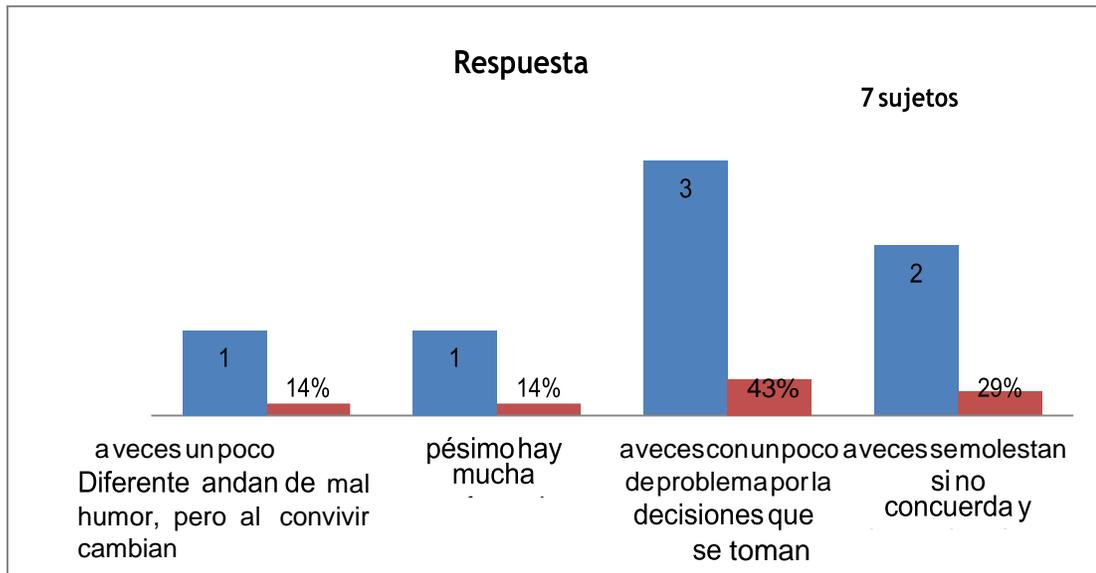
Otro 41% agrega a la palabra bien, son buenos y nos llevamos con todos, un 18% dice que Triste, agradable nos llevamos entre sí, un 14% dice que al desempeñar el trabajo lo hacemos de la mejor manera, un 27% dice que a veces no miden lo que dicen.

Respuesta muy bien	Sujetos	%
trabajan juntos en equipo	7	70%
en ocasiones hay discusiones, pero nada grave	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



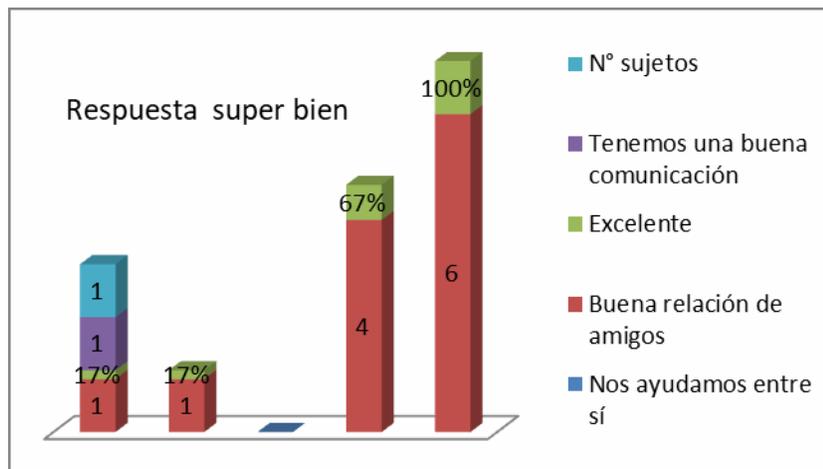
Un 70% agrega a la palabra muy bien, y dice que trabajan juntos en equipo, y un 30% dice que en ocasiones hay discusiones, pero nada grave.

Respuesta	sujetos	%
a veces un poco diferente andan de mal humor, pero al convivir cambian	1	14%
pésimo hay mucha preferencia	1	14%
a veces con un poco de problema por la decisión que se toman	3	43%
a veces se molestan si no concuerda y hasta insultan	2	29%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



un 14% contesta a la pregunta, ¿Cómo describiría el trato que tus compañeros de trabajo tienen entre si?, a veces un poco diferente, andan de mal humor, pero al convivir cambian, y otros lo expresan como pésimo hay mucha preferencia, un 43% dice que a veces con un poco de problema por las decisiones que se toman, 29% a veces se molestan si no concuerda y hasta insultan.

Respuesta Superbién	sujetos	%
Convivimos con mis compañeros	2	50%
Con algunos y con otros no tanto	1	25%
Excelente, a veces pequeños malos entendidos	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

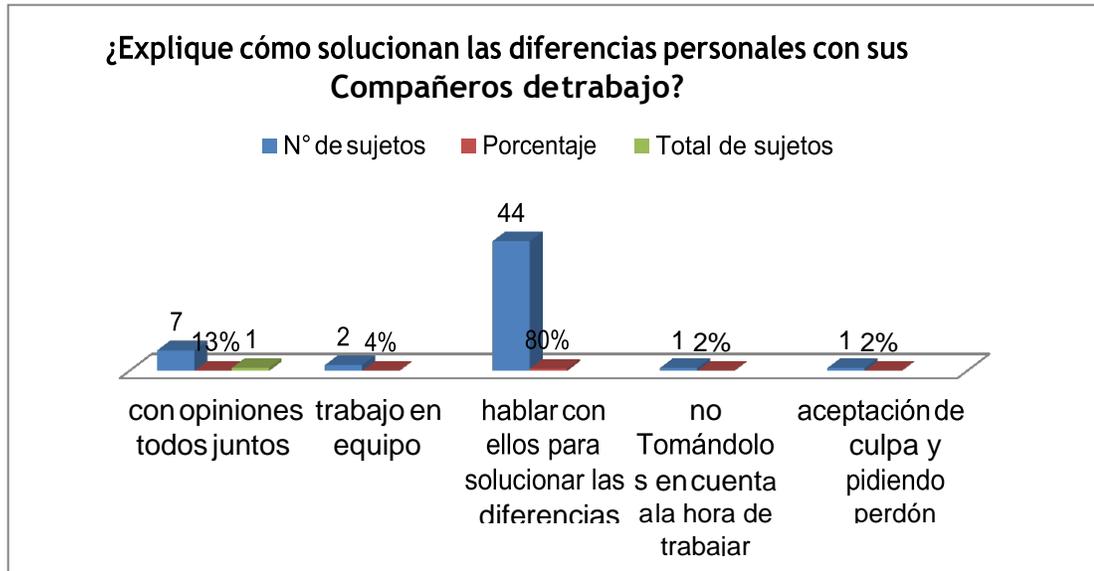


17% agrega a la palabra superbién, nos ayudamos entre sí, y buena relación de amigos, un 67% excelente, tenemos una buena comunicación.

## LIDERAZGO

### 4. ¿Explique cómo solucionan las diferencias personales con sus compañeros de trabajo?

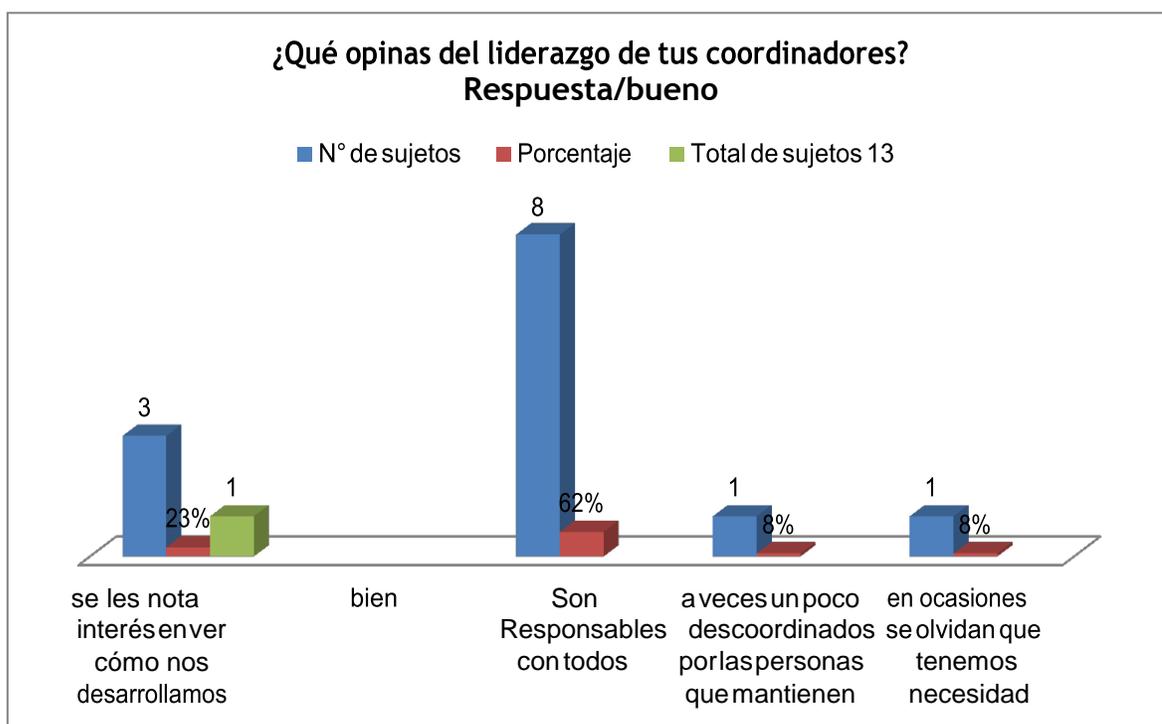
Respuesta	sujetos	%
con opiniones todos juntos	7	13%
trabajo en equipo	2	4%
hablar con ellos para solucionar las diferencias	44	80%
no tomándolos en cuenta a la hora de trabajar	1	2%
Aceptación de culpa y pidiendo perdón	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 13% soluciona las diferencias personales con sus compañeros de trabajo, con opiniones todos juntos, un 4% dice que con trabajo en equipo un 80% hablar con ellos para solucionar las diferencias, un 2% opina que no tomándolos en cuenta a la hora de trabajar, y otro dice que la aceptación de culpa y pidiendo perdón.

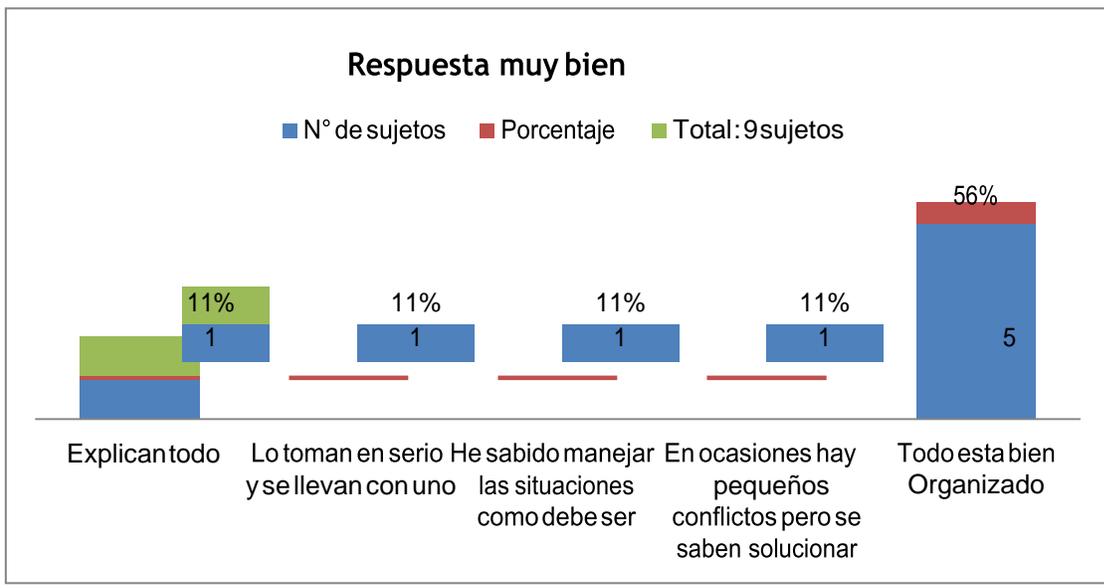
## 5. ¿Qué opinas del liderazgo de tus coordinadores?

Respuesta/ bueno	sujetos	%
Se les nota interés en ver cómo nos desarrollamos	3	23%
Bien		
Son responsables con todos	8	62%
A veces un poco descoordinados por las personas que mantienen	1	8%
En ocasiones se olvidan que tenemos necesidad	1	8%
<b>TOTAL</b>	13	100%



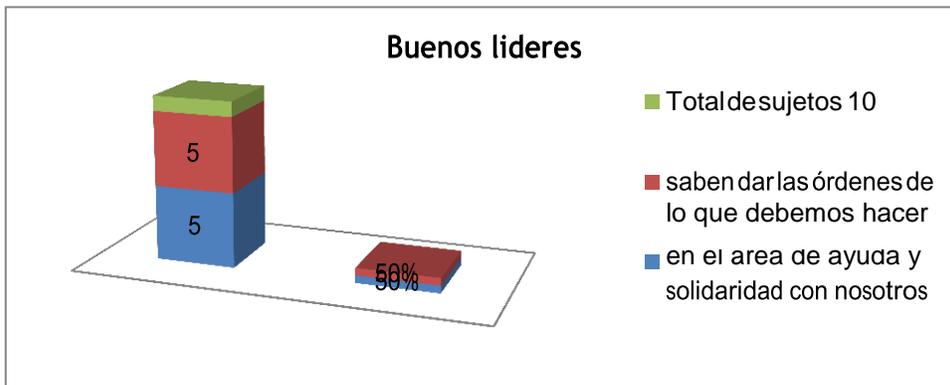
Un 23% dice que se les nota interés en ver cómo nos desarrollamos, un 62% agrega a la respuesta bien, son responsables con todos, un 8% dice a veces un poco descoordinados por las personas que mantienen, y en ocasiones se olvida que tenemos necesidad.

Muy bien	Sujetos	%
Explican todo	1	11%
Lo toman en serio y se llevan con uno	1	11%
He sabido manejar las situaciones como debe ser	1	11%
En ocasiones hay pequeños conflictos pero se saben solucionar	1	11%
Todo está bien organizado	5	56%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



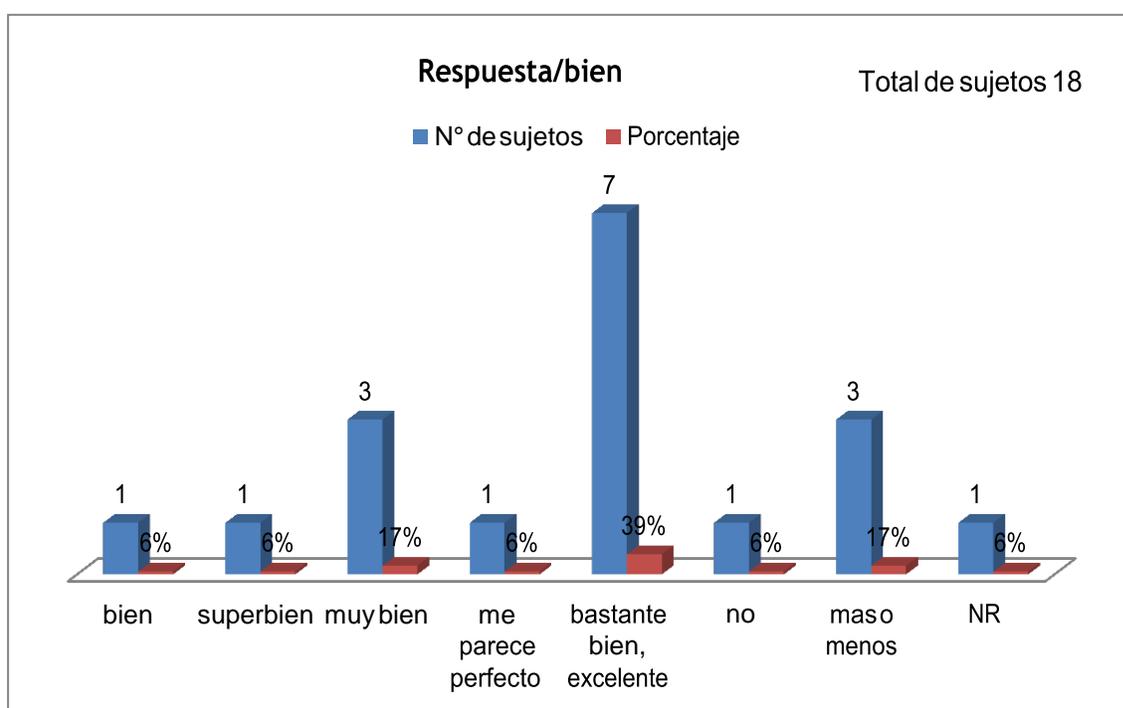
A la respuesta muy bien, un 11% dice que sus coordinadores explican todo, lo toman en serio y se llevan con uno, he sabido manejar las situaciones como debe ser y en ocasiones hay pequeños conflictos pero se saben solucionar, y un 56% dice que todo está bien organizado.

Respuesta /buenos lideres	sujetos	%
En el área de ayuda y solidaridad con nosotros	5	50%
Saben dar las ordenes de lo que debemos hacer	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



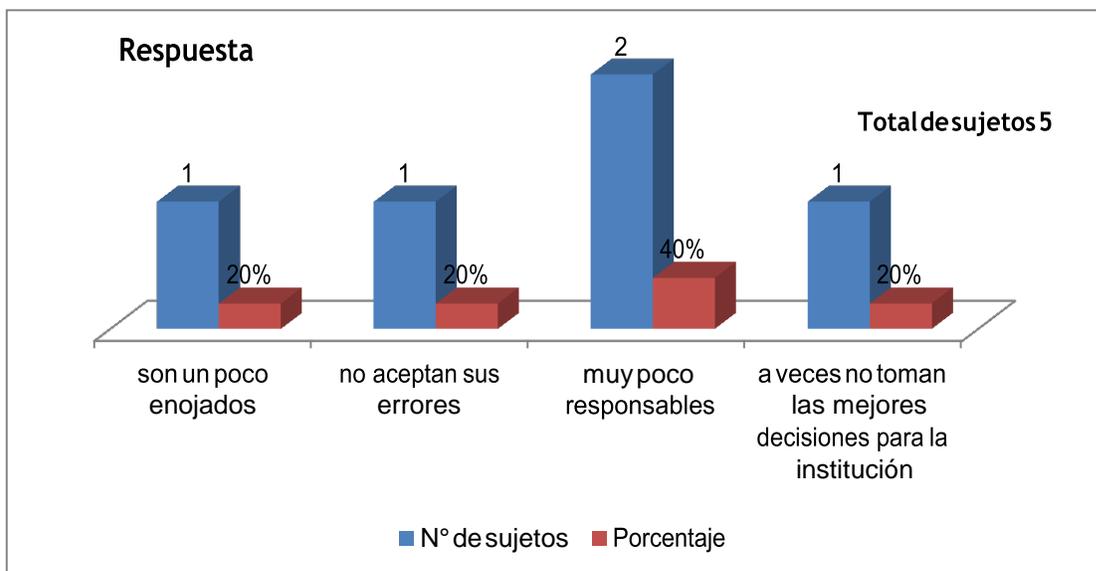
Un 50% de jóvenes opina que son buenos líderes en el área de ayuda solidaridad con nosotros, y saben dar las órdenes de lo que debemos hacer.

Respuesta /bien	sujetos	%
Bien	1	6%
Superbién	1	6%
Muy bien	3	17%
Me parece perfecto	1	6%
Bastante bien, excelente	7	39%
No	1	6%
Más o menos	3	17%
NR	1	6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



Un 6% responde con la palabra bien, súper bien, me parece perfecto, otro dice no, y el mismo porcentaje no responde, a la pregunta, un 17% muy bien y más o menos y el 39% bastante bien, excelente.

Respuesta	sujetos	
Son un poco enojados	1	20%
No aceptan sus errores	1	<b>20%</b>
Muy poco responsables	2	40%
A veces no toman las mejores decisiones para la institución	1	20%
<b>TOTAL</b>	5	100%

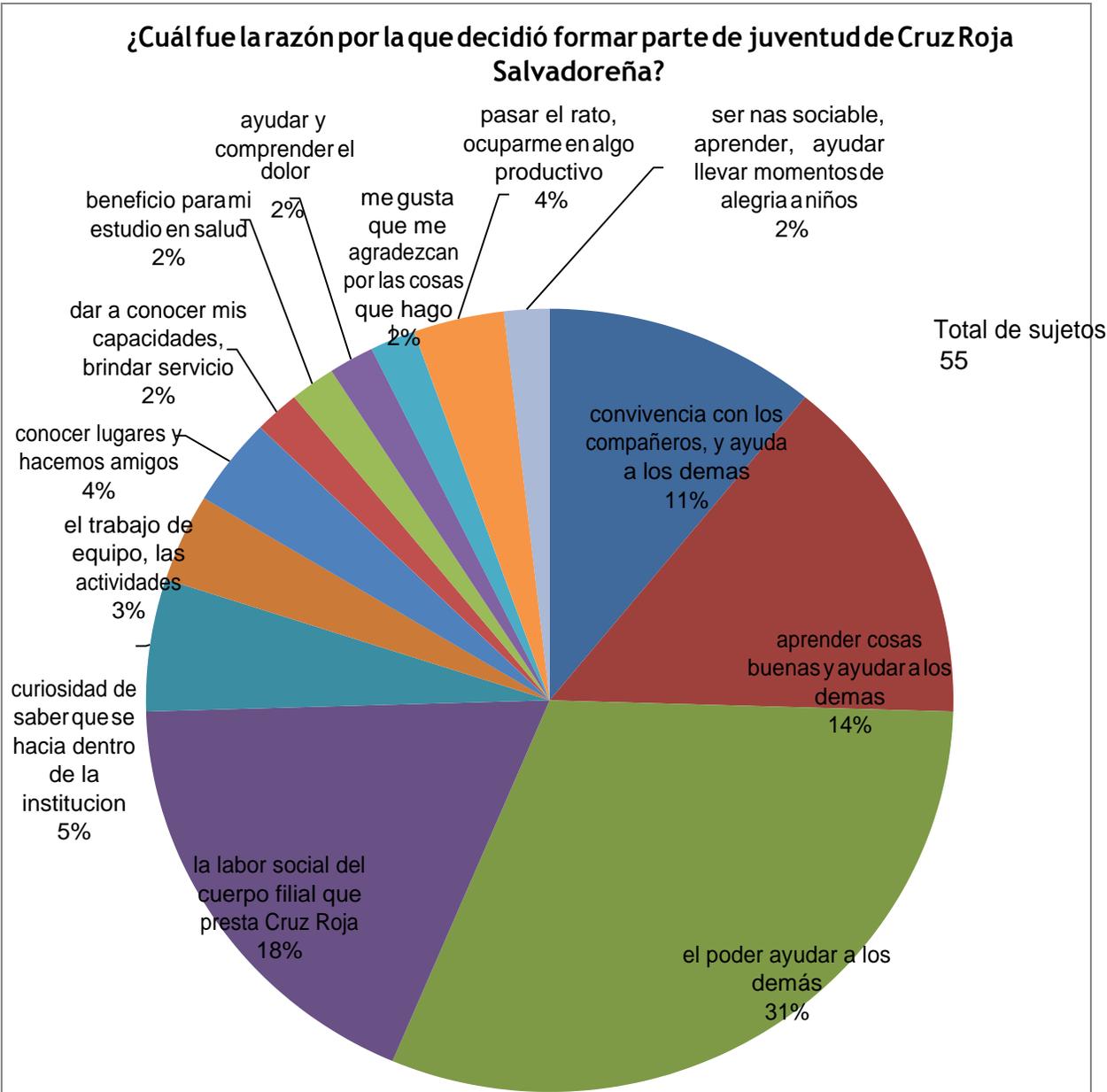


Un 20% son un poco enojados y no aceptan sus errores, y a veces no toman las mejores decisiones para la institución, y un 40% dicen que son muy poco responsables.

## MOTIVACION

### 6. ¿Cuál fue la razón por la que decidió formar parte de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña?

<b>Respuesta</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
Convivencia con los compañeros, y ayuda a los demás	6	11%
Aprender cosas buenas y ayudar a los demás	8	14%
El poder ayudar a los demás	17	31%
La labor social del cuerpo filial que presta Cruz Roja	10	18%
Curiosidad de saber que se hacia dentro de la institución	3	5%
El trabajo de equipo, las actividades	2	3%
Conocer lugares y hacemos amigos	2	4%
Dar a conocer mis capacidades, brindar servicio	1	2%
Beneficio para mi estudio en salud	1	2%
Ayudar y comprender el dolor	1	2%
Me gusta que me agradezcan por las cosas que hago	1	2%
Pasar el rato, ocuparme en algo productivo	2	4%
Ser más sociable, aprender, ayudar llevar momentos de alegría a niños	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

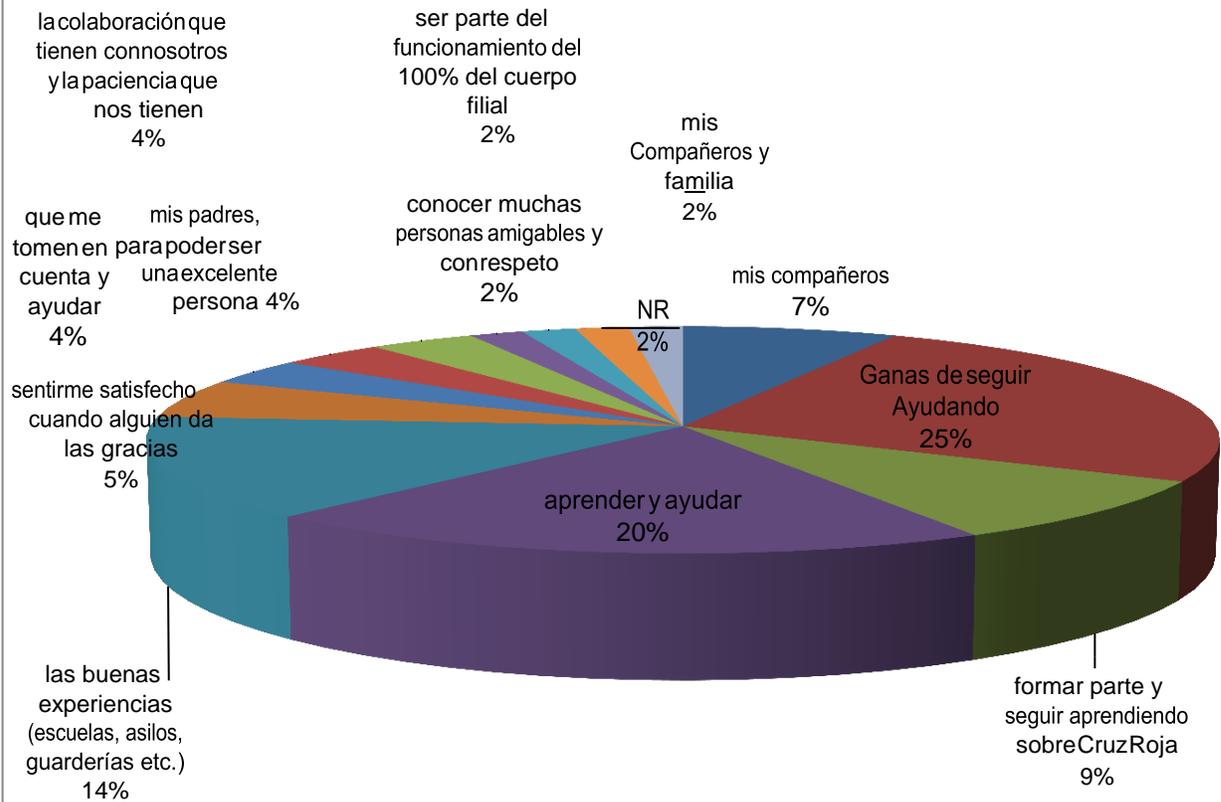


Un 11% la convivencia con los compañeros, y ayuda a los demás, un 14% aprender cosas buenas y ayudar a los demás un 31% el poder ayudar a los demás un 18% la labor social del cuerpo filial que presta Cruz Roja, un 5% curiosidad de saber lo que se hacia dentro de la institución, un 3% el trabajo de equipo, y las actividades, 4% conocer lugares y hacemos amigos, un 2% dar a conocer sus capacidades, brindar servicio, beneficio para su estudio en salud, ayudar y comprender el dolor y me gusta que me agradezcan las cosas que hago, un 4% pasar el rato.

7. ¿Qué le motiva a seguir participando en el voluntariado de este cuerpo filial?

Respuesta	Sujetos	%
Mis compañeros	4	7%
Ganas de seguir ayudando	14	
Formar parte y seguir aprendiendo sobre Cruz Roja	5	9%
Aprender y ayudar	11	20%
Las buenas experiencias (escuelas, asilos, guarderías etc.)	8	15%
Sentirme satisfecho cuando alguien da las gracias	3	5%
Que me tomen en cuenta y ayudar	2	4%
Mis padres, para poder ser una excelente persona	2	4%
La colaboración que tienen con nosotros y la paciencia que nos tienen	2	4%
Conocer muchas personas amigables y con respeto	1	2%
Ser parte del funcionamiento del 100% del cuerpo filial	1	2%
Mis compañeros y familia	1	2%
NR	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

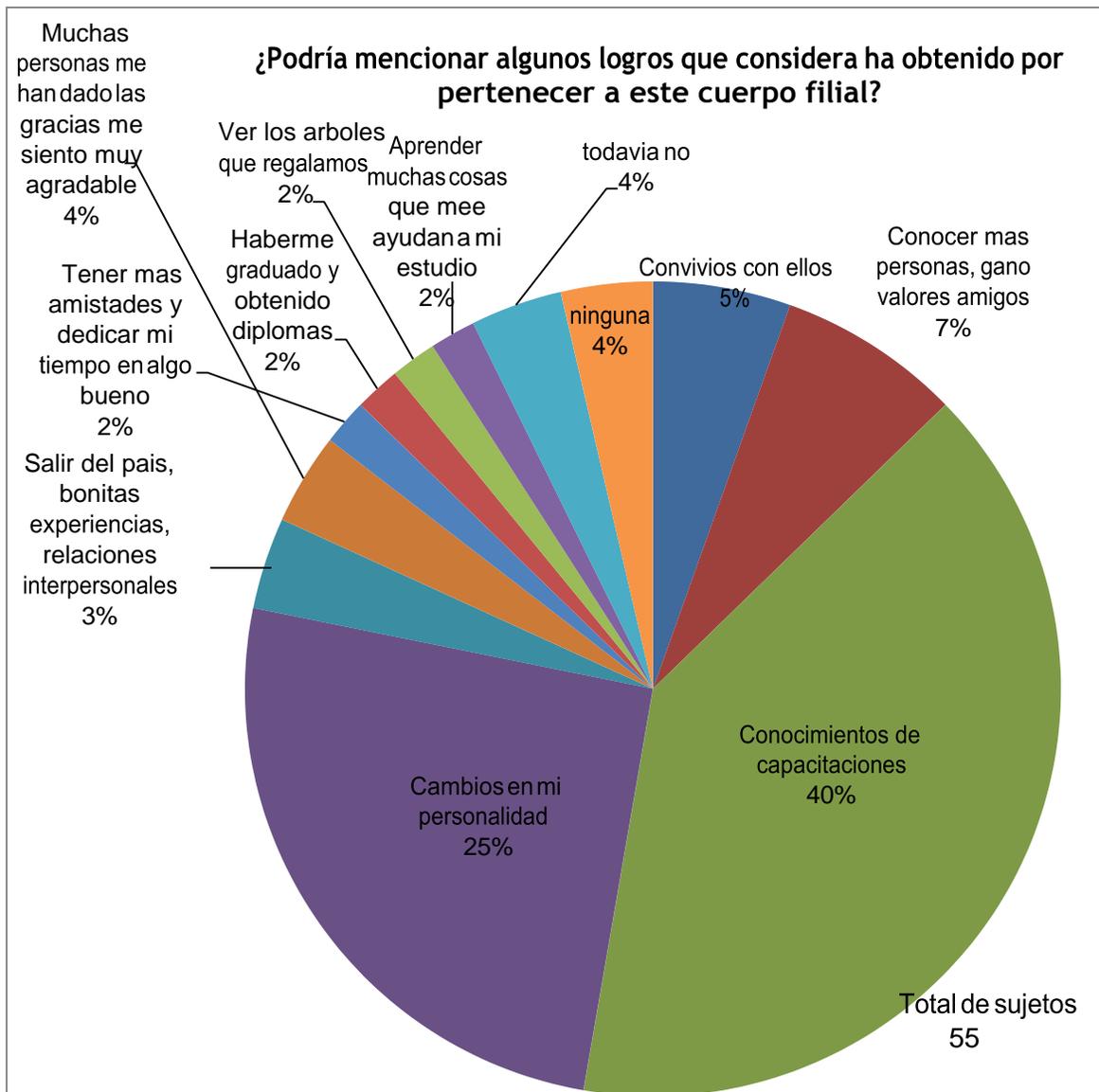
## ¿Qué le motiva a seguir participando en el voluntariado de este cuerpo filial?



Al grupo de jóvenes le motiva seguir participando en el cuerpo filial de juventud de Cruz Roja Salvadoreña, un 7% sus compañeros, un 25% ganas de seguir ayudando 9% formar parte y seguir aprendiendo sobre Cruz Roja, 20% aprender y ayudar 14% las buenas experiencias (escuelas, asilos, guarderías, etc.) 5% sentirse satisfecho cuando alguien le da las gracias 4% que la tomen en cuenta y ayudar, así como sus padres, para poder ser una excelente persona, la colaboración que tienen con nosotros, y la paciencia que nos tienen, son motivaciones de un 4% un 2% conocer muchas personas amigables y con respeto, ser parte del funcionamiento del 100% del cuerpo filial, y también mis compañeros y familia, y otro 2% no responde.

#### 8. ¿Podría mencionar algunos logros que considera ha obtenido por pertenecer a este cuerpo filial?

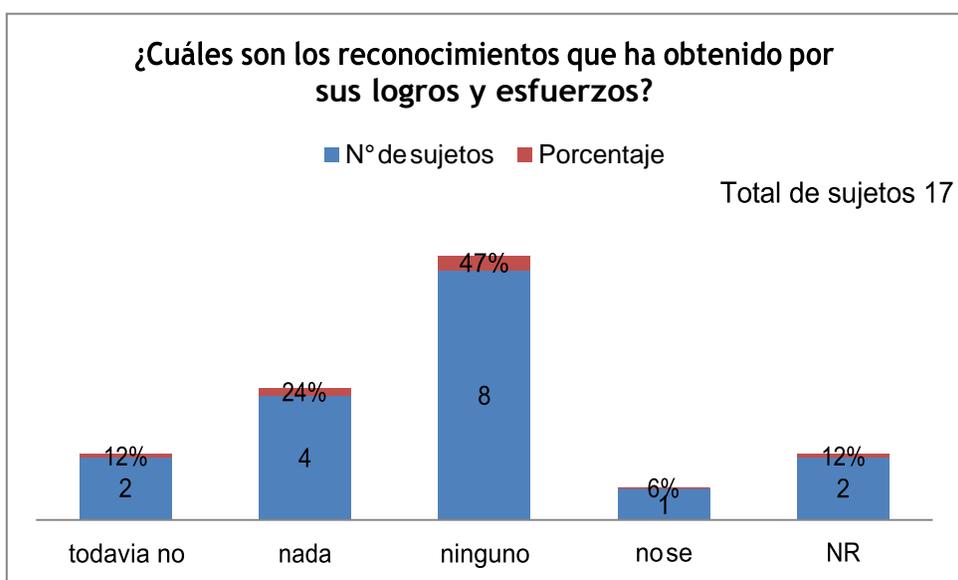
<b>Respuesta</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
Convivios con ellos	3	5%
Conocer más personas, gano valores amigos	4	7%
Conocimientos de capacitaciones	22	40%
Cambios en mi personalidad	14	25%
Salir del país, bonitas experiencias, relaciones interpersonales	2	3%
Muchas personas me han dado las gracias me siento muy agradable	2	4%
Tener más amistades y dedicar mi tiempo en algo bueno	1	2%
Haberme graduado y obtenido diplomas	1	2%
Ver los árboles que regalamos	1	2%
Aprender muchas cosas que me ayudan a mi estudio	1	2%
todavía no	2	4%
ninguna	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Los logros que los voluntarios consideran que han obtenido por pertenecer al cuerpo filial de Cruz Roja Salvadoreña, un 5% los convivios con ellos 7% conocer más personas, gano valores, amigos, 40% conocimientos de capacitaciones 25% cambio en mi personalidad, 3% salir del país, bonitas experiencias, relaciones interpersonales, un 2% tener más amistades y dedicar mi tiempo en algo bueno, 4% muchas personas me han dado las gracias, me siento muy agradable, 2% haberme graduado obtenido diplomas, ver los árboles que regalamos, aprender muchas cosas que le ayudan a su estudio y otro 4% dice todavía no y ninguna.

9. ¿Cuáles son los reconocimientos que ha obtenido por sus logros y esfuerzos?

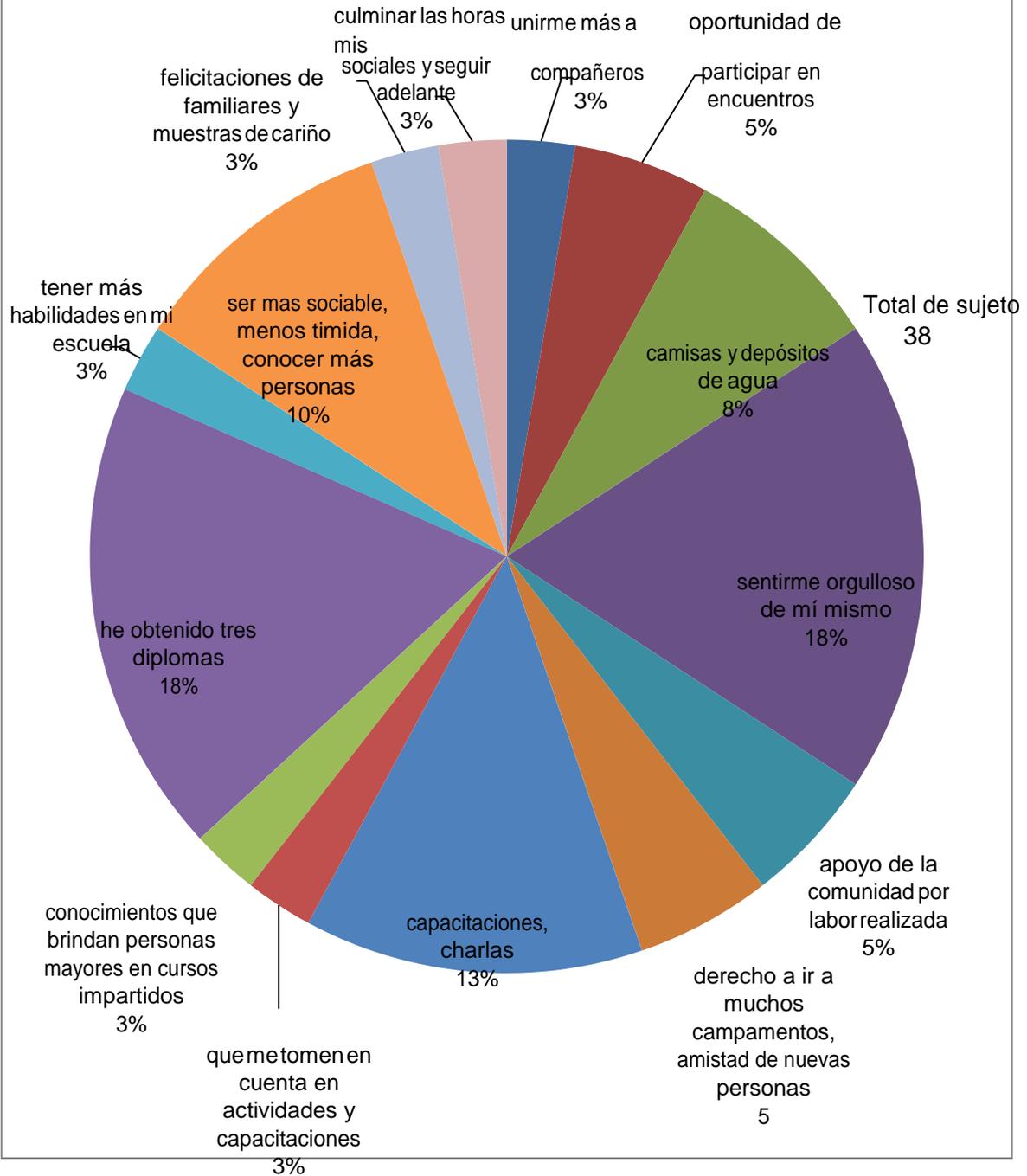
Respuesta	Sujetos	%
todavía no	2	12%
nada	4	24%
ninguno	8	47%
no se	1	6%
NR	2	12%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>



Un 12% todavía no, un 24% nada, un 47% ninguno, un 6% no sé y un 12% no responde.

<b>Respuesta con explicación</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
Unirme más a mis compañeros	1	3%
Oportunidad de participar en encuentros	2	5%
Camisas y depósitos de agua	3	8%
Sentirme orgulloso de mi mismo	7	18%
Apoyo de la comunidad por labor realizada	2	5%
Derecho a ir a muchos campamentos, amistad de nuevas personas	2	5%
capacitaciones, charlas	5	13%
Que me tomen en cuenta en actividades y capacitaciones	1	3%
Conocimientos que brindan personas mayores en cursos Impartidos	1	3%
He obtenido tres diplomas	7	18%
Tener más habilidades en mi escuela	1	3%
Ser más sociable, menos tímida, conocer más personas	4	10%
Felicitaciones de familiares y muestras de cariño	1	3%
Culminar las horas sociales y seguir Adelante	1	3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

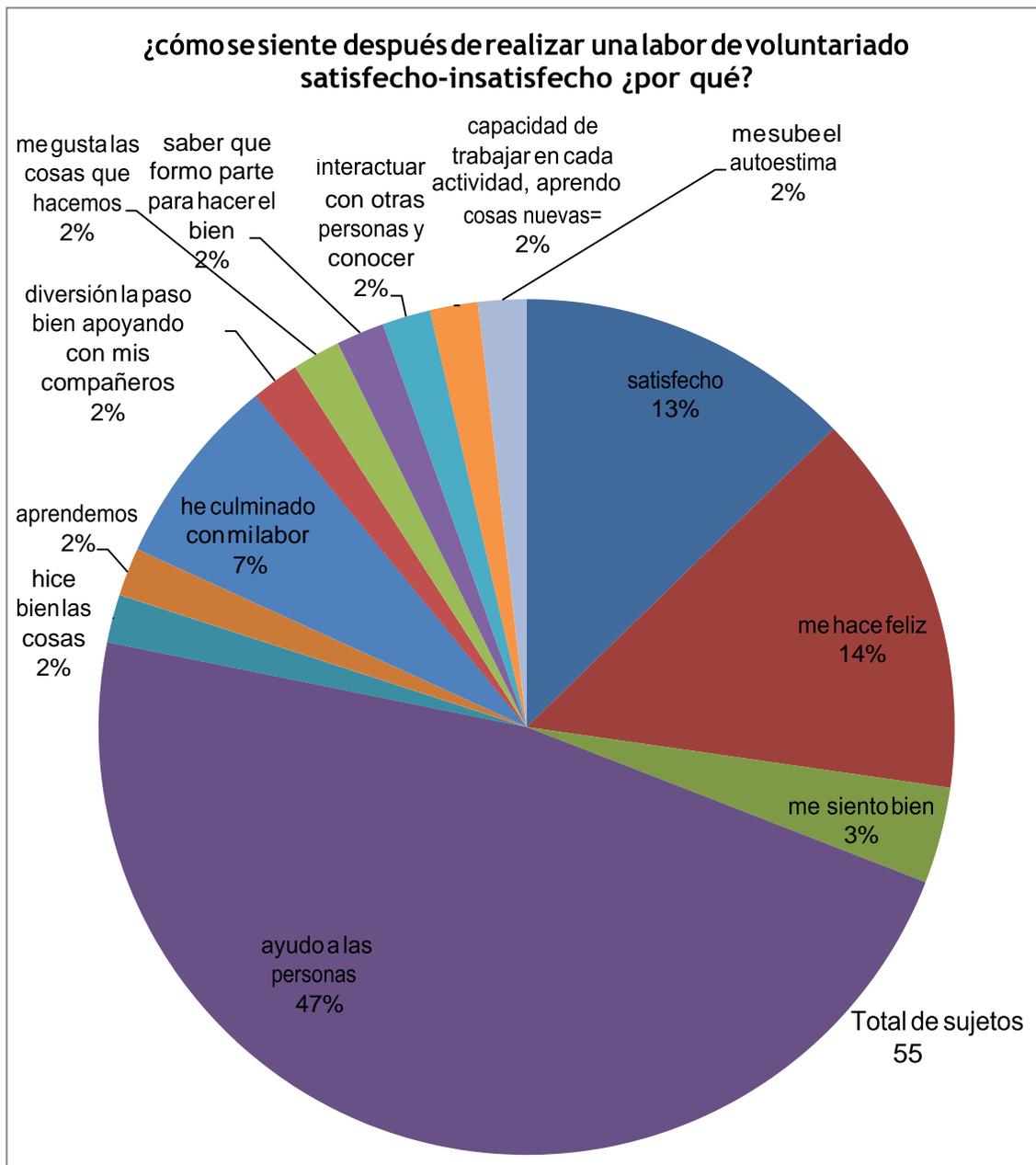
## ¿Cuáles son los reconocimientos que ha obtenido por sus logros y esfuerzos?



Otro grupo responde a la pregunta con un 3% unirme más a mis compañeros, un 5% oportunidad de participar en encuentros, un 8% camisas y depósitos de agua, 18% sentirse orgulloso de mí mismo, 5% apoyo de la comunidad por la labor realizada, derecho a asistir a muchos campamentos, así como amistad de nuevas personas 13% capacitaciones charlas, 3% que me tomen en cuenta en actividades y capacitaciones, así como conocimientos que brindan personas mayores en cursos impartidos, 18% he obtenido tres diplomas, 3% tener más habilidades en mi escuela 10% ser más sociable, menos tímida conocer más personas y otro 3% felicitaciones de familiares y muestras de cariño y otros con culminar sus horas sociales y seguir adelante.

#### 10. ¿Cómo se siente después de realizar una labor de voluntariado? satisfecho-insatisfecho ¿Por qué?

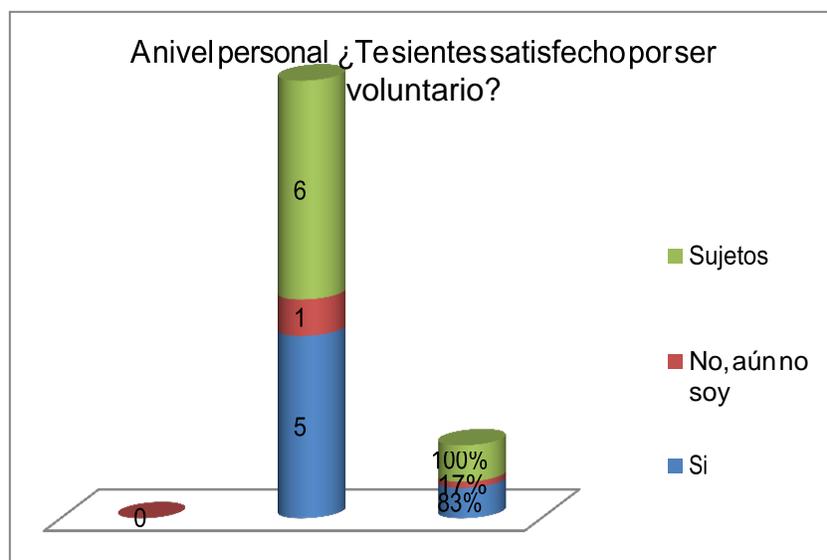
<b>Respuesta satisfecha ¿Por qué?</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
Satisfecho	7	13%
Me hace feliz	8	14%
Me siento bien	2	3%
Ayudo a las personas	26	47%
Hice bien las cosas	1	2%
Aprendemos	1	2%
He culminado con mi labor	4	7%
Diversión la paso bien apoyando con mis compañeros	1	2%
Me gusta las cosas que hacemos	1	2%
Saber que formo parte para hacer el bien	1	2%
Interactuar con otras personas y conocer	1	2%
Capacidad de trabajar en cada actividad, aprendo cosas nuevas	1	2%
Me sube la autoestima	1	2%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 13% satisfecho, un 14% me hace feliz, un 3% me siento bien, un 47% ayudo a las personas, un 2% hice bien las cosas, aprendemos, un 7% he culminado con mi labor, nuevamente otro 2% lo hace por diversión la paso bien apoyando con mis compañeros, me gusta las cosas que hacemos, saber que formo parte para hacer el bien, interactuar con otras personas y conocer, capacidad de trabajar en cada actividad y aprendo cosas nuevas, otros del mismo porcentaje dice me sube la autoestima.

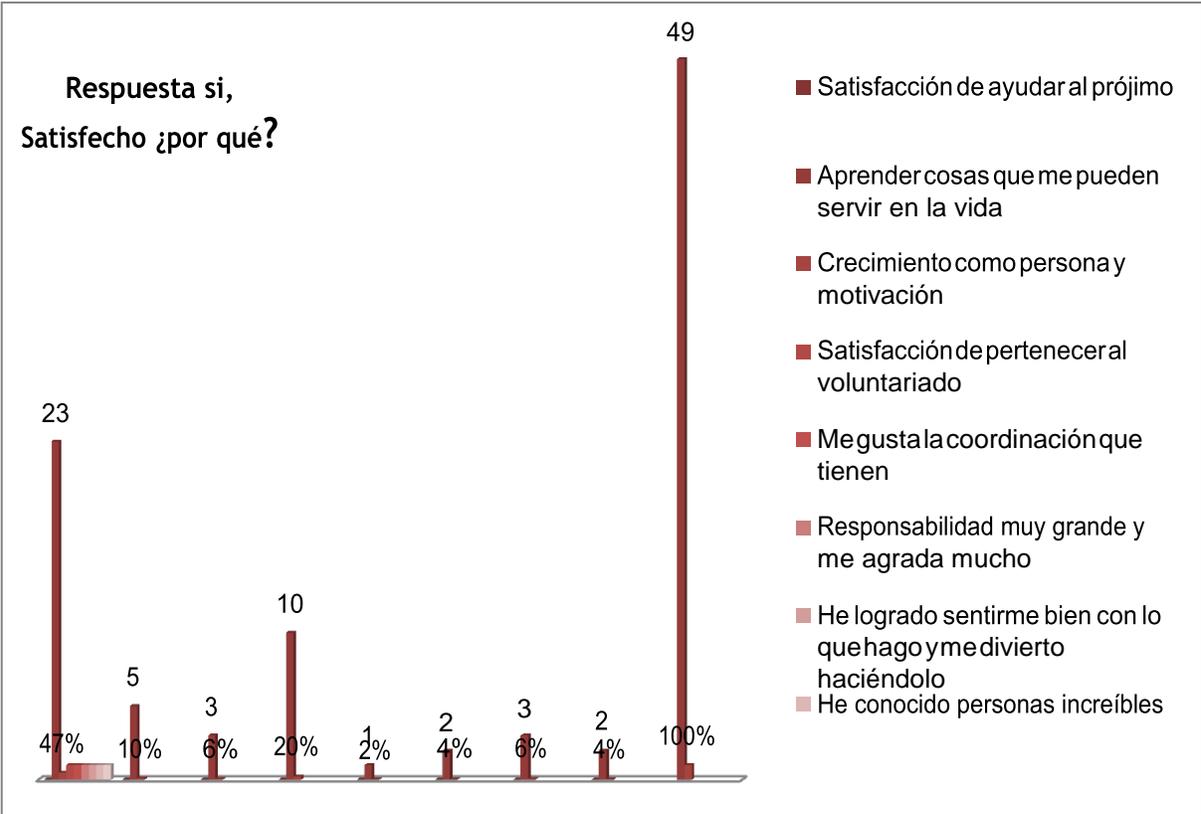
11. ¿A nivel personal ¿se sientes satisfecho por ser un voluntario? Si No ¿Por qué?

Respuesta	Sujetos	%
si	5	83%
no, aun no soy	1	17%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>



Un 83% dice que a nivel personal si se siente satisfecho, un 17% dice no, aun no soy.

Respuesta si Satisfecho ¿Por qué?	sujetos	%
Satisfacción de ayudar al prójimo	23	47%
aprender cosas que me pueden servir en la vida	5	10%
crecimiento como persona y motivación	3	6%
satisfacción de pertenecer al voluntariado	10	20%
me gusta la coordinación que tienen	1	2%
responsabilidad muy grande y me agrada mucho	2	4%
he logrado sentirme bien con lo que hago y me divierto haciéndolo	3	6%
he conocido personas increíbles	2	4%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

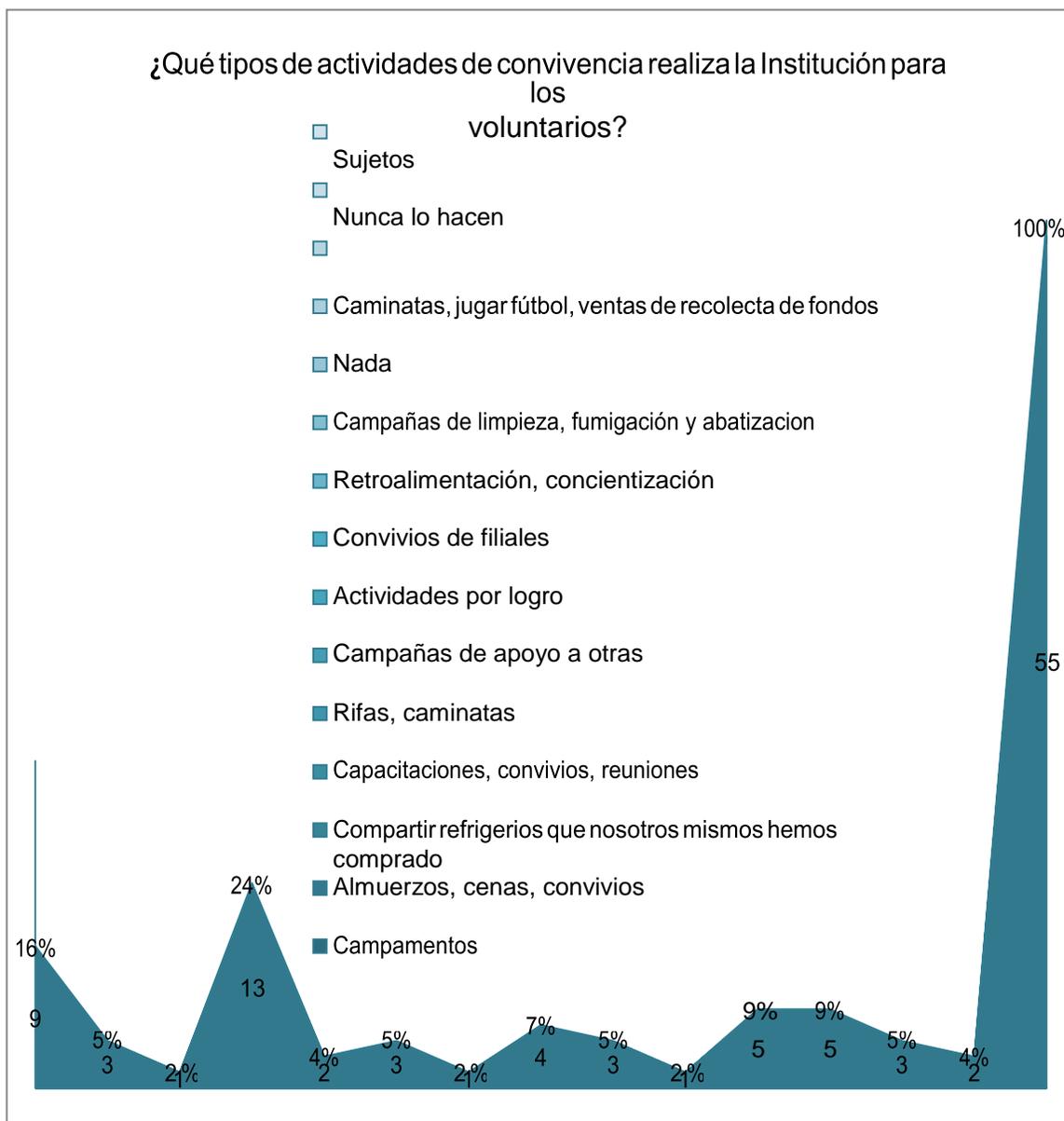


Un 47% siente satisfacción de ayudar al prójimo, un 10% aprender cosas que me pueden servir en la vida, un 8% crecimiento como persona y motivación un 20% satisfacción de pertenecer al voluntariado, 2% me gusta la coordinación que tienen, 4% responsabilidad muy grande y me agrada mucho 6% he logrado sentirme bien con lo que hago y me divierto haciéndolo, otro 4% he conocido personas increíbles.

## INSTITUCIONAL

### 12. ¿Qué tipos de actividades de convivencia realiza la Institución para los voluntarios?

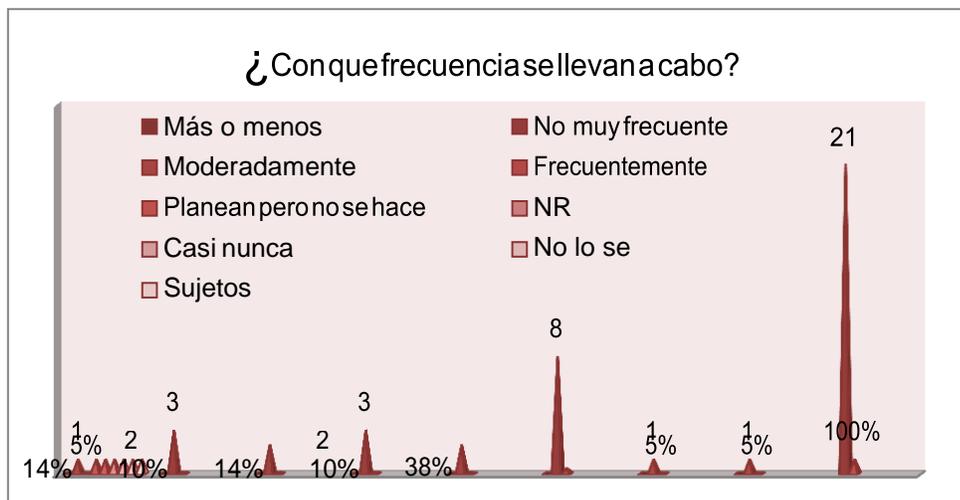
Respuesta	Sujetos	%
Campamentos	9	16%
Almuerzos, cenas, convivios	3	5%
Compartir refrigerios que nosotros mismos hemos comprado	1	2%
Capacitaciones, convivios, campamentos, Reuniones	13	24%
Rifas y caminatas	2	4%
Campañas de apoyo a otras comunidades	3	5%
Actividades por logro	1	2%
Convivios de filiales	4	7%
retroalimentación, concientización	3	5%
Campaña de limpieza, fumigación y abatizacion	1	2%
Nada	5	9%
caminatas, jugar fútbol, ventas de recolectar fondos	5	9%
visitas, celebración para días especiales	3	5%
nunca lo hacen	2	4%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 16% campamentos, un 5% almuerzos, cenas y convivios, un 2% compartir refrigerios que nosotros mismos hemos comprado, 24% capacitaciones, convivios, reuniones, un 4% campañas de apoyo a otras, un 5% actividades de logro, convivios de filiales, 7% retroalimentación concientización, 5% campañas de limpieza, fumigación y abatización 2% nada, 9% caminatas, jugar fútbol, ventas de recolecta de fondos, visitas, celebraciones para días especiales, 4% nunca lo hacen

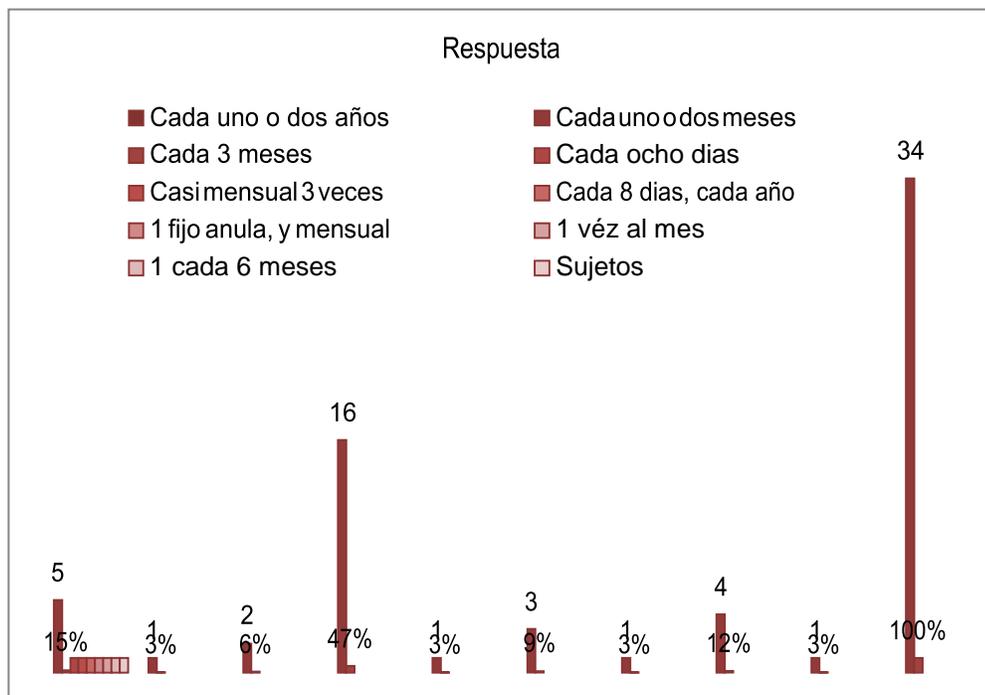
### 13. ¿Con que frecuencia se llevan a cabo?

Respuesta	Sujetos	%
más o menos	1	5%
no muy frecuente	3	14%
moderadamente	2	10%
frecuentemente	3	14%
planean, pero no se hace	2	10%
NR	8	38%
casi nunca	1	5%
no lo se	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



5% más o menos, 14% no muy frecuente 10% moderadamente, 14% frecuentemente, 10% planean, pero no se hace, 38% no responde, 5% casi nunca y no lo sé.

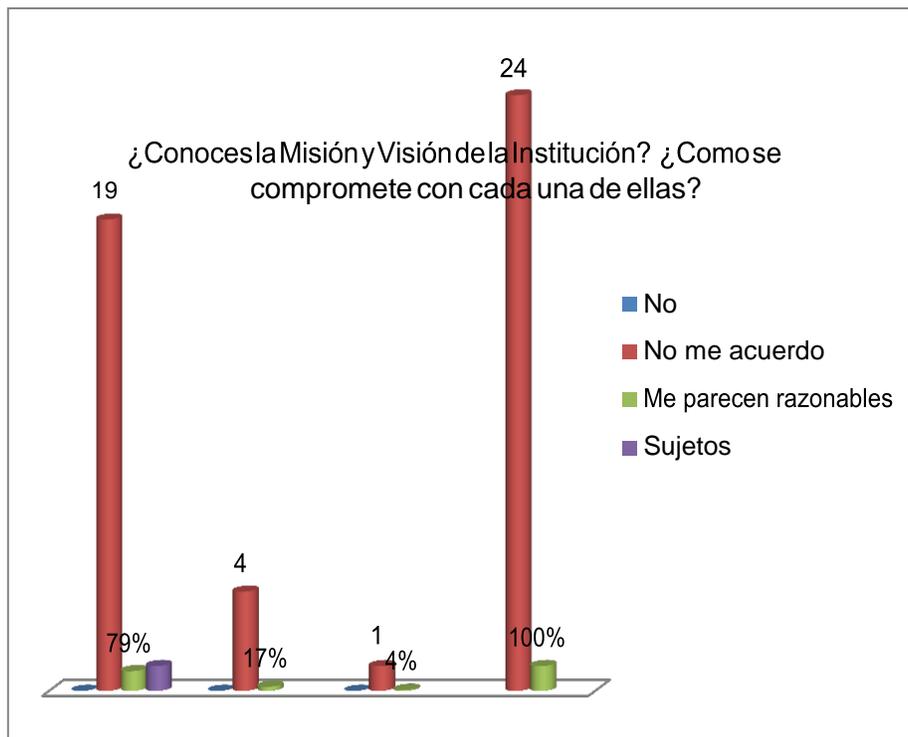
Respuesta	Sujetos	%
cada uno o dos años	5	15%
cada uno o dos meses	1	3%
cada 3 meses	2	6%
cada ocho días	16	47%
casi mensual 3 veces	1	3%
cada 8 días, cada año	3	9%
1 fijo anual, y mensual	1	3%
1 vez al mes	4	12%
1 cada 6 meses	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



Un 15% cada uno o dos años, 3% cada uno o dos meses, un 6% cada 3 meses, un 47% cada ocho días, un 3% casi mensual 3 veces, un 9% cada 8 días cada año, 3% 1 fijo anual y mensual, 12% 1 vez al mes, 3% 1 cada 6 meses.

14. ¿Conoces la Misión y Visión de la Institución ¿Cómo se compromete con cada una de ellas?

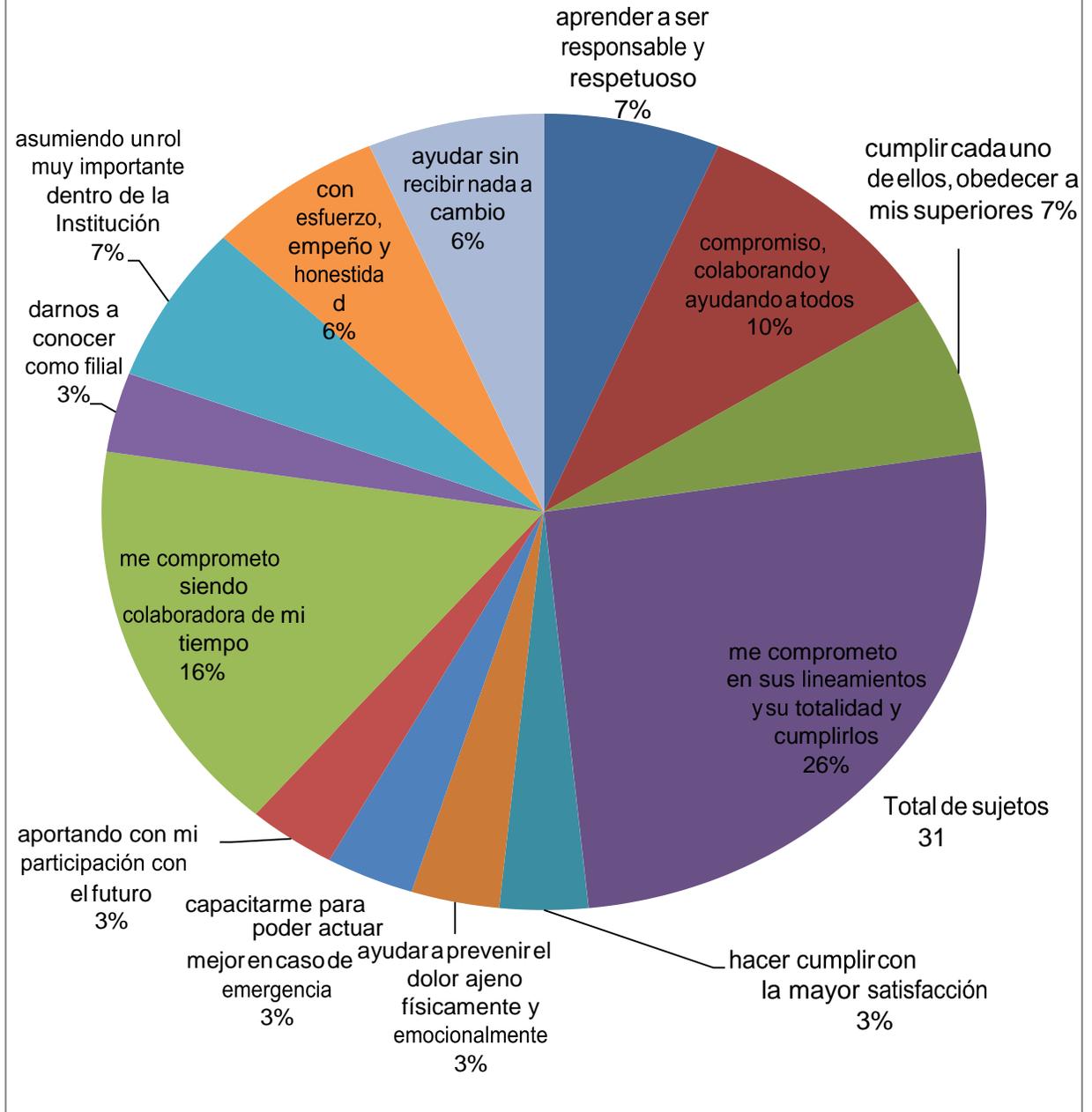
Respuesta	Sujetos	%
No	19	79%
No me acuerdo	4	17%
Me parecen razonables	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>



79% no, la conoce 17% no me acuerdo, 4% me parecen razonables

<b>Respuesta</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
Aprender a ser responsable y respetuoso	2	7%
compromiso, colaborando y ayudando a todos	3	10%
cumplir cada uno de ellos, obedecer a mis superiores	2	7%
me comprometo en sus lineamientos y su totalidad y cumplirlos	8	26%
hacer cumplir con la mayor satisfacción	1	3%
ayudar a prevenir el dolor ajeno físicamente y emocionalmente	1	3%
capacitarme para poder actuar mejor en caso de emergencia	1	3%
aportando con mi participación con el futuro	1	3%
me comprometo siendo colaboradora de mi tiempo	5	16%
darnos a conocer como filial	1	3%
asumiendo un rol muy importante dentro de la Institution	2	7%
con esfuerzo, empeño y honestidad	2	6%
ayudar sin recibir nada a cambio	2	6%
<b>TOTAL</b>	31	100%

**¿Conoces la Misión y Visión de la institución, como se compromete con cada una de ellas?**



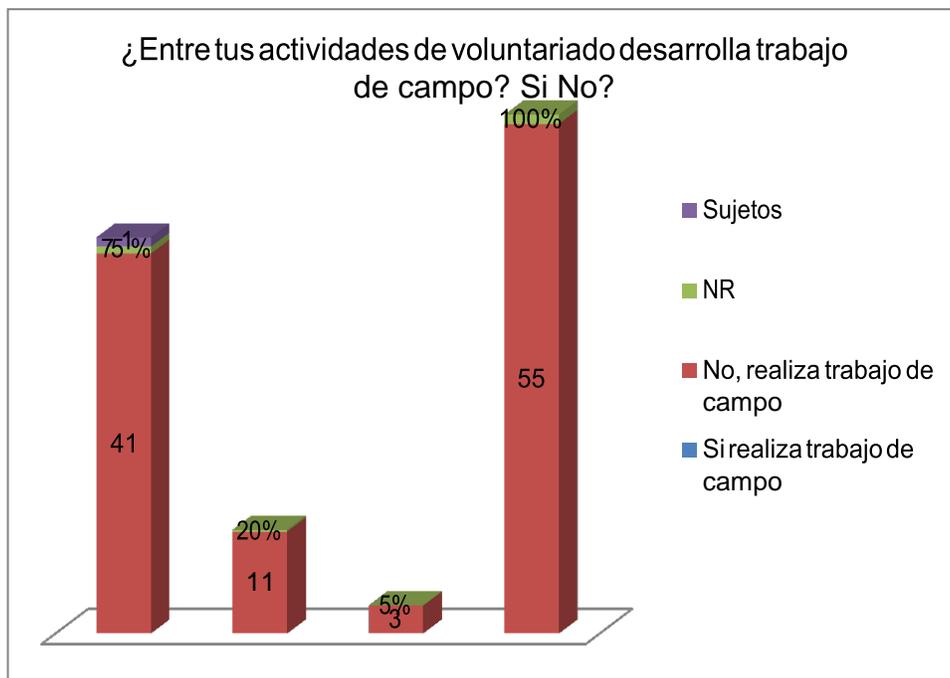
Un 7% aprender a ser responsable y respetuoso, 10% compromiso, colaborando, ayudando a todos, 7% cumplir cada uno de ellos, obedecer a mis superiores, 26% me comprometo en sus lineamientos y su totalidad y cumplirlos, 3% hacer cumplir con la mayor satisfacción, ayudar a prevenir el dolor ajeno físicamente y emocionalmente, capacitarme para poder actuar mejor en caso de emergencia, aportando con mi participación en el futuro, 16% me comprometo siendo

colaboradora de mi tiempo, nuevamente otro 3% darnos a conocer como filial, 7% asumiendo un rol importante dentro de la Institución, 6% con esfuerzo, empeño y honestidad, y ayudar sin recibir nada a cambio.

## LABORAL

### 15. ¿Entre sus actividades de voluntariado desarrolla trabajo de campo? Si No

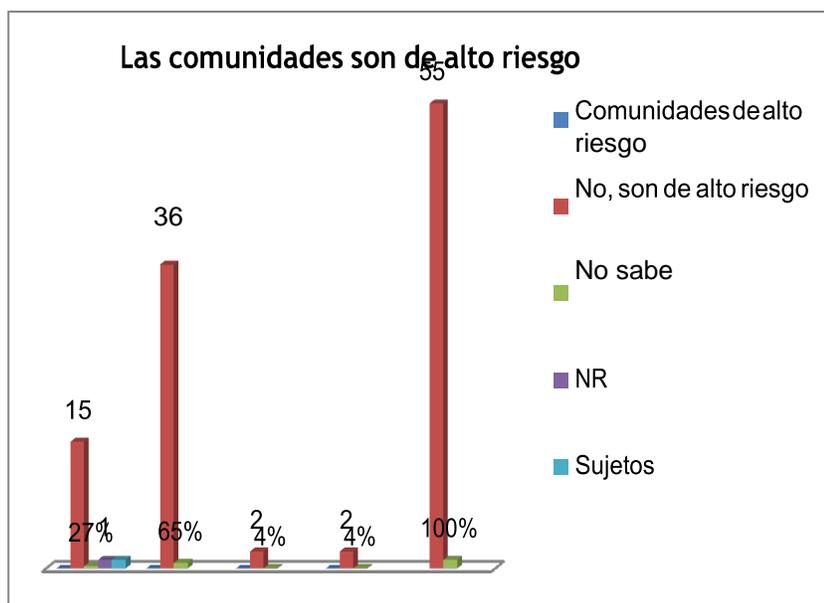
Respuesta	sujetos	%
trabajo de campo	41	75%
no realiza trabajo de campo	11	20%
NR	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 75% realiza trabajo de campo, un 20% no realiza trabajo de campo, y un 5% no responde.

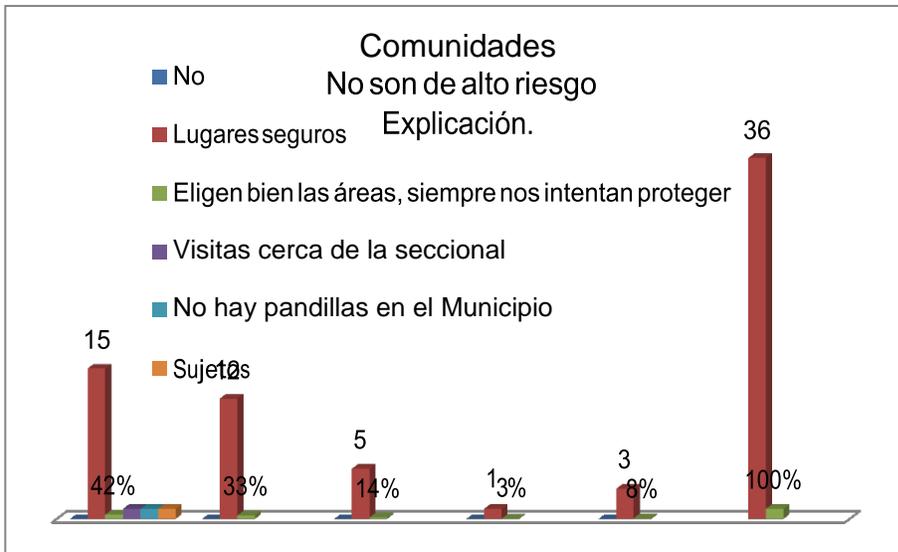
## Las comunidades que visitas son de alto riesgo Si No explica

Respuestas Generales	Sujetos	%
comunidades de alto riesgo	15	27%
No son de alto riesgo	36	65%
no sabe	2	4%
NR	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



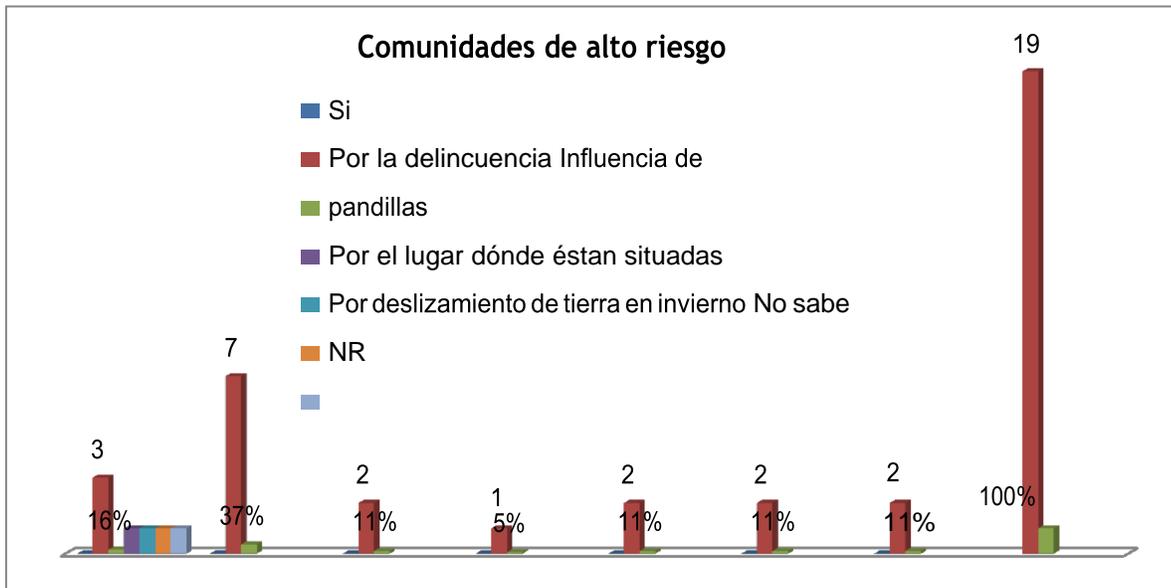
Un 27% dice que las comunidades son de alto riesgo, un 65% dice que no, son de alto riesgo, un 4% no sabe, y no responde a la pregunta.

Respuestas No con o sin explicación	Sujetos	%
No	15	42%
Lugares seguros	12	33%
Eligen bien las áreas, siempre nos intentan proteger	5	14%
Visitas cerca de la seccional	1	3%
No hay pandillas en el Municipio	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>



Un 42% dice que las comunidades no son de alto riesgo, un 33% lugares seguros, 14% eligen bien las áreas, siempre nos intentan proteger, 3% visitas cerca de la seccional, 8% no hay pandillas en el municipio.

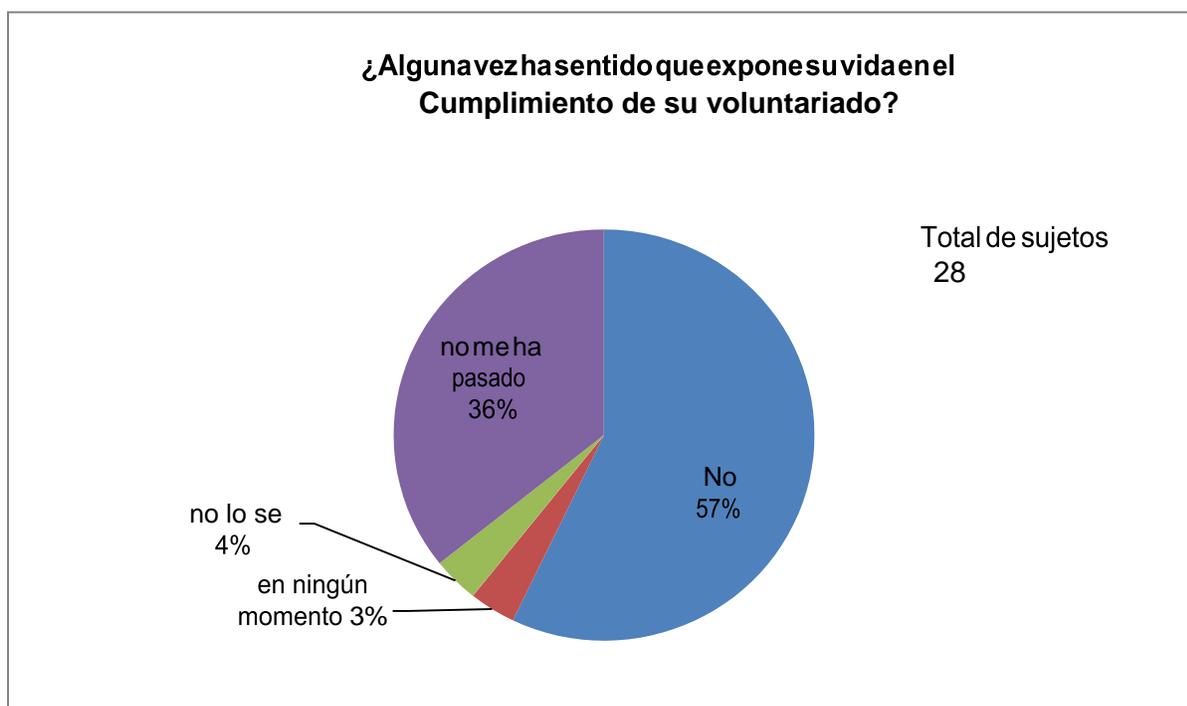
<b>Comunidades Si son de alto riesgo. Explicación</b>	<b>sujetos</b>	<b>%</b>
Si	3	16%
Por la delincuencia	7	37%
influencia de pandillas	2	11%
por el lugar donde están situadas	1	5%
por deslizamiento de tierra en invierno	2	11%
No sabe	2	11%
NR	2	11%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



Un 16% dice que las comunidades si, son de alto riesgo, 37% por la delincuencia, 11% influencia de pandillas, 5% por el lugar donde están situadas, 11% por deslizamientos de tierra en invierno, no sabe, no responde.

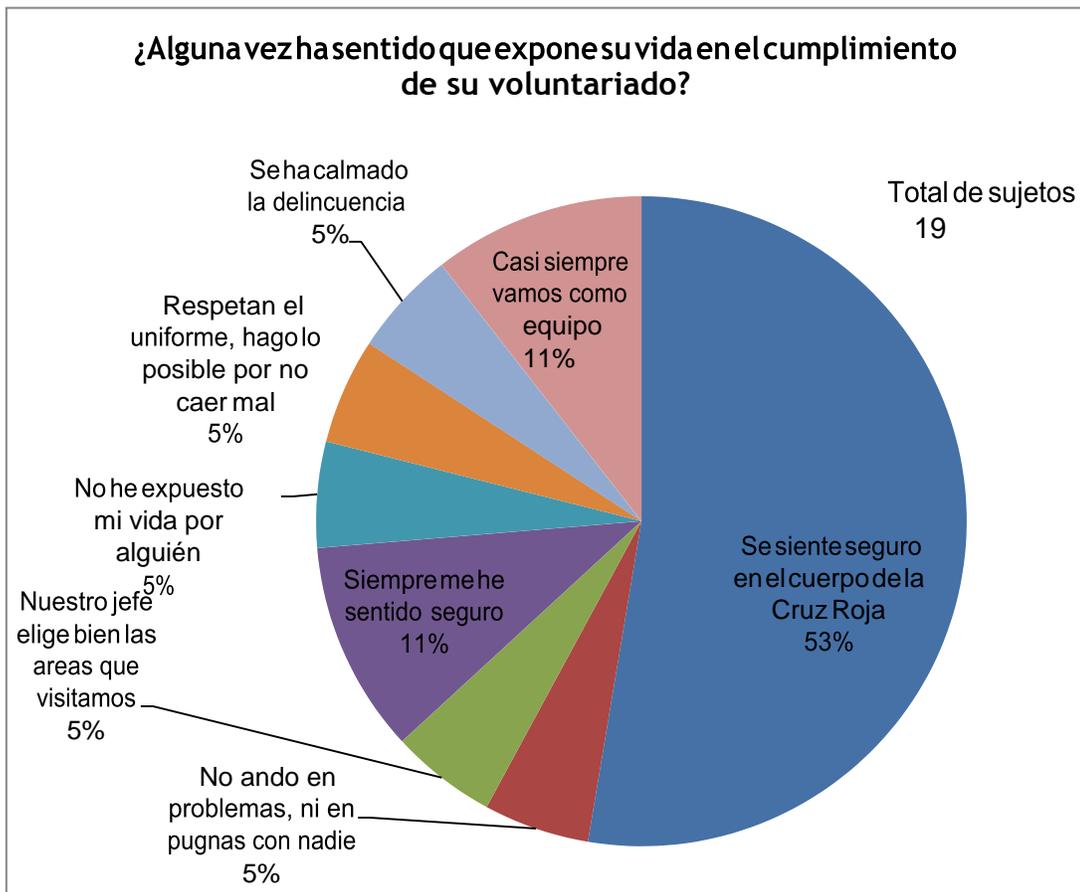
16. ¿Alguna vez ha sentido que expone su vida en el cumplimiento de su voluntariado?

Respuesta	Sujetos	%
No	16	57%
en ningún momento	1	4%
no lo se	1	4%
no me ha pasado	10	36%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



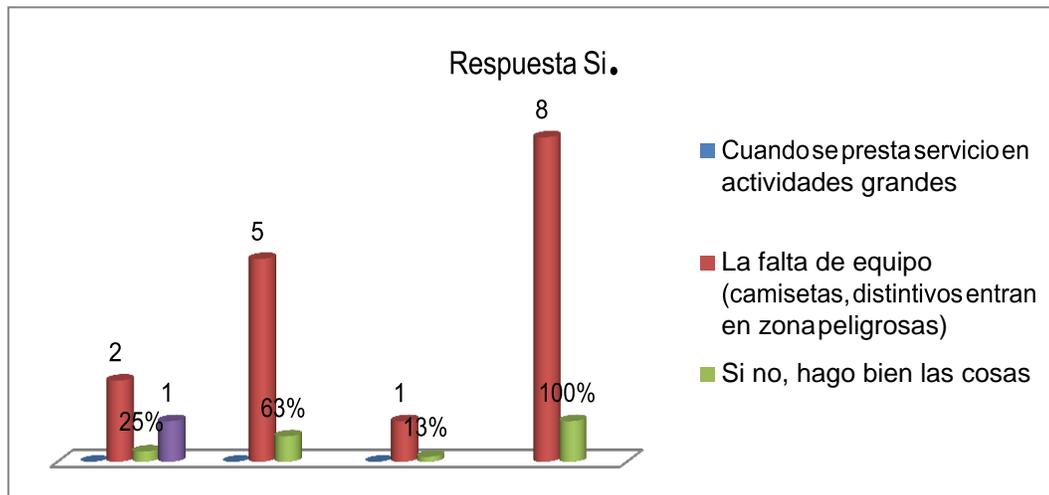
Un 57% no, un 3% en ningún momento, 4% no lo sé, y un 36% no me ha pasado

Respuesta No	Sujetos	%
Se siente seguro en el cuerpo de la Cruz Roja	10	53%
No ando en problemas, ni en pugnas con nadie	1	5%
Nuestro jefe elige bien las áreas que visitamos	1	5%
Siempre me he sentido seguro	2	11%
No he expuesto mi vida por alguien	1	5%
Respetan el uniforme, hago lo posible por no caer mal	1	5%
Se ha calmado la delincuencia	1	5%
Casi siempre vamos como equipo	2	11%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



un 53% se siente seguro en el cuerpo de la Cruz Roja, 5% no ando en problemas, ni en pugnas con nadie, nuestro jefe elige bien los áreas que visitamos, no he expuesto mi vida por alguien, respetan el uniforme, hago lo posible por no caer mal, se ha calmado la delincuencia, y un 11% dice que casi siempre vamos como equipo.

Respuesta si	Sujetos	%
cuando se presta servicio en actividades grandes	2	25%
la falta de equipo, (camisetas, distintivos, entrar en zonas peligrosas)	5	63%
si no hago bien las cosas	1	13%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>



Un 25% cuando se presta servicio en actividades grandes, 68% la falta de equipo (camisetas, distintivos entrar en zonas peligrosas) 13% si no, hago bien las cosas.

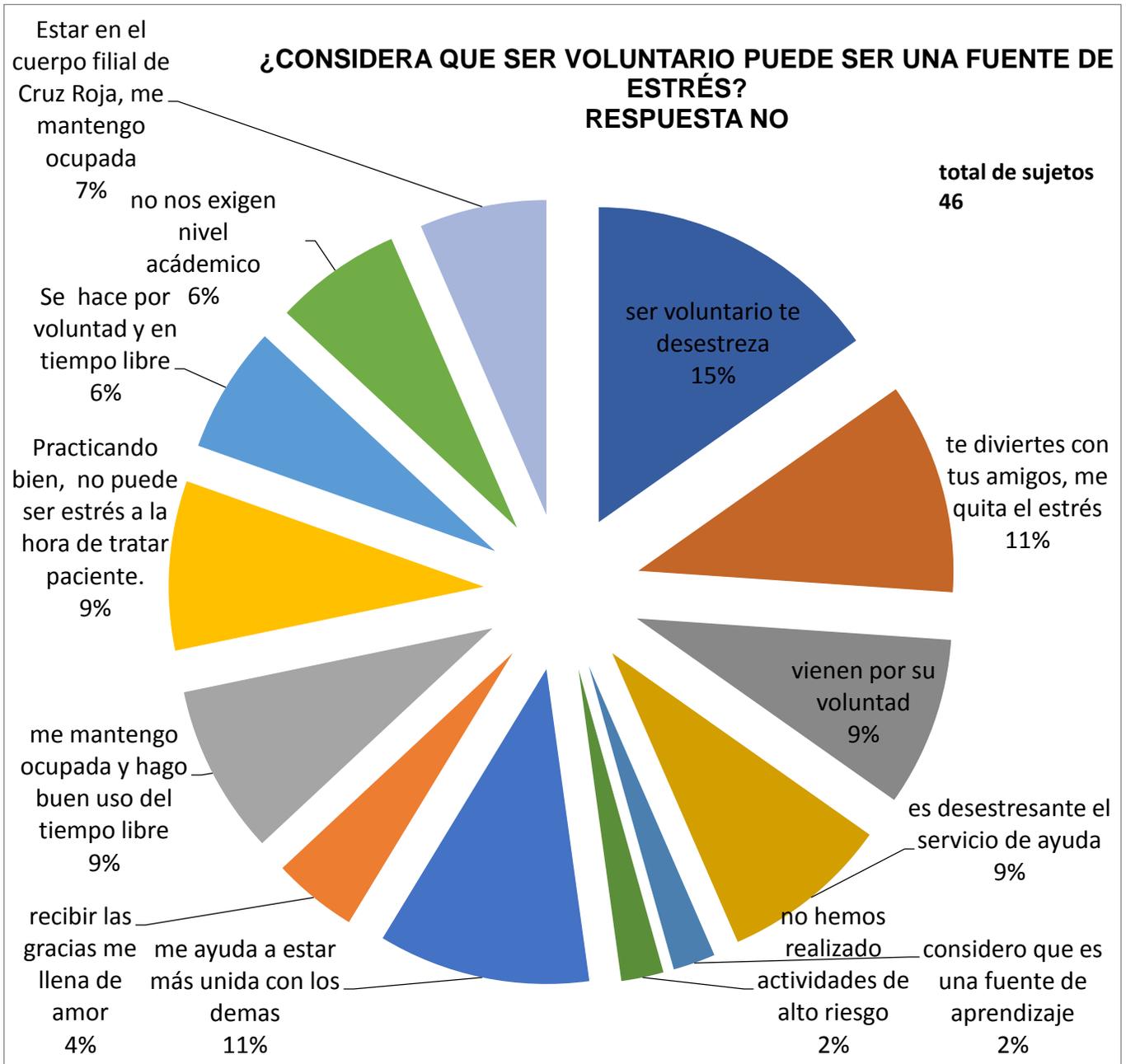
17. ¿Considera que ser voluntario puede ser una fuente de estrés? Si. No.  
Explique

Respuesta	Sujetos	%
No, sin explicación	12	22%
No, con explicación	33	60%
Si, con explicación	9	16%
no lo sé, explicar	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



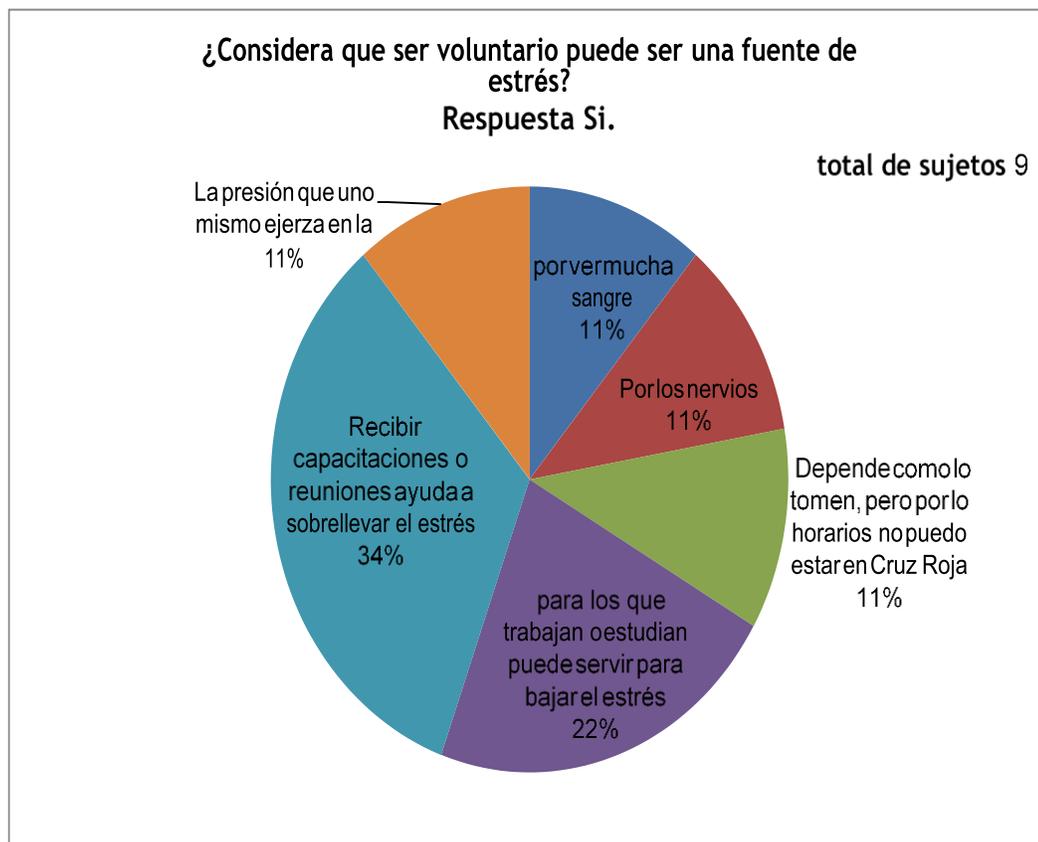
22% dice que no, 60% no, pero explica, 16% dice que sí, pero explica 2% dice que no lo sabe explicar.

Respuesta No	Sujetos	%
ser voluntario te desestrea	7	15%
te diviertes con tus amigos, me quita el estrés	5	11%
vienen por su voluntad	4	9%
es desestresante el servicio de ayuda	4	9%
considero que es una fuente de aprendizaje	1	2%
no hemos realizado actividades de alto riesgo	1	2%
me ayuda a estar más unida con los demás	5	11%
recibir las gracias me llena de amor	2	4%
me mantengo ocupada y hago buen uso del tiempo libre	4	9%
Practicando bien, no puede ser estrés a la hora de tratar paciente.	4	9%
Se hace por voluntad y en tiempo libre	3	7%
no nos exigen nivel académico	3	7%
Estar en el cuerpo filial de Cruz Roja, me mantengo ocupada	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>



Un 15% dice que ser voluntario te desestresa, un 11% dice que te diviertes con tus amigos, me quita el estrés, un 9% dicen que vienen por su cuenta y es desestresarte el servicio de ayuda, un 2% considero que es una fuente de aprendizaje, y otro 2% dice que no hemos realizado actividades de alto riesgo, otro 11% me ayuda a estar más unida con los demás, un 4% recibir las gracias me llena de amor, un 9% me mantengo ocupada y hago uso del tiempo libre, además también dice que practicando bien no puede ser estrés a la hora de tratar paciente. Un 6% dice que se hace por voluntad y en tiempo libre y no nos exigen nivel académico y un 7% dice que estar en el cuerpo filial se mantiene ocupada.

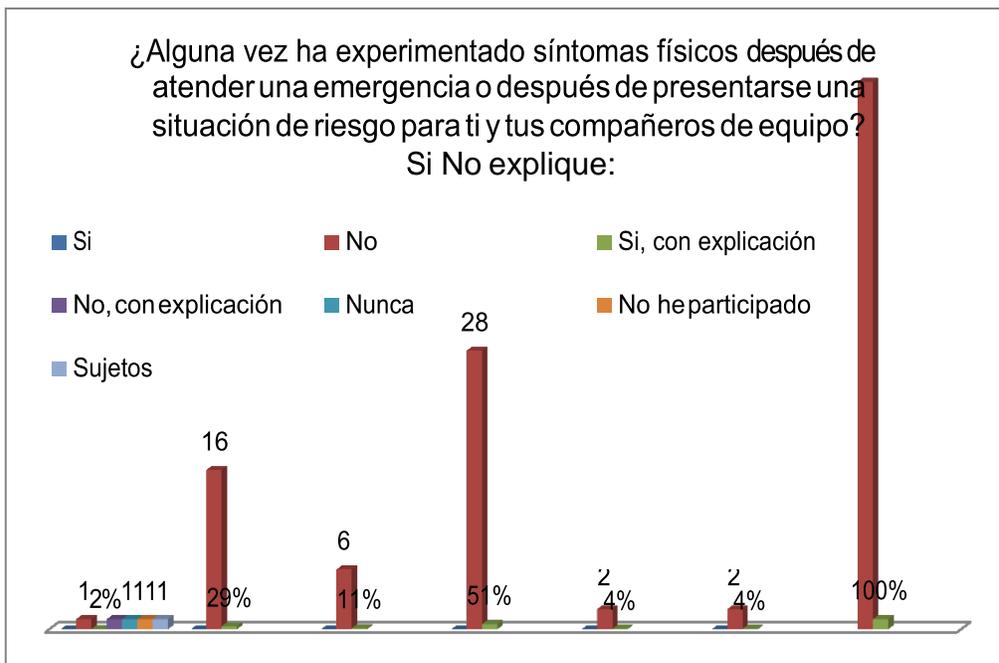
Respuesta Si. Explicación	sujeto s	%
por ver mucha sangre	1	11%
por los nervios	1	11%
depende como lo tomen, pero por lo horarios no puedo estar en Cruz Roja	1	11%
para los que trabajan o estudian puede servir para bajar el estrés	2	22%
recibir capacitaciones o reuniones ayuda a sobrellevar el estrés	3	33%
la presión que uno mismo ejerza en la mente o el cuerpo	1	11%
<b>TOTAL</b>	9	100%



Un 11% dice por ver mucha sangre, y por los nervios, dependen como lo tomen, pero por los horarios no puedo estar en Cruz Roja, 22% para los que trabajan o estudian puede servir para bajar el estrés. 34% recibir capacitaciones o reuniones ayuda a sobrellevar el estrés, 11% la presión que uno mismo ejerza en la mente o el cuerpo.

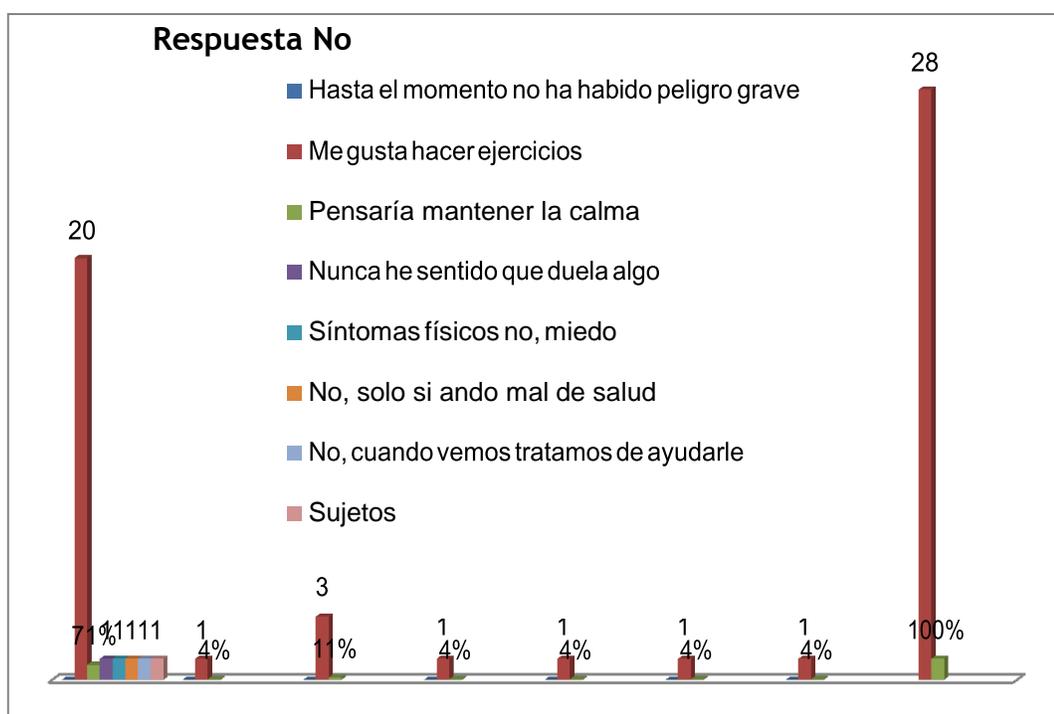
18. ¿Alguna vez ha experimentado síntomas físicos después de atender una emergencia o después de presentarse una situación de riesgo para ti y tus compañeros de equipo? Si No explique

Respuesta	sujetos	%
Si	1	2%
No	16	29%
Si, con explicación	6	11%
No con explicación	28	51%
Nunca	2	4%
no he participado	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



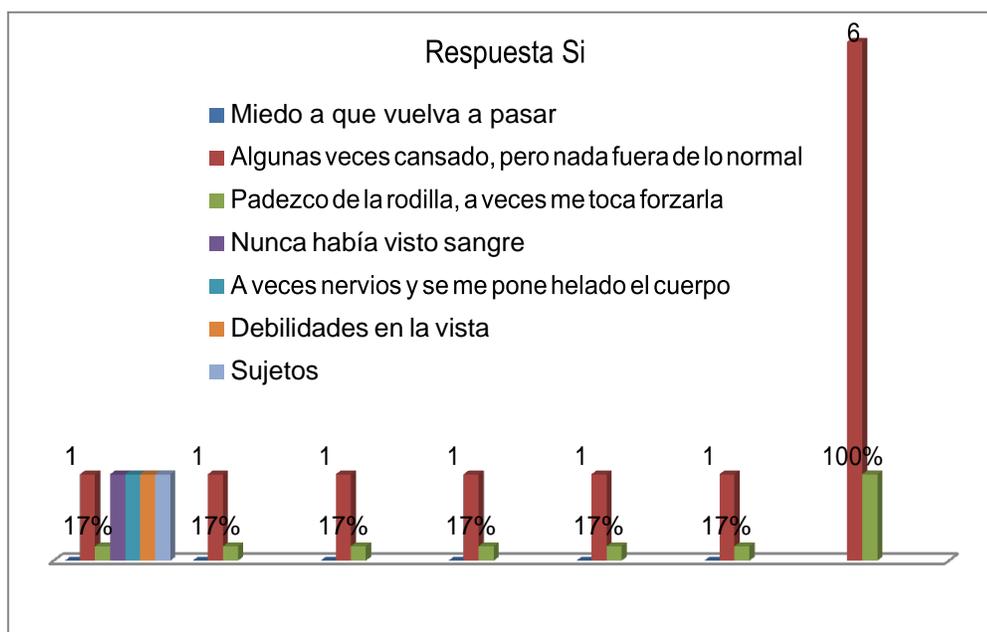
Un 25% opina que sí, un 29% dice que no, 11% dice sí, pero explica, 51% dice no y explica. 4% dice nunca, y no he participado.

Respuesta No	sujetos	%
hasta el momento no ha habido peligro grave	20	71%
me gusta hacer ejercicios	1	4%
pensaría mantener la calma	3	11%
nunca he sentido que duela algo	1	4%
síntomas físicos no, miedo	1	4%
no, solo si ando mal de salud	1	4%
no, cuando vemos tratamos de ayudarle	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



Un 71% dice que hasta el momento no ha habido peligro grave, un 4% me gusta hacer ejercicios, nunca he sentido que le duela algo, síntomas físicos no, miedo, y si solo ando mal de salud. No, cuando vemos tratamos de ayudarle, 11% pensaría mantener la calma.

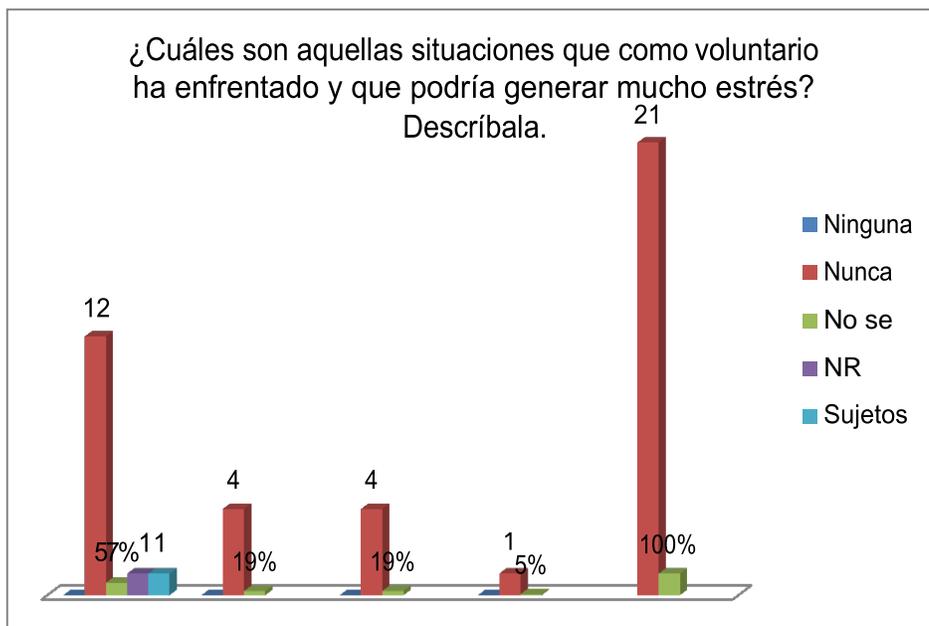
Respuesta Si.	Sujetos	%
miedo a que vuelva a pasar	1	17%
algunas veces cansado, pero nada fuera de lo normal	1	17%
padezco de la rodilla, a veces me toca forzarla	1	17%
nunca había un visto sangre	1	17%
a veces nervios y se me pone helado el cuerpo	1	17%
debilidades en la vista	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>



Un 17% miedo a que vuelva a pasar, algunas veces cansado, pero nada fuera de lo normal, padezco de la rodilla, a veces me toca forzarla, nunca había visto sangre, a veces nervios y se me pone helado el cuerpo, debilidades de la vista

19. ¿Cuáles son aquellas situaciones que como voluntario ha enfrentado y que podrían generar mucho estrés? Descríbelas.

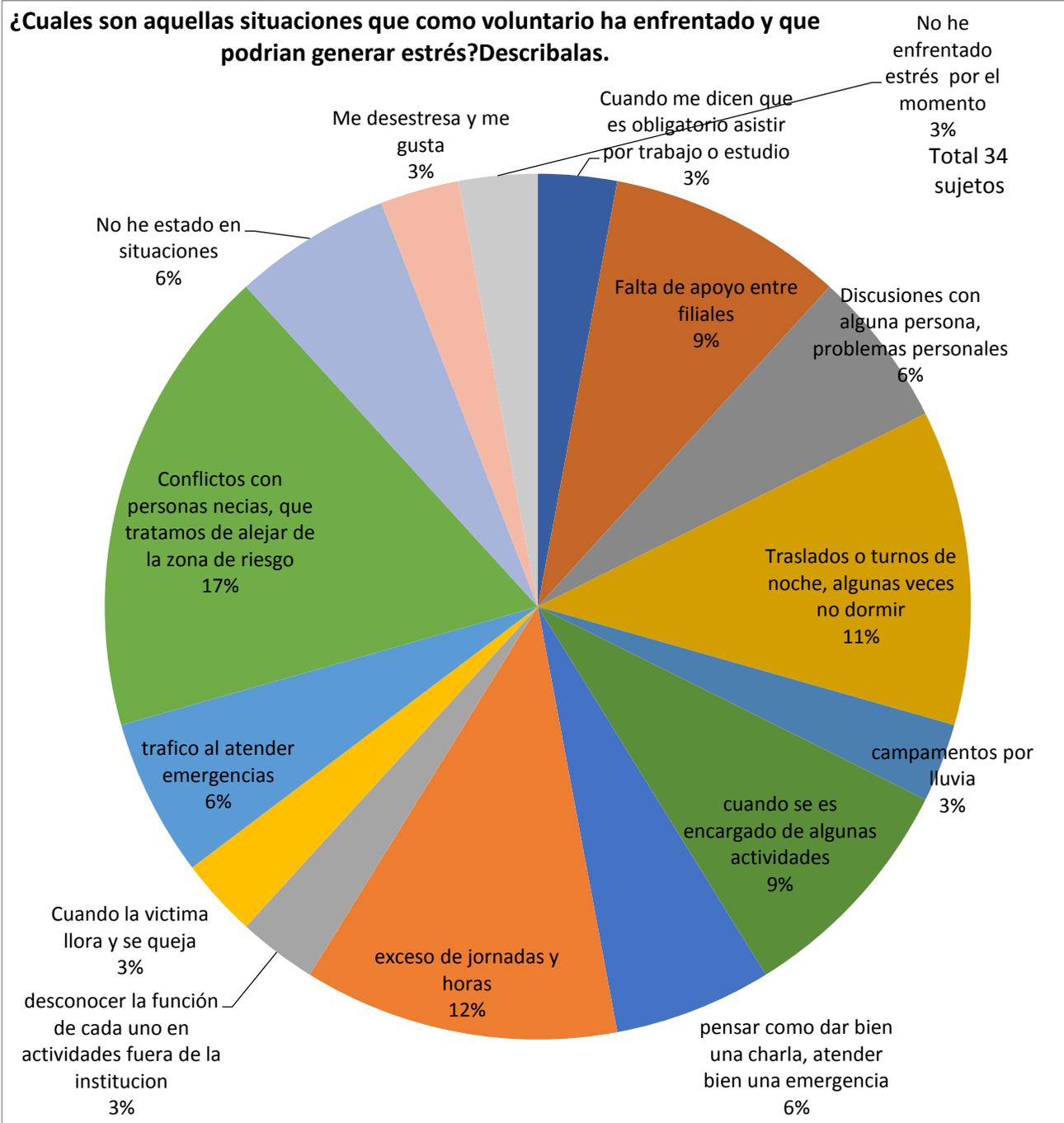
Respuesta	Sujetos	%
Ninguna	12	57%
NR	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



Un 57% dice que ninguna, 19% nunca, no sé, 5% no responde

<b>Respuesta. Descríbelas</b>	<b>Sujetos</b>	<b>%</b>
cuando me dicen que es obligatoria asistir por trabajo o estudio	1	3%
falta de apoyo entre filiales	3	9%
discusiones con alguna persona, problemas personales	2	6%
traslados o turnos de noche, algunas veces no dormir	4	11%
campamentos por lluvia	1	3%
cuando se es encargado de algunas actividades	3	9%
pensar como dar bien una charla, atender bien una emergencia	2	6%
exceso de jornadas y horas	4	12%
desconocer la función de cada uno en actividades fuera de la Institución	1	3%
cuando la víctima llora y se queja	1	3%
trafico al atender emergencias	2	6%
conflictos con personas necias, que tratamos de alejar de la zona de riesgo	6	17%
no he estado en situaciones	2	6%
me desestresa y me gusta	1	3%
no he enfrentado estrés por el momento	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

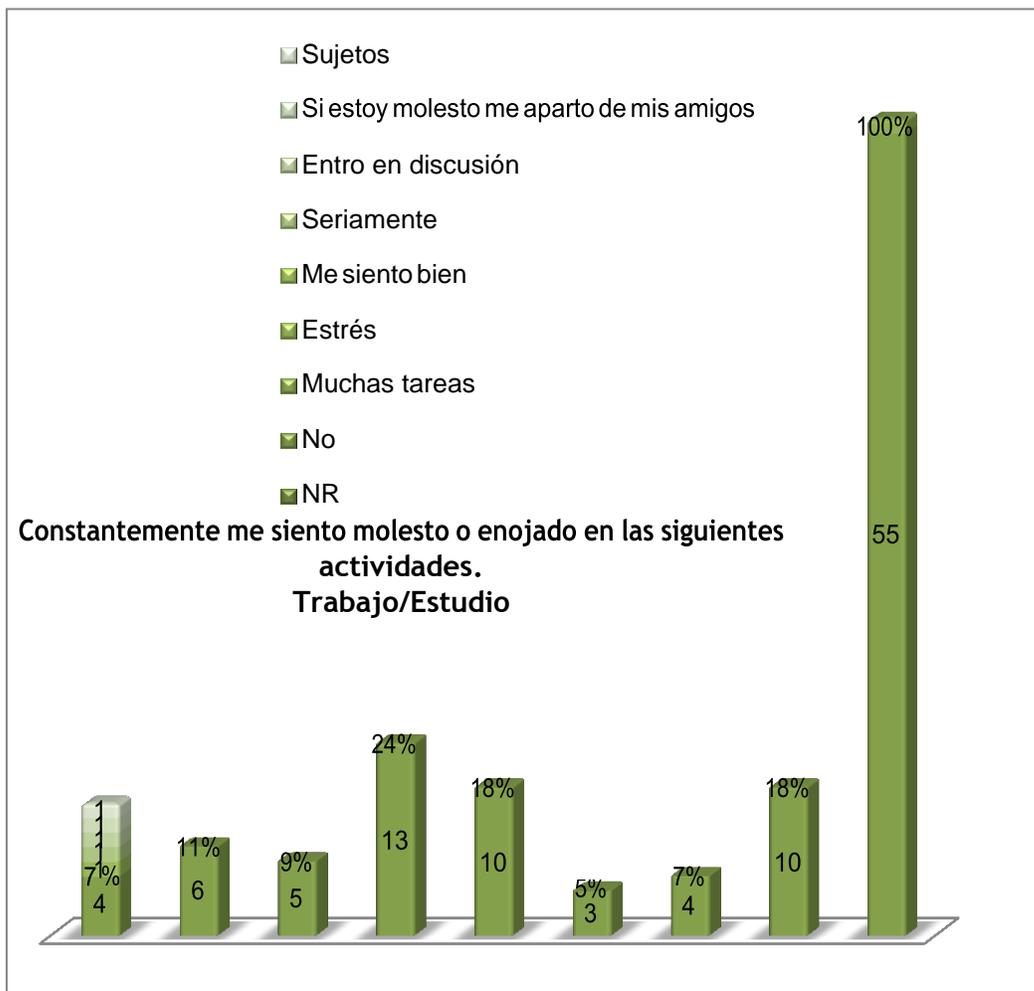
**¿Cuales son aquellas situaciones que como voluntario ha enfrentado y que podrian generar estrés?Describalas.**



Un 3% dice que cuando le dicen que es obligatorio asistir por trabajo o estudio, 9% por la falta de apoyo entre filiales, 6% discusiones con alguna persona, problemas personales,, 11% traslado o turnos de noche, algunas veces no dormir, 3% campamentos por lluvia, 9% cuando se es encargado de algunas actividades, 6% pensar como dar bien una charla, atender bien una emergencia, 12% exceso de jornadas y horas, 3% desconocer la función de cada uno en actividades fuera de la institución, y cuando la víctima llora y se queja, 6% el tráfico al atender emergencias, 17% conflictos con personas necias, que tratamos de alejar de la zona de riesgo. Otro 6% dice que o ha estado en situaciones y otro opina que le desestresa y me gusta y otro dice que no ha enfrentado estrés por el momento.

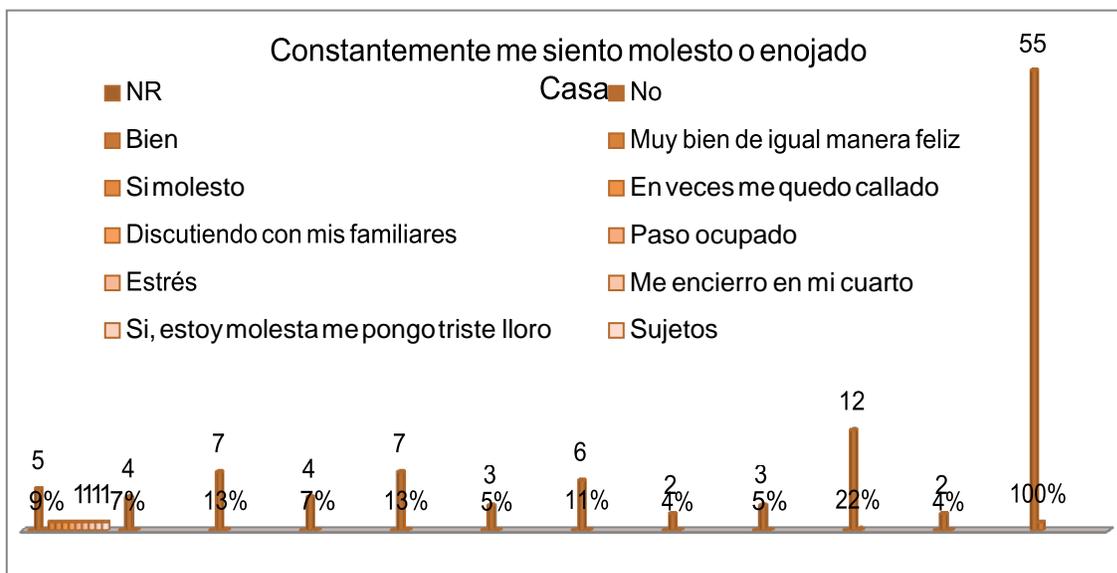
20. Constantemente me siento molesto o enojado en las siguientes actividades

Actividad/Trabajo Estudio como se manifiesta	Sujetos	%
NR	4	7%
No	6	11%
muchas tareas	5	9%
stress	13	24%
me siento bien	10	18%
seriamente	3	5%
entro en discusión	4	7%
Si estoy molesto me aparto de mis amigos	10	18%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 7% no responde 6% no, 9% muchas tareas, 24% estrés, 18% me siento bien 5% seriamente, 7% entro en discusión, 18% si estoy molesto me aparto de mis amigos.

Actividad/ Casa, como se manifiesta	Sujetos	%
NR	5	9%
No	4	7%
Bien	7	13%
Muy bien de igual manera feliz	4	7%
Si molesto	7	13%
en veces me quedo callada	3	5%
discutiendo con mis familiares	6	11%
paso ocupada	2	4%
estrés	3	5%
me encierro en mi cuarto	12	22%
si estoy molesta me pongo triste y lloro	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



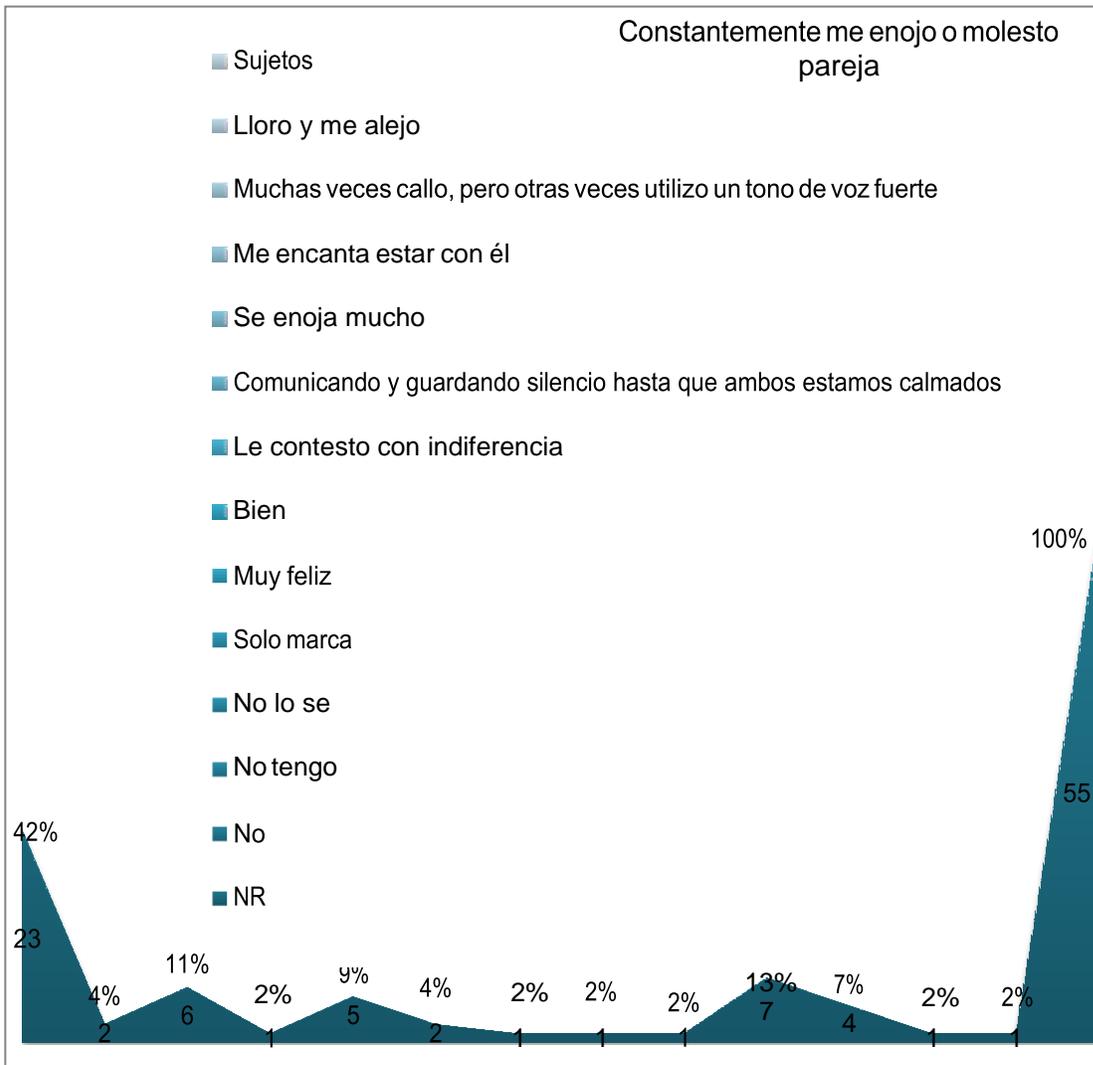
Un 9% no responde, 7% no, muy bien de igual manera feliz 13% si bien, si molesto 5% en veces me quedo callada, estrés 11% discutiendo con mis familiares 4% paso ocupado, 22% me encierro en mi cuarto 4% si, estoy molesta me pongo triste y lloro

Actividad/ Amigas/amigos como se manifiesta	Sujetos	%
NR	14	25%
No	2	4%
No tengo	1	2%
Me siento feliz con todos	15	27%
a veces me desahogo con ellos	4	7%
Si estoy molesta no les hablo	7	13%
Me enojo cuando ellos quieren ser más que los demás	5	9%
Discuto con ellos	4	7%
poner distancia entre nosotros	2	4%
Pasivamente	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



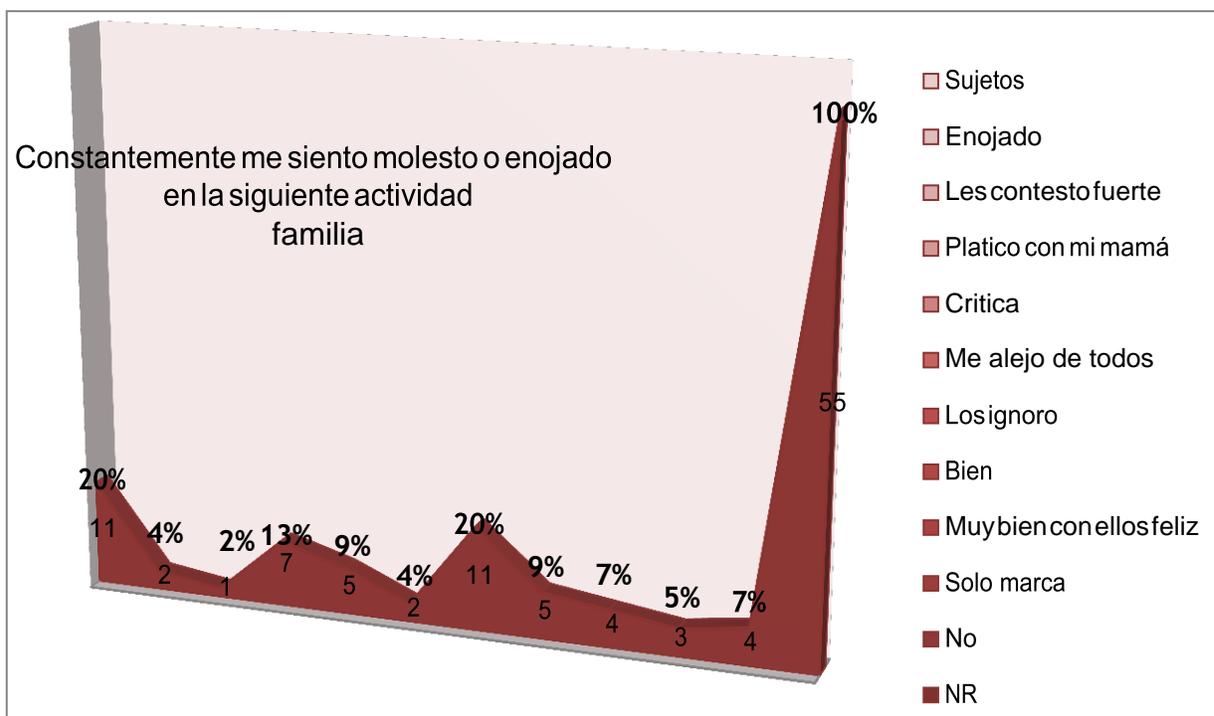
Un 25% no responde, 4% no, pongo distancia entre nosotros 2% no tengo, pasivamente 27% me siento feliz con todos, 7% a veces me desahogo con ellos, 18% si estoy molesta no les hablo, 9% me enojo cuando ellos quieren ser más que los demás, 7% discuto con ellos.

Actividad/ Pareja como se manifiesta	Sujetos	%
NR	23	42%
No	2	4%
No tengo	6	11%
No lo se	1	2%
Solo marca la pregunta	5	9%
Muy feliz	2	4%
Bien	1	2%
Le contesto con indiferencia	1	2%
Comunicando y guardando silencio hasta que ambos estamos calmados	1	2%
Se enoja mucho	7	13%
Me encanta estar con él	4	7%
Muchas veces callo, pero otras veces utilizo un tono de voz fuerte	1	2%
Lloro y me alejo	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



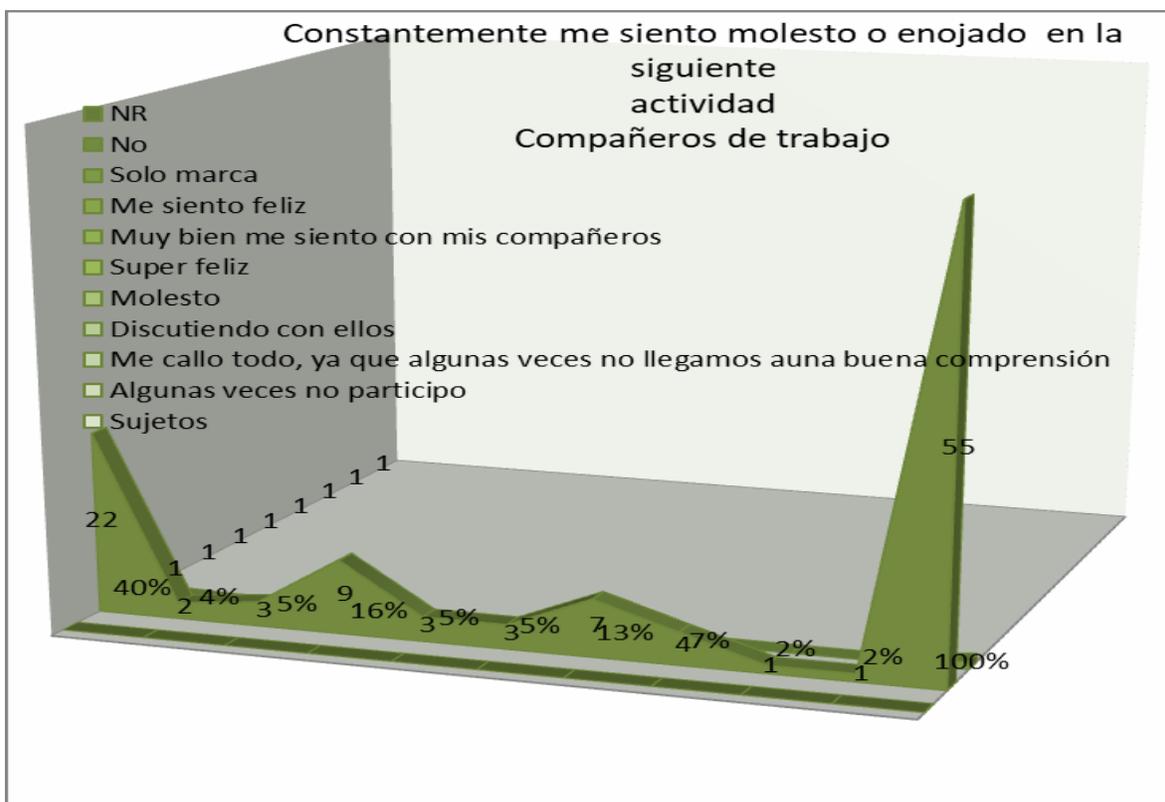
42% no responde, 4% no, 11% no tengo, 2% no lo sé, 9% solo marca, 4% muy feliz, 2% bien, le contesto con indiferencia, comunicando y guardando silencio hasta que ambos estamos calmados, 13% se enoja mucho, 7% me encanta estar con él, 2% muchas veces callo, pero otras veces utilizo un tono de voz fuerte y otro 2% lloro y me alejo.

Actividad/ Familia como se manifiesta	Sujetos	%
NR	11	20%
No	2	4%
Solo marca la pregunta	1	2%
Muy bien con ellos feliz	7	13%
Bien	5	9%
Los ignoro	2	4%
Me alejo de todos	11	20%
Critica	5	9%
Platico con mi mamá	4	7%
Les contesto fuerte	3	5%
enojado	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



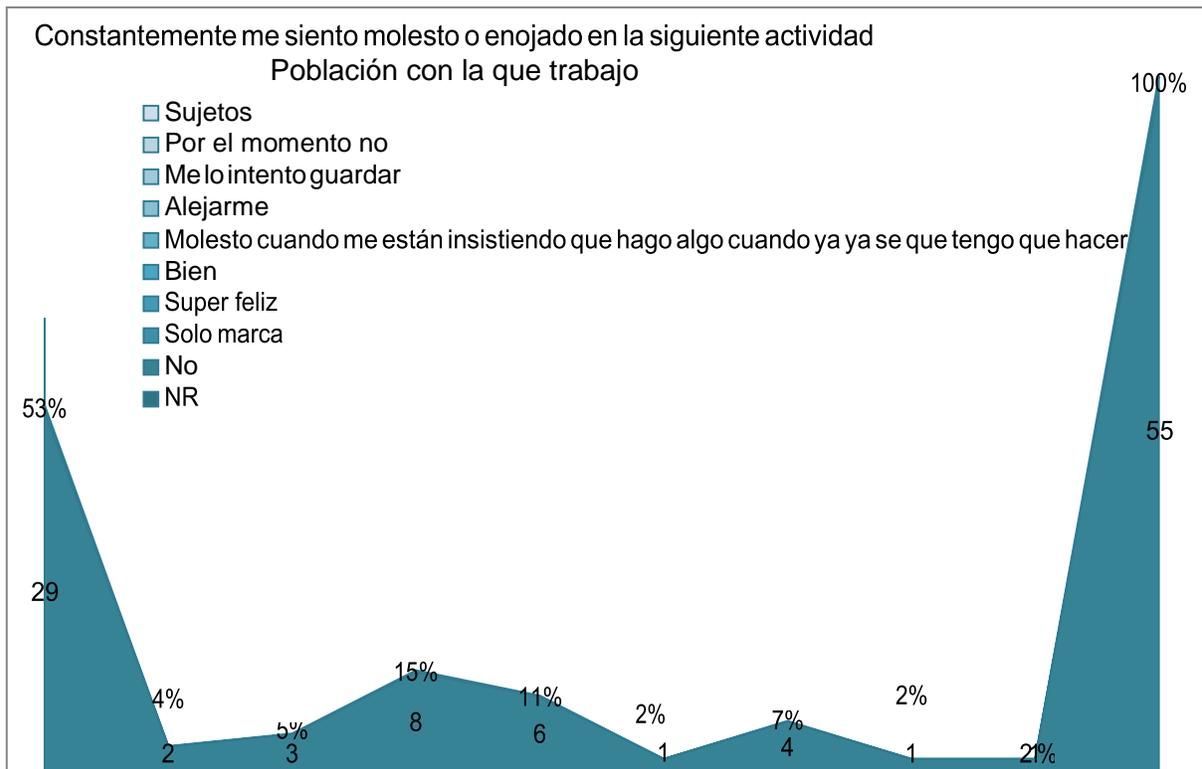
Un 20% no responde, 4% no, y los ignoro 2% solo marca, la pregunta, 13% muy bien con ellos feliz, 9% bien 20% me alejo de todos, 9% critica, 7% platico con mi mamá, 5% les contesto fuerte y otro 7% enojado.

Actividad/ Compañeros de trabajo como se manifiesta	sujeto s	%
NR	22	40%
No	2	4%
Solo marca	3	5%
Me siento feliz	9	16%
Muy bien me siento con mis compañeros	3	5%
Super feliz	3	5%
Molesto	7	13%
Discutiendo con ellos	4	7%
Me callo todo, ya que muchas veces no llegamos a una buena comprensión	1	2%
Algunas veces no participo	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 40% no responde 4% no, 5% solo marca la pregunta 16% me siento feliz 5% muy bien me siento con mis compañeros, súper feliz 13% molesto 7% discutiendo con ellos 2% me callo todo ya que algunas veces no llegamos a una buena comprensión, algunas veces no participo.

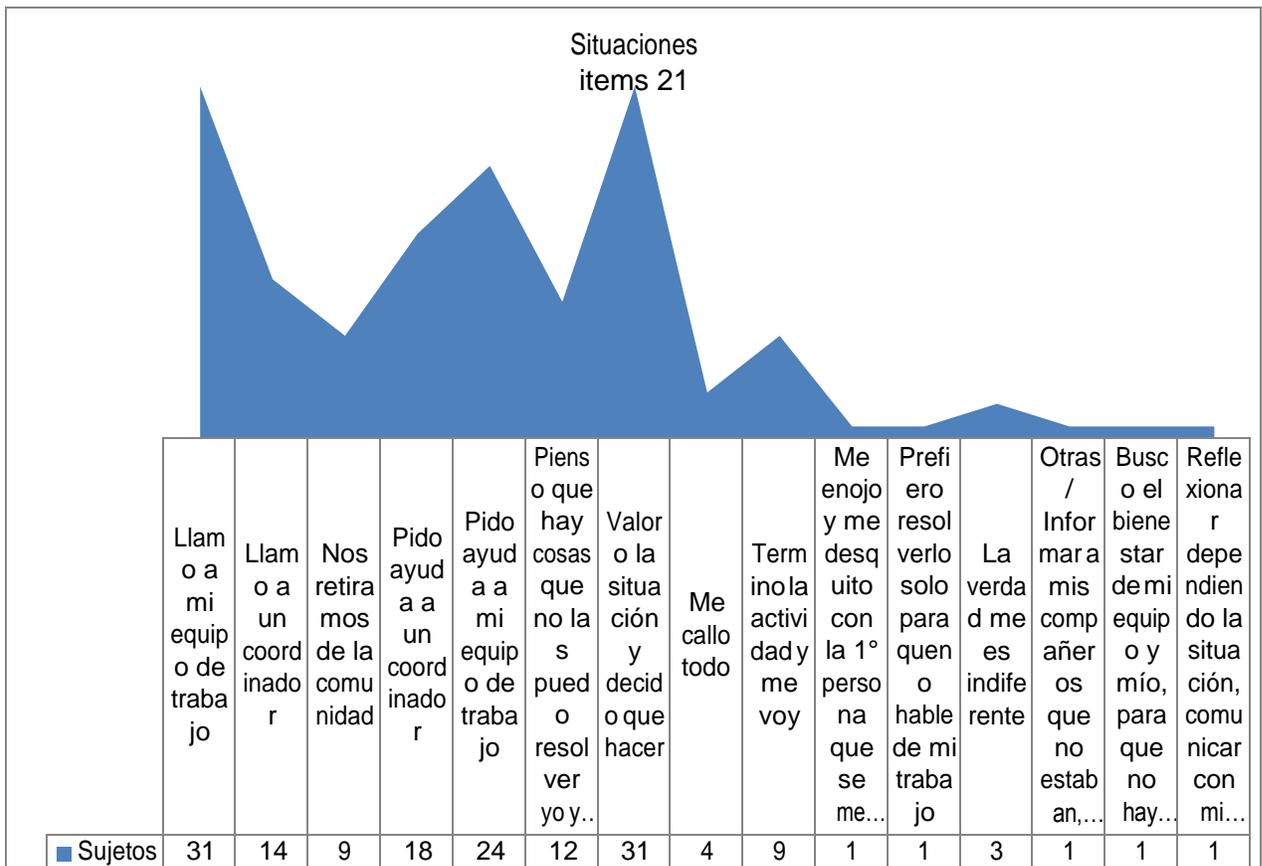
Actividad/ Población con la que trabajo como se manifiesta	sujetos	%
NR	29	53%
No	2	4%
Solo marca	3	5%
Super feliz	8	15%
Bien	6	11%
molesto cuando me están insistiendo que ya haga algo cuando yo ya se que tengo que hacer	1	2%
Alejarme	4	7%
Me lo intento guardar	1	2%
Por el momento no	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



53% no responde, 4% no, 5% solo marca la pregunta, 15% súper feliz 11% bien, 2% molesto cuando me están insistiendo que haga algo cuando ya sé que tengo que hacer, 7% alejarme, 2% me lo intento guardar, por el momento no.

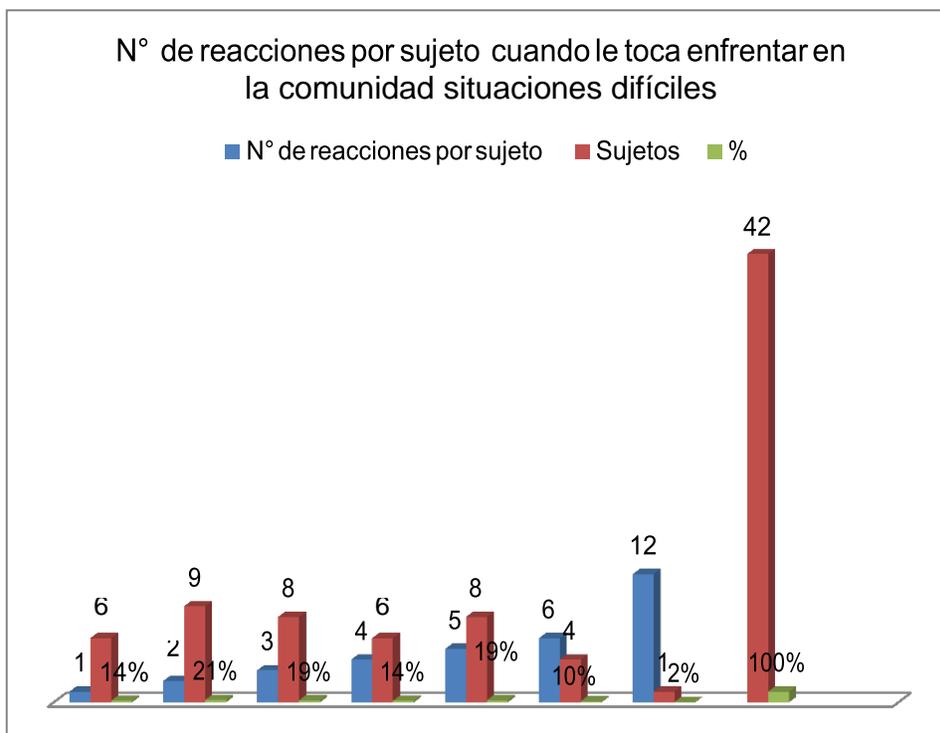
21. Cuando en la comunidad me toca enfrentar situaciones difíciles (asesinatos de jóvenes participantes en los espacios que facilito, amenazas, presencia de pandilleros, tiroteos etc.) lo que hago es:

Situaciones	Sujetos
Llamo a mi equipo de trabajo	31
Llamo a un coordinador	14
Nos retiramos de la comunidad	9
Pido ayuda a un coordinador	18
Pido ayuda a mi equipo de trabajo	24
Pienso que hay cosas que no las puedo resolver yo y dejo pasar	12
Valoro la situación y decido que hacer	31
Me callo todo	4
Termino la actividad y me voy	9
Me enoja y me desquito con la 1° persona que se me cruza delante	1
Prefiero resolverlo solo para que no hable de mi trabajo	1
La verdad me es indiferente	3
Otras/ Informar a mis compañeros que no estaban, al jefe para hacer una reunión.	1
Busco el bienestar de mi equipo y mío, para que no hayan más daño a más personas	1
Reflexionar dependiendo la situación, comunicar con mi superior que me ayude a terminar lo ya iniciado	1



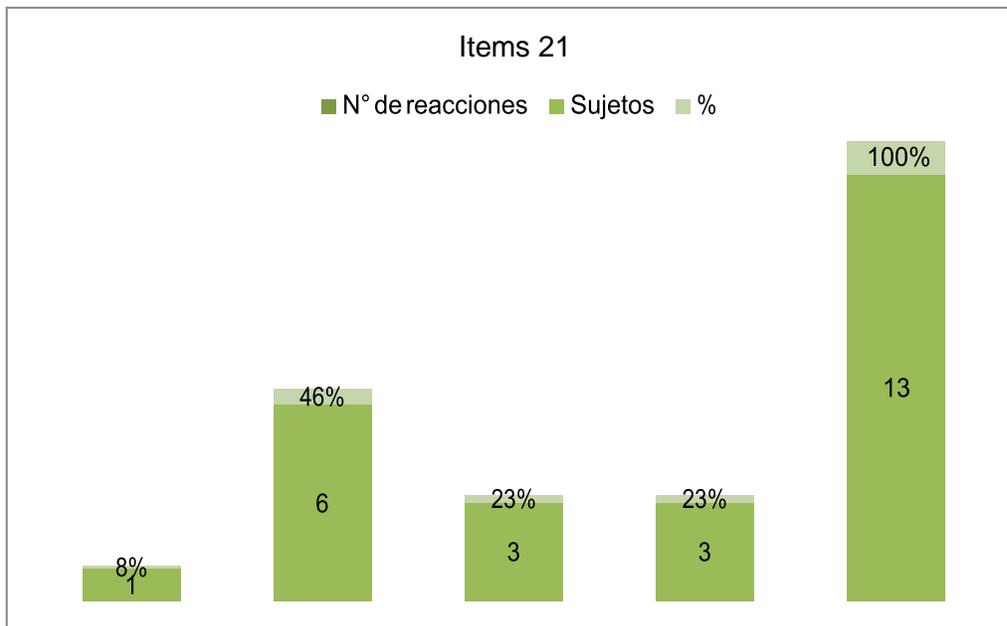
31 sujetos, llamaron a su equipo de trabajo, 14 sujetos llaman a un coordinador, 9 sujetos nos retiramos de la comunidad, 18 pido ayuda a un coordinador, 24 pido ayuda a mi equipo de trabajo, 12 sujetos piensan que hay cosas que no las puedo resolver yo y dejo pasar, 31 valoro la situación y decido que hacer, 4 me callo todo, 9 termino la actividad y me voy, 1 sujeto me enojo y me desquito con la 1° persona, que se me cruza por delante, prefiero resolverlo solo para que no hablen de mi trabajo 3 sujetos la verdad me es indiferente, otras/ reacciones, informar a mis compañeros que no estaban, buscar el bienestar de mi equipo y el mío, reflexionar dependiendo de la situación.

N° de reacciones por sujeto	sujetos	%
1	6	14%
2	9	21%
3	8	19%
4	6	14%
5	8	19%
6	4	10%
12	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>



Un 14% o sea 6 sujetos tuvieron una reacción, 21 %,o 9 sujetos tuvieron 2 reacciones, 19% 8 sujetos tuvieron 3, reacciones 14% 6 sujetos tuvieron 4 reacciones 19% 8 sujetos tuvieron 5 reacciones 10% 4 sujetos tuvieron 6 reacciones y 2% 1 sujeto tubo 12 reacciones.

N° de reacciones por sujeto	sujetos	%
NR	1	8%
Todavía no hemos empezado a trabajar en emergencias	6	46%
Nunca he estado en una situación así	3	23%
No he participado en ninguna actividad	3	23%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>



En la siguiente tabla se muestra como algunos sujetos de un 8% no responden, 46% todavía no hemos empezado a trabajar en emergencias, 23% nunca he estado en una situación así, y no he participado en ninguna actividad.

22. Cuando en la comunidad hay una situación difícil o de inseguridad lo que yo hago es:

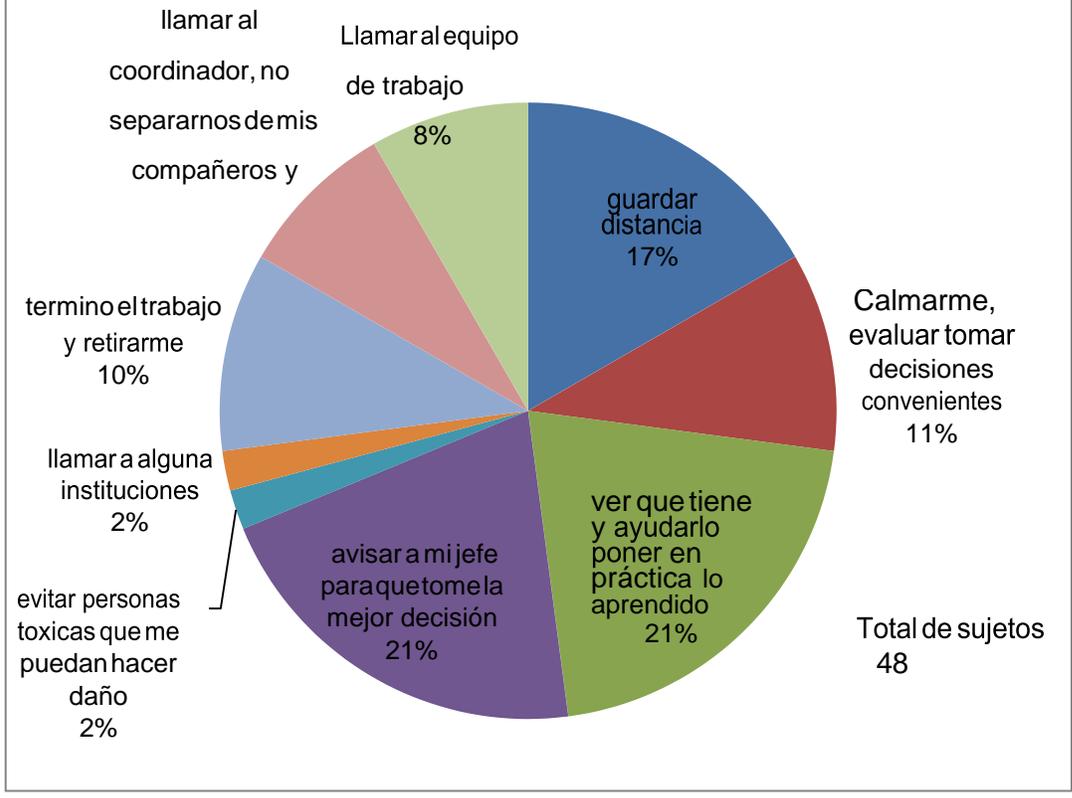
Respuesta	Sujetos	%
no se	4	57%
nada	2	29%
NR	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



Un 57% no sé, 29% nada 14% no responde.

Respuesta	sujetos	%
guardar distancia	8	17%
Calmarme, evaluar tomar decisiones convenientes	5	11%
ver que tiene y ayudarlo poner en práctica lo aprendido	10	21%
avisar a mi jefe para que tome la mejor decisión	10	21%
evitar personas toxicas que me puedan hacer daño	1	2%
llamar a alguna instituciones	1	2%
termino el trabajo y retirarme	5	10%
llamar al coordinador, no separarnos de mis compañeros y retirarnos	4	8%
Llamar al equipo de trabajo	4	8%
<b>Total</b>	48	100%

**Cuando en la comunidad hay una situación difícil o de inseguridad lo que yo hago es:**



17% guardar distancia, 11% calmarme, evaluar tomar decisiones convenientes, 21% ver que tiene y ayudarlo, poner en práctica lo aprendido, otro dice avisar a mi jefe para que tome la mejor decisión 2% evitar personas toxicas que me puedan hacer daño, llamar a alguna institución, 10% termino el trabajo y retirarme, 8% llamar al coordinador, no separarse de mis compañeros y retirarnos, y otro grupo dice llamar al equipo de trabajo.

23. Lo que espero que mis compañeros hagan cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es:

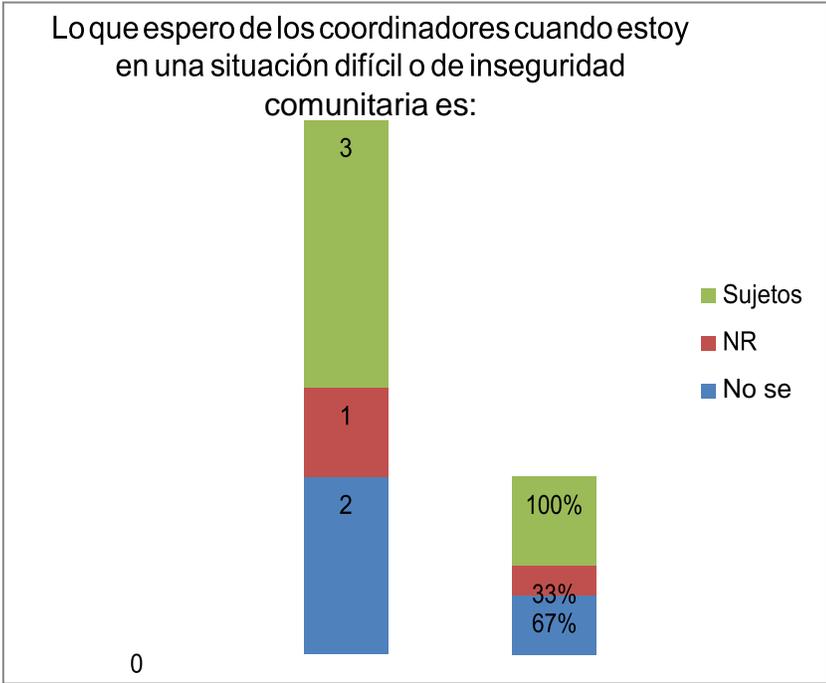
Respuesta	Sujetos	%
NR	2	4%
Nunca me ha pasado	2	4%
Apoyo de ellos	38	69%
Trabajar en equipo	2	4%
Esperar que me digan que podemos hacer	2	4%
Comprender la situación y no esforzarme a exponer mi vida	2	4%
Que tomen el control y resolver	3	5%
Que me puedan cuidar entre si todos	1	2%
Que nos retiremos	2	4%
Ellos estarán conmigo siempre	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 4% no responde, nunca me ha pasado 69% apoyo de ellos, 4% trabar en equipo, esperar que me digan que podemos hacer, comprender la situación y no esforzarme a exponer mi vida, que nos retiremos 5% que tomen el control y resolver, 2% que me puedan cuidar entre si todos, y estarán conmigo siempre.

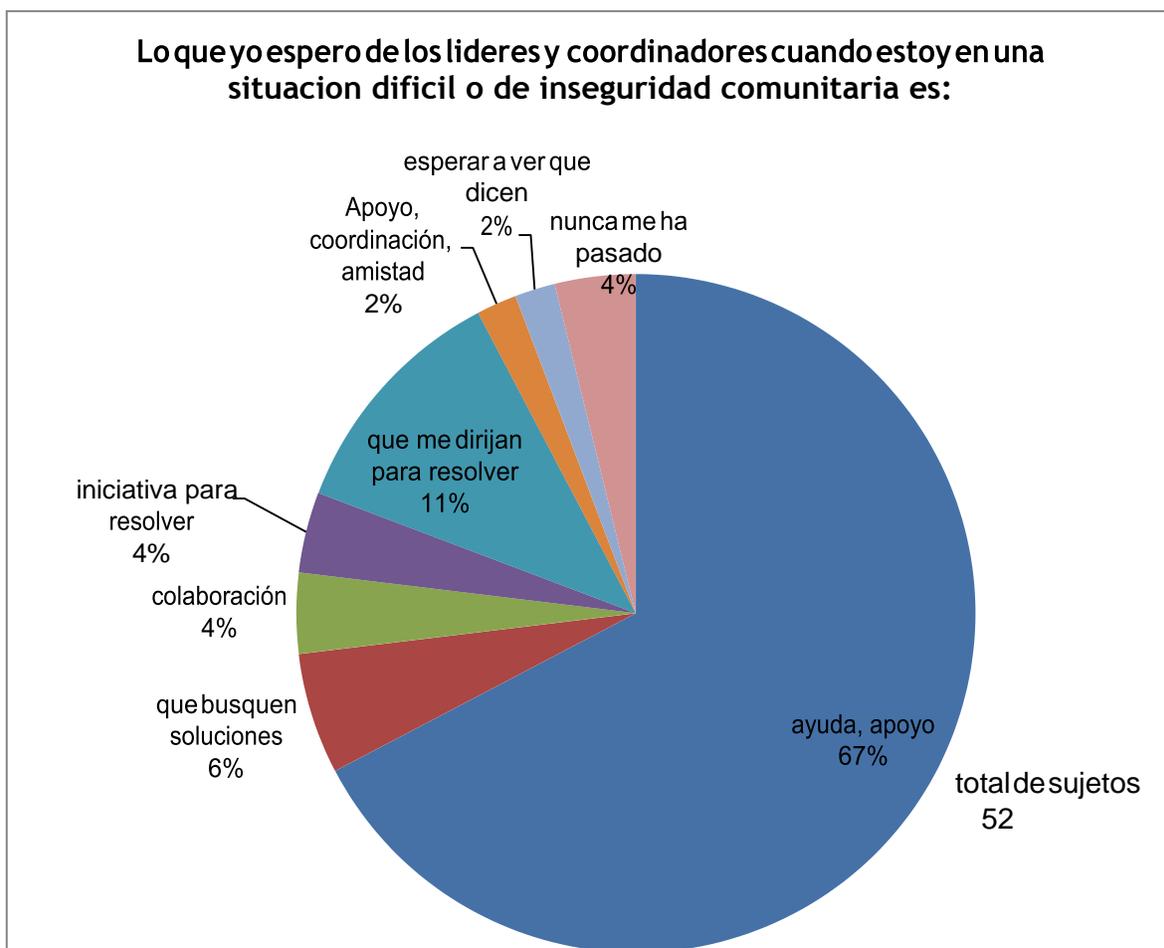
24. Lo que yo espero de los líderes y coordinadores cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es:

Respuesta	sujetos	%
no se	2	67%
NR	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



67% no sabe, 33% no responde.

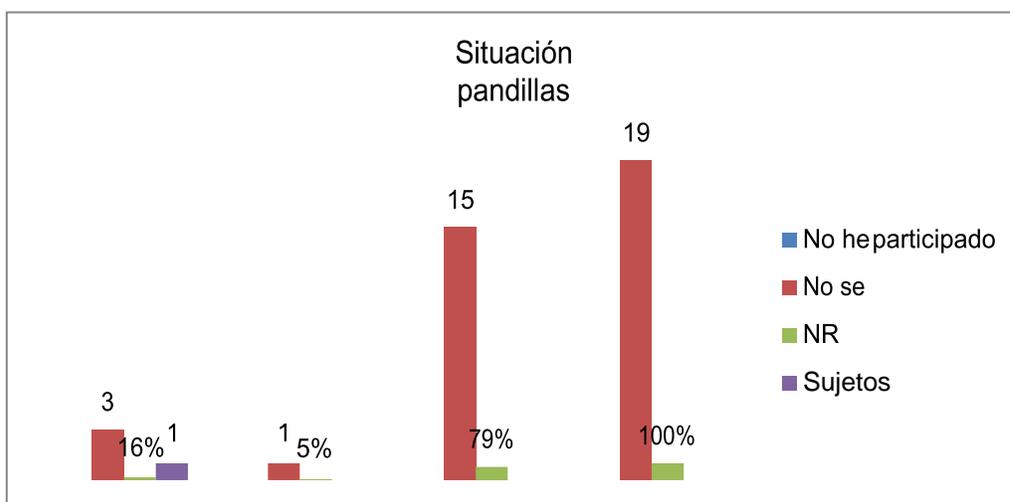
Respuesta explicada	sujetos	%
Ayuda, apoyo	35	67%
que busquen soluciones	3	6%
colaboración	2	4%
iniciativa para resolver	2	4%
que me dirijan para resolver	6	11%
apoyo, coordinación, amistad	1	2%
esperar a ver que dicen	1	2%
nunca me ha pasado	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>



Un 67% ayuda apoyo, 6% que busquen soluciones, 4% colaboración, 4% iniciativa para resolver, 11% que me dirijan para resolver, 2% apoyo, coordinación, amistad, esperar a ver que dicen, 4% nunca me ha pasado.

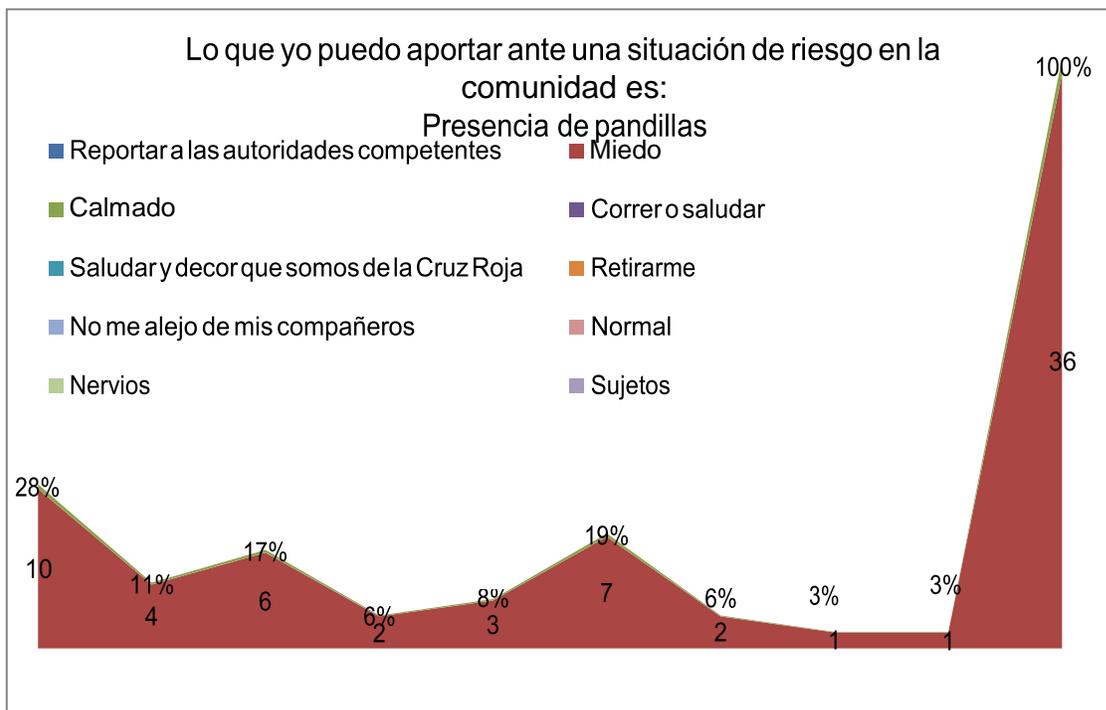
25. Lo que yo puedo aportar ante una situación de riesgo en la comunidad es:

Situación/ pandillas	sujetos	%
no he participado	3	16%
no se	1	5%
NR	15	79%
<b>TOTAL</b>	19	100%



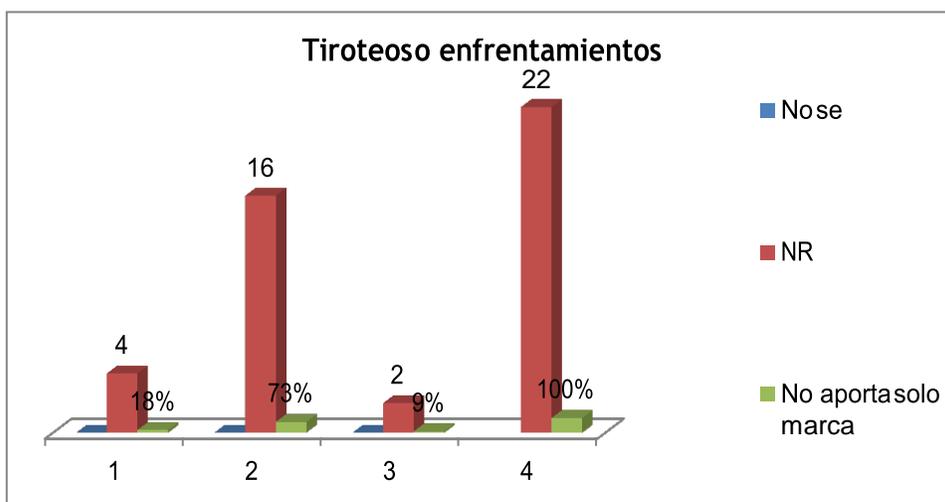
16% no he participado 5% no sé, 79% no responde.

Situación/presencia de pandillas explicado		
Reportar a las autoridades competentes	10	28%
miedo	4	11%
calmado	6	17%
correr o saludar	2	6%
saludar y decir que somos de la Cruz Roja	3	8%
retirarme	7	19%
no me alejo de mis compañeros	2	6%
normal	1	3%
nervios	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>



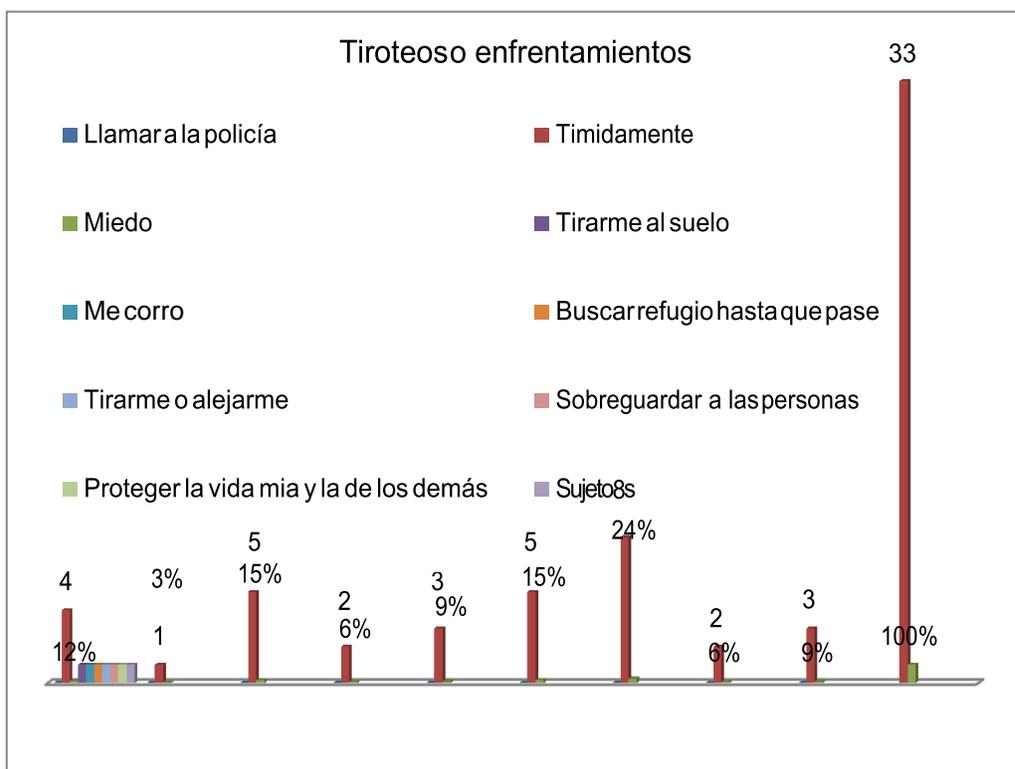
Un 28% reportar a las autoridades competentes, 11% miedo, 17% calmado, 6% correr o saludar, 8% saludar y decir que somos de la Cruz Roja, 19% retirarme, 6% no me alejo de mis compañeros, 3% normal, nervios

Tiroteos o enfrentamientos	Sujetos	%
no se	4	18%
NR	16	73%
no aporta solo marca	2	9%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>



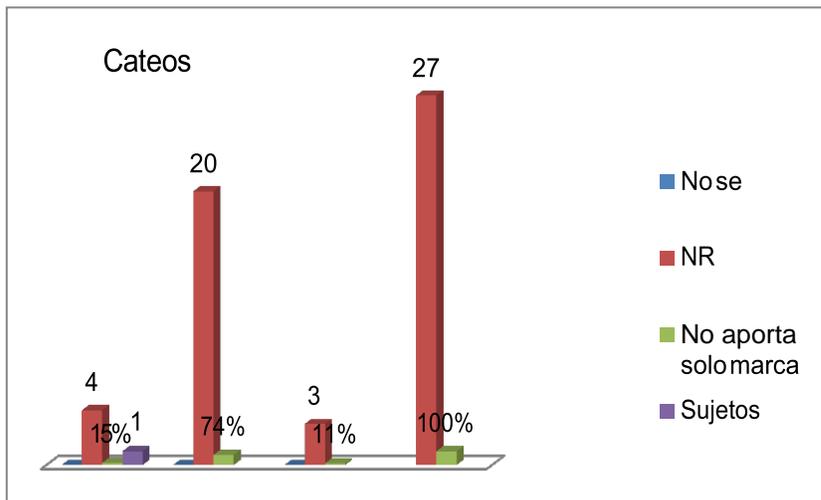
Un 18% no sé, 73% no responde, 9% no aporta solo marca.

Tiroteos o enfrentamientos	sujetos	%
llamar a la policía	4	12%
tímidamente	1	3%
miedo	5	15%
tirarme al suelo	2	6%
me corro	3	9%
buscar refugio hasta que pase	5	15%
retirarme o alejarme	8	24%
sobre guardar a las personas	2	6%
proteger la vida mía y las de los demás	3	9%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>



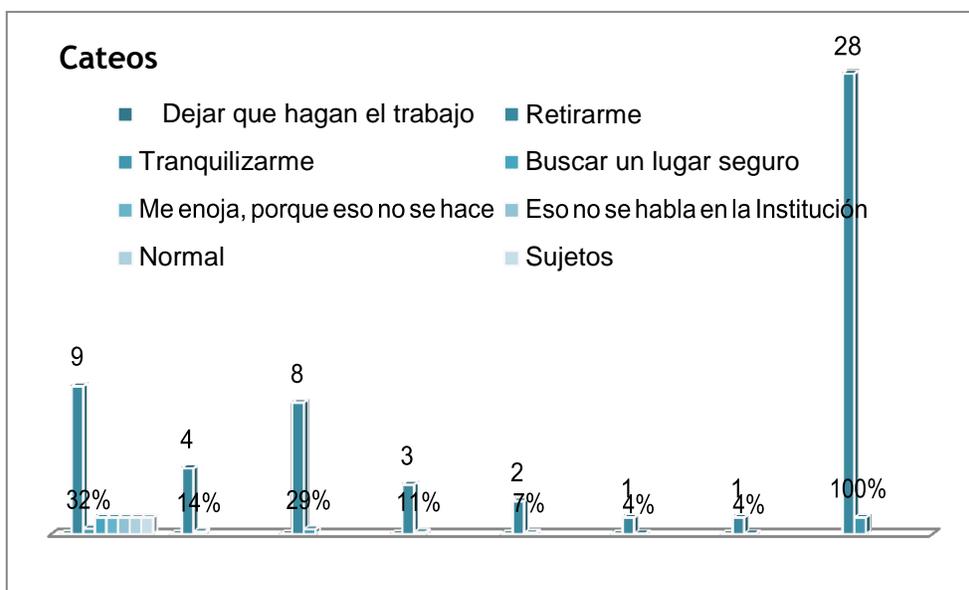
Un 12% llamar a la policía, 3% tímidamente, 15% miedo, 6% tirarme al suelo, 9% me corro, 15% buscar refugio hasta que pase, 24% retirarme o alejarme 6% sobre guardar a las personas, 9% proteger la vida mía y la de los demás.

Situación/Cateos	Sujetos	%
no se	4	15%
NR	20	74%
no aporta solo marca	3	11%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



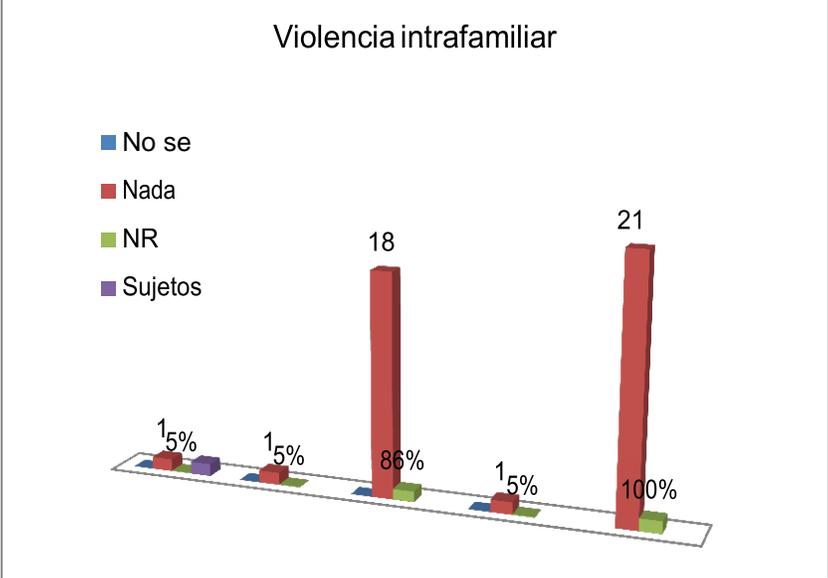
Un 15% no sé, 74% no responde, 11% no aporta solo marca.

Cateos	sujetos	%
dejar que hagan el trabajo	9	32%
retirarme	4	14%
tranquilizarme	8	29%
buscar un lugar seguro	3	11%
me enoja, porque eso no se hace	2	7%
eso n o se habla en la Institución	1	4%
normal	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



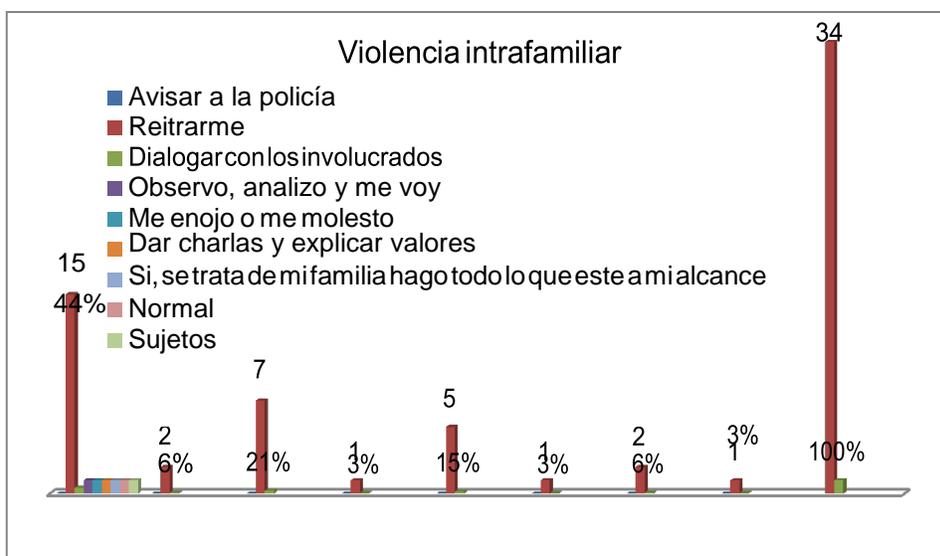
32% dejar que hagan el trabajo, 14% retirarme, 29% tranquilizarme, 11% buscar un lugar seguro, 7% me enoja, porque eso no se hace, 4% eso no se habla en la institución, y normal.

Violencia intrafamiliar	sujetos	%
no se	1	5%
nada	1	5%
NR	18	86%
no aporta solo marca	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



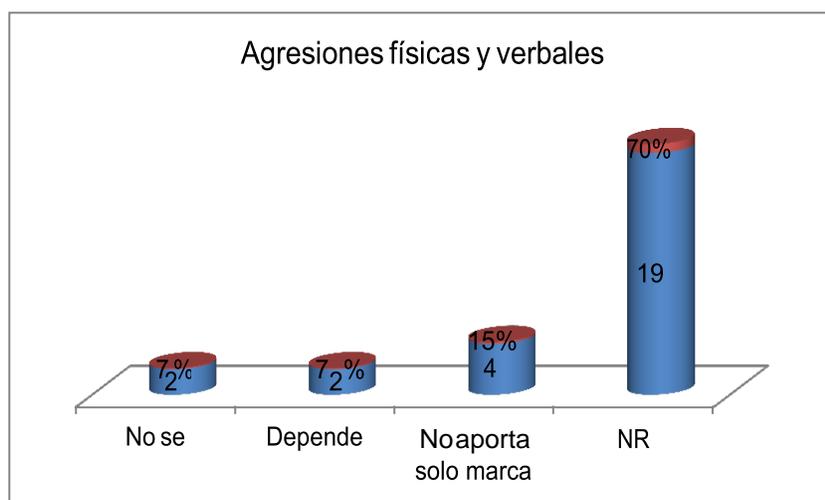
5% no sé, y otro responde nada, no aporta solo marca, 86% no responde,

Situación /Violencia intrafamiliar	sujetos	%
avisar a la policía	15	44%
retirarme	2	6%
dialogar con los involucrados	7	21%
observo, analizo y me voy	1	3%
me enojo o me molesto	5	15%
dar charlas y explicar valores	1	3%
si se trata de mi familia hago todo lo que este a mi alcance	2	6%
normal	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>



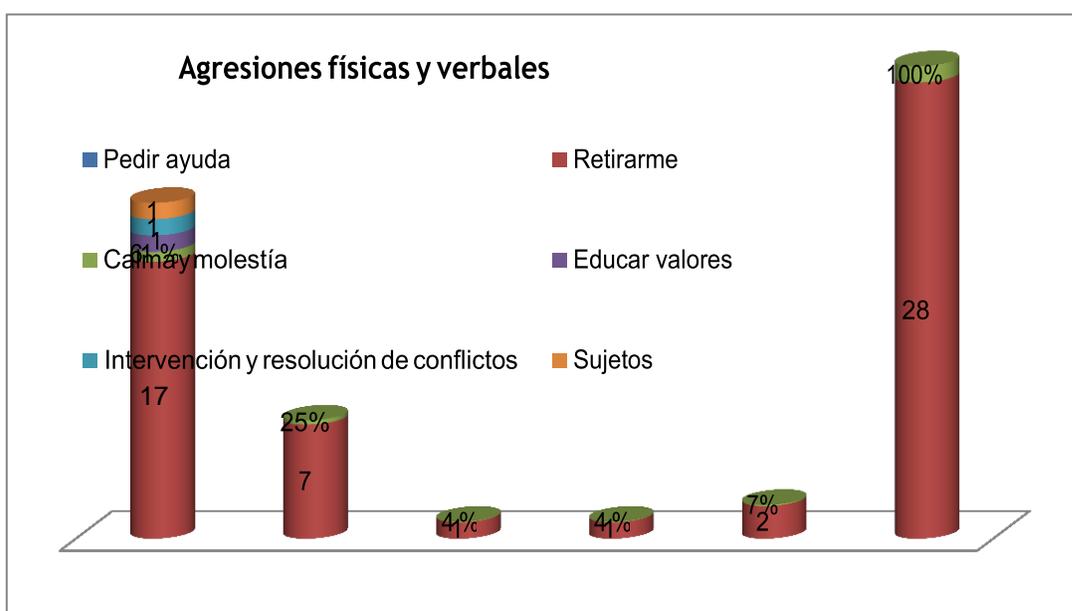
44% avisar a la policía, 6% retirarme, 21% dialogar con los involucrados, 3% observo, analizo y me voy, dar charlas y explicar valores, y normal, 15% me enojo o me molesto, 6% si, se trata de mi familia hago todo lo que este a mi alcance.

Agresiones físicas y verbales	sujetos	%
No se	2	7%
Depende	2	7%
No aporta solo marca	4	15%
NR	19	70%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



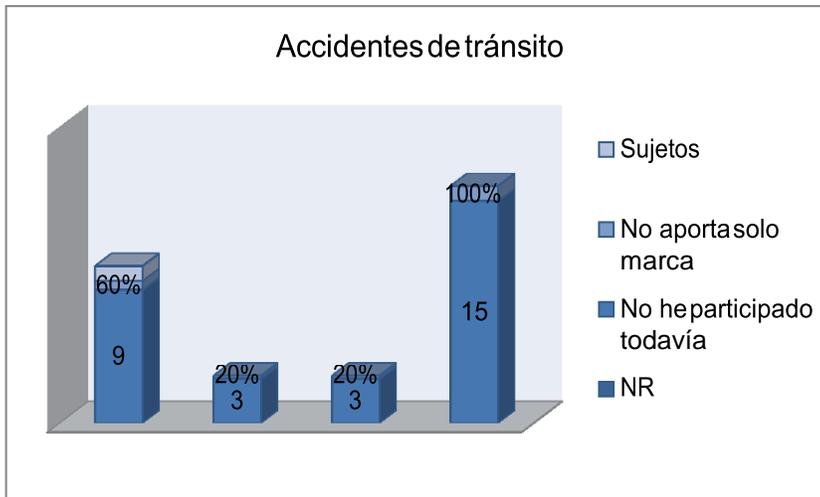
7% no sé, depende, 15% no aporta solo marca, 70% no responde.

Agresiones físicas y verbales	sujetos	%
Pedir ayuda	17	61%
Retirarme	7	25%
Calma y molestia	1	4%
Educación valores	1	4%
Intervención y resolución de conflictos	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>



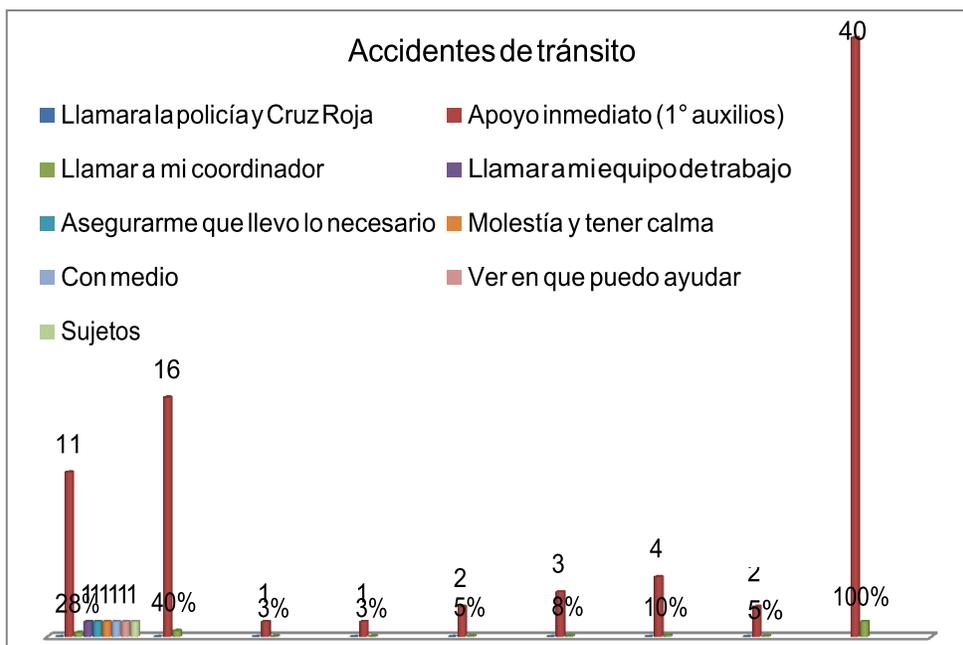
61% pedir ayuda 25% retirarme, 4% calma y molestia, educar valores 7% intervención y resolución de conflictos

Accidentes de transito	Sujetos	%
NR	9	60%
no he participado todavía	3	20%
no aporta solo marca	3	20%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



Un 60% no responde, 20% no he participado todavía, no aporta solo marca.

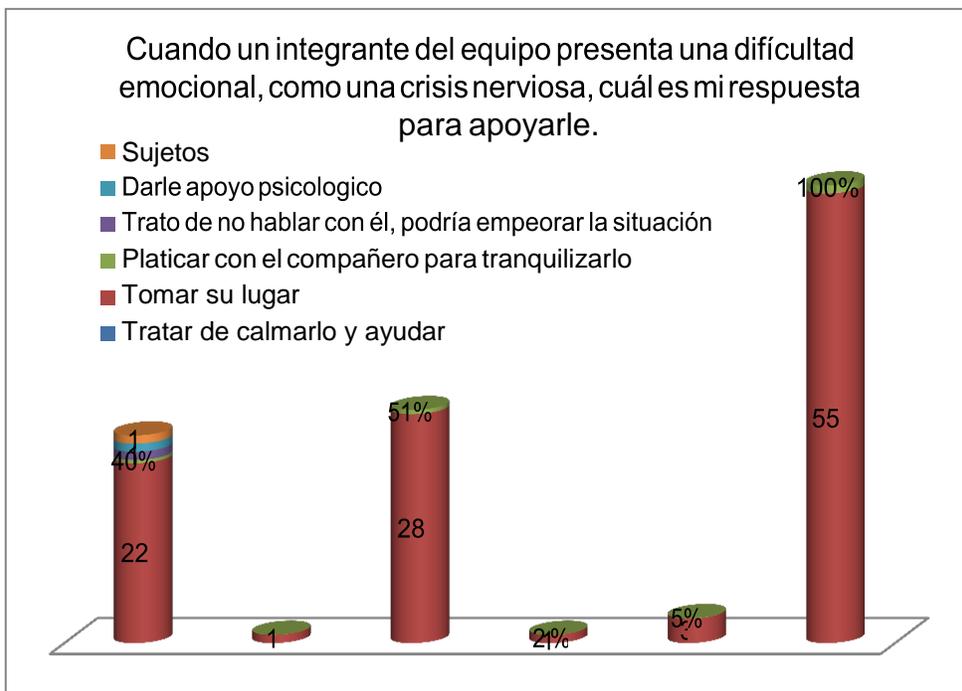
Accidentes de tránsito	sujetos	%
llamar a la policía y Cruz Roja	11	28%
apoyo inmediato (1° auxilios)	16	40%
llamar a mi coordinador	1	3%
llamar a mi equipo de trabajo	1	3%
asegurarme que llevo lo necesario	2	5%
molestia y tener calma	3	8%
con miedo	4	10%
ver en que puedo ayudar	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



28% llamar a la policía y Cruz Roja, 40% apoyo inmediato (1° auxilios), 3% llamar a mi coordinador, llamar a mi equipo de trabajo, 5% asegurarme que llevo lo necesario 8% molestia y tener calma, 10% con miedo, 5% ver en que puedo ayudar.

26. Cuando un integrante del equipo presenta una dificultad emocional, como una crisis nerviosa, cual es mi respuesta para apoyarle:

respuesta	sujetos	%
tratarlo de calmarlo y ayudar	22	40%
tomar su lugar	1	2%
platicar con el compañero para tranquilizarlo	28	51%
trato de no hablar con él, podría empeorar la situación	1	2%
darle apoyo psicológico	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>



Un 40% tratar de calmarlo y ayudar, 2% tomar su lugar, 51% platicar con el compañero para tranquilizarlo, 2% trato de no hablar con él, podría empeorar la situación, 5% darle apoyo psicológico.

## AUTO CUIDADO

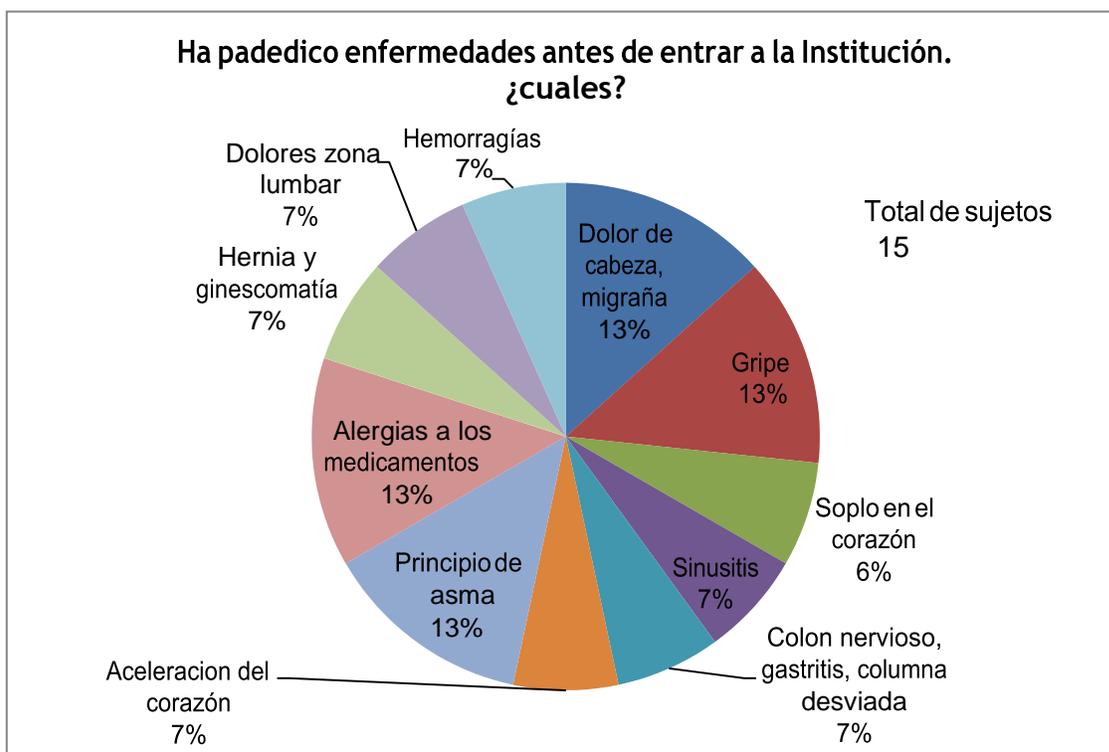
27, ¿Ha padecido enfermedades antes de entrar a la institución? ¿Cuáles?

Respuesta	sujetos	%
no	22	55%
ninguna	15	38%
nunca	1	3%
NR	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Un 55% no, 38% ninguna, 3% nunca, 5% no responde.

Respuesta Si	sujetos	%
Dolor de cabeza, migraña	2	13%
gripe	2	13%
Soplo en el corazón	1	7%
Sinusitis	1	7%
Colon nervioso, gastritis, columna desviada	1	7%
Aceleración del corazón	1	7%
Principio de asma	2	13%
Alergias a los medicamentos	2	13%
Hernia y ginecomastia	1	7%
Dolores zona lumbar	1	7%
Hemorragias	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



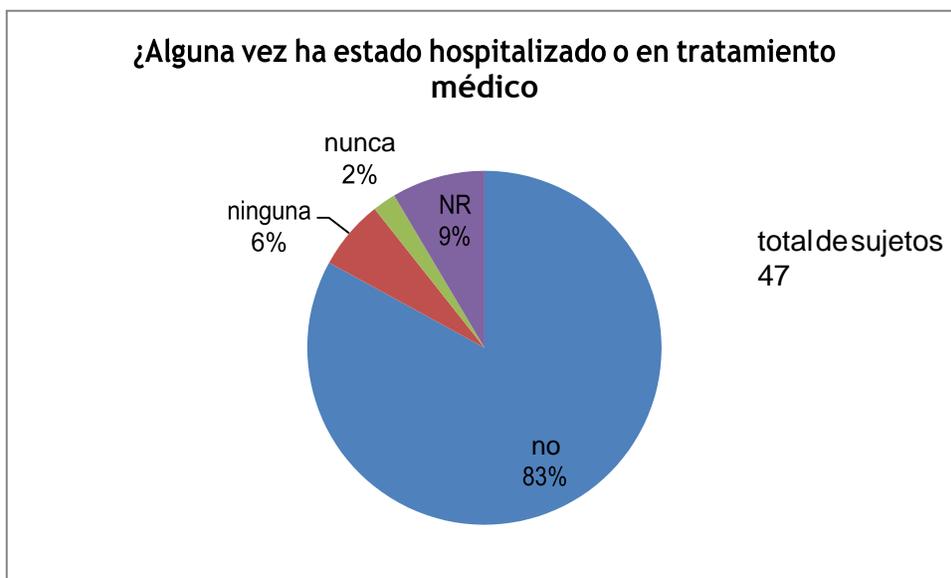
Un 13% dolor de cabeza, migraña, así como gripe, principios de asma, alergias a los medicamentos, 7% soplo en el corazón, sinusitis, colon nervioso, gastritis, columna

desviada, aceleración del corazón , hernia y ginecomastia, dolores zona lumbar, y hemorragias.

**28. ¿Alguna vez ha estado hospitalizado o en tratamiento médico después de ingresar a la Institución:**

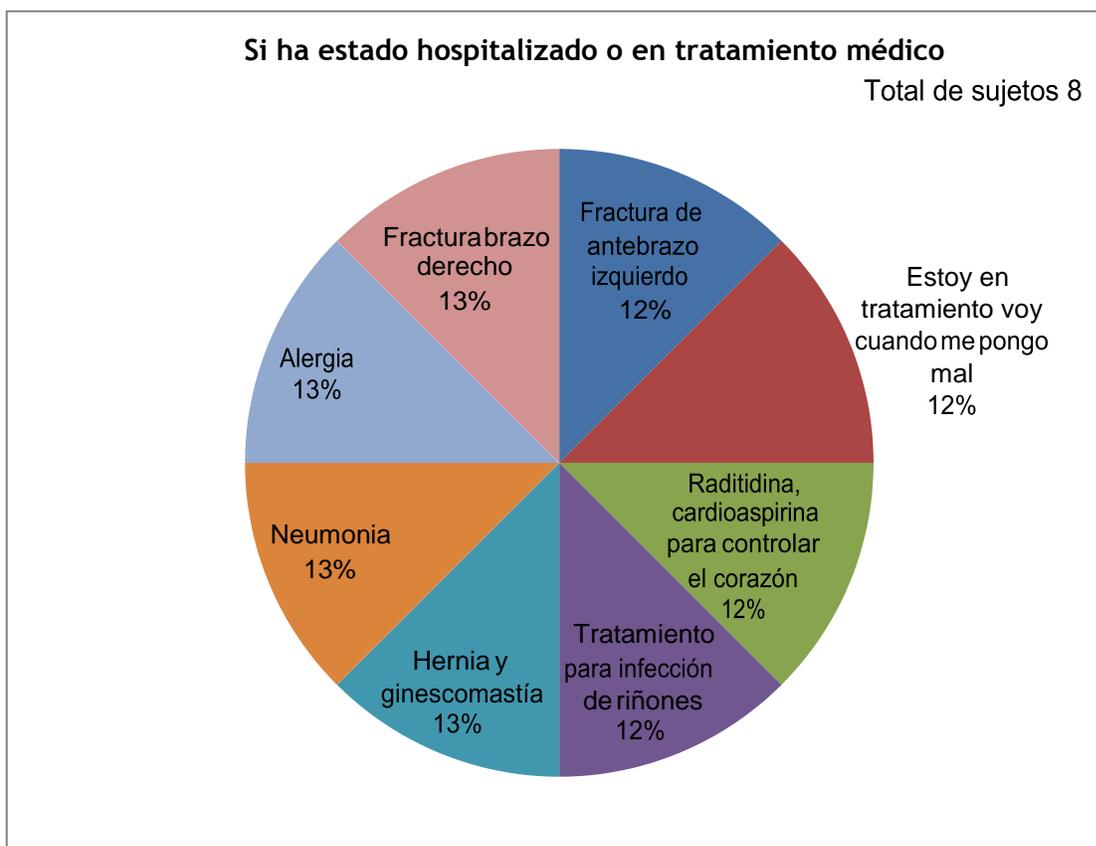
**Si NO explique.**

Respuesta	sujetos	%
no	39	83%
ninguna	3	6%
nunca	1	2%
NR	4	9%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>



Un 83% no ha estado hospitalizado o en tratamiento médico, 6% ninguna, 2% nunca, y un 9% no responde a la pregunta.

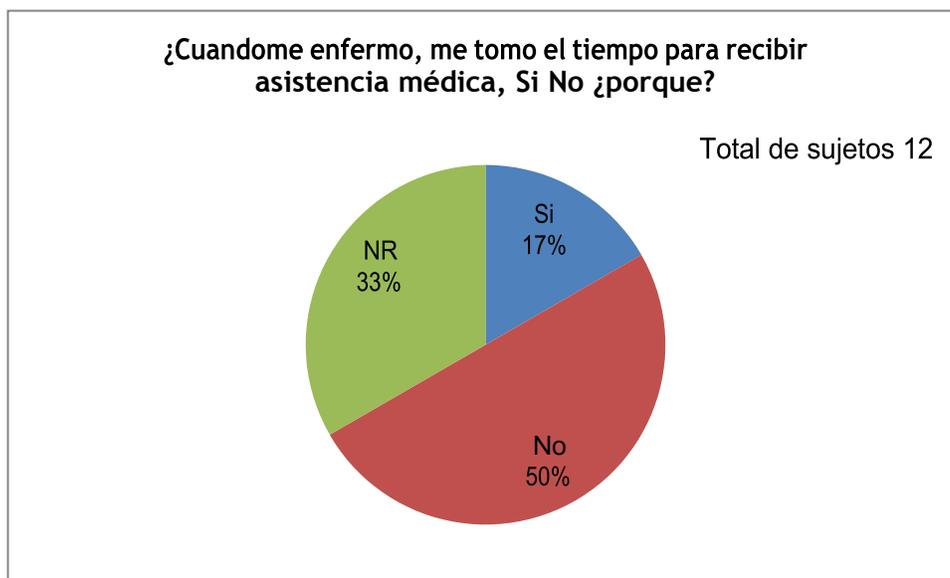
Respuesta	sujetos	
fractura de antebrazo izquierdo	1	13%
estoy en tratamiento voy cuando me pongo mal	1	13%
raditidina, cardio aspirina para controlar el corazón	1	13%
tratamiento para infección de riñones	1	13%
hernia y ginecomastia	1	13%
neumonía	1	13%
alergia	1	13%
fractura brazo derecho	1	13%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>



12% fractura de antebrazo izquierdo, en tratamiento y va cuando se pone mal de salud, otro con raditidina, cardio-aspirina para controlar el corazón, tratamiento para infección de riñones, y un 13% por hernia y ginecomastia, y neumonía y alergia y por fractura en brazo derecho.

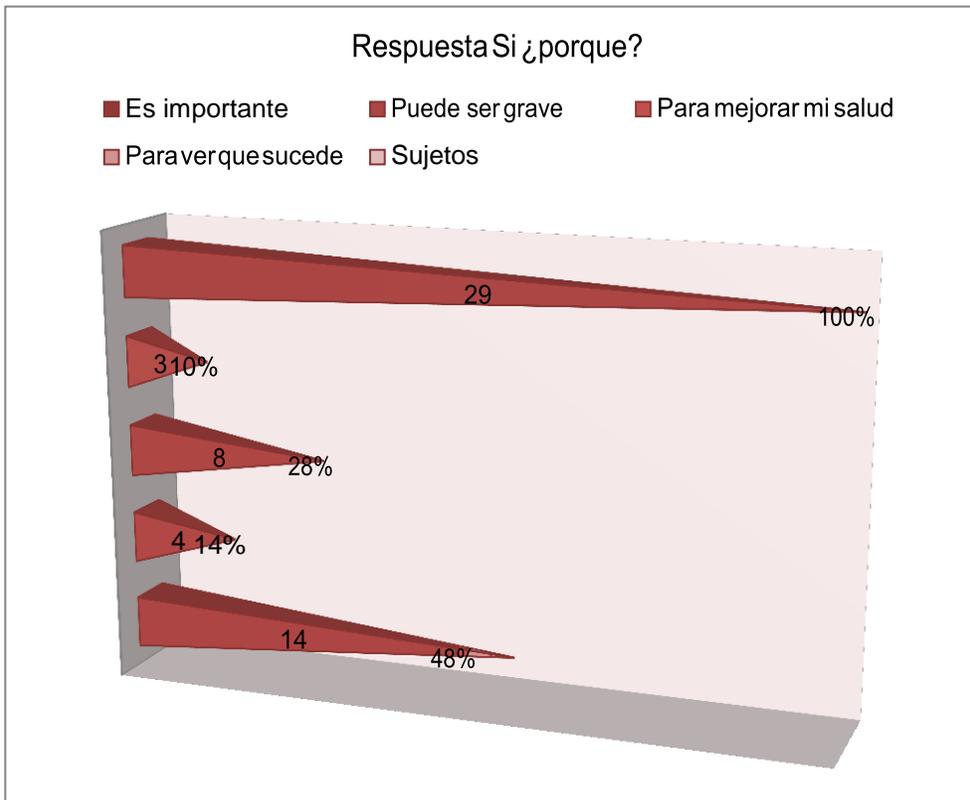
29. ¿Cuándo me enfermo, me tomo el tiempo para recibir asistencia médica, Si No ¿Por qué?

Respuesta	sujetos	%
si	2	17%
no	6	50%
NR	4	33%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>



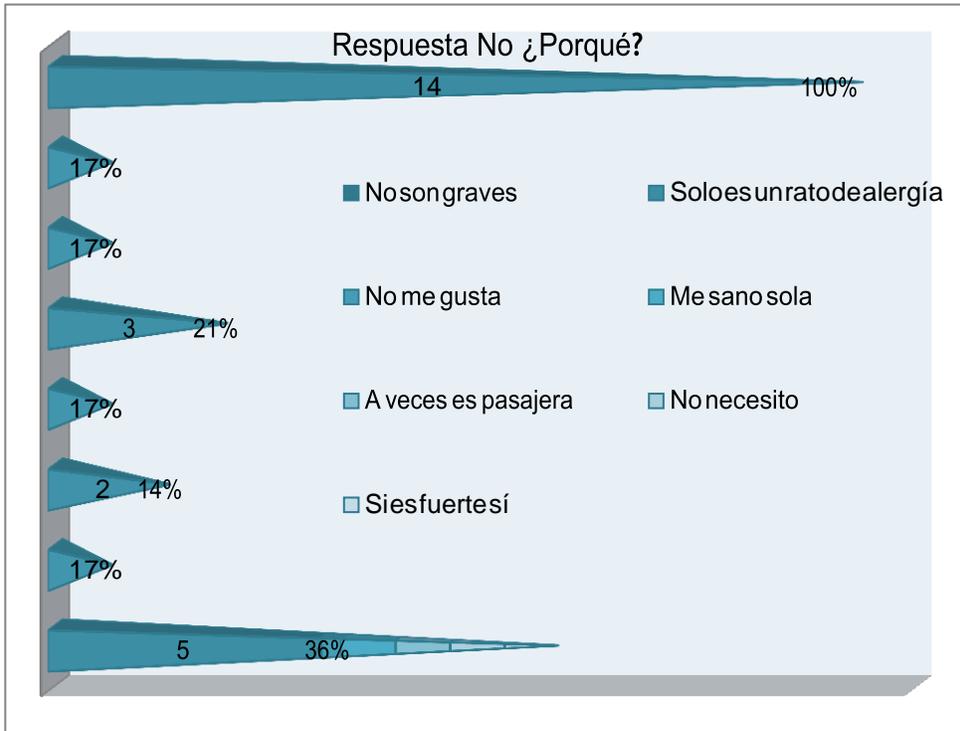
Un 17% si, 50% no asiste a recibir asistencia médica y un 33% no responde

Respuesta si ¿Por qué?	sujetos	%
Es importante	14	48%
puede ser grave	4	14%
Para mejorar mi salud	8	28%
Para ver qué sucede	3	10%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>



48% dice que es importante, 15% puede ser grave, 28% para mejorar mi salud, 10% para ver qué sucede.

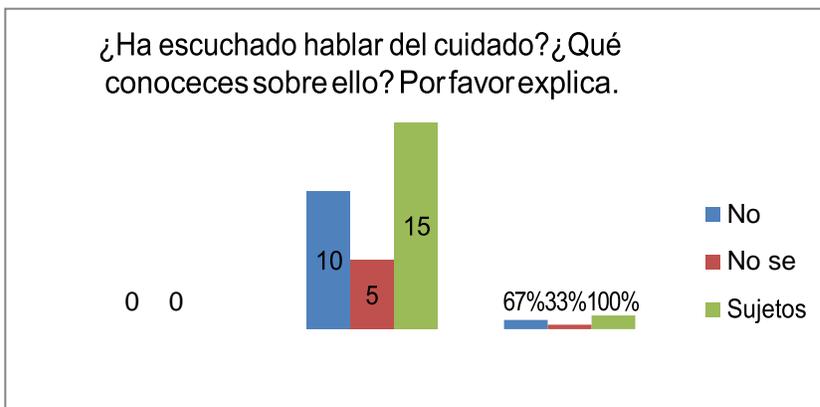
Respuesta No ¿Por qué?	sujetos	%
no son graves	5	36%
solo es un rato de alergia	1	7%
no me gusta	2	14%
me sano sola	1	7%
a veces es pasajera	3	21%
no necesito	1	7%
si es fuerte si	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



36% no son graves, 17% solo es un rato de alergia, me sano sola, no necesito, si es fuerte si, 14% no me gusta, 21% a veces es pasajera,

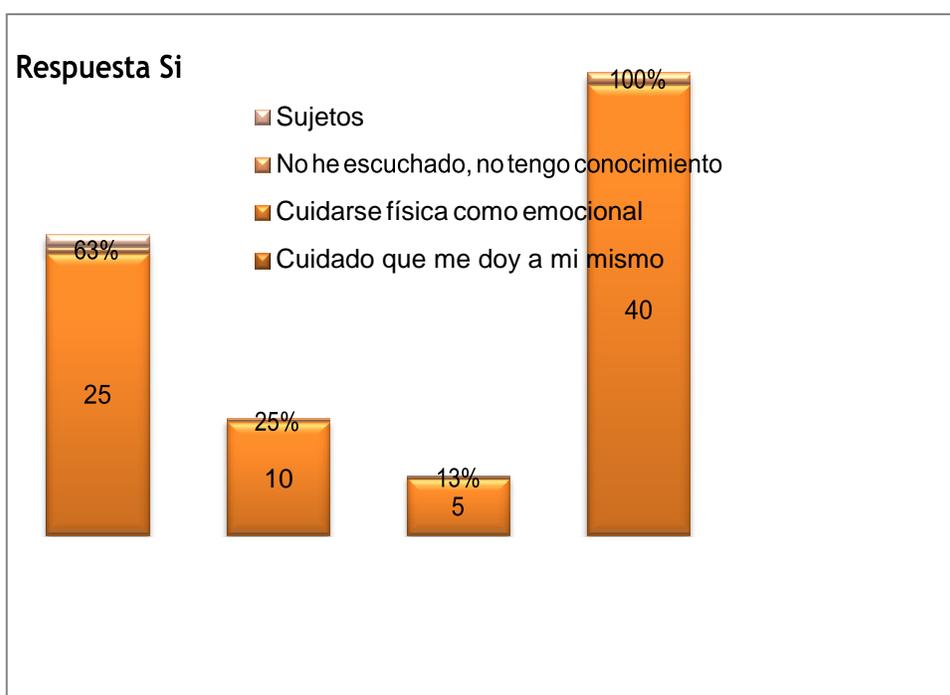
**30. ¿Ha escuchado hablar del autocuidado?¿Que conoces sobre ello? Por favor explica.**

Respuesta	suje	%
no	10	67%
no se	5	33%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



67% no, 33% no sé.

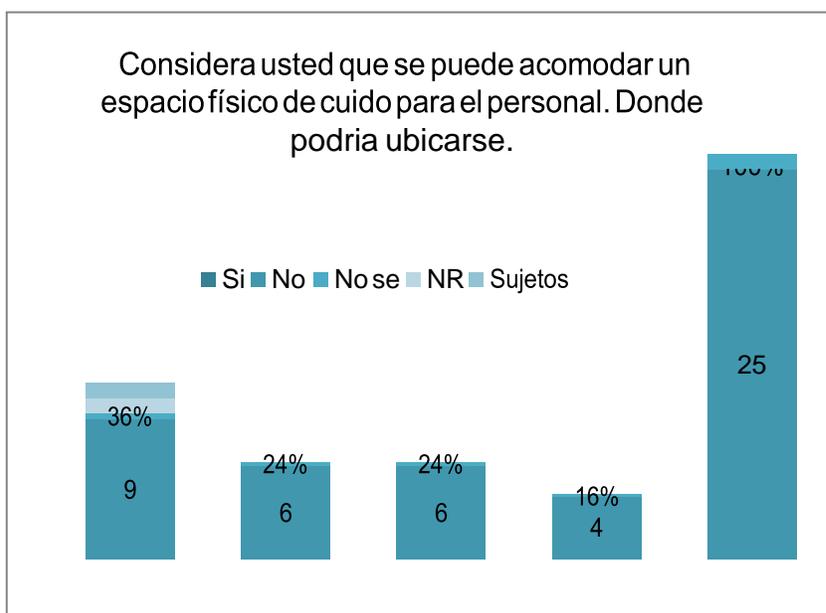
Respuesta explicada	sujetos	%
cuidado que me doy a mí mismo	25	63%
Cuidarse física como emocional	10	25%
No he escuchado, no tengo conocimiento	5	13%
<b>TOTAL</b>	40	100%



63% cuidado que me doy asimismo, 25% cuidarse física como emocional, 13% no he escuchado, no tengo conocimiento,

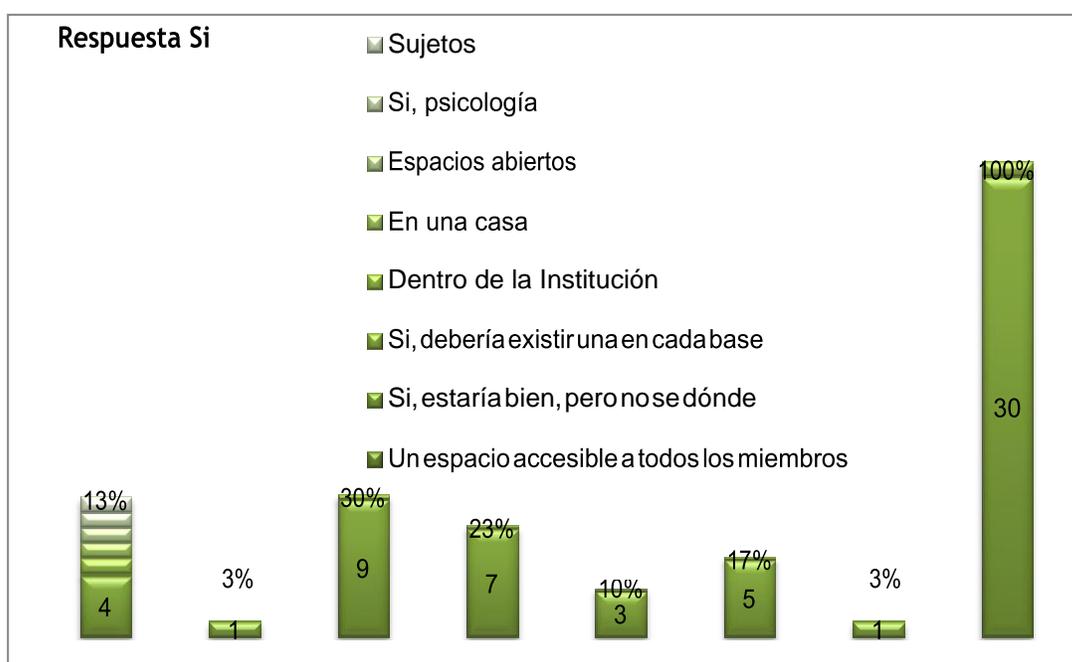
31. Considera usted que se puede acomodar un espacio físico de cuidado para el personal. Donde podría ubicarse.

respuesta	sujetos	%
si	9	36%
no	6	24%
no se	6	24%
NR	4	16%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>



36% si, 24% no, no sé, 16% no responde.

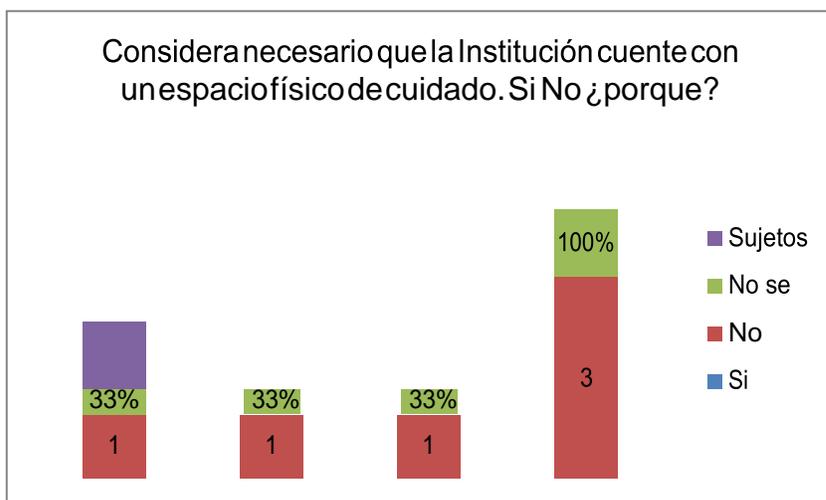
Respuesta Si	sujetos	%
un espacio accesible a todos los miembros	4	13%
si, estaría bien, pero no se donde	1	3%
si, debería existir una encada base	9	30%
dentro de la institución	7	23%
en una casa	3	10%
espacios abiertos	5	17%
si, psicología	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



Un 13% un espacio accesible a todos los miembros, 3% si, estaría bien, pero no sé dónde, 30% si, debería existir una en cada base, 23% dentro de la institución, 10% en una casa, 17% espacios abiertos, 3% si, psicología.

32. Considera necesario que la Institución cuente con un espacio físico de cuidado SI, NO ¿Por qué?

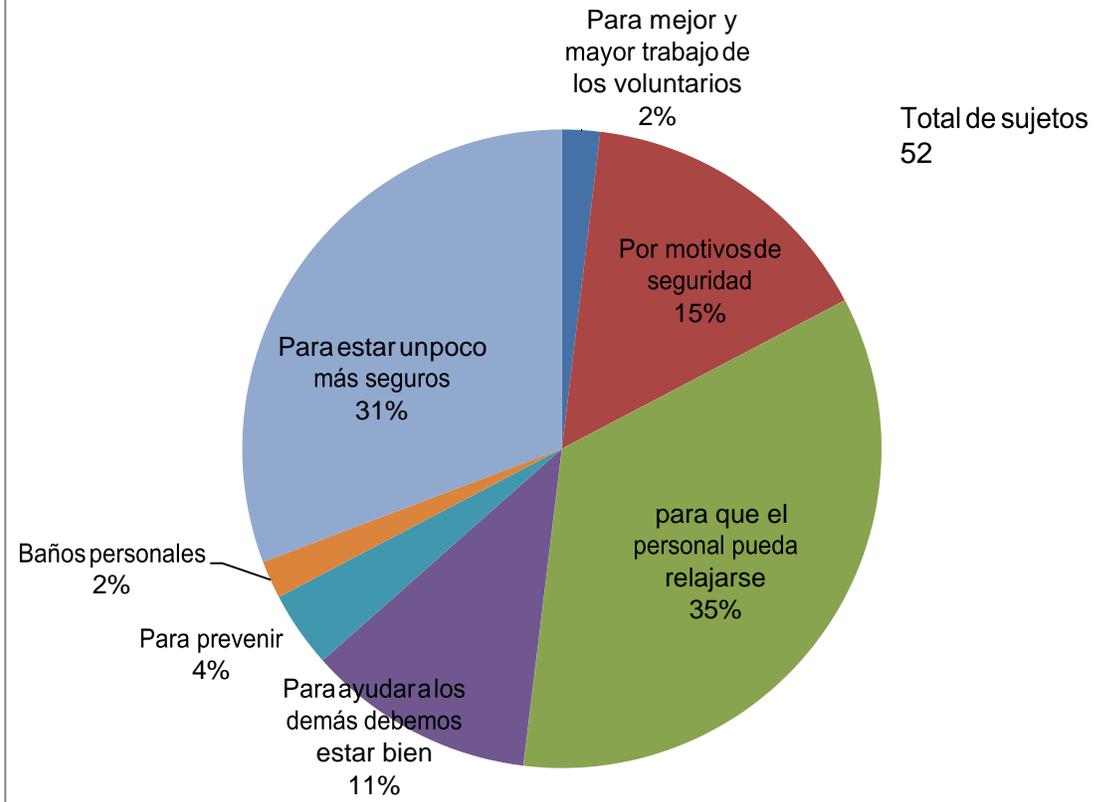
Respuesta	sujetos	%
si	1	33%
no	1	33%
no se	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% si, no, no sé.

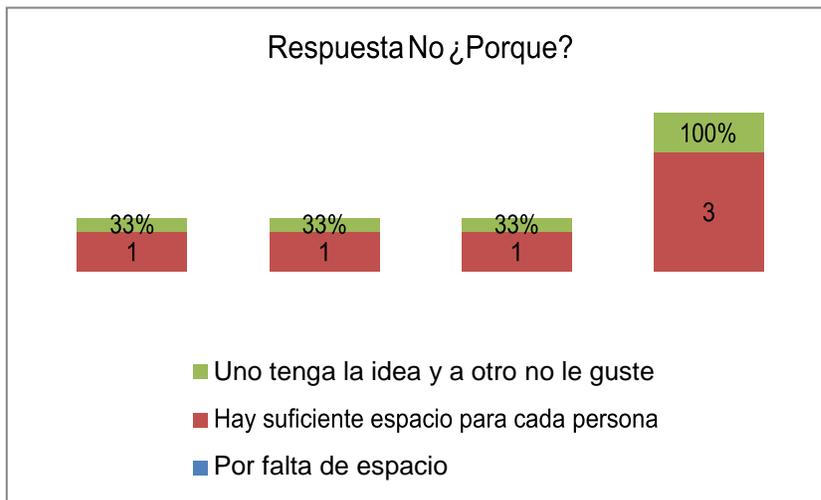
Respuesta Si ¿Por qué?	sujetos	%
para mejor y mayor trabajo de los voluntarios	1	2%
por motivos de seguridad	8	15%
para que el personal pueda relajarse	18	35%
para ayudar a los demás debemos estar bien	6	11%
para prevenir	2	4%
baños personales	1	2%
para estar un poco más seguros	16	31%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

**Considera necesario que la institucion cuente con un espacio fisico de cuidado Si No ¿porque?**



Un 2% un mejor y mayor trabajo de los voluntarios, 15% por motivos de seguridad, 35% para que el personal pueda relajarse, 11% para ayudar a los demás debemos estar bien 4% para prevenir, 2% baños personales, 31% para estar un poco más seguros.

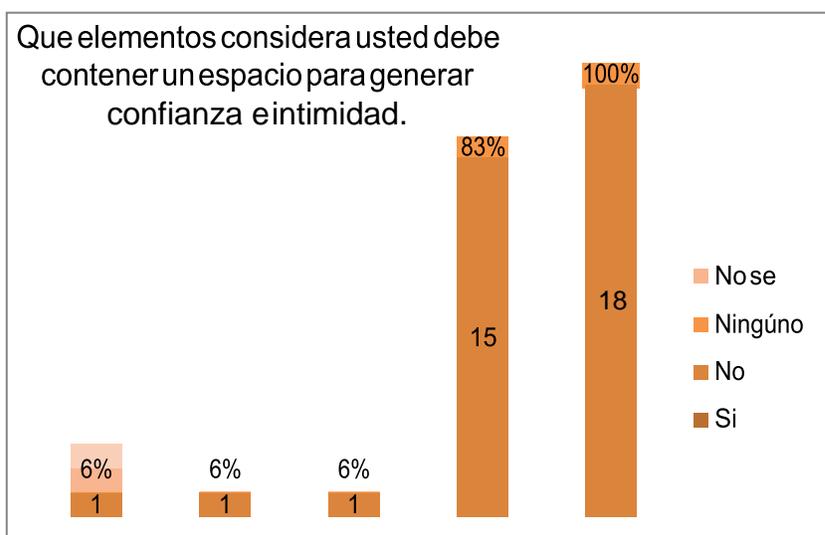
Respuesta No ¿Por qué?	sujetos	%
por falta de espacio	1	33%
hay suficiente espacio para cada persona	1	33%
uno tenga la idea y a otro no le guste	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% por falta de espacio, hay suficiente espacio para cada persona, uno tenga la idea y a otro no le guste.

33. Que elementos considera usted debe contener un espacio para generar confianza e intimidad.

Respuesta	sujetos	%
si	1	6%
no	1	6%
ninguno	1	6%
no se	15	83%
<b>TOTAL</b>	18	100%



6% si, no, ninguno, 83% no sé.

Respuesta/elementos	sujetos	%
espacios con áreas de descanso para el personal	9	24%
Sillas, tv, colchonetas hamacas, música relajante	8	22%
espacios de atención psicológica	1	3%
personas de confianza que se pueda hablar	18	49%
habitación donde pueda estar solo	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

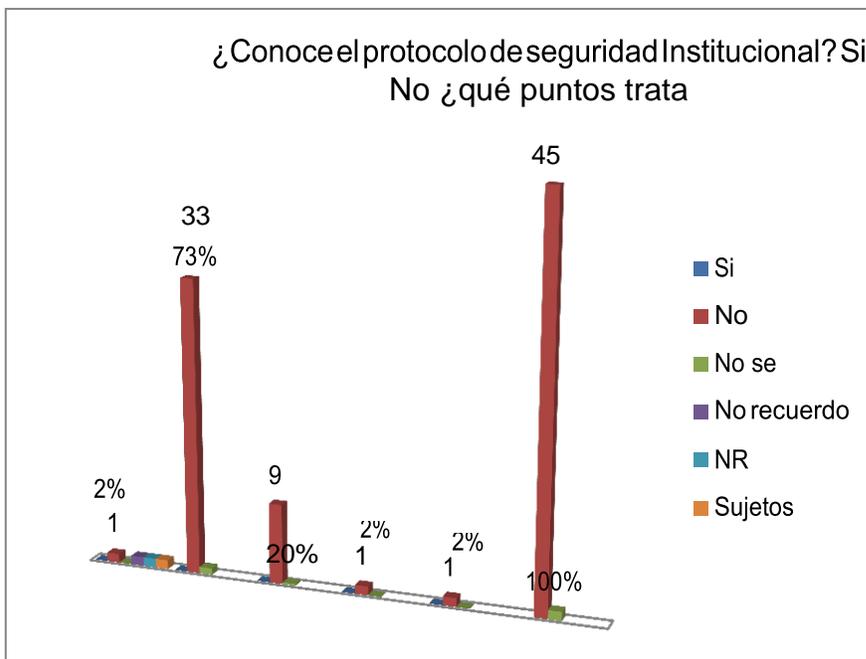


24% espacios con áreas de descanso para el persona, 22% sillas, tv. Colchonetas, hamacas, música relajante, 3% espacio de atención psicológica, habitación donde pueda estar solo 4% personas de confianza que se pueda hablar.

## SEGURIDAD INSTITUCIONAL

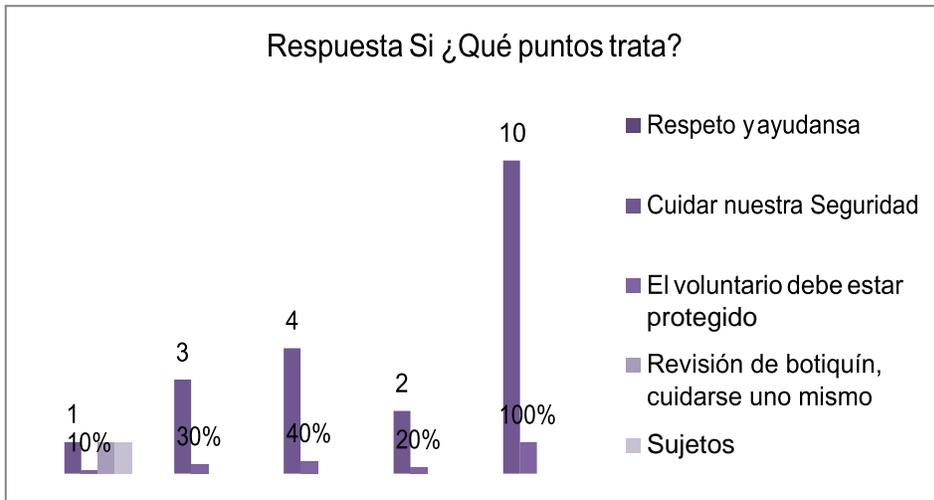
### 34. ¿Conoce el protocolo de seguridad institucional? Sí No ¿Qué puntos trata?

Respuesta	sujetos	%
si	1	2%
no	33	73%
no se	9	20%
no recuerdo	1	2%
NR	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>



2% si, 73% no, 20% no se, 2% no recuerdo, no responde.

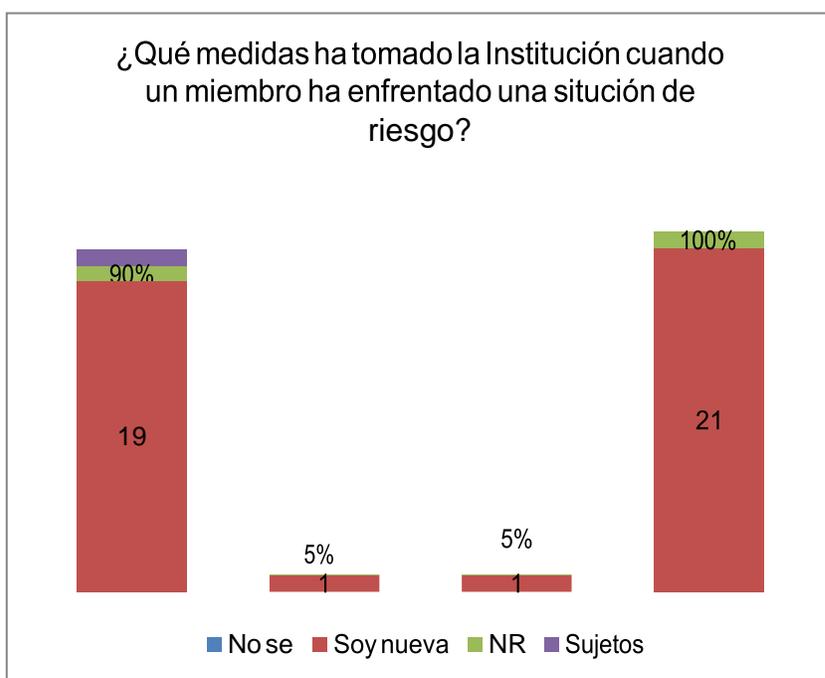
Respuesta Si ¿Qué puntos trata?	sujetos	%
respeto y ayudansa	1	10%
cuidar nuestra seguridad	3	30%
el voluntario debe estar protegido	4	40%
revisión de botiquín, cuidarse uno mismo	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



respeto y ayudansa, 30% cuidar nuestra seguridad, 40% el voluntariado debe estar protegido, 20% revisión de botiquín, cuidarse uno mismo.

35. ¿Qué medidas ha tomado la institución cuando un miembro ha enfrentado una situación de riesgo?

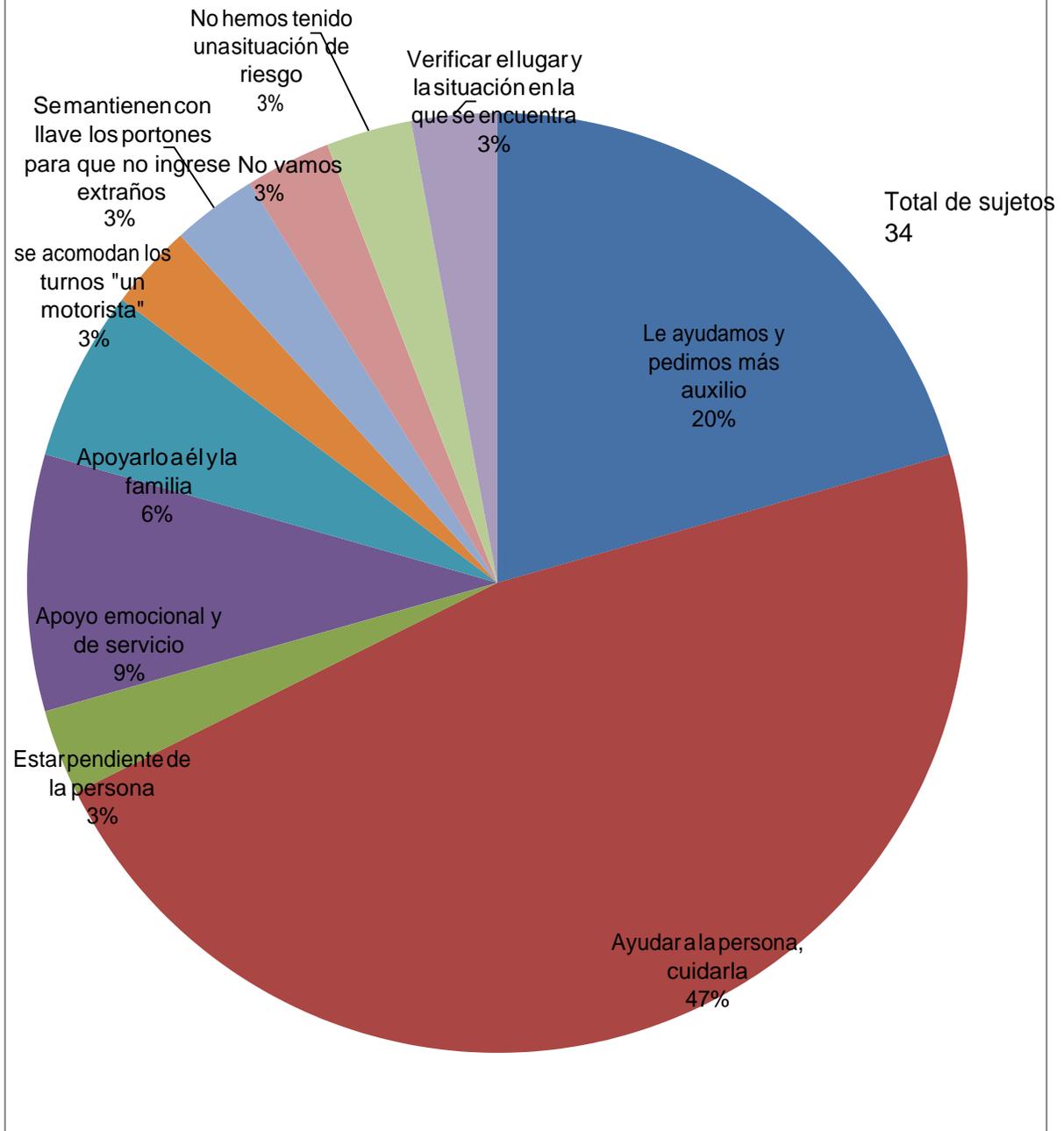
Respuesta	sujetos	%
no se	19	90%
soy nueva	1	5%
NR	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



90% no sé, 5% soy nueva, no responde.

Respuesta	sujetos	%
Le ayudamos y pedimos más auxilio	7	21%
Ayudar a la persona, cuidarla	16	47%
Estar pendiente de la persona	1	3%
Apoyo emocional y de servicio	3	9%
Apoyarlo a él y la familia	2	6%
se acomodan los turnos "un motorista"	1	3%
Se mantienen con llave los portones para que no ingrese extraños	1	3%
No vamos	1	3%
No hemos tenido una situación de riesgo	1	3%
Verificar el lugar y la situación en la que se encuentra	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

## ¿Qué medidas ha tomado la Institucion cuando un miembro ha enfrentado una situación de riesgo?



20% le ayudamos y pedimos más auxilio, 47% ayudar a la persona, cuidarla, 3% estar pendiente de la persona, 9% apoyo emocional y de servicio, 6% apoyarlo a él y la familia, 3% se acomodan los turnos, un motorista, se mantienen con llave los portones para que no ingrese extraños, no hemos tenido una situación de riesgo, 3% no vamos.

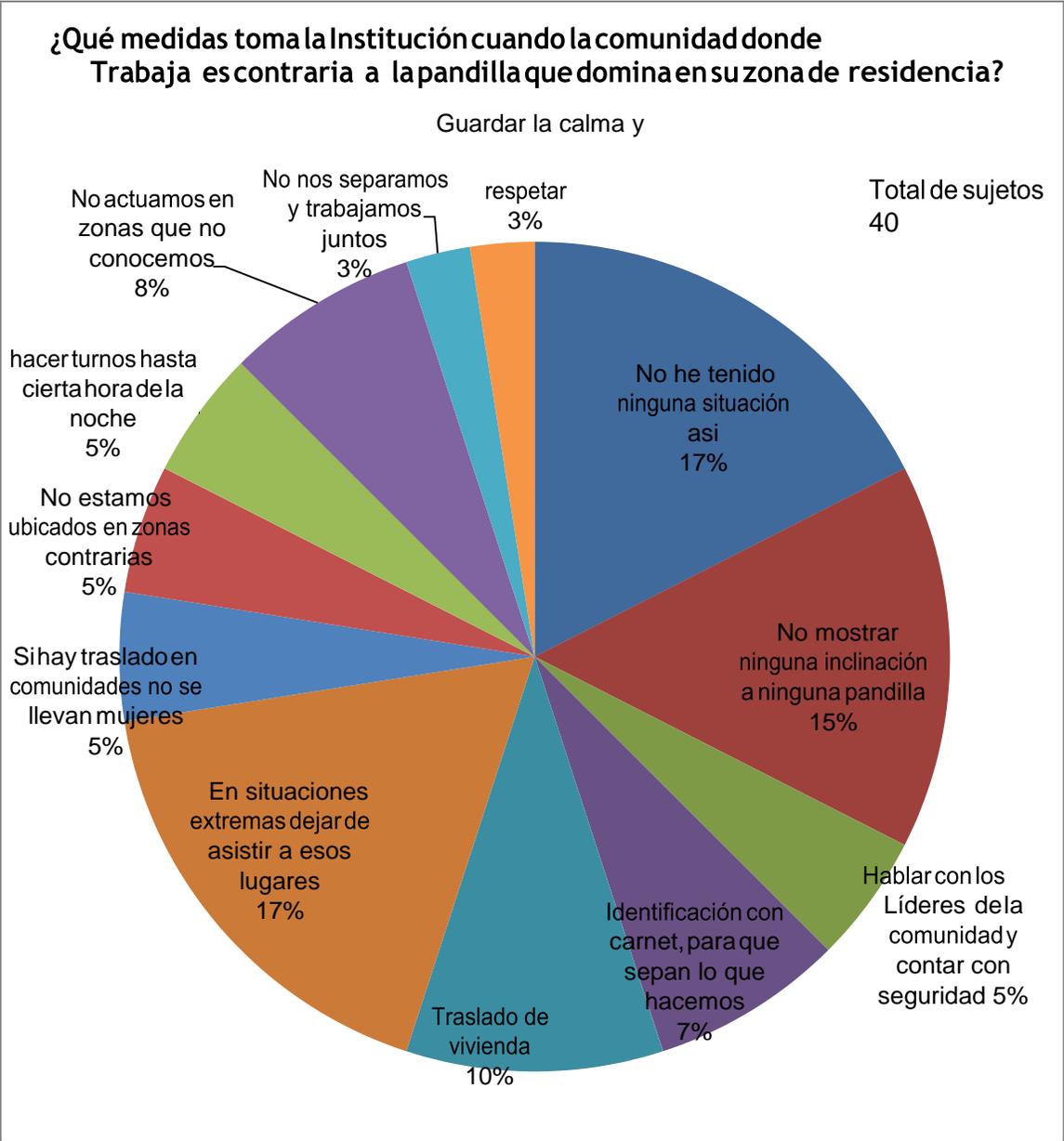
36. ¿Qué medidas toma la institución cuando la comunidad donde trabaja es contraria a la pandilla que domina en su zona de residencia?

Respuesta	Sujetos	%
no se	12	80%
nunca he visto	1	7%
no he participado aun	1	7%
no estoy segura	1	7%
<b>TOTAL</b>	15	100%



80% no sé, 7% nunca he visto, no he participado aún no estoy segura.

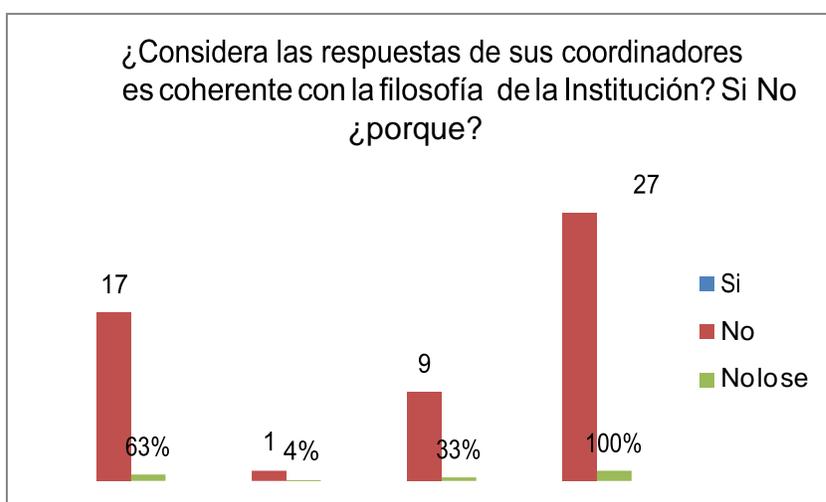
Respuesta	sujetos	%
No he tenido ninguna situación así	7	18%
No mostrar ninguna inclinación a ninguna pandilla	6	15%
Hablar con los líderes de la comunidad y contar con seguridad	2	5%
Identificación con carnet, para que sepan lo que hacemos	3	8%
Traslado de vivienda	4	10%
En situaciones extremas dejar de asistir a esos lugares	7	18%
Si hay traslado en comunidades no se llevan mujeres	2	5%
No estamos ubicados en zonas contrarias	2	5%
hacer turnos hasta cierta hora de la noche	2	5%
No actuamos en zonas que no conocemos	3	8%
No nos separamos y trabajamos juntos	1	3%
Guardar la calma y respetar	1	3%
<b>TOTAL</b>	40	100%



17% no he tenido ninguna situación así, 15% no mostrar ninguna inclinación a ninguna pandilla, 5% hablar con los líderes de la comunidad y contar con seguridad, 7% identificación con carnet para que sepan lo que hacemos, 10% traslado de vivienda, 17% en situaciones extremas dejar de asistir a esos lugares, 5% si hay traslado en comunidades no se llevan mujeres, no estamos ubicados en zonas contrarias, hacer turnos hasta cierta hora de la noche. 8% no actuamos en zonas que no conocemos, 3% no nos separamos y trabajamos juntos y guardar la calma y respetar.

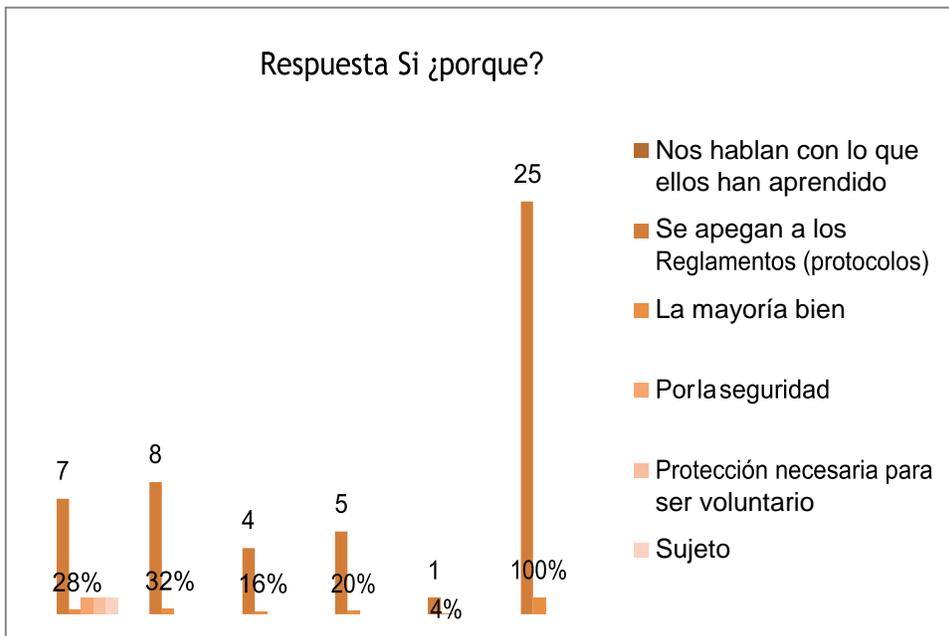
37. ¿Considera las respuestas de sus coordinadores es coherente con la filosofía de la institución? Si, No ¿porque?

Respuesta	Sujetos	%
si	17	63%
no	1	4%
no lo se	9	33%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



63% si, 4% no, 33% no lo sé.

Respuesta Si ¿Por qué?	Sujetos	%
nos hablan con lo que ellos han aprendido	7	28%
se apegan a los reglamentos (protocolos)	8	32%
la mayoría bien	4	16%
por la seguridad	5	20%
protección necesaria para ser voluntario	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>



30% nos hablan con lo que ellos han aprendido, se apegan a los reglamentos (protocolos) 18% la mayoría bien, 22% por la seguridad, 4% protección necesaria para ser voluntario.

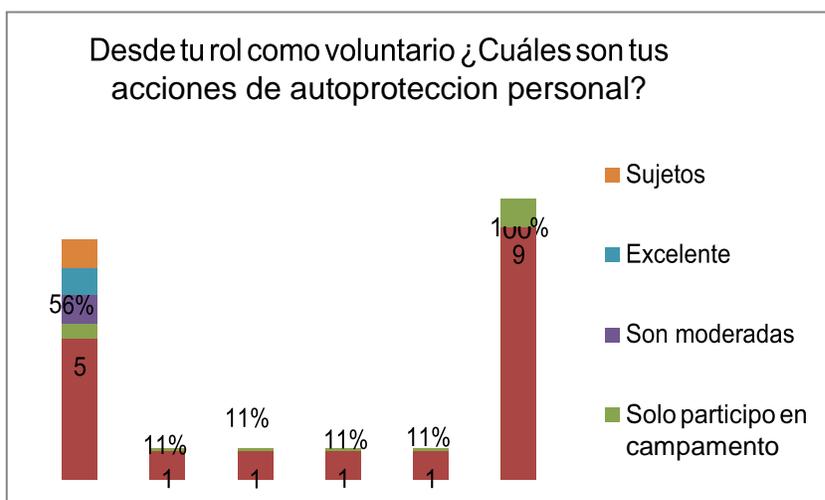
Respuesta No ¿Por qué?	Sujetos	%
siempre dicen las cosas y no la hacen	1	33%
a veces no se hace conforme al reglamento	2	67%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% siempre dicen las cosas y no la hacen, 67% a veces no se hace conforme al reglamento.

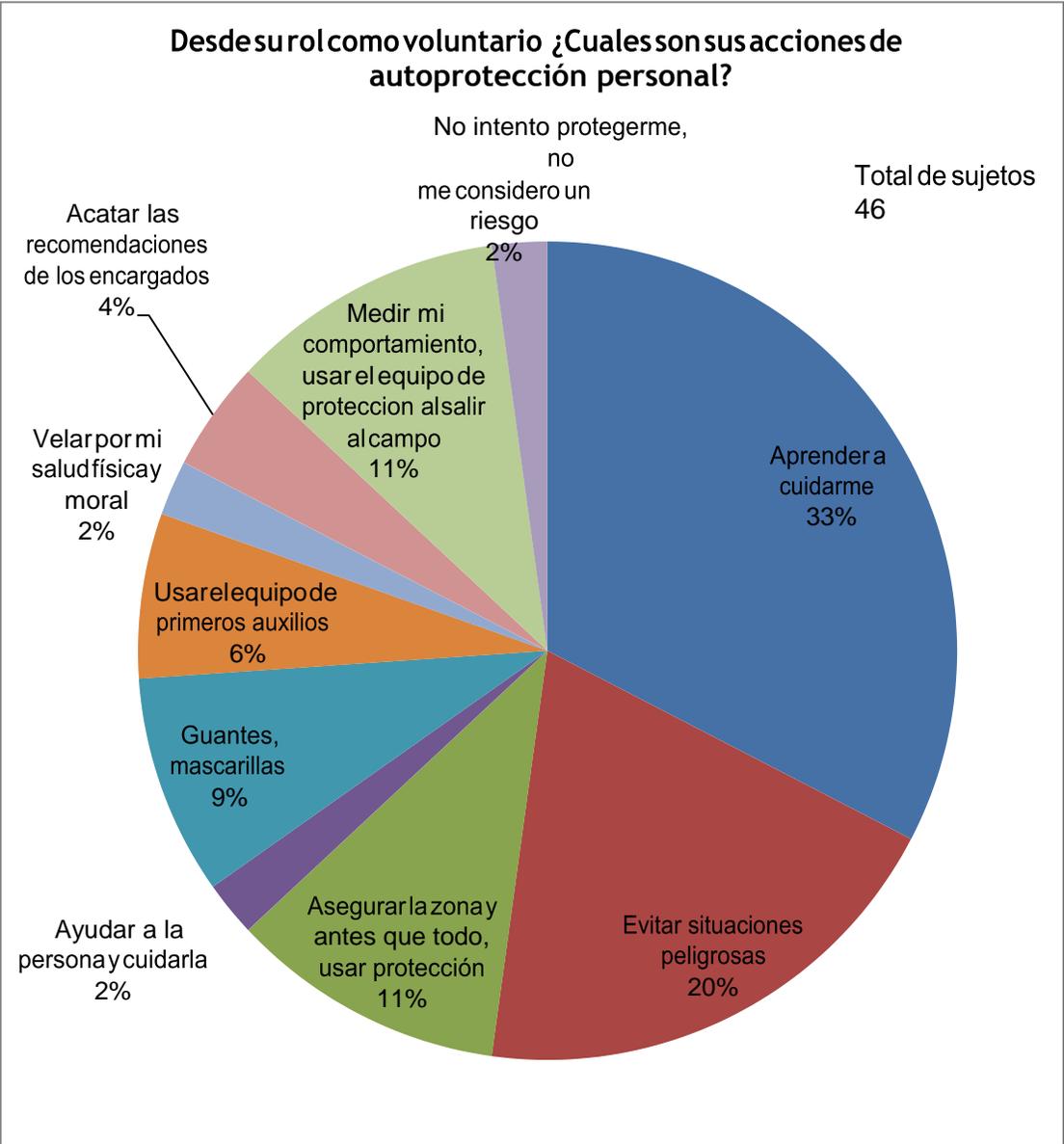
38. Desde tu rol como voluntario, ¿Cuáles son sus acciones de autoprotección personal?

Respuesta	Sujetos	%
no se	5	56%
soy nueva	1	11%
solo participo en campamento	1	11%
son moderadas	1	11%
excelente	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



56% no sé, 11% soy nueva, solo participo en campamento, son moderadas, excelente.

Respuesta, acciones	Sujetos	%
aprender a cuidarme	15	33%
evitar situaciones peligrosas	9	20%
asegurar la zona y antes que todo usar protección	5	11%
Ayudar a la persona y cuidarla	1	2%
guantes, mascarillas	4	9%
usar el equipo de primeros auxilios	3	6%
velar por mi salud física y moral	1	2%
acatar las recomendaciones de los encargados	2	4%
medir mi comportamiento usar el equipo de protección al salir al campo	5	11%
no intento protegerme, no me considero un riesgo	1	2%
<b>TOTAL</b>	46	100%



33% aprender a cuidarme, 20% evitar situaciones peligrosas, 11% asegurar la zona y antes que todo usar protección, 2% ayudar a la persona y cuidarla, 9% guantes, mascarillas, 6% usar el equipo de primeros auxilios, 2% velar por mi salud física y moral, 4% acatar las recomendaciones de los encargados, 11% medir mi comportamiento, usar el equipo de protección al salir al campo, 2% no intento protegerme, no me considero un riesgo.

39. Cuando no he alcanzado mis objetivos y metas como voluntario yo me siento:

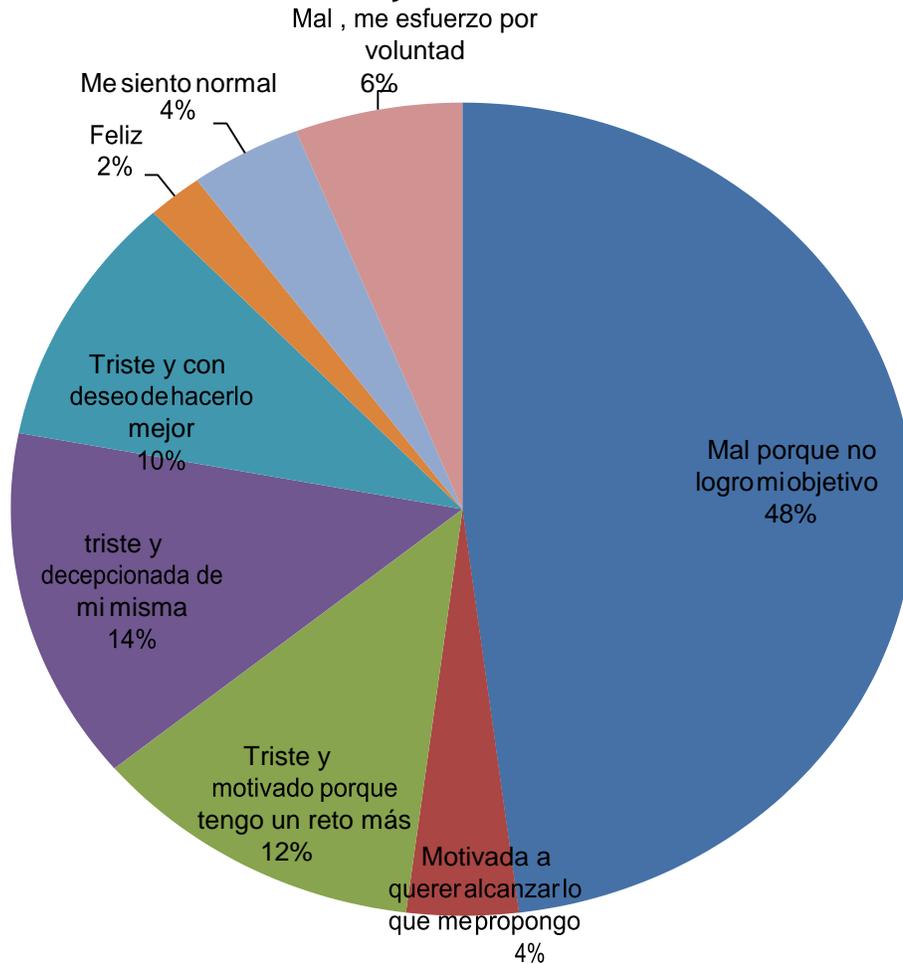
Respuesta	Sujetos	%
mal	3	60%
enojado	1	20%
NR	1	20%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>



60% mal, 20% enojado, no responde.

Respuesta	Sujetos	%
Mal porque no logro mi objetivo	24	48%
Motiva a querer alcanzar lo que me propongo	2	4%
Triste y motivado porque tengo un reto más	6	12%
triste y decepcionada de mi misma	7	14%
Triste y con deseo de hacerlo mejor	5	10%
Feliz	1	2%
Me siento normal	2	4%
Mal , me esfuerzo por voluntad	3	6%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

### Cuando no he alcanzado mis objetivos y metas como voluntario yo me siento:



48% mal, porque no logro mi objetivo, 4% motivada a querer alcanzar lo que me propongo, 12% triste y motivado porque tengo un reto más, 14% triste y decepcionada de mi misma, 10% triste y con deseo de hacerlo mejor, 2% feliz, 4% me siento normal, 6% mal, me esfuerzo por voluntad.

## ENTREVISTAS A COORDINADORES PERTENECIENTES AL CUERPO FILIAL "JUVENTUD DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA"

Datos Generales Coordinadores		
3 años	NR	NR
3 años	Jefa local	2° año de Bachillerato
1 año	NR	Básica
Tiempo en la Institucion	Cargo	Nivel académico
■ 3 sujetos		

En los coordinadores el tiempo de estar en la institución es de 1 año a 3 años, el cargo es de jefe local, en uno, los otros dos no responden, nivel académico desde básica a bachillerato.

Datos Generales Femenino		
Edad promedio		Edad promedio : 17 años
Sujeto	3	total de edad : 52
Edad	2 de 17 años 1 18 años	
■ 3 sujetos		

La edad 2 coordinadores de 17 años uno de 18 años, y la edad promedio es de 17 años.

## RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿Cómo describiría la relación que lleva con sus compañeros de equipo?

Respuesta	Sujetos	%
bien	1	33%
muy bien	1	33%
con algunos muy buena con otros complicada por la diferencias	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% bien, muy bien y con algunos muy buena con otros complicada por las diferencias.

2. ¿Cómo se llevan ellos con usted?

Respuesta	sujetos	%
yo opino que bien	1	33%
a veces más o menos	1	33%
algunos bien otros algo indiferentes	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% dice que bien, a veces más o menos, algunos bien otros algo indiferentes.

### 3. ¿Cómo describiría el trato que sus compañeros tienen entre sí?

Respuesta	Sujetos	%
En ocasiones es bueno en otros no tanto	1	33%
Bien, porque lo hacen bien	1	33%
Algunos se llevan bien otros mucha discusión e indiferencia	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

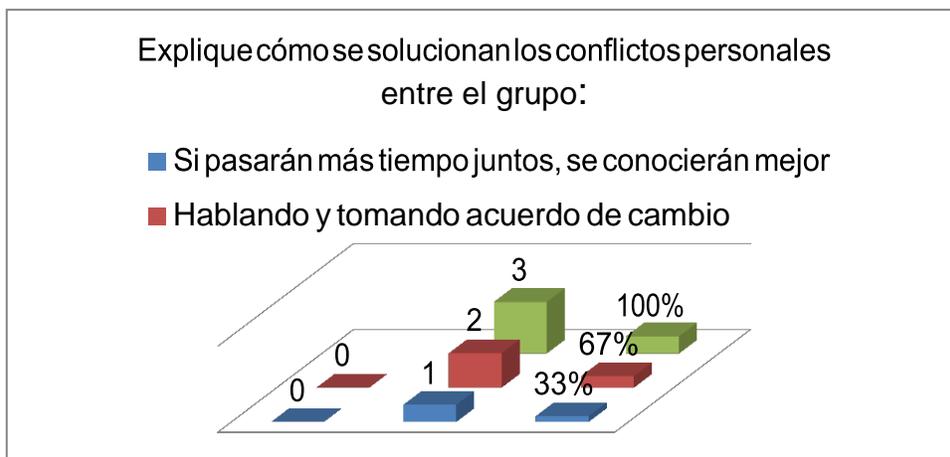


Un 33% en ocasiones es bueno, en otros no tanto, bien, porque lo hacen bien, algunos se llevan bien, otra mucha discusión y otra indiferencia.

## LIDERAZGO

### 4. Explique cómo se solucionan los conflictos personales entre el grupo:

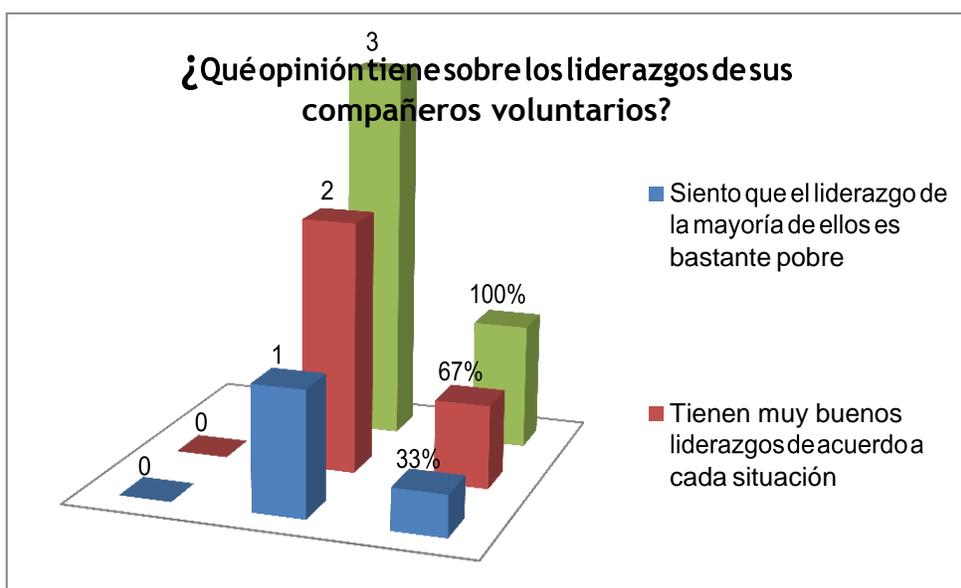
Respuesta	Sujetos	%
Si, pasaran más tiempo juntos, se conocieran mejor	1	33%
Hablando y tomando acuerdo de cambio	2	67%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% si, pasaran más tiempo juntos, se conocieran mejor, y un 67% hablando y tomando acuerdo de cambio.

## 5. ¿Que opinión tienen sobre los liderazgos de sus compañeros voluntarios?

Respuesta	Sujetos	%
Siento que el liderazgo de la mayoría de ellos es bastante pobre	1	33%
Tienen muy buenos liderazgos de acuerdo a cada situación	2	67%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

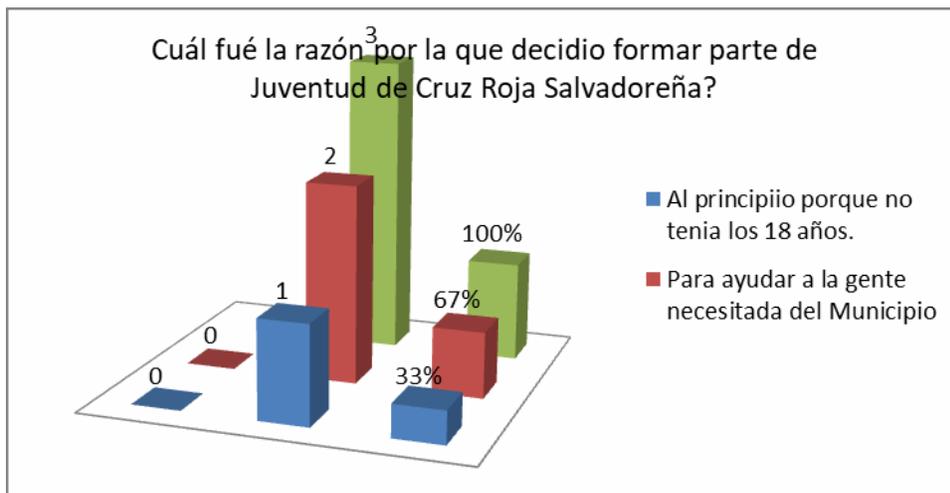


33% siento que el liderazgo de la mayoría de ellos es bastante pobre, un 67% tienen muy buenos liderazgos de acuerdo a cada situación.

## MOTIVACIÓN

### 6. ¿Cuál fue la razón por la que decidió formar parte de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña?

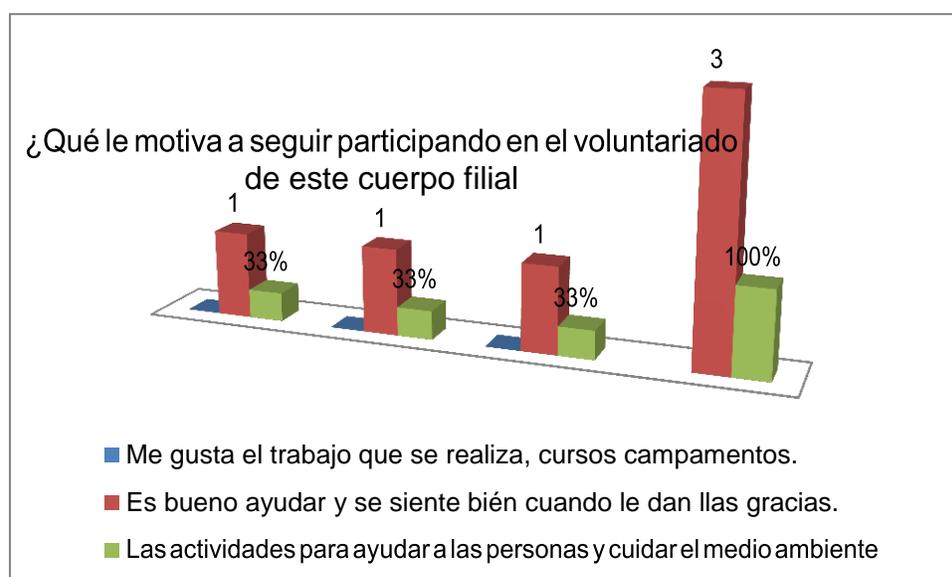
Respuesta	Sujetos	%
Al principio porque no tenía los 18 años.	1	33%
Para ayudar a la gente necesitada del Municipio	2	67%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% al principio porque no tenía los 18 años, 67% para ayudar a la gente necesitada del Municipio.

## 7. ¿Qué le motiva a seguir participando en el voluntariado de este cuerpo filial?

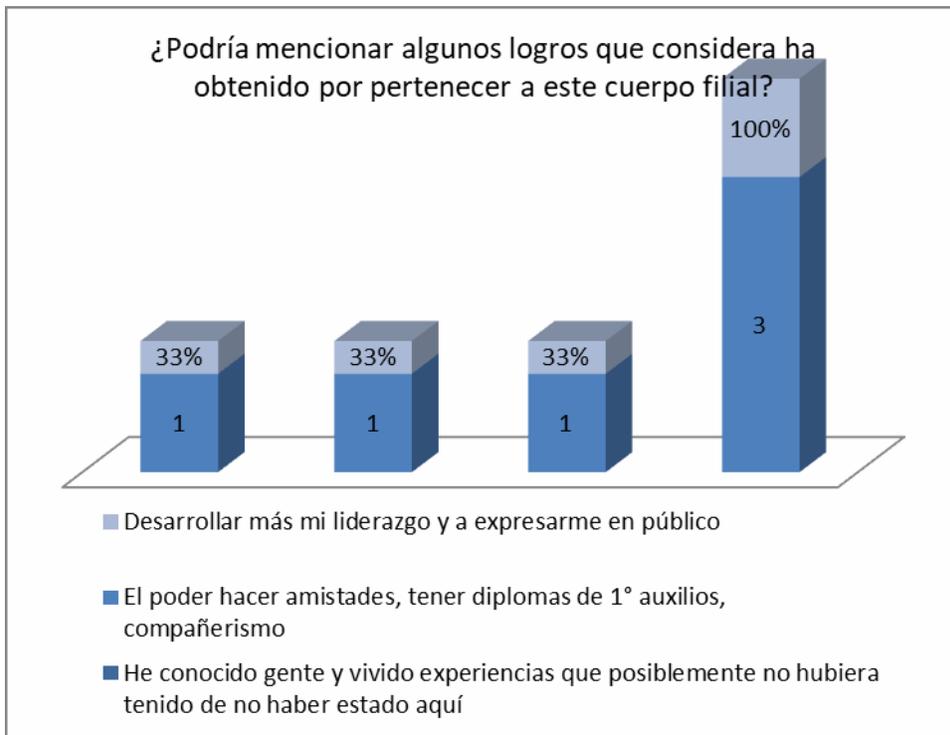
Respuesta	Sujetos	%
Me gusta el trabajo que se realiza, cursos, campamentos.	1	33%
Es bueno ayudar y se siente bien, cuando le dan las gracias	1	33%
Las actividades para ayudar y cuidar el medio ambiente	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% me gusta el trabajo que se realiza, cursos campamentos, es bueno ayudar y se siente bien cuando le dan las gracias, las actividades para ayudar a las personas y cuidar el medio ambiente.

8. ¿Podría mencionar algunos logros que considera ha obtenido por pertenecer a este cuerpo filial?

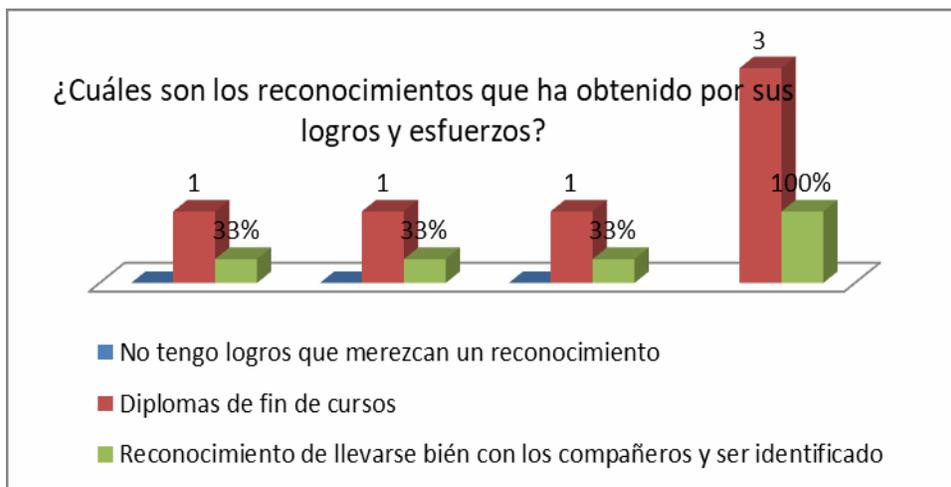
respuesta	sujetos	%
He conocido gente y vivido experiencias que posiblemente n hubiera tenido de no haber estado aquí	1	33%
El poder hacer amistades, tener diplomas, compañerismo	1	33%
Desarrollar más mi liderazgo y expresarme en público	1	33%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% desarrollar mas mi liderazgo y a expresarme en público, el poder hacer amistades, tener diplomas de 1° auxilios, he conocido gente y vivido experiencias que posiblemente no hubiera tenido de no haber estado aquí.

9. ¿Cuáles son los reconocimientos que ha obtenido por sus logros y esfuerzos?

Respuesta	Sujetos	%
No tengo logros que merezcan un reconocimiento	1	33%
Diplomas de fin de cursos	1	33%
Reconocimiento de llevarse bien con los compañeros y ser identificado	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

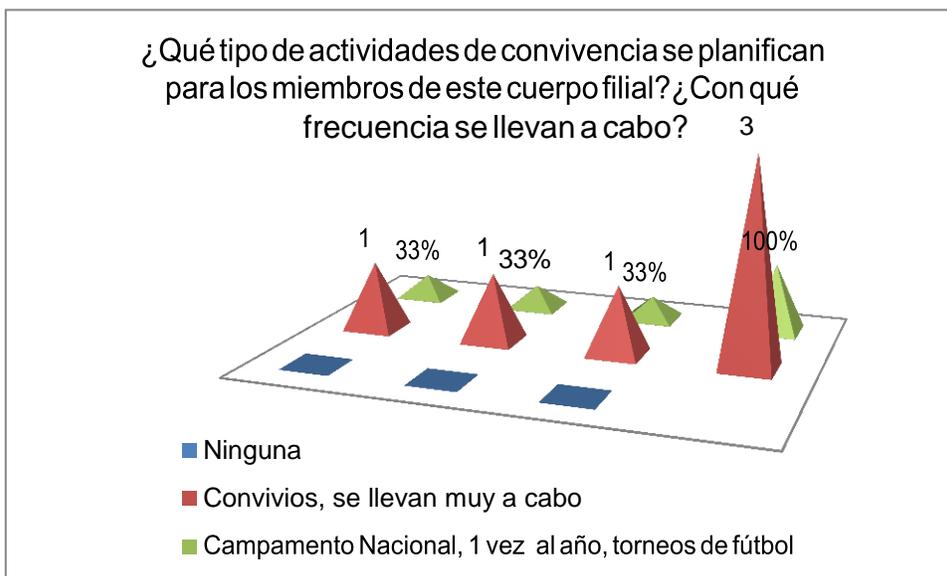


33% no tengo logros que merezcan un reconocimiento, diploma de fin de cursos, reconocimiento de llevarse bien con los compañeros y ser identificado.

## INSTITUCIONAL

**10. ¿Qué tipo de actividades de convivencia se planifican para los miembros de este cuerpo filial? ¿Con que frecuencia se llevan a cabo?**

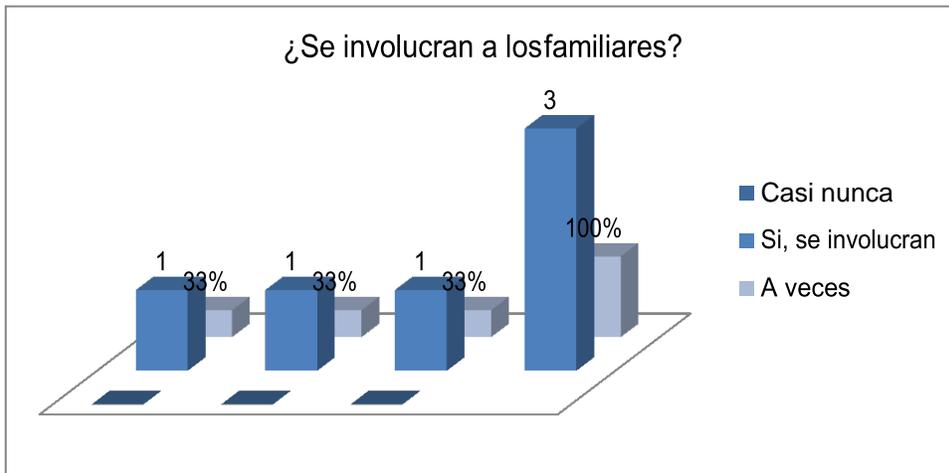
Respuesta	Sujetos	%
Ninguna	1	33%
Convivios se llevan muy a cabo	1	33%
Campamento Nacional, 1 vez al año, torneos de fútbol	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% ninguna, convivios se llevan muy a cabo, campamentos nacional, 1 vez al año, torneos de futbol.

### 11. ¿Se involucran a los familiares?

Respuesta	Sujetos	%
Casi nunca	1	33%
Si, se involucran	1	33%
A veces	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

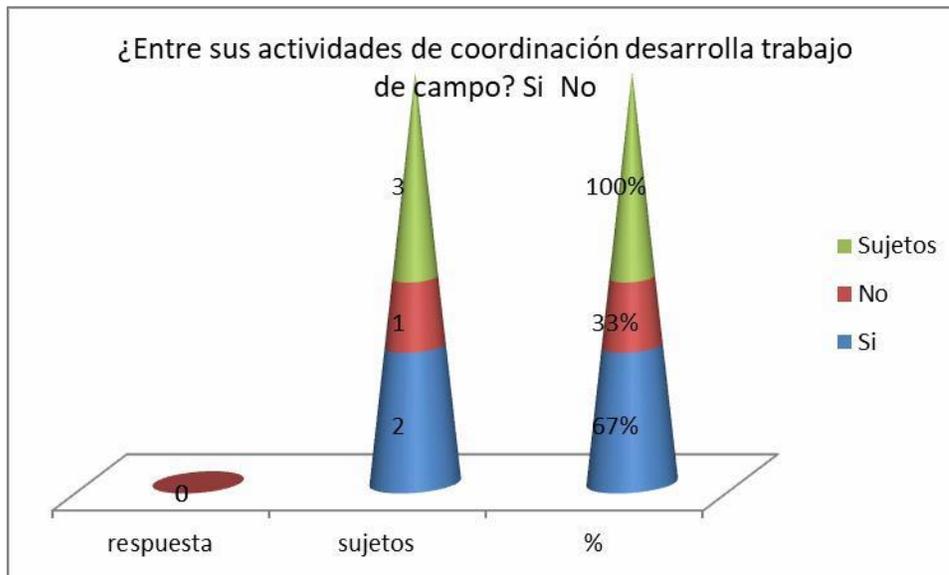


33% casi nunca, si se involucran, a veces.

## LABORAL

### 12. ¿Entre sus actividades de coordinación desarrolla trabajo de campo? Sí No

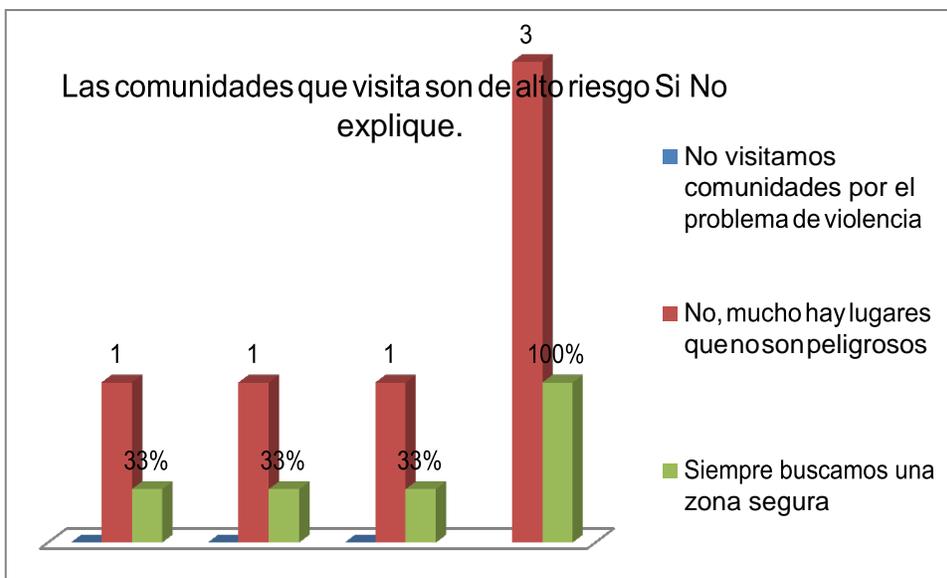
Respuesta	Sujetos	%
Si	2	67%
No	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 67% si, 33% no.

### 13. Las comunidades que visita, son de alto riesgo Si No Explique.

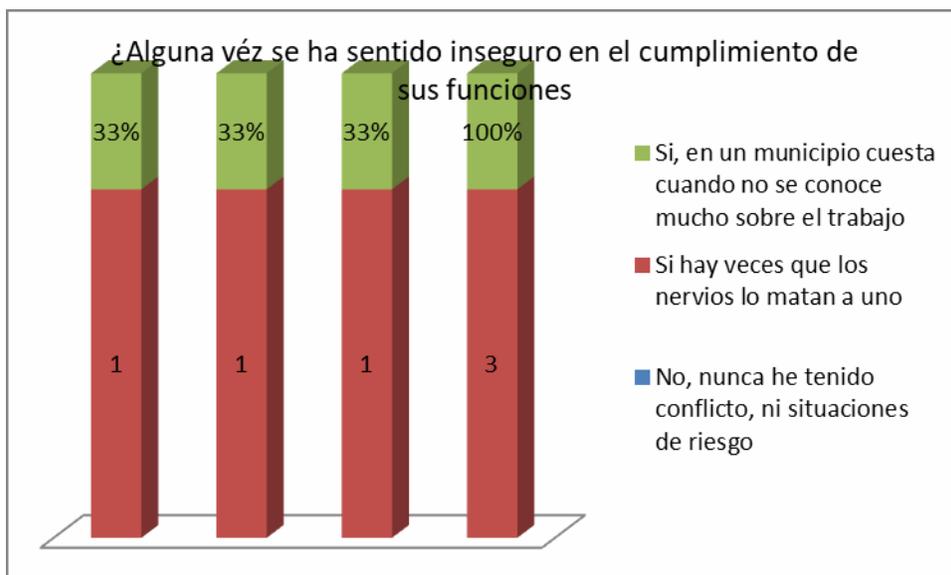
Respuesta	Sujetos	%
No, visitamos comunidades por el problema de violencia	1	33%
No, mucho, hay lugares que no son peligrosos	1	33%
Siempre buscamos una zona segura	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% no visitamos comunidades por el problema de violencia, no, mucho hay lugares que no son peligrosos, siempre buscamos una zona segura.

14. ¿Alguna vez se ha sentido inseguro en el cumplimiento de sus funciones como coordinador? Si No explique.

Respuestas	Sujetos	%
No, nunca he tenido conflictos ni situación de riesgo	1	33%
Sí, hay veces que los nervios lo matan a uno	1	33%
Si, en un principio cuesta cuando no se conoce mucho sobre el trabajo	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

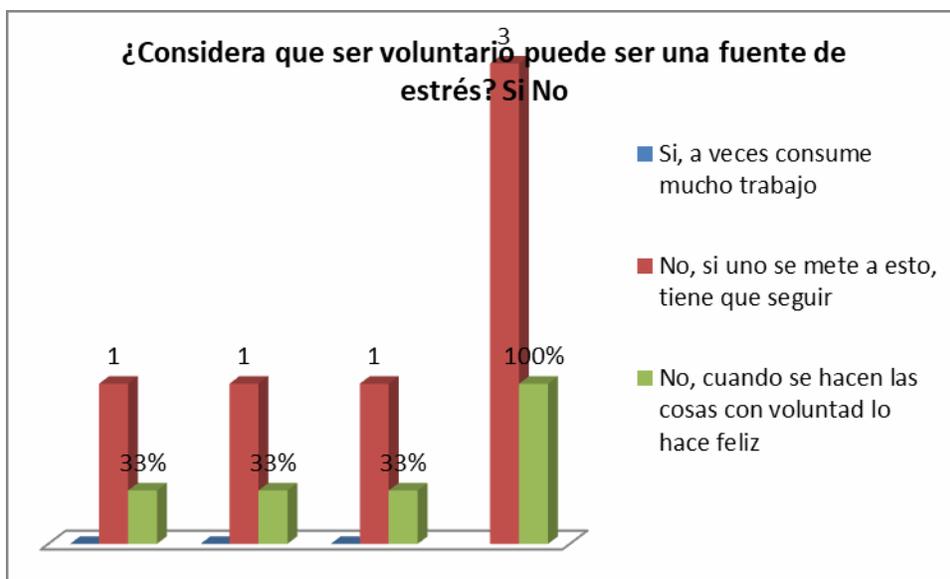


33% si, en un municipio cuesta cuando no se conoce mucho sobre el trabajo, si, hay veces que los nervios lo matan a uno.

15, ¿Considera que ser voluntario puede ser una fuente de estrés?

Si No Explique:

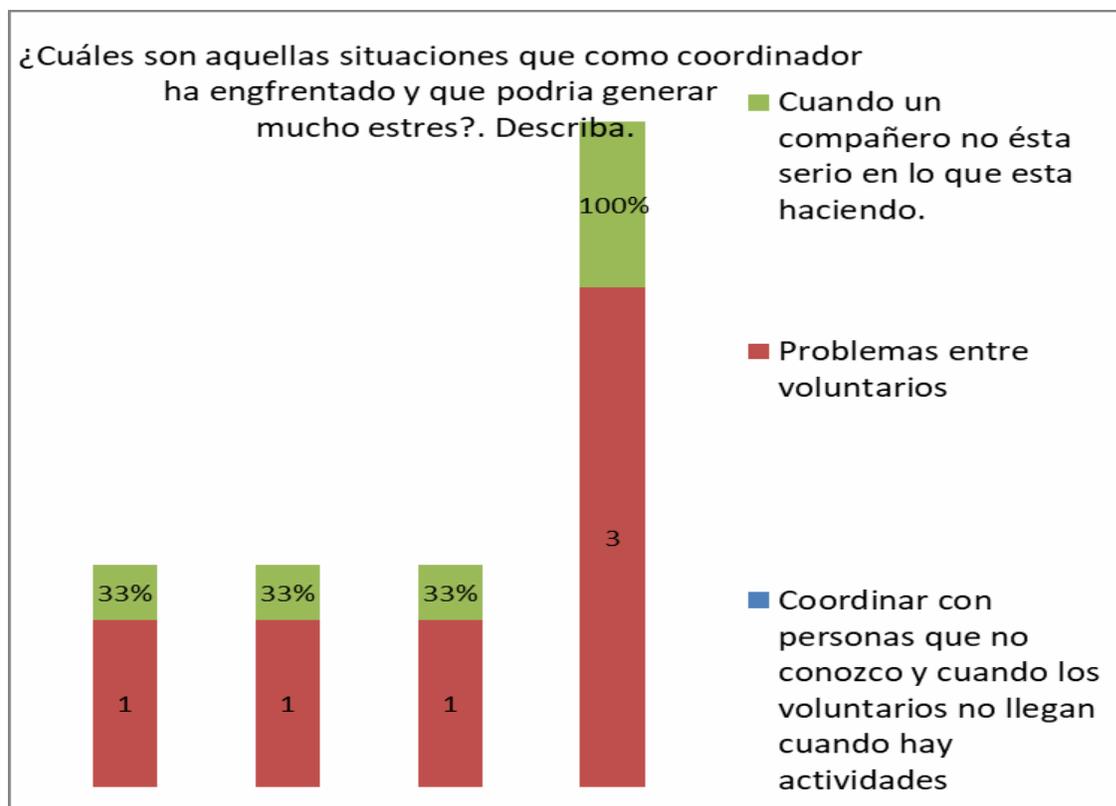
Respuesta	Sujetos	%
Si, a veces consume mucho trabajo	1	33%
No, si uno se mete a esto tiene que seguir	1	33%
No, cuando se hacen las cosas con voluntad lo hace feliz.	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% si, a veces consume mucho trabajo, no, si uno se mete a esto tiene que seguir, no cuando se hacen las cosas con voluntad lo hace feliz.

16. ¿Cuáles son aquellas situaciones que como coordinador ha enfrentado y que podrían generar mucho estrés? Describa

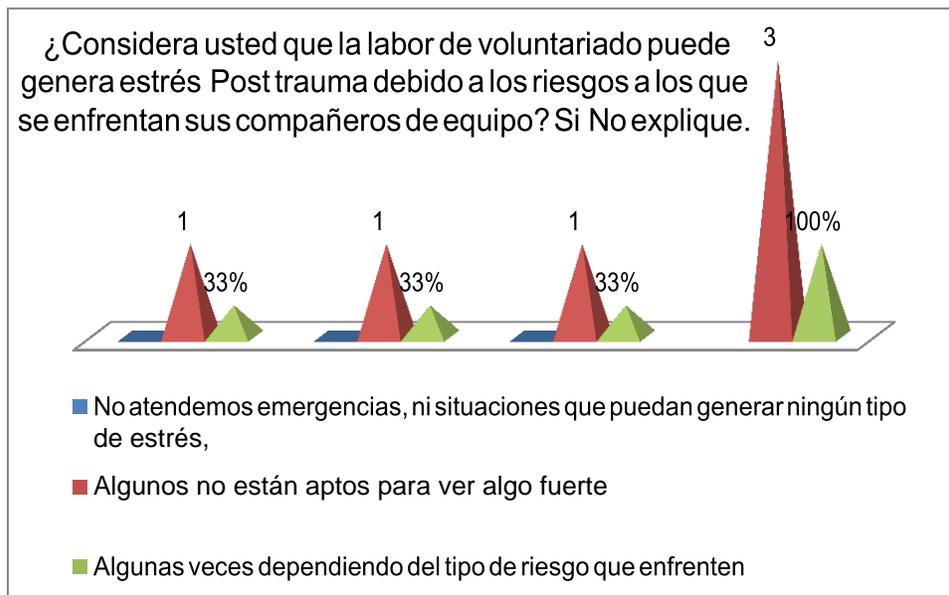
Respuesta	Sujetos	%
Coordinar con personas que no conozco y cuando los voluntarios no llegan cuando hay actividades.	1	33%
Problemas entre voluntarios	1	33%
Cuando un compañero no ésta serio en lo que está haciendo.	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% coordinar con personas que o conozco y cuando los voluntarios no llegan cuando hay actividades, cuando un compañero no esta serio en lo que está haciendo, problemas entre voluntarios.

17. ¿Considera usted que la labor de voluntariado puede generar estrés post trauma debido a los riesgos a los que se enfrentan sus compañeros de equipo?

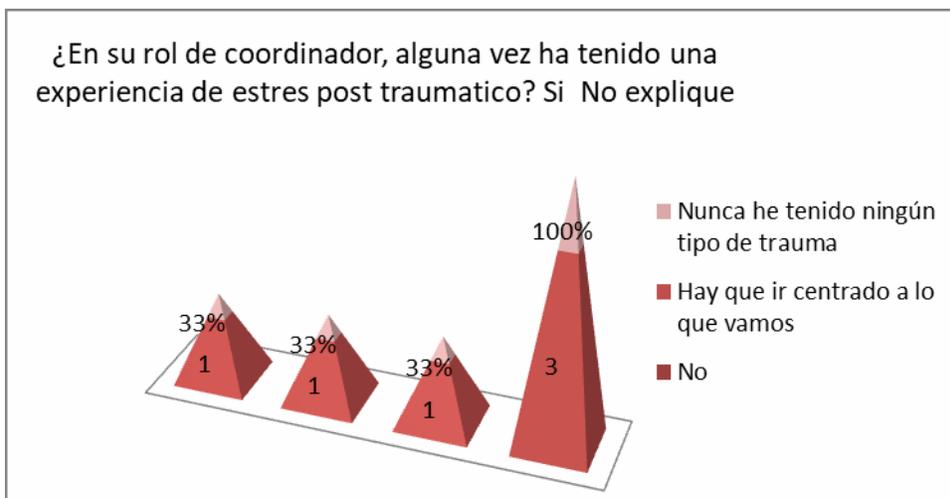
respuesta	Sujetos	%
No atendemos emergencias ni situaciones que puedan generar ningún tipo de estrés	1	33%
Algunos no están aptos para ver algo fuerte	1	33%
Algunas veces dependiendo del tipo de riesgo que enfrenten	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% no atendemos emergencias, ni situaciones que puedan generar ningún tipo de estrés, algunos no están aptos para ver algo fuerte, algunas veces dependiendo del tipo de riesgo que enfrenten.

18, ¿En su rol de coordinador, alguna vez ha tenido una experiencia de estrés post traumático? Si No Explique.

Respuesta	Sujetos	%
Nunca he tenido ningún tipo de trauma	1	33%
Hay que ir centrado a lo que vamos	1	33%
No	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

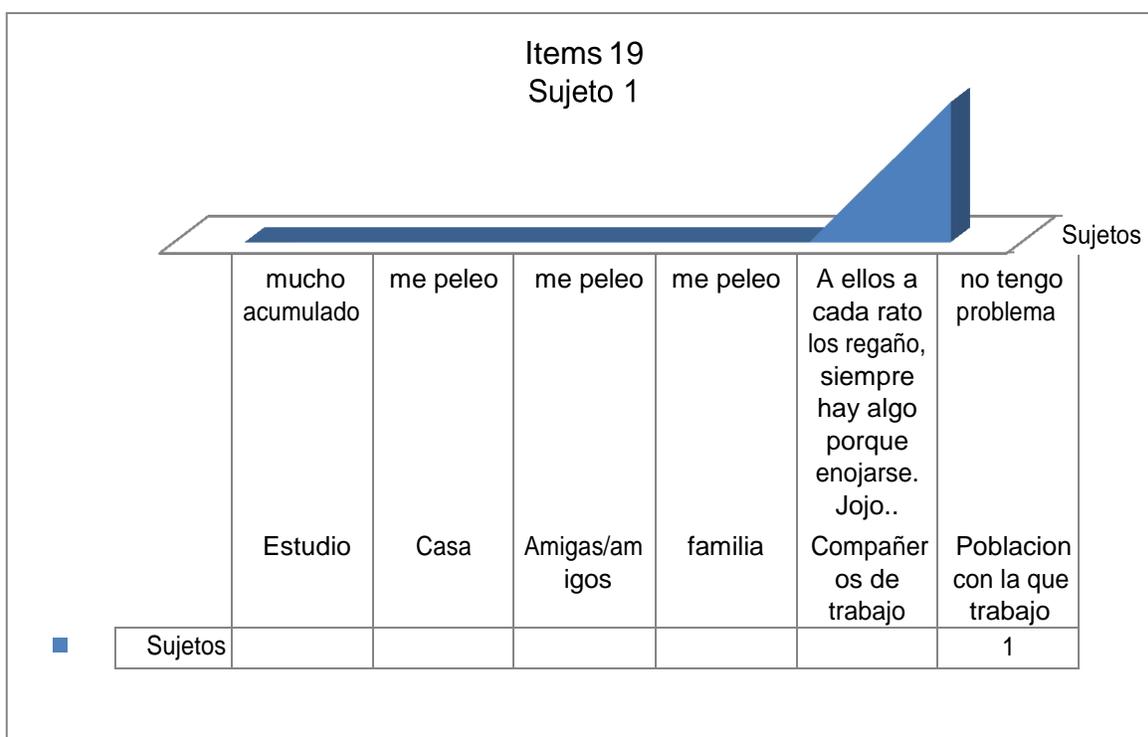


33% nunca he tenido ningún tipo de trauma, hay que ir centrado a lo que vamos, no.

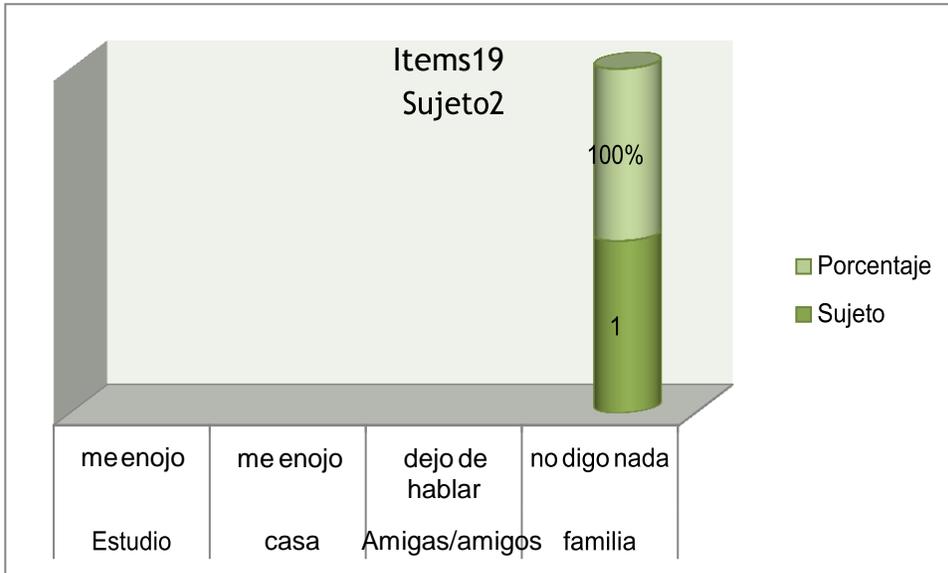
## INTELIGENCIA EMOCIONAL

### 19. Constantemente me siento molesto o enojado en las siguientes actividades:

Actividad	Como se manifiesta	sujetos	%
Estudio	me enojo		
casa	me enojo		
Amigas/amigos	dejo de hablar		
familia	no digo nada	1	100%

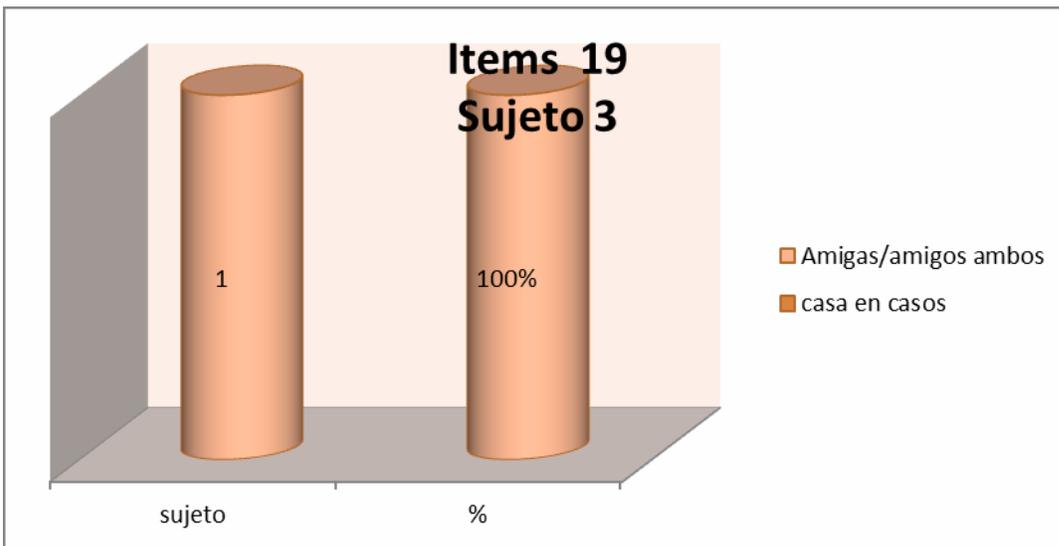


Un sujeto se siente molesto o enojado en la en estudio, mucho acumulado, en la casa, amigos y con la familia, con los compañeros de trabajo los regaña.



Un sujeto manifestó quedarse callado ante las problemáticas académicas en lugar de expresar su enojo

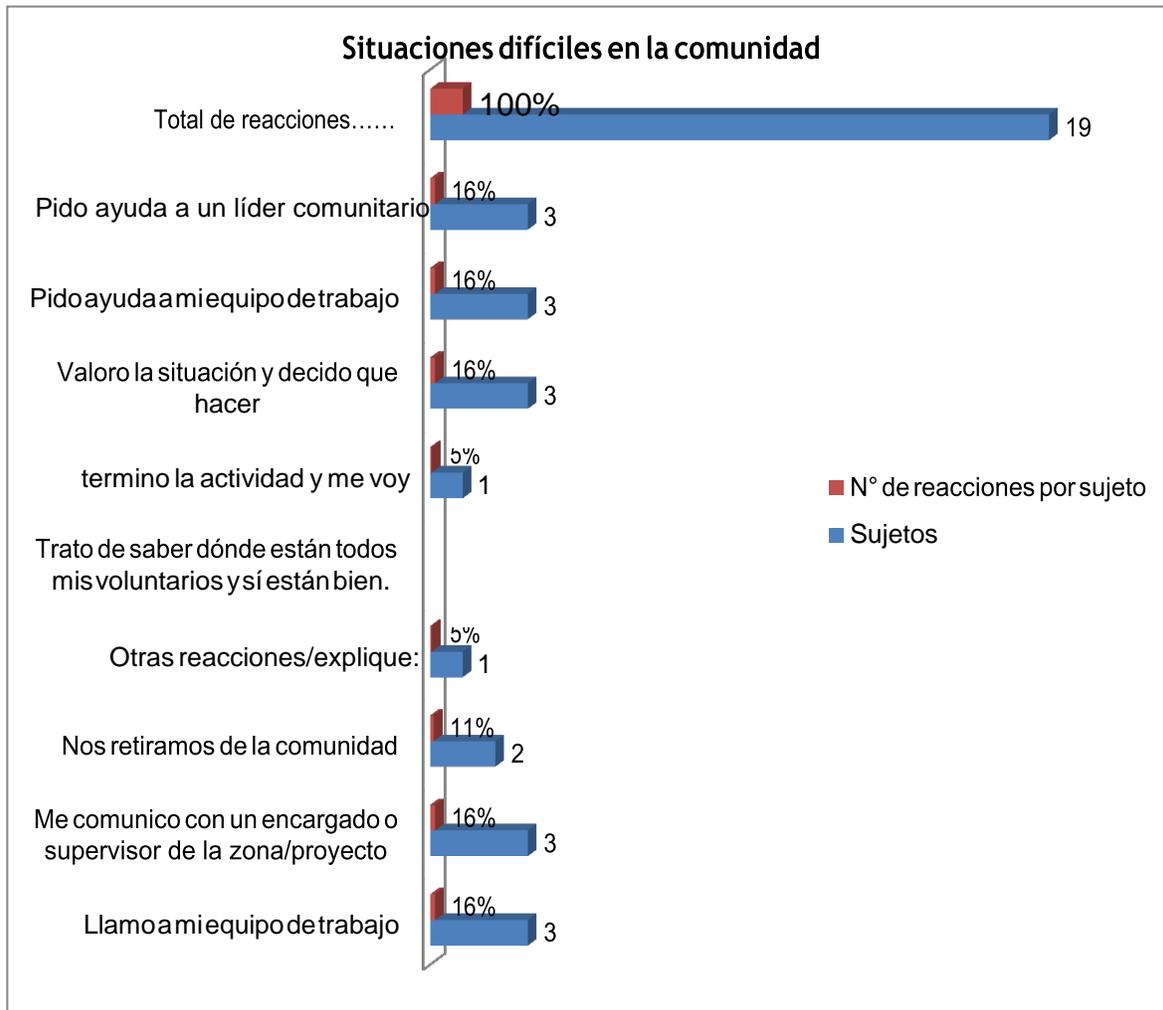
Actividad	como se manifiesta	sujeto	%
casa	en casos		
Amigas/amigos	ambos	1	100%



Un sujeto expresó que su enojo se manifiesta con sus amigos y en ocasiones con sus familiares

20. Cuando en la comunidad me toca enfrentar situaciones difíciles (asesinatos de jóvenes participantes en los espacios que facilito, amenazas, presencia de pandilleros, tiroteos, etc) lo que yo hago es:

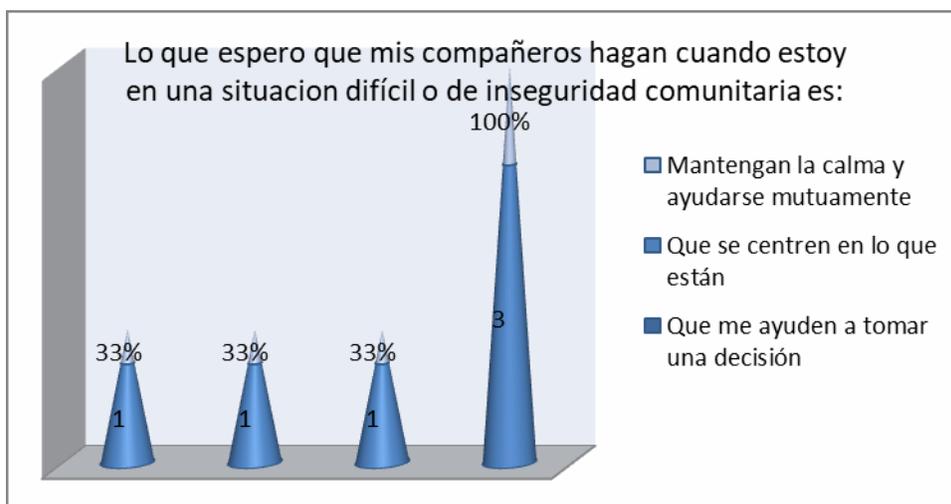
Situaciones	Reacción sujeto	por %
Llamo a mi equipo de trabajo	3	16%
Me comunico con un encargado o supervisor de la zona/proyecto	3	16%
Nos retiramos de la comunidad	2	11%
Otras reacciones/explique: Trato de saber dónde están todos mis voluntarios y si están bien.	1	5%
termino la actividad y me voy	1	5%
Valoro la situación y decido que hacer	3	16%
Pido ayuda a mi equipo de trabajo	3	16%
Pido ayuda a un líder comunitario	3	16%
Total de reacciones	19	100%



Tres entrevistados optaron por llamar a su equipo de trabajo, comunicarse con un equipo de trabajo y dos sujetos expresaron que se retiran de la comunidad, y el otro sujeto elige otras reacciones como terminar la actividad e irse. Tres sujetos eligen valorar la situación para decidir qué hacer, pedir ayuda a un equipo de trabajo y líder comunitario.

21. Lo que espero que mis compañeros hagan cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es:

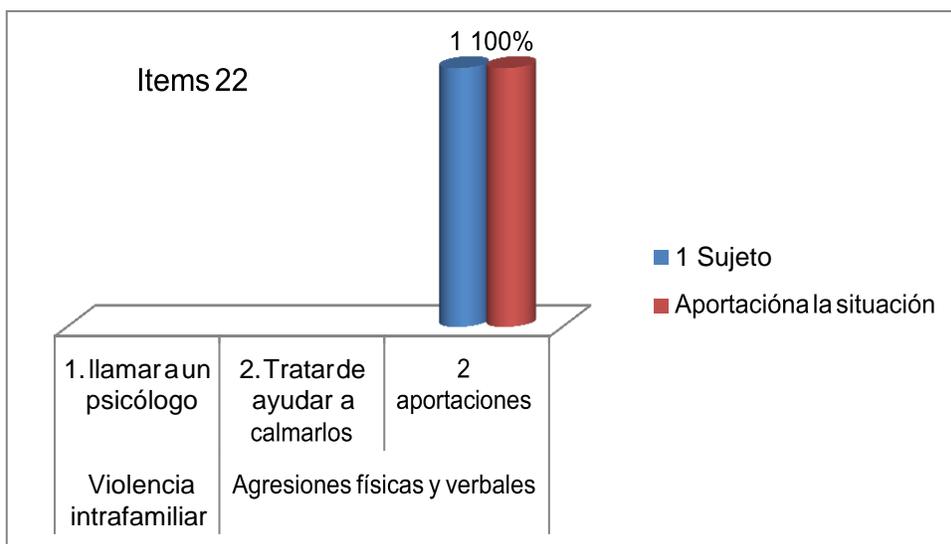
Respuesta	Sujetos	%
Mantengan la calma y ayudarse mutuamente	1	33%
Que se centren en lo que están	1	33%
Que me ayuden a tomar una decisión	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% mantengan la calma y ayudarse mutuamente, que se centren en lo que están, que me ayuden a tomar una decisión.

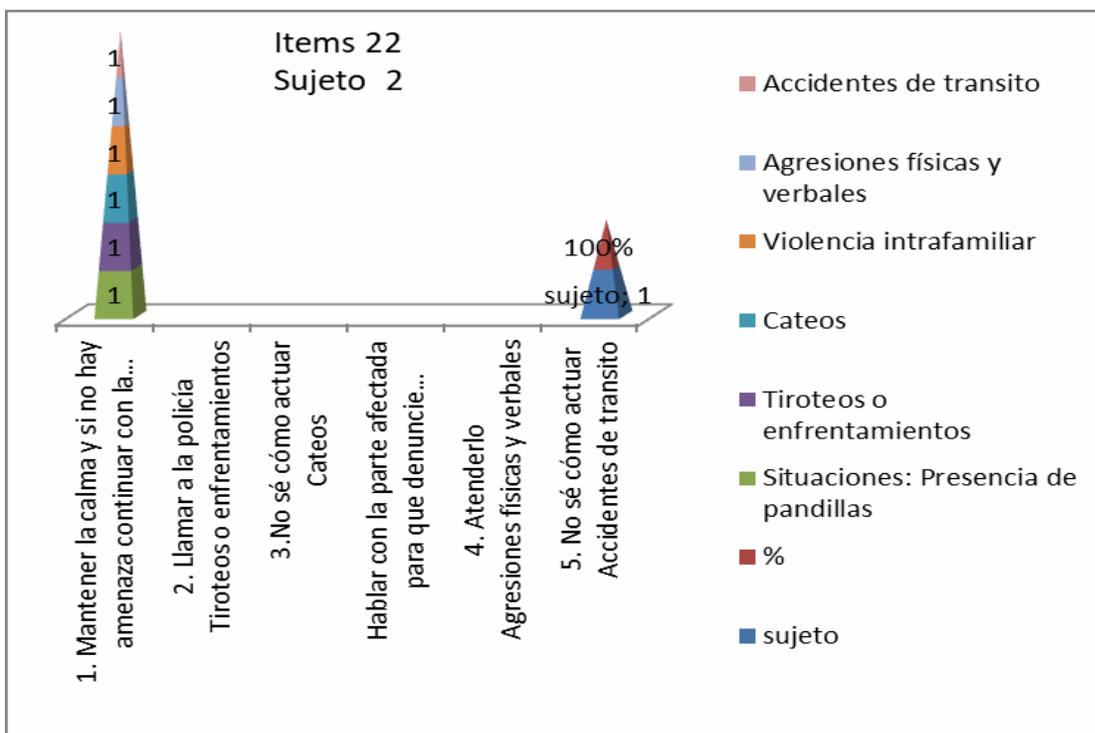
22. Lo que yo puedo aportar ante una situación de riesgo en la comunidad es:

Situación	Nº Aportación	Sujeto	%
Violencia intrafamiliar	1. llamar a un psicólogo		
Agresiones físicas y verbales	2. Tratar de ayudar a calmarlos		
<b>Total</b>	2 aportaciones	1	100%



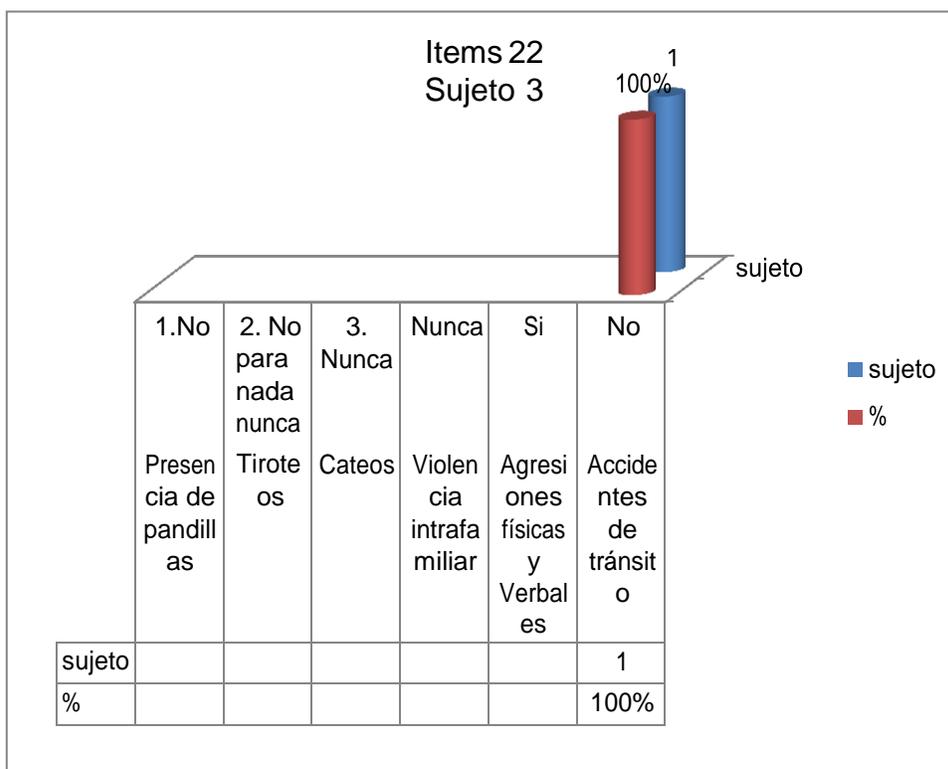
Un sujeto eligió la opción de llamar a un psicólogo, y dos aportaciones en cuanto a agresiones físicas y verbales y violencia intrafamiliar

Situación	N° Aportación	sujeto	%
Presencia de pandillas	1. Mantener la calma y si no hay amenaza continuar con la actividad		
Tiroteos o enfrentamientos	2. Llamar a la policía		
Cateos	3.No sé cómo actuar		
Violencia Intrafamiliar	Hablar con la parte afectada para que denuncie		
Agresiones físicas y verbales	4. Atenderlo		
Accidentes de transito	5. No sé cómo actuar	1	100%



El sujeto 2 eligió mantener la calma y la actividad si no hay mayores amenazas, llamar a la policía en caso de tiroteo, hablar con la parte afectada para que denuncie en el caso de violencia intrafamiliar, atender las agresiones físicas y verbales y sin respuesta ante la presencia de grupos de pandillas

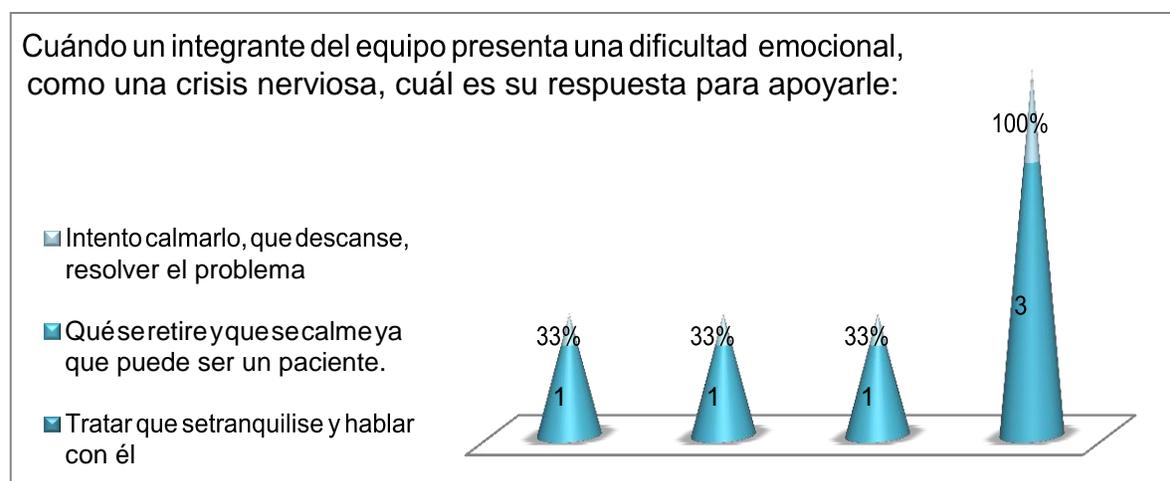
Situación	N° Aportación	suje to	%
Presencia de pandillas	1.No		
Tiroteos	2. No para nada nunca		
Cateos	3. Nunca		
Violencia intrafamiliar	Nunca		
Agresiones físicas y Verbales	Si		
Accidentes de tránsito	No	1	100%



El tercer sujeto no emitió respuesta alguna ante la interrogante y las situaciones de riesgo que se plantean en dicha pregunta

23. Cuando un integrante del equipo presenta una dificultad emocional, como una crisis nerviosa, cual es mi respuesta para apoyarle:

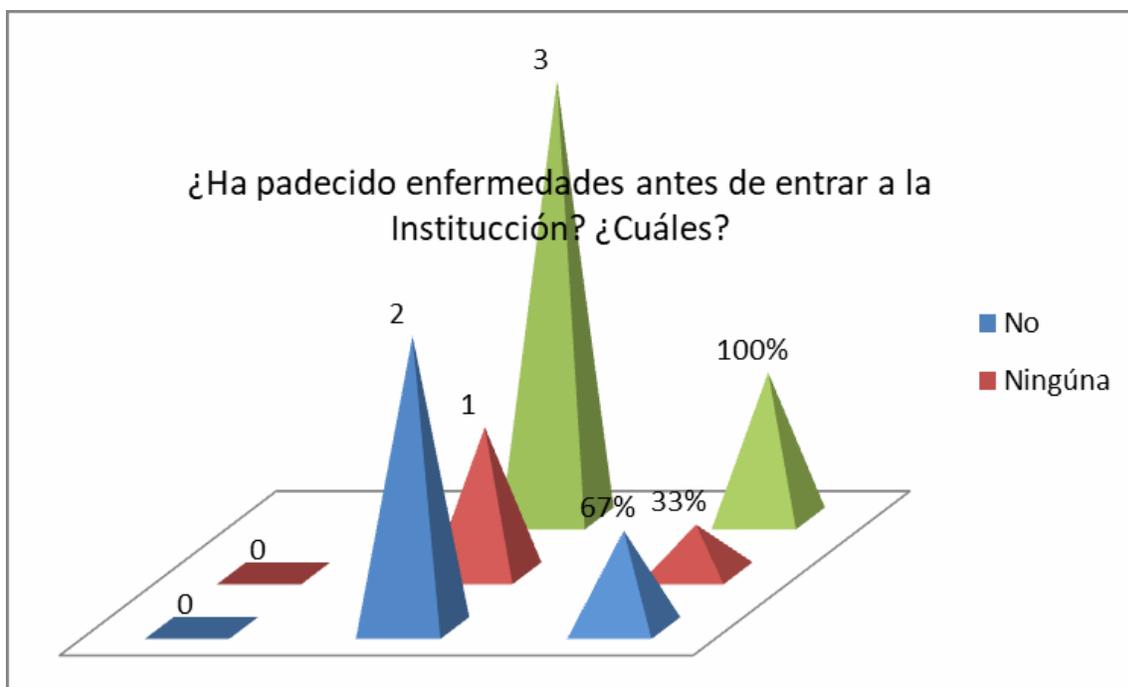
Respuesta	Sujetos	%
Intento calmarlo, que descansa, resolver el problema	1	33%
Que se retire y que se calme ya que puede ser un paciente	1	33%
Tratar que se tranquilice y hablar con él	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% intento calmarlo, que descansa, resolver el problema, que se retire y que se calme ya que puede ser un paciente.

## 24. ¿Ha padecido enfermedades antes de entrar a la Institución? ¿Cuáles?

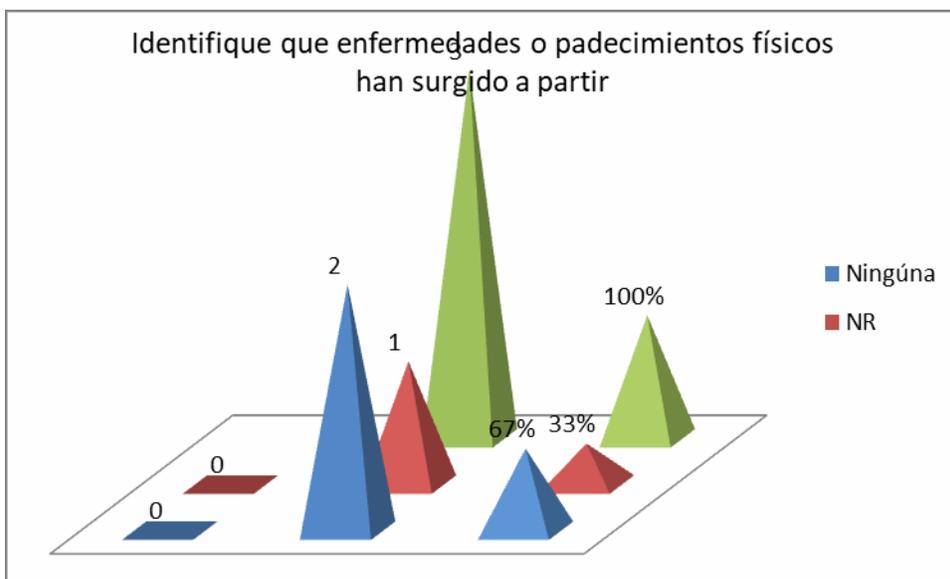
Respuesta	Sujetos	%
No	2	67%
Ninguna	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 67% no, un 33% ninguna.

25. Identifique que enfermedades o padecimientos físicos han surgido a partir de su labor como coordinador:

Respuesta	Sujetos	%
Ninguna	2	67%
NR	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 67% ninguna, 33% no responde.

26. ¿Cuándo me enfermo, me tomo el tiempo para recibir asistencia médica? Sí No ¿Por qué?

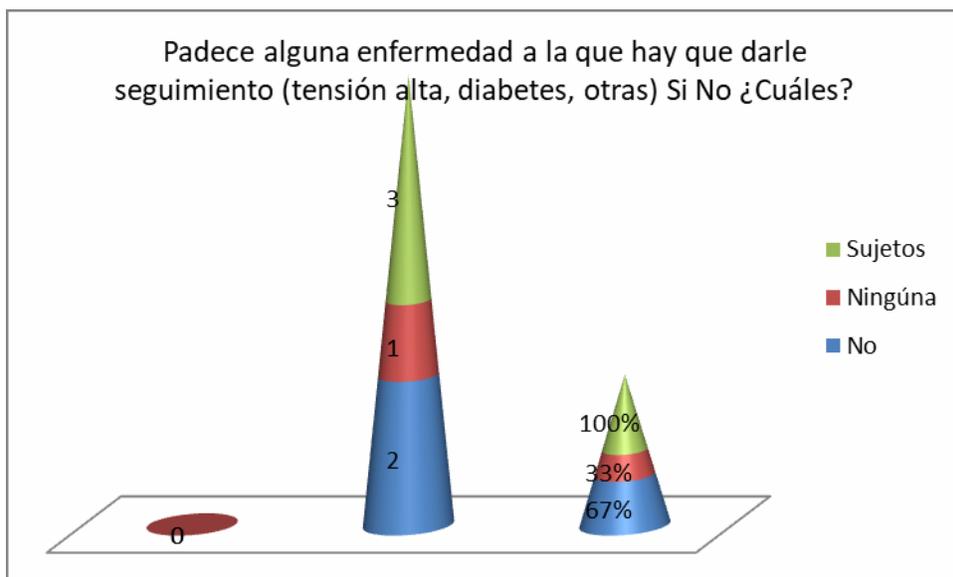
Respuesta Si ¿Por qué?	Sujetos	%
Puedo empeorar	1	33%
Cuando es necesario	1	33%
Me gusta ser arriesgado	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% puedo empeorar, cuando es necesario, me gusta ser arriesgado.

27. Padece alguna enfermedad a la que hay que darle seguimiento (tensión alta, diabetes, otras) Sí No ¿Cuáles?

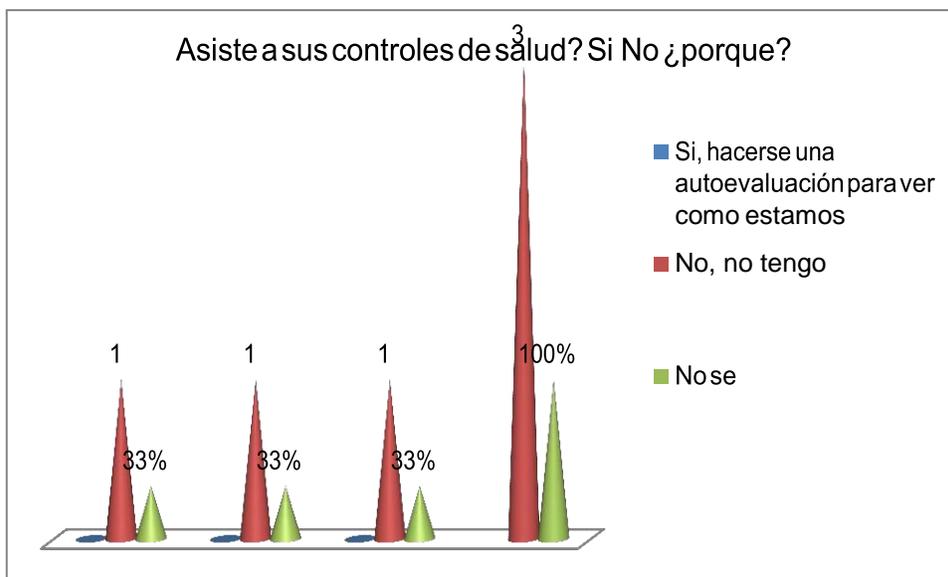
Respuesta	Sujetos	%
no	2	67%
ninguna	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



67% no, 33% ninguna.

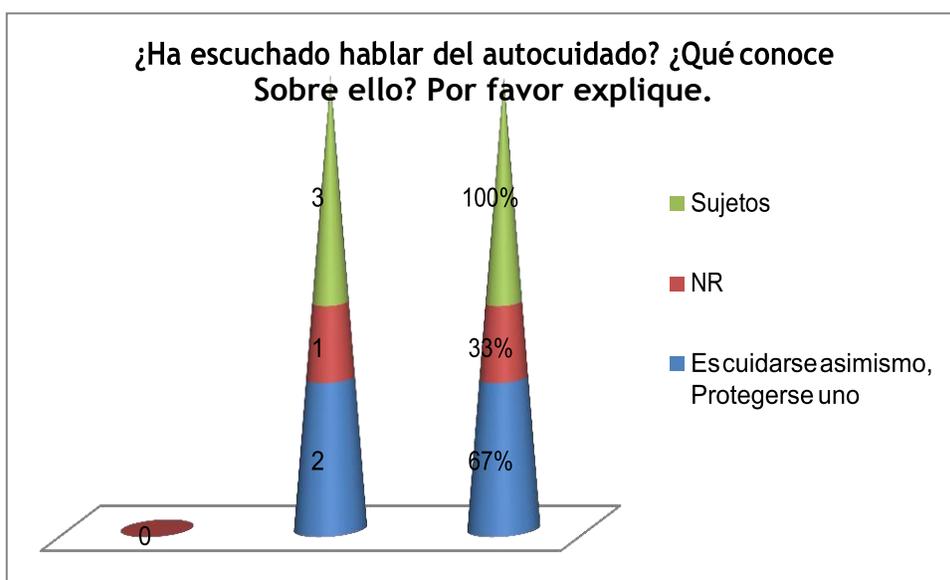
## 28. Asiste a sus controles de salud Sí No ¿Por qué?

Respuesta ¿Por qué?	Sujeto	%
Si, hacerse una autoevaluación para ver cómo estamos	1	33%
no, no tengo	1	33%
no se	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



29. ¿Ha escuchado hablar del autocuidado? ¿Qué conoce sobre ello? Por favor explique.

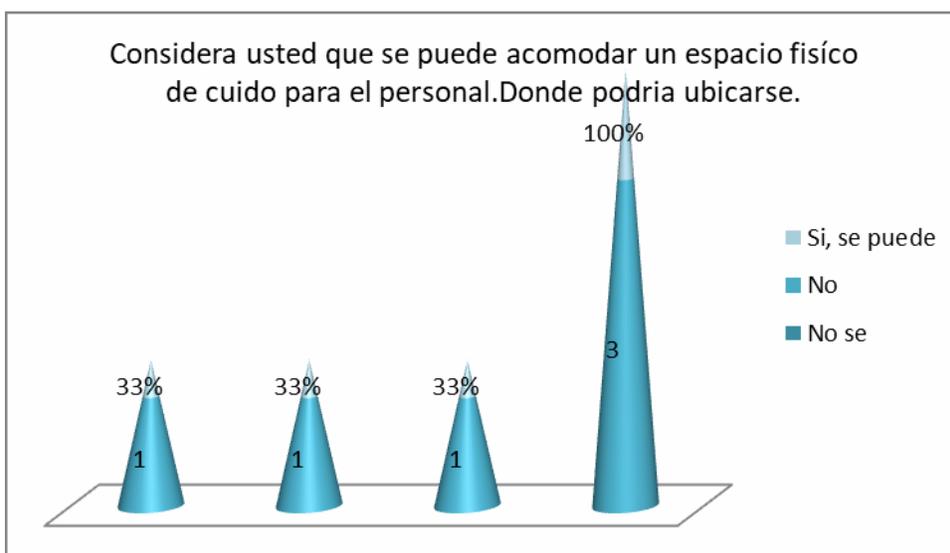
Respuesta	Sujetos	%
Es cuidarse asimismo, es de protegerse uno mismo	2	67%
NR	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



67% es cuidarse, asimismo, protegerse uno mismo 33% no responde.

30. Considera usted que se puede acomodar un espacio físico de cuidado para el personal. Donde podría ubicarse

respuesta	Sujetos	%
Si, se puede	1	33%
No	1	33%
No se	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% si, se puede no, no sé.

31. Considera necesario, que la Institución cuente con un espacio físico de cuidado: Sí No ¿Por qué?

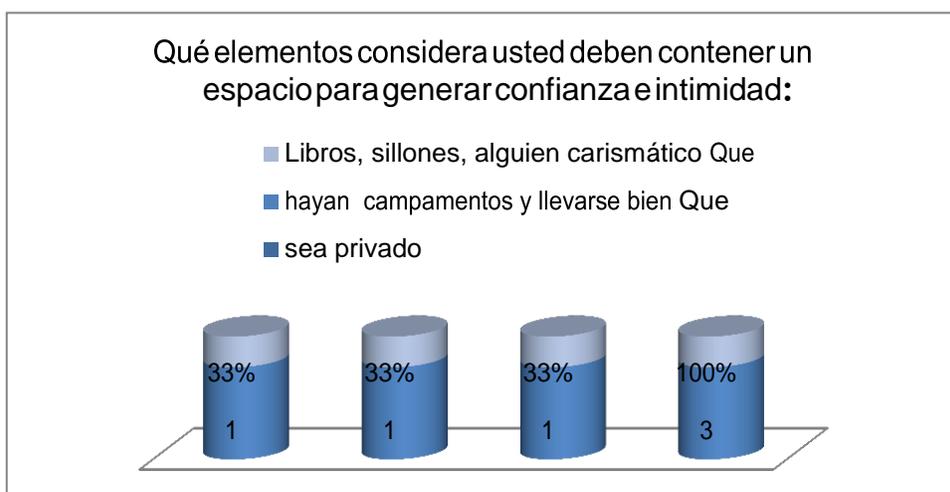
Respuesta ¿Por qué?	Sujetos	%
Si para que cada voluntario tenga consciencia de su misma persona	1	33%
Si, sería muy bien estar en forma física	1	33%
No	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% si, para que cada voluntario tenga consciencia de su misma persona, si, sería muy bien estar en forma física.

32. Que elementos considera usted deben contener un espacio para generar confianza e intimidad:

Respuesta	sujetos	%
Libros, sillones, alguien carismático de encargado	1	33%
Qué hayan campamentos y llevarse bien	1	33%
Que sea privado	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

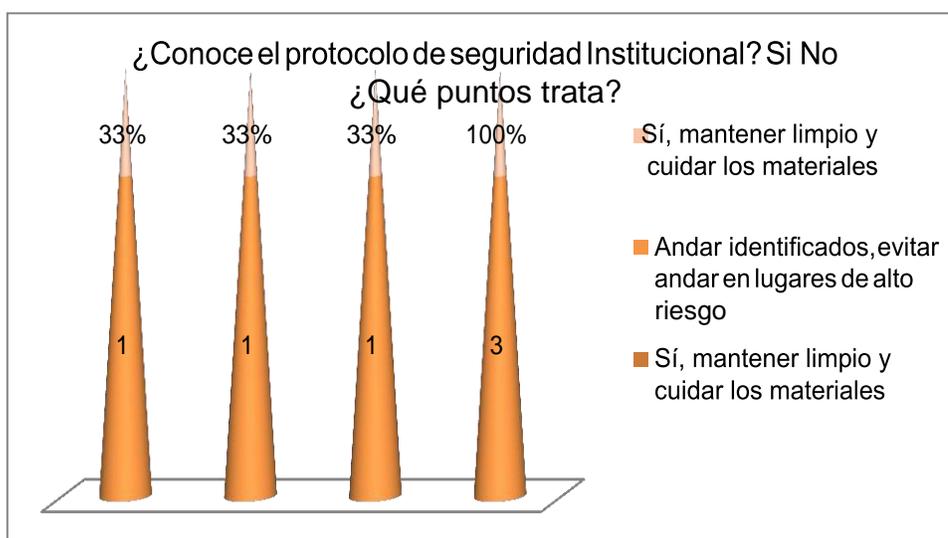


Un 33% libros sillones, alguien carismático de encargado, que hayan campamentos y llevarse bien, que sea privado.

## SEGURIDAD INSTITUCIONAL

### 33. ¿Conoce el protocolo de seguridad Institucional? Sí No ¿Qué puntos trata?

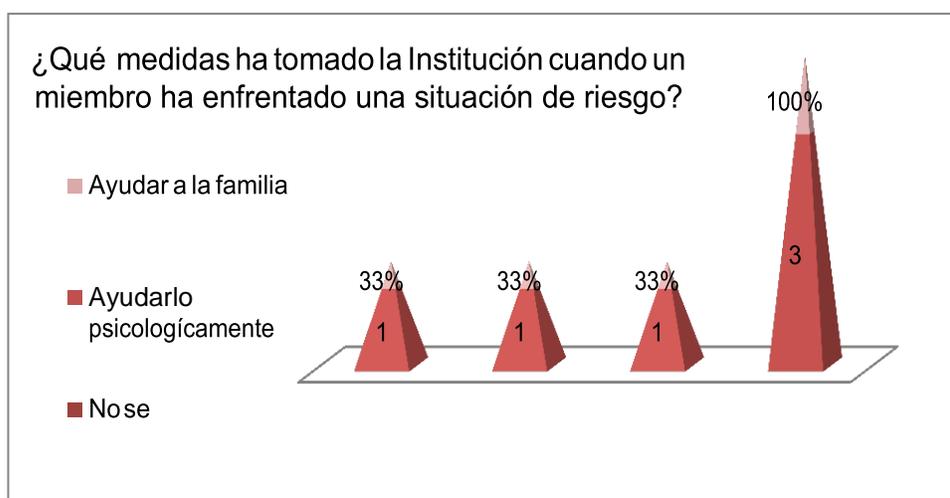
Respuesta ¿Qué puntos trata?	Sujetos	%
Si, mantener limpio y cuidar los materiales	1	33%
Andar identificados, evitar andar en lugares de alto riesgo	1	33%
No	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% si, mantener limpio y cuidar los materiales, andar identificados, evitar andar en lugares de alto riesgo, no.

34 ¿Qué medidas ha tomado la Institución cuando un miembro ha enfrentado una situación de riesgo?

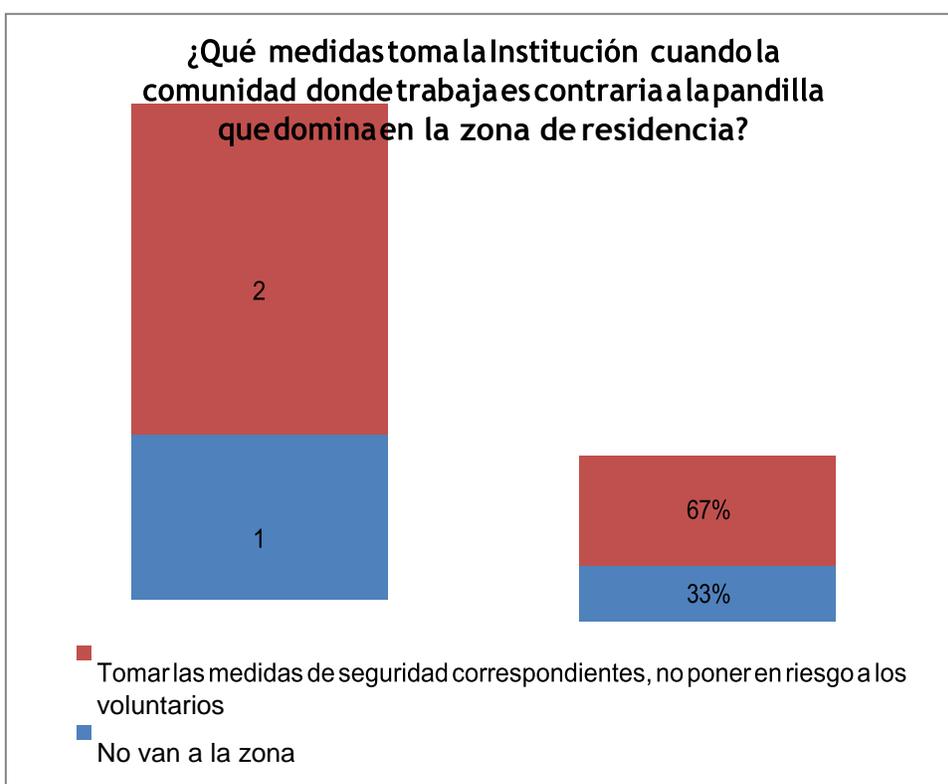
Respuesta	Sujetos	%
Ayudar a la familia	1	33%
Ayudarlo psicológicamente	1	33%
No se	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% ayuda a la familia, ayudarlo psicológicamente, no sé..

35. ¿Qué medidas toma la Institución cuando la comunidad donde trabaja es contraria a la pandilla que domina en zona de residencia?

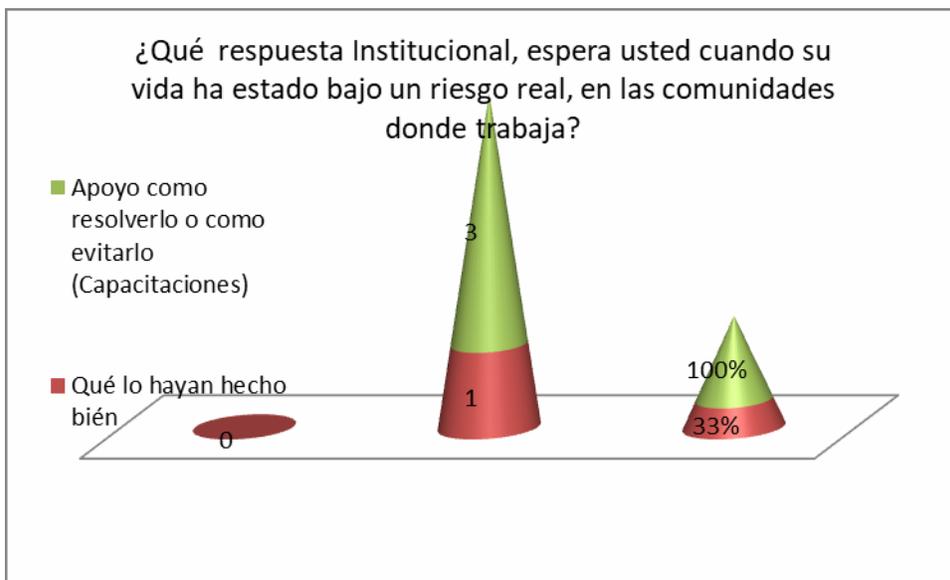
Respuesta	Sujetos	%
No van a la zona	1	33%
Toman las medidas de seguridad correspondientes, no poner en riesgo a los voluntarios	2	67%
<b>Total</b>	3	100%



33% no van a esa zona, 67% toman las medidas de seguridad correspondientes, no poner en riesgo a los voluntarios.

36. ¿Qué respuesta Institucional, espera usted cuando su vida ha estado bajo un riesgo real, en las comunidades donde trabaja?

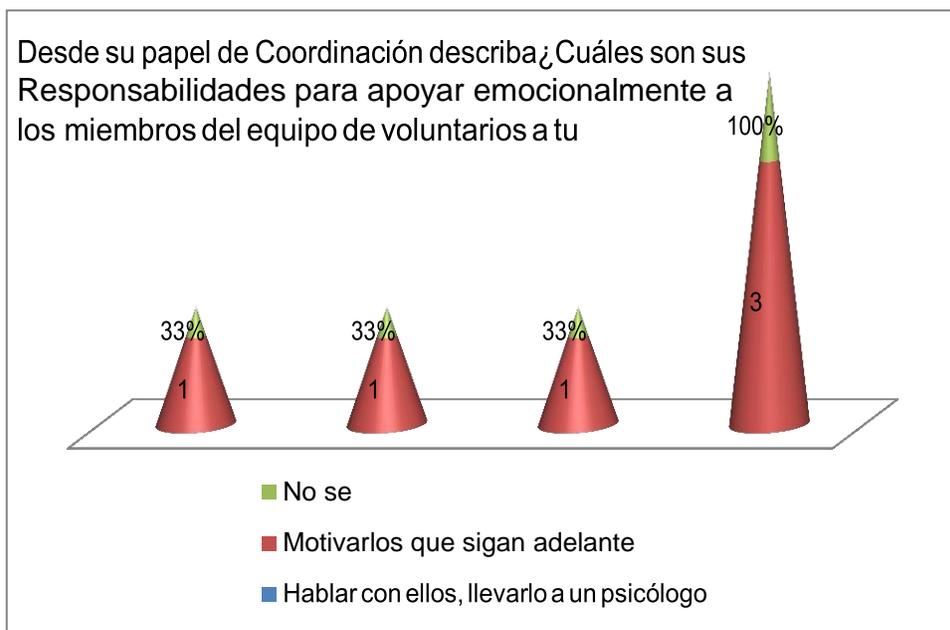
Respuesta	Sujetos	%
Apoyo como resolverlo, o como evitarlo (capacitaciones)	2	67%
Qué lo hayan hecho bien	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



67% apoyo como resolverlo o como evitarlo (capacitaciones), que lo hayan hecho bien.

37. Desde su papel de coordinación describa ¿Cuáles son sus responsabilidades para apoyar emocionalmente a los miembros del equipo de voluntarios a su cargo?

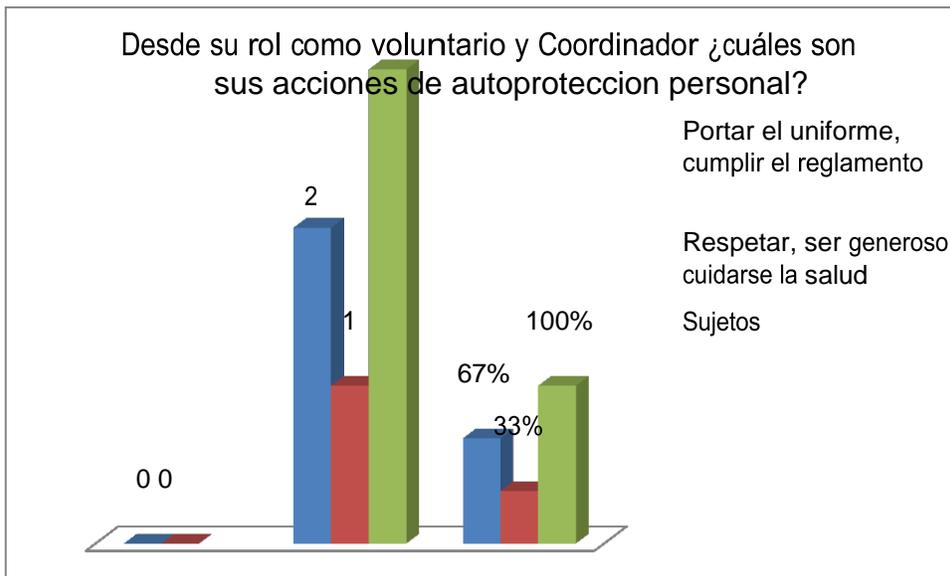
Respuesta	Sujetos	%
No se	1	33%
Motivarlos que sigan adelante	1	33%
hablar con ellos, llevarlo a un psicólogo	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% no se, motivarlos que sigan adelante, hablar con ellos llevarlos a un psicólogo.

38. Desde su rol como voluntario y coordinador ¿Cuáles son sus acciones de autoprotección personal?

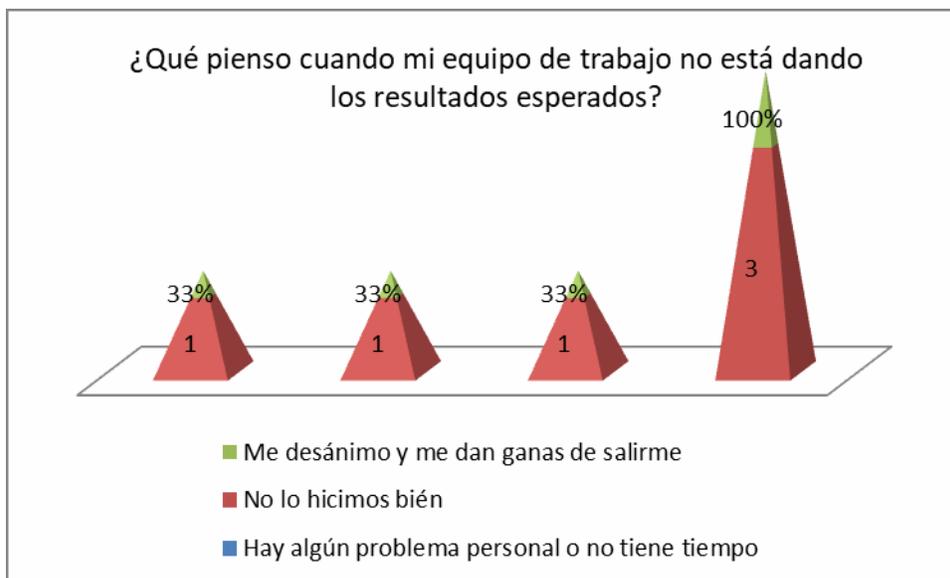
Respuesta	Sujetos	%
Portar el uniforme, cumplir el reglamento	2	67%
Respetar, ser generoso, cuidarse la salud	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



67% portar el uniforme, cumplir el reglamento, 33% respetar, ser generoso, cuidarse la salud.

39. ¿Que pienso cuando mi equipo de trabajo no está dando los resultados esperados?

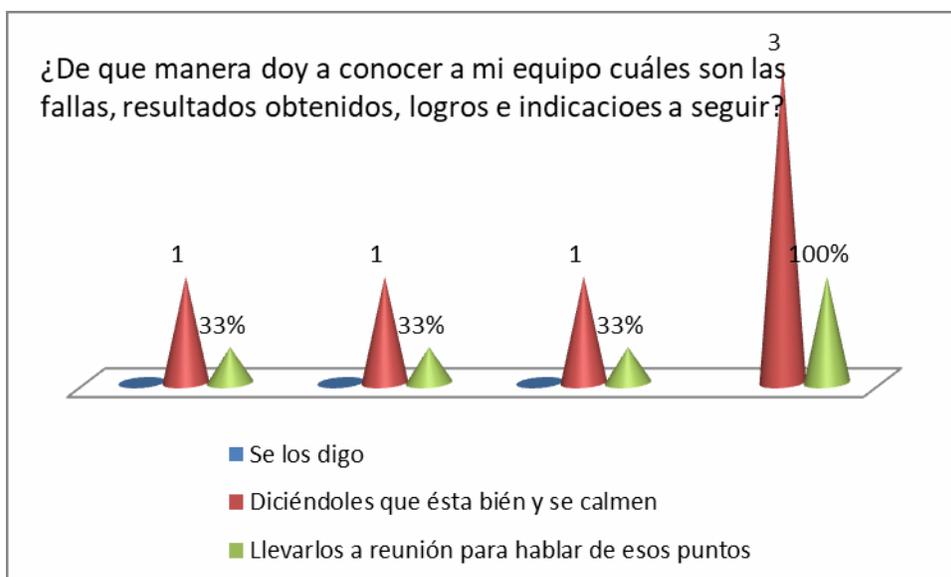
Respuesta	Sujetos	%
Me desánimo y me dan ganas de salirme	1	33%
No lo hicimos bien	1	33%
Hay algún problema personal o no tiene tiempo	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% me desánimo y me dan ganas de salirme, hay algún problema personal o no tiene tiempo.

40. ¿De qué manera doy a conocer a mi equipo cuales son las fallas, resultados obtenidos, logros e indicaciones a seguir?

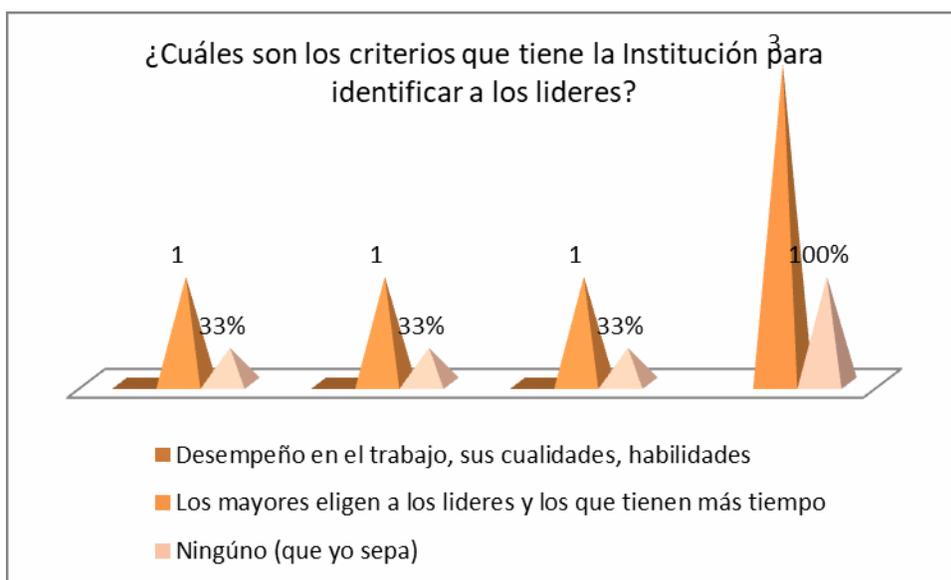
Respuesta	Sujetos	%
Llevarlos a reunión para hablar de esos puntos	1	33%
Diciéndoles que está bien y se calmen	1	33%
Se los digo	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



Un 33% se los digo, diciéndoles que está bien y se calmen, llevarlos a reunión para habar de esos puntos.

41. ¿Cuáles son los criterios que tiene la Institución para identificar a los líderes?

Respuesta	Sujetos	%
Ninguno (que yo sepa)	1	33%
Los mayores eligen a los líderes y lo que tienen más tiempo	1	33%
Desempeño en el trabajo, sus cualidades, habilidades	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>



33% ninguno, (que yo sepa=, los mayores eligen a los líderes y los que tienen más tiempo, desempeño en el trabajo, sus cualidades, habilidades).

---

**RESULTADOS DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS APLICADAS**

---

**Test ¿Cuánto estrés tengo?**

PUNTAJE TOTAL		%
ZONA 1	0	0
ZONA 2	2	3%
ZONA 3	40	69%
ZONA 4	14	24%
ZONA 5	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>



De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del inventario ¿Cuánto estrés tengo? Un 3% de los entrevistados se sitúa en la zona 2 que corresponde a un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a la personalidad sosegada de los entrevistados, aunado a un ambiente favorable y alejada de riesgos de infartos, úlceras y otras enfermedades asociadas al estrés. Sin embargo, también es posible que los sujetos tengan un rendimiento por debajo de sus capacidades y quizás necesite, de vez en cuando, un reto que les haga esforzarse más.

Mientras que un 69% de los sujetos evaluados se sitúa en la zona 3; considerada como nivel normal del estrés. Generalmente la mayor parte de la población se encuentra en este nivel. A veces hay tensiones y otras veces, momentos de relajación. Es necesaria una cierta tensión para conseguir algunas metas; pero el estrés no es permanente, sino que se ve compensado por periodos de tranquilidad. Estas variaciones forman parte del equilibrio humano. Al ser esta una zona amplia, la puntuación puede estar cerca de los límites.

Un 24% de los sujetos evaluados está ubicado en esta zona 4 del estrés que se considera elevado. Siendo este un aviso claro y contundente de peligro y riesgo. Es importante que este grupo valore cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver que problemas necesitan una solución más urgente. Es el momento oportuno de prevenir desequilibrios psicológicos mayores, como la depresión, la ansiedad o la pérdida de facultades mentales, o de evitar complicaciones en el aparato digestivo y en el circulatorio.

Y por último un 3% está situado en la zona 5. Esta zona se considera peligrosa. Se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata. Por tanto, es necesaria una intervención pronta, cambiando de actividad durante unos días y aplique tantas técnicas y estrategias anti-estrés como le resulte posible.

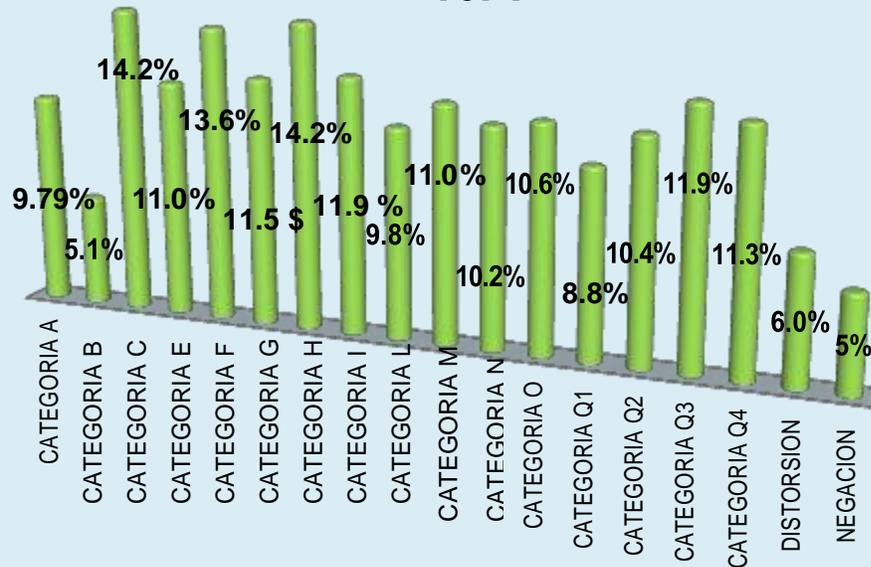
### **Cuestionario factorial de personalidad 16PF**

<b>CATEGORIA</b>	<b>PUNTAJE GLOBAL</b>	<b>%</b>
CATEGORIA A	568	9.79
CATEGORIA B	298	5.1
CATEGORIA C	823	14.2
CATEGORIA E	636	11.0
CATEGORIA F	791	13.6
CATEGORIA G	665	11.5
CATEGORIA H	821	14.2
CATEGORIA I	689	11.9
CATEGORIA L	568	9.8
CATEGORIA M	640	11.0
CATEGORIA N	594	10.2
CATEGORIA O	614	10.6
CATEGORIA Q1	513	8.8
CATEGORIA Q2	604	10.4
CATEGORIA Q3	693	11.9
CATEGORIA Q4	654	11.3
DISTORSION	349	6.0
NEGACION	264	5
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	

Las categorías de personalidad con mayores puntajes son las siguientes:

- Factor C Ego
- Factor H Trectia- Parmia
- Factor F Desurgencia- Surgencia
- Factor E Sumisión- Dominación
- Factor G Super ego
- Factor I Harria- Prensa
- Factor M Praxenia- Autía
- Factor Q4 Tensión érgica
- Factor N Sencillez- Astucia
- Factor O Adecuación imperturbable- Tendencia a la culpabilidad

## RESULTADOS DE PRUEBA DE PERSONALIDAD 16PF



### Interpretación:

- Factor C Ego: Con una puntuación promedio de 14.2% se puede describir que la población presenta tendencia a ser emocionalmente estable, tranquilos, con madurez y capacidad para enfrentar la realidad. Tendencia a ser emocionalmente maduros, estables, realistas acerca de la vida, con firmeza interior y capacidad para mantener una sólida moral de grupo. A veces se pueden presentar actitudes conformistas en el caso de problemas no resueltos.
- Factor H Parmia: La puntuación promedio de 14.2% se relaciona con personalidades emprendedoras, atrevidas, espontaneas y sin inhibiciones. Las puntuaciones sugieren comportamientos sociales, extrovertidos, disposición a intentar nuevas cosas, respuestas emocionales espontaneas. Indiferencia y/o falta de vergüenza que permiten soportar fácilmente el intercambio de experiencias con la gente y las situaciones emocionales

abrumadoras. Puede haber despreocupación por los detalles, invirtiendo mucho tiempo en la plática, tendencia a ser emprendedor y un elevado interés por personas del sexo opuesto

- Factor F Surgencia: Con una puntuación promedio de 13.6% se infieren tendencias de descuido o demasiada confiabilidad a la buena ventura; además impulsividad y entusiasmo. Jovialidad, carácter activo, franqueza y gran expresividad; frecuentemente son elegidos como líderes, pueden mostrarse impulsivos, impredecibles o cambiantes
- Factor E Dominación: Con un puntaje de 11% y corresponde a personas de carácter dominante, competitivo, agresividad, obstinación. Las puntuaciones altas sugieren una personalidad dogmática, seguridad en sí mismo, de mentalidad independiente, austeridad, autorregulación, hostilidad y extra punitivos, autoritarismo (en el manejo de los demás) y a hacer caso omiso a figuras de autoridad
- Factor G Súper ego: El puntaje de 11.5% sugieren características de perseverancia, sensatez, sujeto a normas, mucha fuerza del ego. Tendencia a mostrarse exigentes, dominados por el sentido del deber para perseverar, responsabilidad, organización y aprovechar el tiempo. Tendencia a mostrarse escrupulosos y moralistas. Preferencia por compañía esforzada y que trabajen en una meta.
- Factor I Prensia: Un puntaje de 11.9% se relaciona con características como sensibilidad blanda, dependencia, súper protección, impresionabilidad. Afectación por los sentimientos, idealismo, soñadores, visionarios, artistas, descontentado y actitudes femeninas. A veces pueden solicitar para sí mismo la atención y ayuda de otros, impaciencia, dependencia, poco practicismo. Disgusto por personas y profesiones rudas.

- Factor M Autia: Con un puntaje de 11% se puede inferir una personalidad imaginativa, centrarse más en las necesidades íntimas, abstracción, despreocupación por asuntos prácticos, tendencia a ser poco convencional, despreocupación por lo cotidiano, bohemio, motivación personal propia, creación, imaginación, preocupación más por lo esencial que por personas particulares y la realidad física. Interés por la intimidad que pueden llevar a situaciones irreales con explosiones expresivas. La individualidad está implícita y empuja a la exclusión de las actividades grupales
- Factor Q4 Tensión érgica: Con 11.3% de promedio infiere actitudes de tensión, excitación, intranquilidad, irritabilidad e impaciencia. A menudo se presenta fatiga, pero siempre permaneciendo en actividad constante. Dentro del grupo hay poca visión del grado de cohesión, del orden y del mando. La frustración representa un exceso del impulso de estimulación no descargada
- Factor N Astucia: Con puntuación de 10.2% se infieren tendencias de perspicacia, astucia, previsión y terrenal. Las puntuaciones altas infieren personalidades que gustan experimentar, ser refinadas y actuar con astucia. A menudo a mostrarse analíticas y con criterio propio. Con enfoque más intelectual que sentimental, aproximándose a las situaciones con bastante certeza y energía
- Factor O Tendencia a la culpabilidad: Con un puntaje promedio de 10.6% se infieren actitudes aprehensivas, preocupación, vulnerabilidad a la depresión, culpabilidad, a turbarse o inquietarse rápido, llenarse de presagios y pensamientos persistentes. Ante las dificultades se pueden presentar tendencias infantiles a la ansiedad. En los grupos pueden sentirse no aceptados o con libertad para actuar.

- Factor Q1: Radicalismo: Con un factor de 8.8% se infieren tendencias a ser analíticos, críticos, tendencias a ser liberales, experimentados, de pensamiento abierto. Una puntuación alta suele inferir intereses por temas intelectuales, cuestionando lo tradicional; escepticismo y de espíritu inquisitivo en las ideas sean tradicionales o nuevas; interés a estar bien informados con poca inclinación a moralizar sino más bien a cuestionar. Tolerancia al cambio
- Factor Q2: Con puntaje de 10.4% se infieren actitudes de autosuficiente, preferencia a las decisiones propias, y tener recursos propios. Personas altamente independientes, acostumbradas a seguir su propio camino, tomar decisiones y actuar por cuenta propia. Poca consideración por la opinión del grupo, aunque no necesariamente se muestre dominante con los demás.
- Factor Q3: Con un puntaje de 11.9% se infieren tendencias de adaptarse socialmente, control, llevarse por la imagen propia (control de la auto imagen) tendencia al control de sus emociones y conductas en general, ser cuidadosos y abierto a lo social, practica del respeto hacia sí mismo, tomando en cuenta la reputación social. Relacionado con el liderazgo eficaz
- Factor A: Con un puntaje de 9.7% se infieren tendencias a ser de abiertos, reposados, afectuosos y participativos (afectotimia) los puntajes altos infieren afabilidad, reposada, expresión emocional, disposición a cooperar y ser solícitos con los demás, bondad, amabilidad y adaptabilidad. Gusto por ocupaciones o actividades que exijan contacto con la gente y las situaciones de relaciones sociales. Facilidad para formar parte de grupos activos; generosidad en las relaciones interpersonales, poca importancia a las críticas y recordar personas

- Factor B: Con puntaje de 5.1% inteligencia alta, pensamiento abstracto y brillante (capacidad mental para los estudios) la puntuación infiere tendencias de comprensión intelectual para el aprendizaje de las ideas. Relacionada con el nivel cultural y la viveza mental
  
- Factor L: Con puntaje de 9.8% se infieren tendencias a la suspicacia, personas difíciles de engañar (pro-tensión) a menudo a mostrarse con desconfianza y ser ambiguo, conflicto con el yo interno. Gusto por opinar sobre sí mismo e interesarse en la vida mental íntima. Tendencia a actuar con premeditación; desprendimiento de los demás.

## 6.1 Análisis e interpretación de Resultados

---

Para conocer la motivación en el auto cuidado de los voluntarios de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, se llevó a cabo la aplicación de una entrevista abierta con 39 preguntas, que evaluó 8 áreas y dos test psicológicos; uno para medir los niveles de estrés y el otro para conocer factores de personalidad relacionados al auto cuidado.

Para los coordinadores se elaboró otro formato de entrevista para evaluar las 8 áreas y así obtener un diagnostico con el cual crear una propuesta de intervención

En la primera área de Relaciones interpersonales, se evaluó el trato individual y grupal que existe entre voluntarios, así como también cual es la impresión que tienen del trato entre compañeros. Los resultados obtenidos indican que la valoración es positiva, algunos describiendo que el trato recibido es excelente y que entre compañeros es bastante bueno.

En relación a los coordinadores, las impresiones fueron las mismas, ya que describen la relación que llevan con sus compañeros como buena, mientras que la relación que sus compañeros llevan, la valoran como muy buena, aunque en ocasiones se puede volver complicada por las diferencias individuales, incluso que algunos voluntarios puedan mostrarse indiferentes.

En el área de liderazgo; los voluntarios expresaron que los conflictos y diferencias se resuelven hablando personalmente para cambiar las diferencias, en cuanto al liderazgo de los coordinadores, se evaluó como muy bueno, que hay buenos líderes, que son responsables e interesados en los voluntarios pese a que existe un pequeño porcentaje que lo evaluó como negativo, que son enojados y que no siempre toman las mejores decisiones para la institución

En el área de la motivación, los voluntarios expresaron que la principal razón por la que decidieron tomar parte de la institución es para poder ayudar a otros, los incentivos más significativos son conocimientos adquiridos y oportunidades de Capacitación. Los reconocimientos que se obtienen es sentirse orgulloso de pertenecer a la institución y los diversos diplomas que le acreditan como tal.

En cambio, los coordinadores sugieren que mientras más tiempo pasen los voluntarios, mejor se conocen y resuelven sus diferencias, las cuales en ocasiones se resuelven dialogando con las partes involucradas.

La razón principal por la que se hacen voluntarios es para pertenecer a la institución, para ayudar a otros e incorporarse a diversas acciones como el cuidado del medio ambiente. Los logros más significativos son la experiencia adquirida y el contacto con las personas, la amistad y los diplomados que les han permitido desarrollar el liderazgo y expresarse al público. Los logros significativos son los diplomas y ser identificado como un miembro de la Cruz Roja Salvadoreña

En el área institucional. Los voluntarios expresaron que las principales actividades de convivencia que realiza la institución son: Convivios, campamentos, capacitaciones y reuniones. La misión y visión es conocida por la mayoría y que asumen el compromiso de cumplir cada uno de los principios día con día.

En el área laboral, predomina el trabajo de campo, aunque existe un porcentaje considerable que aún no realiza el trabajo de campo y quienes lo hacen aseguran que las comunidades no son de alto riesgo, sino lugares seguros que están cerca de alguna seccional. Sin embargo, cabe destacar que un pequeño porcentaje manifestó que la delincuencia domina donde sea. Pese a ello consideran que la institución es una fuente de apoyo

Además, perciben que la labor de voluntariado es una acción para manejar el estrés y adquirir habilidades sociales para ello, así como las diversas reuniones y capacitaciones

La mayoría de entrevistados concluye que ya no hay peligro de entrar a las comunidades. Las situaciones que generan estrés es cuando las personas quieren permanecer en las zonas de alto riesgo.

Los coordinadores destacan que las comunidades no son de alto riesgo y que se buscan zonas seguras para todos, que se sienten en ocasiones inseguros cuando no se tiene mucha experiencia. La constancia es importante, aunque esta labor recargue pero que dicho peso no es considerado como estrés. Ya que el voluntariado es para distraerse.

Las situaciones que generan estrés para los coordinadores es cuando un voluntario no llega a las actividades o no toma en serio sus tareas. En cuanto al estrés post trauma, consideran que la labor de voluntario no siempre genera estrés, sino que en ocasiones no se está apto para ver situaciones difíciles y que depende de que tanto riesgo se genere para los coordinadores y voluntarios.

En el apartado de inteligencia emocional, las reacciones comunes de los voluntarios son aislarse y sentir estrés cuando se sienten molestos; en la familia también reportan sentir tensiones y aislarse de la familia, encerrándose en su habitación, fue un leve porcentaje que manifestó que la familia es una fuente de apoyo por ser voluntario.

En las relaciones de pareja presentan algunas dificultades debido al tiempo limitado. Con los compañeros de trabajo a veces hay molestias y en otras ocasiones hay unión y amistad. Otra reacción que se hace presente con la población con la que trabaja, es sentirse bien y muy felices. Sentirse bien con

todos los amigos es otra reacción emocional predominante

En cuanto a los coordinadores, consideran que en ocasiones se sienten molestos en su ámbito de estudio, con sus amigos se aíslan y se dejan de hablar y con la familia también se alejan

Ante situaciones de alto riesgo en las comunidades, las reacciones propuestas por los voluntarios son las siguientes: Llamar a su equipo de trabajo, se valora la situación para decidir qué hacer, se pide ayuda al equipo de trabajo y a un

coordinador y dejar pasar situaciones que no pueden resolverse. Otra estrategia es terminar la actividad y retirarse. Los coordinadores plantean que llamar a su equipo de trabajo, comunicarse con un encargado de la zona o del proyecto, se valora la situación para decidir qué hacer, se pide ayuda al equipo de trabajo o bien a un líder comunitario, de ser necesario también contemplan el retiro de la comunidad

Ante la interrogante ¿Cuándo en la comunidad hay una situación difícil o de inseguridad? Los voluntarios plantean que es importante poner en práctica lo aprendido y avisar a los jefes para que decidan qué hacer.

La expectativa que coordinadores y voluntarios tienen de sus compañeros ante una situación de inseguridad es que principalmente mantengan la calma, centrados en lo que pasa para ayudar a tomar la mejor decisión. Por su parte los voluntarios esperan apoyo de parte de sus coordinadores ante una situación difícil o de inseguridad.

Ante una situación de riesgo, los coordinadores expresaron que ante casos de violencia intrafamiliar ellos llamarían a un psicólogo, o bien conversa con la parte afectada para denunciar. En las agresiones físicas y verbales proponen ayudarlos para calmar a las personas y atenderlos si hay lesiones.

Ante la presencia de pandillas, los coordinadores proponen que se debe guardar la calma y continuar con la actividad si no hay problema. Ante situaciones de tiroteo se propone llamar a la policía; en cateos no hay una estrategia establecida de cómo actuar, así como también ante accidentes de tránsito.

Los voluntarios plantean lo siguiente: Ante una situación de riesgo, esperan que sus compañeros les apoyen y que se tome el control para resolver lo más pronto posible.

Cuando un integrante tiene una dificultad emocional, los coordinadores plantean que es mejor calmarlo para que descanse y se resuelva el problema, proponen también que se retire y que se calme pues se convierte en un paciente.

Por su parte los voluntarios plantean que las acciones esperadas de sus líderes en una situación difícil o de inseguridad comunitaria son el apoyo, dirección para resolver acertadamente. Por otro lado, el aporte que pueden ofrecer ellos ante situaciones de inseguridad es reportar a las autoridades competentes, retirarse y permanecer calmado, también buscar refugio hasta que pase el peligro, que se experimenta miedo pese a que persiguen mantener la calma, ante todo.

Ante situaciones como cateo y violencia intrafamiliar, optan por avisar a las autoridades y esperar que ellas resuelvan, sin embargo, a veces se busca dialogar, pero se experimenta enojo y molestia. Sin embargo, cuando se trata de accidentes de tránsito, se atiende la emergencia y se dan primeros auxilios psicológicos, se llama a la policía y refuerzo a la Cruz Roja de ser posible, entre las emociones experimentadas están el miedo y el enojo

Cuando un compañero tiene una dificultad, se busca calmar sus ánimos mediante el dialogo, ayudándolo y apoyándolo en su crisis.

En el espacio de auto cuidado, los voluntarios expresan que no han padecido ninguna enfermedad cuando entraron a la institución, sin embargo, expresan una serie de síntomas debido a la carga laboral, entre los más representativos están: Dolor de cabeza, migraña, gripe, principio de asma y alergia a los medicamentos. En cuanto a tratamiento por enfermedades o complicaciones de salud, los voluntarios manifiestan que no, solo un porcentaje bajo que está en tratamiento médico por enfermedades crónicas

En cuanto a los coordinadores, expresaron que no han padecido enfermedades antes de entrar a la institución. En relación al conocimiento del auto cuidado, los coordinadores tienen nociones básicas como el cuidado propio y de sí mismos.

Los voluntarios expresan que, si se toman el tiempo para recibir asistencia médica, otro porcentaje afirmaron que no porque son enfermedades controlables y pasajeras. En cuanto a los coordinadores, una parte afirmó que si asisten cuando se trata de autoevaluación, mientras otro porcentaje dijo que no tomaba controles médicos.

El espacio físico para ubicar un lugar de auto cuidado es percibido por los voluntarios como necesario por lo menos uno en cada base o seccional, o bien dentro de la institución u oficinas centrales y en espacios abiertos. Los coordinadores en cambio desconocen si hay disponibilidad de espacio y en dónde.

Por otra parte, los voluntarios afirman que es necesario que la institución cuente con un espacio físico de auto cuidado, para la relajación, pues es importante ayudarse a sí mismo para ayudar a otros, y para sentirse seguros. Los elementos que plantean necesarios para este espacio es que permanezcan personas de confianza con quienes se puede hablar, áreas de descanso para el personal y un ambiente relajante y cómodo

Los coordinadores plantean que es necesario un espacio que contenga libros, sillones y alguien con carisma que esté de responsable en la oficina, que existan

campamento, buenas relaciones interpersonales y que sea privado.

En cuanto al protocolo de seguridad, una gran parte de los voluntarios plantea que sí y mencionan que es importante la protección y seguridad de sí mismos. Los coordinadores manifiestan que si lo conocen y trata sobre seguridad evitando lugares de alto riesgo portando siempre el uniforme para identificarse.

Las medidas de protección que los coordinadores expresan es el apoyo al voluntario que está en riesgo, con ayuda emocional y de servicio. Los voluntarios comentan que no los envían a zonas peligrosas y que no se han enfrentado a eso pues se deja de asistir a esos lugares y cuando son casos extremos se traslada a la víctima para cambiar su domicilio.

Cuando los resultados no son los que se esperan, los coordinadores manifestaron que se sienten desanimados para continuar con el trabajo, que algo no se hizo bien o que los participantes no tenían tiempo suficiente para terminar todo. Por otra parte, los voluntarios manifestaron sentirse mal por no lograr los objetivos, tristeza, decepción y en ocasiones motivados a seguir con el reto asumido

Con la aplicación del inventario ¿Cuánto estrés tengo? Se obtuvo que un 69% de los sujetos evaluados se situan en la zona 3; considerada como nivel normal del estrés y que estas variaciones formen parte del equilibrio humano. Generalmente la mayor parte de la población se encuentra en este nivel. Mientras que un 24% de los sujetos evaluados está ubicado en la zona 4 del estrés que se considera elevado. Siendo este un aviso claro y contundente de peligro y riesgo.

Es importante que este grupo valore cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver que problemas necesitan una solución más urgente y de esta manera, prevenir desequilibrios psicológicos mayores, como la depresión, la ansiedad o la pérdida de facultades mentales, o de evitar complicaciones en el aparato digestivo y en el circulatorio. Para quienes están situados en la zona 5 es

importante conseguir ayuda psicológica inmediata.

En la aplicación del cuestionario factorial de personalidad 16PF se observan características predominantes como madurez, autosuficiencia, gusto por convivir con otras personas, emprendedurismo, altruismo, criterio propio, control de la propia actitud, madurez y estabilidad emocional, una actitud realista acerca de la vida, y capacidad para mantener una sólida moral de grupo.

Otros aspectos revelados con esta prueba son la extroversión, comportamientos sociales, disponibilidad a intentar nuevas cosas, lo que permiten soportar fácilmente el intercambio de experiencias con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras o tensas. La confiabilidad y el entusiasmo, así como también el carácter activo y jovial como características propias del liderazgo

Otros aspectos detectados son seguridad en sí mismo, de mentalidad independiente, austeridad, autorregulación, hostilidad y extra punitivos, autoritarismo; mucha fuerza del ego, tendencia a mostrarse exigentes, dominados por el sentido del deber para perseverar, responsabilidad, organización y aprovechar el tiempo, gusto por experimentar y actuar con astucia.

Además, se infieren actitudes aprehensivas, preocupación, vulnerabilidad a la depresión, culpabilidad, a turbarse o inquietarse rápido, llenarse de presagios y pensamientos persistentes

Por tanto, el test refleja que las características de personalidad corresponden a un perfil de personas altamente independiente, acostumbradas a seguir su propio camino, tomar decisiones y actuar por cuenta propia y ser cuidadosos y abierto a lo social, practica del respeto hacia sí mismo, tomando en cuenta la reputación social, además se caracterizan por ser emocionalmente expresivos, dispuestos a cooperar y ser solícitos con los demás, a ser bondadosos, amables y adaptables. Gusto por ocupaciones o actividades que exijan contacto con la gente y las situaciones de relaciones sociales.

## 6.2 Diagnóstico

---

De acuerdo al resultado obtenido de esta investigación los jóvenes voluntarios pertenecientes al cuerpo filial de juventud de cruz roja salvadoreña, en su mayoría son emocionalmente estables, emprendedores, son elogiados como líderes; un porcentaje presenta tendencia a ser afectados por los sentimientos, solicitando para sí mismo la atención, y otro grupo presentan actitudes de tensión presentando fatiga pero siempre permaneciendo en las actividades del voluntariado constantemente, con una tendencia a la culpabilidad, vulnerables a la frustración y ante el estrés pueden presentar dificultades para manejar la ansiedad.

Por esta razón se han priorizado siete áreas de trabajo para las cuales se ha elaborado una propuesta de intervención. Dichas áreas a intervenir son las siguientes:

- Primeros auxilios psicológicos
- Manejo del estrés y autocuidado
- Autoestima
- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos
- Inteligencia emocional
- Debriefing

Es importante destacar el manejo del estrés pues en esta investigación han aparecido algunos participantes que tienen un nivel de estrés agudo, siendo esto un riesgo para que se desarrollen otras alteraciones y el ambiente laboral no se vea afectado.

# Capítulo VII Conclusiones

---

## 7. 1 Conclusiones

---

- Como equipo investigador, después de analizar los resultados obtenidos sobre la influencia de la motivación en el autocuidado de voluntarios del cuerpo filial de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, es posible concluir que existe una clara relación entre la influencia de la motivación en el autocuidado que los jóvenes voluntarios ejercen como un accionar para lograr sus objetivos y metas; de esta manera garantizan que puedan cumplir con todas las exigencias y responsabilidades que conlleva ser un voluntario de este cuerpo filial.
- Dichas acciones de auto cuidado van encaminadas a consignas de seguridad ocupacional que la institución brinda a sus voluntarios; sin embargo, es necesario implementar un programa de formación, para que estos jóvenes tengan un conocimiento exacto y sepan identificar los síntomas físicos y reacciones emocionales que les permitan un manejo adecuado del estrés
- La razón principal que conlleva a que los jóvenes integren este cuerpo filial de voluntariado es la oportunidad de poder ayudar a otros, la labor social que brinda la institución y que se ajusta a los intereses que los jóvenes tienen como el aprendizaje, altruismo, convivencia con otros jóvenes y trabajo en equipo. Contribuyendo a la motivación y satisfacción en la labor de voluntariado que estos jóvenes ejercen.
- Los factores de personalidad que intervienen en la motivación del auto cuidado son estabilidad emocional, inteligencia alta, tendencia a ser abiertos, afectuosos, participativos, auto control emocional y de la conducta en general. Todas estas características son parte de los requisitos que cada uno de los voluntarios debe cumplir para poder llevar a cabo sus actividades, colaborar con sus compañeros y tomar la iniciativa, así como también evitar conductas de riesgo que afecten su trabajo de voluntariado
- Mientras que, las características de personalidad que más predominan en la

población de jóvenes voluntarios son extroversión, impulsividad, disposición a intentar nuevas cosas, de numerosas respuestas emocionales y frecuentemente se les escoge como líder electo. Por tanto, se concluye que dichas características son adecuadas para ejercer el rol de voluntario y cumplir con los compromisos y tareas asignadas

- Con los datos obtenidos se han priorizado siete áreas de intervención con el propósito de dar a conocer conceptos básicos de autocuidado; estrategias para el manejo del estrés, pautas de interacción social y promoción de la actividad humana como inteligencia emocional, comunicación asertiva, autoestima y resolución de conflictos. Todo esto con la finalidad de poder garantizar una mejoría en los servicios que este grupo de voluntarios brinda a nivel nacional

## 7.2 Recomendaciones

---

- A la Institución Cruz Roja Salvadoreña se le sugiere se alterne las jornadas de trabajo para los voluntarios que sean adecuadas, a su tiempo y dejar un tiempo de convivencia a sus voluntarios, para que no sientan el sobrecargo en las actividades, así como su duración de las jornadas deben tener horario definido.
- Se sugiere tomar en cuenta las condiciones físicas ambientales en las seccionales de Apopa, Guazapa y Tonacatepeque, se utilice locales adecuadas para prevenir estrés, por el hacinamiento, ambiente caluroso por la falta de espacio y la ventilación de sus locales, para un mejor desempeño laboral y atención a las personas necesitadas de atención de emergencia.
- Así también se les asigne a sus voluntarios horarios de participación en la organización, ornato, aseo en sus seccionales, alternados para una mejor ambientación de su lugar de trabajo. Es importante que se asigne un área de consulta personalizada para los voluntarios que requieran apoyo y atención individual, pues es necesario trabajar en área familiar y de autoestima

## Fuentes consultadas:

---

- Balóian, Ignacio et al. (2007) Intervención psicosocial en situaciones de emergencia y desastres: guía para el primer apoyo psicológico. ONEMI Chile.
- Condori, Luis; Aguirre Palacios, Alejandra y Ego, Violeta et al. Impacto psicológico en el trabajo en emergencias y desastres en equipos de primera respuesta.
- Rojas Soriano, Raúl, P.E. plaza y Valdés Guía para realizar investigaciones sociales. (P Y V) ED. México.

## Webgrafía:

- <http://www.cruzrojasal.org.sv/seccion-es.php?seccion=4&cat=15>  
<http://www.cruzrojasal.org.sv/seccion-es.php?seccion=3&cat=11>
- <https://www.google.com.sv/search?q=en+que+consiste+el+voluntariado+d+la+cruz+roja&oq=en+que+consiste+el+volun>
- <https://definicion.de/voluntario/+voluntariadp&aqs=chro>
- <https://vicalvaradas.wordpress.com/2013/05/03/historia-del-voluntariado/>  
<http://www.deliberaweb.com/dades/documents/869/1317317201.pdf>
- <http://nuestrasicologia.blogspot.com/2011/03/los-cuatro-aspectos-fundamentales-de-la.html>

# ANEXOS

---

# ANEXO A

---



## PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA PARA VOLUNTARIOS DEL CUERPO FILIAL DE CRUZ ROJA SALVADOREÑA

---

## PROPOSITOS DE LA INTERVENCION

---

- Enriquecer los conocimientos de los voluntarios que poseen respecto a los primeros auxilios psicológicos, establecer las pautas de actuación de las víctimas
- Dar a conocer los principios básicos para un adecuado desarrollo de la autoestima
- Aportar conocimientos teóricos prácticos para que puedan afrontar de forma adecuada el estrés
- Dar a conocer conceptos básicos de autocuidado: estrategias entre equilibrio entre la actividad y el descanso soledad e interacción social, prevención de riesgos y promoción de la actividad humana. Como alimentarse mejor
- Proporcionar técnicas que faciliten la comunicación asertiva, con la finalidad de desarrollar habilidades
- Proporcionar técnicas para un aprendizaje basada en la empatía, escucha activa.
- Proporcionar conocimientos teóricos prácticos que permitan resolver conflictos en su vida diaria
- Fortalecer habilidades y la destreza de trabajar en equipo para que puedan desempeñarse adecuadamente en sus labores cotidianas
- Generar competencias como estrategia para su desarrollo personal y laboral. Inteligencia emocional.
- Los objetivos del Debriefing son:
  - 1. Generar un espacio en donde se puedan expresar de forma segura los sentimientos y pensamientos relacionados con lo vivido.
  - 2. Favorecer el apoyo intra-grupal entre los que se han visto implicados por la misma situación de pérdida.
  - 3. Anticiparse a los problemas y prevenir posibles secuelas psicopatológicas en los miembros del grupo.

## **MODELO: Cognitivo-Conductual**

---

### **TÉCNICAS Y ACTIVIDADES.**

Por cada sesión se han incluido: Dinámicas, temas de exposición,(conceptos básicos) recursos audiovisuales, retroalimentación de las jornadas anterior, técnicas psicológicas, ejercicios prácticos, como socio-dramas, técnicas de relajación, juegos, técnicas para disminuir el estrés

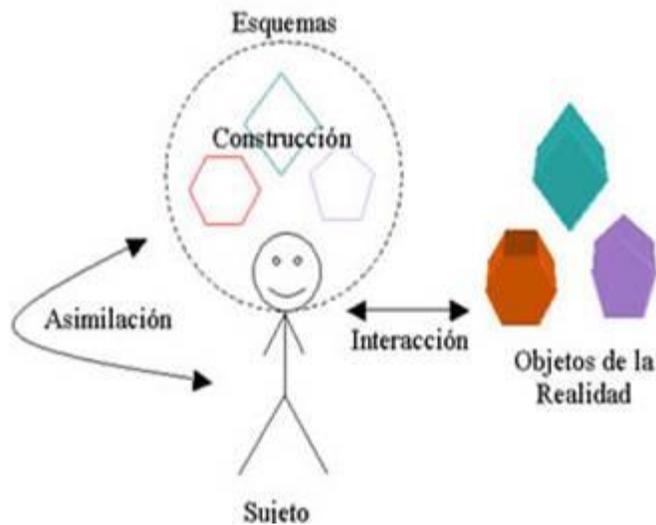
### **TIEMPO DE APLICACIÓN.**

La ejecución del programa está establecida para un periodo de cuatro meses, con una jornada una vez a la semana, con tiempos de 4 horas, los recesos constan de 15 a 20 minutos.

## AREA COGNITIVA

---

Concepto: Proceso de adquisición de conocimiento (cognición) mediante la información recibida por el ambiente, el aprendizaje



### 1. PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS

#### OBJETIVO

Enriquecer los conocimientos de los voluntarios para que los implementen de acuerdo al nivel de afectación de las víctimas

#### TÉCNICAS APLICAR

Guía de intervención para equipos de primera respuesta

#### PROCEDIMIENTO

- Saludo y bienvenida
- Generar un ambiente de confianza y motivación: Dinámica “las olas”
- Expositiva: conceptos
- Ejercicios prácticos
- Socio-dramas
- Relajación

#### TIEMPO

4 horas

#### RECURSOS

Humanos

Voluntarios

Facilitadores

## Materiales

Sillas

Música

Cañón

Diapositivas

Laptop

Papelógrafo

Plumones

Copias de casos

Refrigerio

## **Evaluación de la jornada**

“Lluvia de ideas”

“La pelota caliente

## AREA CONDUCTUAL

---

Concepto: La Psicología Conductual, también conocida como la Psicología del Comportamiento, es una teoría del aprendizaje basada en la idea de que todos los comportamientos se adquieren a través de la interacción del individuo con el medio ambiente.



## 2. MANEJO DEL ESTRÉS Y AUTOCUIDADO

---

### OBJETIVO

Aportar conocimientos teóricos prácticos que ayuden a los voluntarios afrontar el estrés de forma adecuada

### TÉCNICAS A APLICAR

- Ejercicios de relajación progresiva
- Ejercicios de respiración
- Visualización
- Inoculación del estrés

### PROCEDIMIENTO

- Saludo y Bienvenida
- Crear un ambiente de confianza: Explicación de la actividad
- Evaluación de la sesión anterior en base a preguntas
- Dinámica “el mensaje”
- Desarrollo del tema: Dinámica “el dibujo”
- Respiración diafragmática
- Relajación progresiva
- Exposición: técnica inoculación del estrés

### RECURSOS

#### Humanos

Voluntarios  
Facilitadores

#### Materiales

Refrigerio

### TIEMPO

4 horas

### EVALUACION

Dinámica “ensalada de frutas

# Mi autoestima



## 3. AUTOESTIMA

---

La autoestima es la autovaloración de uno mismo, de la propia personalidad, de las actitudes y de las habilidades, que son los aspectos que constituyen la base de la identidad personal. La autoestima se construye desde la infancia y depende de la forma de relación con las personas significativas

### **OBJETIVO:**

Dar a conocer los principios básicos para un adecuado desarrollo de autoestima para ser fortalecidas gradualmente

### **TECNICAS**

FODA

Afirmaciones positivas

Sugestión y autosugestión

Auto registros

### **PROCEDIMIENTO**

Saludo bienvenido

Crear un ambiente de confianza

Retroalimentación de la jornada anterior: Dinámica” preguntas generadoras”

Dinámica: “El semáforo”

Concepto de autoestima

Dinámica: “El árbol” Autovaloración positiva

Exposición: Desarrollo “construcción de la autoestima”

Técnica: visualización “mi declaración de autoestima”

Exposición: audiovisual: Principios básicos de autoestima

Ejercicio práctico: mi mándala personal

## **TIEMPO**

4 horas

## **RECURSOS**

### Humanos

Voluntarios

Facilitadores

### Materiales

Cañón

Laptop

Diapositivas Power point

Papelógrafo

Plumones

Colores

Pinturas

Cartulina

Música

Refrigerio

## **EVALUACION**

Dinámica: “lluvia de ideas”



## 4. COMUNICACIÓN ASERTIVA

---

En qué consiste la comunicación asertiva. La comunicación asertiva se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Es la vía adecuada para interactuar con personas.

### **OBJETIVO:**

Proporcionar técnicas que faciliten la comunicación asertiva para desarrollar habilidades en las personas.

### **TECNICAS A APLICAR**

Ejercicios de escucha activa  
Rol play

### **PROCEDIMIENTO**

- Saludo bienvenida
- Retroalimentación de la jornada: dinámica “lluvia de ideas”
- Exposición: Técnica: “el teléfono descompuesto”
- Concepto básico: elementos de la comunicación: Dinámica “entrega inmediata”
- Ejercicio práctico” Técnica “Rol Pla ying”
- Espacio de preguntas y respuestas

### **TIEMPO**

4 horas

## **RECURSOS**

### Humanos

Voluntarios

Facilitadores

### Materiales

Cañon laptop

Diapositivas power point

Lápices

Papel bond

Sombreros

Gorras

Música

Preguntas de evaluación

Refrigerio

## **EVALUACION**

Dinámica “el sombrero sin cabeza”



## 5. RESOLUCION DE CONFLICTOS

---

El conflicto forma parte de la vida y es un motor de progreso, pero en determinadas condiciones puede conducir a la violencia. Para mejorar la convivencia educativa y prevenir la violencia, es preciso enseñar a resolver conflictos de forma constructiva; es decir, pensando, dialogando y negociando.

### **OBJETIVO**

Proporcionar conocimientos teóricos prácticos que les permitan resolver conflictos en su vida diaria.

### **TÉCNICAS APLICAR**

- Sociodramas
- Inversión de roles
- Negociación de los cuatro pasos
- Tú dices yo digo
- Creación de cuentos e historias entre todos

### **PROCEDIMIENTO**

- Saludo bienvenida
- Retroalimentación de la jornada anterior Dinámica: preguntas generadoras
- Ejercicio práctico “el conflicto es...”
- Exposición: concepto: que es un conflicto
- Ejercicio de resolución de conflictos dinámica “la historia del burrito”
- Espacio para preguntas y respuestas. Dinámica “lluvia de ideas”

**TIEMPO**

4 horas

**RECURSOS**Humanos

Voluntarios

Facilitadores

Materiales

Papel bond

Lápiz

Cañon

Laptop

Diapositiva power point

Rompecabezas

Papel

Plumones

Refrigerio

**EVALUACION**

Dinámica “la carta”



## 6. INTELIGENCIA EMOCIONAL

---

El término Inteligencia Emocional fue desarrollado por Daniel Goleman para referirse a la capacidad de procesar y dirigir con éxito nuestras emociones. La Inteligencia Emocional (IE) es una parte de nuestra capacidad cognitiva que, básicamente, facilita el comportamiento interpersonal.

### **OBJETIVO**

Desarrollar estrategias para el desarrollo personal y laboral

### **TÉCNICAS A IMPLEMENTAR**

Exposición audiovisual derechos asertivos

Escalas (promover la inteligencia emocional en situaciones de tensión)

Foto proyección

Estilos de conducta: pasivo, agresivo, asertivo

Historia colectiva

## **PROCEDIMIENTO**

- Saludo bienvenido
- Retroalimentación de la jornada anterior
- Dinámica “ejercicio de autoconciencia”
- Expositiva: automotivación
- Ejercicio de autocontrol emocional:
- Expositivo concepto básico de los 3 estilos de conducta: pasivo, agresivo, asertivo.

## **TIEMPO**

4 horas

## **RECUROS**

### Humanos

Voluntarios

Facilitadores

### Materiales

Cañón

Laptop

Video

Copias

Lapiceros

Hojas de telegramas

Refrigerio

## **EVALUACION**

Dinámica “el telegrama anónimo”



### **DEBRIEFING PSICOLÓGICO**

En la intervención psicológica, el debriefing es una técnica destinada a cerrar e integrar acontecimientos potencialmente traumáticos, introduciendo a su vez aprendizajes emocionales y técnicos. Debe realizarse al menos 72 horas después de dicho acontecimiento, con una duración aproximada de dos horas, y una

revisión posterior transcurridas ocho semanas.

Se basa principalmente en diferenciar hechos de pensamientos o interpretaciones, y de emociones. Reconstruirlos de forma coherente y ordenada, tomar conciencia de ellos, nombrarlos, reconocerlos y acotarlos, para impedir que invadan a la persona que ha vivido el acontecimiento potencialmente traumático, y aprenda a gestionar sus recuerdos y emociones, dejándolos en el pasado y continuando con su vida hacia adelante.

**OBJETIVO:** Generar un espacio en donde se puedan expresar de forma segura los sentimientos y pensamientos relacionados con lo vivido.

### **TÉCNICAS A APLICAR**

Protocolo de atención para crisis emocionales

### **PROCEDIMIENTOS**

- Saludo bienvenido
- Generación un ambiente de confianza e intimidad

- Explicación de la técnica: Se mencionan las características centrales y las ventajas y su carácter confidencial, construcción de la historia, invitación al desahogo.

## **RECURSOS**

Humanos

Grupo afectado

Facilitadores

Refrigerio

## **TIEMPO**

4 horas

## **EVALUACION**

Dinámica “Tus huellas”

# **ANEXO B**

## **GUIA DE OBSERVACION**

---



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



Guía de observación

**Objetivo:** Registrar conductas manifiestas en los voluntarios del cuerpo filial Juventud de Cruz Roja Salvadoreña, durante sesiones de trabajo en equipo y su entorno cotidiano

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Hora de inicio:** \_\_\_\_\_ **Hora de finalización:** \_\_\_\_\_

Área	Conducta	Antes	Durante	Después
APARIENCIA FISICA	Limpio			
	Sucio			
	Descuidado			
POSTURA	Desgarbado			
	De pie			
	Sentado			
	Agachado			
	Tensa			
	Constante movimiento			
	Rigidez			
EXPRESION FACIAL	Sonriente			
	Muecas			
	Sorpresa			
	Enojo			
	Seriedad			
	Tristeza			
	Angustia			
TONO DE VOZ	Fuerte			
	Quebrantada			
	Suave			
	Débil			
VARIANTES DEL HABLA	Rapidez			
	Lentitud			
	Tartamudeo			
	Cambio de tema			
REACCIONES PSICOFISIOLOGICAS	Sudoración excesiva			
	Mareos/nauseas			
	cansancio			
	Estado de alerta			
	Temblores, tics			
	Cambio de tono en la tez			
CONTACTO OCULAR	Constante			
	Evasivo			
	Intermitente			
	Penetrante			
	Cabizbajo			
CONDICIONES AMBIENTALES	Ruido excesivo/Ruido psicológico			
	Emanación de olores			
	Higiene y aseo			
	Uso de materiales y herramientas			
	Herramientas en buen estado			
	Espacio adecuado			
	Ventilación adecuada			
	Privacidad			
	Iluminación			

# **ANEXO C**

## **FORMATO DE ENTREVISTA**

---



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Entrevista para coordinadores pertenecientes al cuerpo filial “Juventud de Cruz Roja Salvadoreña”

**Objetivo:** Investigar la influencia de la motivación en el auto cuidado de los voluntarios del cuerpo filial de Juventud en atención a emergencia y desastres de La Cruz Roja Salvadoreña del área metropolitana de San Salvador con el propósito de capacitarlos para mejor servicio a la sociedad.

**Indicaciones:** A continuación, encontraras una serie de preguntas que deberás responder de manera sincera e individual; de acuerdo a lo que tu consideres es lo correcto para cada interrogante

**Datos Generales**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_

Tiempo de pertenecer en la institución: \_\_\_\_\_

Otros cargos que ha ejercido en la institución: \_\_\_\_\_

**Relaciones interpersonales**

1. ¿Cómo describiría la relación que lleva con sus compañeros de equipo?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. ¿Cómo se llevan ellos con usted?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. ¿Cómo describiría el trato que sus compañeros tienen entre sí?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Liderazgo**

4. Explique cómo se solucionan los conflictos personales entre el grupo:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

5. ¿Qué opinión tiene sobre los liderazgos de sus compañeros voluntarios?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Motivación**

6. ¿Cuál fue la razón por la que decidió formar parte de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

7. ¿Qué le motiva a seguir participando en el voluntariado de este cuerpo filial?

---

---

8. ¿Podría mencionar algunos logros que considera ha obtenido por pertenecer a este cuerpo filial?

---

---

9. ¿Cuáles son los reconocimientos que ha obtenido por sus logros y esfuerzos?

---

---

**Institucional**

10. ¿Qué tipo de actividades de convivencia se planifican para los miembros de este cuerpo filial?  
¿Con que frecuencia se llevan a cabo

---

---

11. ¿Se involucran los familiares?

---

**Laboral**

12. ¿Entre sus actividades de coordinación desarrolla trabajo de campo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. Las comunidades que visita, son de alto riesgo Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique

14. ¿Alguna vez se ha sentido inseguro en el cumplimiento de sus funciones como coordinador?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

---

---

15. ¿Considera que ser voluntario puede ser una fuente de estrés? Sí \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

16. ¿Cuáles son aquellas situaciones que como coordinador ha enfrentado y que podrían generar mucho  
estrés? Describe:

---

---

17. ¿Considera usted que la labor de voluntariado puede generar estrés post trauma debido a los  
riesgos a los que se enfrentan sus compañeros de equipo? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Explique: \_\_\_\_\_

---

---

18. ¿En su rol de coordinador, alguna vez ha tenido una experiencia de estrés post traumático?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

---

---

**Inteligencia emocional**

19. Constantemente me siento molesto o enojado en las siguientes actividades:

Actividad	Como se manifiesta
Trabajo/Estudio	
Casa	
Amigas/amigos	
Pareja	
Hijos/hijas	
Familia	
Compañeros de trabajo	
Población con la que trabajo	

20. Cuando en la comunidad me toca enfrentar situaciones difíciles (asesinatos de jóvenes participantes en los espacios que facilito, amenazas, presencia de pandilleros, tiroteos, etc.), lo que yo hago es:

Reacción	X
Llamo a mi equipo de trabajo	
Me comunico con un encargado o supervisor de la zona/ proyecto	
Me callo todo	
Me enoja y me desquito con la primera persona que se me cruza delante	
Nos retiramos de la comunidad	
Termino la actividad y me voy	
Valoro la situación y decido que hacer	
Pido ayuda a mi equipo de trabajo	
Pido ayuda a un líder comunitario	
Prefiero resolverlo solo/sola, para que no hablen de mi trabajo	
La verdad, me es indiferente	
Pienso que hay cosas que no las puedo resolver yo y dejo pasar	
Otras reacciones. Explique:	

21. Lo que espero que mis compañeros hagan cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es: \_\_\_\_\_
22. Lo que yo puedo aportar ante una situación de riesgo en la comunidad es:

Situación	Acción
Presencia de pandillas	
Tiroteos o enfrentamientos	
Cateos	
Violencia intrafamiliar	
Agresiones físicas y verbales	
Accidentes de tránsito	
Otras/ Explique	

23. Cuando un integrante del equipo presenta una dificultad emocional, como una crisis nerviosa, cual es mi respuesta para apoyarle: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Espacio de cuidado**

24. ¿Ha padecido enfermedades antes de entrar a la institución? ¿Cuáles?: \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
25. Identifique que enfermedades o padecimientos físicos han surgido a partir de su labor como coordinador: \_\_\_\_\_
26. ¿Cuándo me enfermo, me tomo el tiempo para recibir asistencia médica? Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_
27. Padece alguna enfermedad a la que hay que darle seguimiento (tensión alta, diabetes, otras.) Sí \_\_\_\_\_, No \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
28. Asiste a sus controles de salud Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_
29. ¿Ha escuchado hablar del auto cuidado? ¿Qué conoce sobre ello? Por favor explica \_\_\_\_\_
30. Considera necesario, que la institución cuente con un espacio físico de cuidado: Sí \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_
31. Que elementos considera usted deben contener un espacio para generar confianza e intimidad. \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Seguridad Institucional**

32. ¿Conoce el protocolo de seguridad institucional? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Qué puntos trata? \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

33. ¿Qué medidas ha tomado la institución cuando un miembro ha enfrentado una situación de riesgo? \_\_\_\_\_

34. ¿Qué medidas toma la institución cuando la comunidad donde trabaja es contraria a la pandilla que domina en su zona de residencia?

35. ¿Qué respuesta institucional, espera usted cuando su vida ha estado bajo un riesgo real, en las comunidades \_\_\_\_\_ donde \_\_\_\_\_ trabaja?

36. Desde su papel de coordinación describe ¿cuáles son sus responsabilidades para apoyar emocionalmente a los miembros del equipo de voluntarios a tu cargo?

37. Desde su rol como voluntario y coordinador, ¿Cuáles son sus acciones de auto protección personal?

38. ¿Qué pienso cuándo mi equipo de trabajo no está dando los resultados esperados?

40. ¿De qué manera doy a conocer a mi equipo cuales son las fallas, resultados obtenidos, logros e indicaciones a seguir?

41. ¿Cuáles son los criterios que tiene la institución para identificar a los líderes?



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Entrevista a voluntarios de cuerpo filial “Juventud de Cruz Roja Salvadoreña”

**Objetivo:** Estudiar la influencia de la motivación en el auto cuidado de los voluntarios del cuerpo filial de Juventud en atención a emergencia y desastres de La Cruz Roja Salvadoreña del área metropolitana de San Salvador con el propósito de capacitarlos para mejor servicio a la sociedad.

**Indicaciones:** A continuación, encontraras una serie de preguntas que deberás responder de manera sincera e individual; de acuerdo a lo que tu consideres es lo correcto para cada interrogante

**Datos Generales**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_

Tiempo de ser voluntario: \_\_\_\_\_

Nivel académico: \_\_\_\_\_

**Relaciones interpersonales**

1. ¿Cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. ¿Cómo se llevan ellos contigo?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. ¿Cómo describirías el trato que tus compañeros de trabajo tienen entre si?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Liderazgo**

4. Explica cómo solucionan las diferencias personales con tus compañeros de trabajo:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

5. ¿Qué opinas del liderazgo de tus coordinadores?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Motivación**

6. ¿Cuál fue la razón por la que decidiste formar parte de Juventud de Cruz Roja Salvadoreña?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

7. ¿Qué te motiva a seguir participando en el voluntariado de este cuerpo filial?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

8. ¿Podrías mencionar algunos logros que consideras has obtenido por pertenecer a este cuerpo filial?

---

9. ¿Cuáles son los reconocimientos que has obtenido por tus logros y esfuerzos?

---

10. ¿Cómo te sientes después de realizar una labor de voluntariado?

Satisfecho \_\_\_\_\_ Insatisfecho \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

11. A nivel personal ¿Te sientes satisfecho por ser un voluntario?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

### **Institucional**

12. ¿Qué tipo de actividades de convivencia realiza la institución para los voluntarios?

---

13. ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo?

---

14. ¿Conoces la misión y visión de la institución?, ¿Cómo te comprometes con cada una de ellas?

---

### **Laboral**

15. ¿Entre tus actividades de voluntariado desarrollas trabajo de campo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Las comunidades que visitas, son de alto riesgo Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explica \_\_\_\_\_

---

16. ¿Alguna vez has sentido que expones tu vida en el cumplimiento de tu voluntariado?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

---

17. ¿Consideras que ser voluntario puede ser una fuente de estrés?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

---

18. ¿Alguna vez has experimentado síntomas físicos después de atender una emergencia o después de presentarse una situación de riesgo para ti y tus compañeros de equipo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

---

19. ¿Cuáles son aquellas situaciones que como voluntario has enfrentado y que podrían generar mucho estrés? Descríbelas:

---

---

---

## Inteligencia emocional

20. Constantemente me siento molesto o enojado en las siguientes actividades:

Actividad	Como se manifiesta
Trabajo/Estudio	
Casa	
Amigas/amigos	
Pareja	
Hijos/hijas	
Familia	
Compañeros de trabajo	
Población con la que trabajo	

21. Cuando en la comunidad me toca enfrentar situaciones difíciles (asesinatos de jóvenes participantes en los espacios que facilito, amenazas, presencia de pandilleros, tiroteos, etc.), lo hago es:

Reacción	X
Llamo a mi equipo de trabajo	
Llamo a un coordinador	
Me callo todo	
Me enoja y me desquito con la primera persona que se me cruza delante	
Nos retiramos de la comunidad	
Termino la actividad y me voy	
Valoro la situación y decido que hacer	
Pido ayuda a mi equipo de trabajo	
Pido ayuda a un coordinador del equipo	
Prefiero resolverlo solo/sola, para que no hablen de mi trabajo	
La verdad, me es indiferente	
Pienso que hay cosas que no las puedo resolver yo y deajo pasar	
Otras reacciones. Explique:	

22. Cuando en la comunidad hay una situación difícil o de inseguridad, lo que yo hago es :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

23. Lo que espero que mis compañeros hagan cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

24. Lo que espero de los líderes y coordinadores cuando estoy en una situación difícil o de inseguridad comunitaria es: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

25. Lo que yo puedo aportar ante una situación de riesgo en la comunidad es:

Situación	Reacción
Presencia de pandillas	
Tiroteos o enfrentamientos	
Cateos	
Violencia intrafamiliar	
Agresiones físicas y verbales	
Accidentes de tránsito	
Otras/ Explique	

26. Cuando un integrante del equipo presenta una dificultad emocional, como una crisis nerviosa, cual es mi respuesta para apoyarle: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Espacio de cuidado**

27. ¿Has padecido enfermedades antes de entrar a la institución? ¿Cuáles?:

\_\_\_\_\_

28. ¿Alguna vez has estado hospitalizado o en tratamiento médico después de ingresar a la institución: Sí \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

29. ¿Cuándo me enfermo, me tomo el tiempo para recibir asistencia médica? Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

30. ¿Has escuchado hablar del auto cuidado? ¿Qué conoces sobre ello? Por favor explica

\_\_\_\_\_

31. Considera usted que se puede acomodar un espacio físico de cuidado para el personal. Donde podría ubicarse \_\_\_\_\_

32. Considera necesario, que la institución cuente con un espacio físico de cuidado: Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

33. Que elementos consideran usted deben contener un espacio para generar confianza e intimidad. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Seguridad Institucional**

34. ¿Conoce el protocolo de seguridad institucional?

¿Qué Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ trata?  
puntos

35. ¿Qué medidas ha tomado la institución cuando un miembro ha enfrentado una situación de riesgo?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

36. ¿Qué medidas toma la institución cuando la comunidad donde trabaja es contraria a la pandilla que domina en su zona de residencia?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

37. ¿Considera las respuestas de tus coordinadores es coherente con la filosofía de la institución?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué?

38. Desde tu rol como voluntario, ¿Cuáles son tus acciones de auto protección personal?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

39. Cuando no he alcanzado mis objetivos y metas como voluntario yo me siento:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **ANEXO D**

---

### **CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD 16 PF**

---

# 16PF

## FORMA A

CUADERNILLO

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO,  
ANOTE TODAS SUS CONTESTACIONES EN LA HOJA DE RESPUESTAS



Autor: R.B. Cattell.

Copyright © 1956, 1962, 1967 by The Institute for Personality and Ability Testing, que se reserva todos los derechos.

Copyright © 1975 by TEA Ediciones, S.A. - Traducción y adaptación con permiso - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohíbese la reproducción total o parcial - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si lo presentan sólo en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio: NO LA UTILICE - Printed in Spain; Impreso en España por Agilino Compuac; Duquesa, 15 Ajó; 28002 MADRID - Depósito legal: M-25.708-1975.

## INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de cuestiones que permitirán conocer sus actitudes e intereses. En general, no existen contestaciones correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintos intereses y ven las cosas desde distintos puntos de vista. Conteste con sinceridad; de esta forma se podrá conocer mejor su forma de ser.

Añote sus contestaciones en la Hoja de respuestas que le han entregado. En primer lugar, escriba sus datos (apellidos, nombre, edad, etc.) en la parte superior. Cada cuestión tiene tres posibles respuestas (A, B, C); en la Hoja encontrará estas letras con unos espacios debajo para dar sus respuestas. Las frases están ordenadas numéricamente; siga esta numeración al contestar. Lea atentamente cada cuestión y las tres posibles respuestas; así le será más fácil decidirse.

Ahora conteste a los ejemplos de práctica; para señalar su respuesta (A, B o C) rellene en la hoja el espacio debajo de la letra correspondiente. Si tiene dudas pregunte al examinador.

### EJEMPLOS

1. Me gusta presenciar una competición deportiva:  
A. Sí      B. A veces      C. No
2. Prefiero las personas:  
A. Reservadas      B. Término medio      C. Que hacen amigos fácilmente
3. El dinero no hace la felicidad:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
4. «Toro» es a «ternero» como «caballo» es a:  
A. Potro      B. Ternera      C. Yegua

En el último ejemplo si hay una contestación correcta (Potro), pero existen muy pocas cuestiones de este tipo.

Al contestar tenga en cuenta lo siguiente:

- No piense demasiado las cuestiones ni emplee mucho tiempo en decidirse. Las frases son muy cortas para darle todos los detalles que Vd. quisiera; por ejemplo, se ha puesto «presenciar una competición deportiva», y tal vez a Vd. le gusta más el fútbol que el baloncesto; debe contestar pensando en lo que es habitual para Vd. Generalmente se contestan cinco o seis por minuto, y se tarda poco más de media hora para completar todo el Cuadernillo.
- Evite señalar la respuesta «término medio» o equivalente, excepto cuando le sea imposible decidirse por las otras («sí», «no» o respuestas extremas); lo corriente es que esto le ocurra sólo cada tres o más cuestiones.
- Procure no dejar ninguna cuestión sin contestar. Es posible que alguna no tenga nada que ver con Vd. (porque no se aplica perfectamente a su caso); intente elegir la respuesta que vaya mejor con su modo de ser. Tal vez algunas cuestiones le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que las Hojas de respuestas se guardan como documentos confidenciales y no pueden ser valoradas sin una plantilla especial; por otra parte, al obtener los resultados no se consideran las respuestas una a una, sino globalmente.
- Conteste sinceramente. No señale sus respuestas pensando en lo que «es bueno» o «lo que interesa» para impresionar al examinador.

**Espera. No pase a la página siguiente hasta que se lo indiquen.**

1. He comprendido bien las instrucciones para contestar al Cuestionario:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
2. Estoy dispuesto a contestar todas las cuestiones con sinceridad:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
3. ¿Cuáles de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:  
A. Algo      B. Nada      C. Mucho
4. Poseo suficiente energía para enfrentarme a todos mis problemas:  
A. Siempre      B. Frecuentemente      C. Raras veces
5. Evito criticar a la gente y sus ideas:  
A. Sí      B. Algunas veces      C. No
6. Hago agudas y sarcásticas observaciones a la gente si creo que las merece:  
A. Generalmente      B. Algunas veces      C. Nunca
7. Me gusta más la música semiclásica que las canciones populares:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
8. Si veo peleándose a los niños de mis vecinos:  
A. Les dejo solucionar sus problemas      B. No estoy seguro      C. Razono con ellos la solución
9. En situaciones sociales:  
A. Fácilmente soy de los que toman iniciativas      B. Intervengo algunas veces      C. Prefiero quedarme tranquilamente a distancia
10. Sería más interesante ser:  
A. Ingeniero de la construcción      B. No estoy seguro entre los dos      C. Escritor de teatro
11. Generalmente puedo tolerar a la gente presuntuosa, aunque fanfarrones o piense demasiado bien de ella misma:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
12. Cuando una persona no es honrada, casi siempre se le puede notar en la cara:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
13. Aceptaría mejor el riesgo de un trabajo donde pudiera tener ganancias mayores, aunque eventuales, que otro con sueldo pequeño, pero seguro:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
14. De vez en cuando siento un vago temor o un repentino miedo, sin poder comprender las razones:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
15. Cuando me critican duramente por algo que no he hecho:  
A. No me siento culpable      B. Término medio      C. Todavía me siento un poco culpable
16. Casi todo se puede comprar con dinero:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
17. La mayoría de las personas serían más felices si convivieran más con la gente de su nivel e hicieran las cosas como los demás:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
18. En ocasiones, mirándome en un espejo, me entran dudas sobre lo que es mi derecha o izquierda:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
19. Cuando algo realmente me pone furioso, suelo calmarme muy pronto:  
A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

20. Preferiría tener una casa:  
A. En un barrio con vida social      B. Término medio      C. Aislada en el bosque
21. Con el mismo horario y sueldo, sería más interesante ser:  
A. El cocinero de un buen restaurante      B. No estoy seguro entre ambos      C. El que sirve las mesas en el restaurante
22. «Cansado» es a «trabajar» como «orgullosa» es a:  
A. Sonreír      B. Tener éxito      C. Ser feliz
23. Me pongo algo nervioso ante animales salvajes, incluso cuando están encerrados en fuertes jaulas:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
24. Una ley anticuada debería cambiarse:  
A. Sólo después de muchas discusiones      B. Término medio      C. Inmediatamente
25. La mayor parte de las personas me consideran un interlocutor agradable:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
26. Me gusta salir a divertirme o ir a un espectáculo:  
A. Más de una vez por semana (más de lo corriente)      B. Alrededor de una vez por semana (lo corriente)      C. Menos de una vez por semana (menos de lo corriente)
27. Cuando veo gente desaliñada y sucia:  
A. Lo acepto simplemente      B. Término medio      C. Me disgusta y me fastidia
28. Estando en un grupo social me siento un poco turbado si de pronto paso a ser el foco de atención:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
29. Cuando voy por la calle prefiero detenerme antes a ver a un artista pintando que a escuchar a la gente discutir:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
30. Cuando me ponen al frente de algo, insisto en que se sigan mis instrucciones; en caso contrario, renuncio:  
A. Sí      B. Algunas veces      C. No
31. Sería mejor que las vacaciones fueran más largas y obligatorias para todas las personas:  
A. De acuerdo      B. No estoy seguro      C. En desacuerdo
32. Hablo acerca de mis sentimientos:  
A. Sólo si es necesario      B. Término medio      C. Fácilmente, siempre que tengo ocasión
33. Me siento muy abatido cuando la gente me critica en un grupo:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
34. Si mi jefe (profesor) me llama a su despacho:  
A. Aprovecho la ocasión para pedirle algo que deseo      B. Término medio      C. Temo haber hecho algo malo
35. Mis decisiones se apoyan más en:  
A. El corazón      B. Los sentimientos y la razón por igual      C. La cabeza
36. En mi adolescencia pertenecía a equipos deportivos:  
A. Algunas veces      B. A menudo      C. La mayoría de las veces
37. Cuando hablo con alguien, me gusta:  
A. Decir las cosas tal como se me ocurren      B. Término medio      C. Organizar antes mis ideas
38. A veces me pongo en estado de tensión y agitación cuando pienso en los sucesos del día:  
A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

39. He sido elegido para hacer algo:  
 A. Sólo en pocas ocasiones      B. Varias veces      C. Muchas veces
40. ¿Cuál de las siguientes cosas es diferente de las otras dos?:  
 A. Vela      B. Luna      C. Luz eléctrica
41. «Sorpresa» es a «extraño» como «miedo» es a:  
 A. Valeroso      B. Ansioso      C. Terrible
42. A veces no puedo dormir porque tengo una idea que me da vueltas en la cabeza:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
43. Me siento desasosegado cuando trabajo en un proyecto que requiere una acción rápida que afecta a los demás:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
44. Indudablemente tengo menos amigos que la mayoría de las personas:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
45. Aborrecería tener que estar en un lugar donde hubiera poca gente con quien hablar:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
46. Creo que es más importantes mucha libertad que buena educación y respeto a la ley:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
47. Siempre me alegra formar parte de un grupo grande, como una reunión, un baile o una asamblea:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
48. En mi época de estudiante me gustaba (me gusta):  
 A. La música      B. No estoy seguro      C. La actividad de tipo manual
49. Si alguien se enfada conmigo:  
 A. Intento calmarle      B. No estoy seguro      C. Me irrito con él
50. Para los padres es más importante:  
 A. Ayudar a sus hijos a desarrollarse afectivamente      B. Término medio      C. Enseñarles a controlar sus emociones
51. Siento de vez en cuando las necesidad de ocuparme en una actividad física enérgica:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
52. Hay veces en que no me siento con humor para ver a alguien:  
 A. Muy raramente      B. Término medio      C. Muy a menudo
53. A veces los demás me advierten que yo muestro mi excitación demasiado claramente en la voz y en los modales:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
54. Lo que el mundo necesita es:  
 A. Ciudadanos más sensatos y constantes      B. No estoy seguro      C. Más «idealistas» con proyectos para un mundo mejor
55. Preferiría tener un negocio propio, no compartido con otra persona:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
56. Tengo mi habitación organizada de un modo inteligente y estético, con las cosas colocadas casi siempre en lugares conocidos:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
57. En ocasiones dudo si la gente con quien estoy hablando se interesa realmente por lo que digo:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

58. Si tuviera que escoger, preferiría ser:  
 A. Guarda forestal      B. No estoy seguro      C. Profesor de Enseñanza Media
59. ¿Cuál de las siguientes fracciones es diferente de las otras dos?:  
 A.  $\frac{3}{7}$       B.  $\frac{3}{9}$       C.  $\frac{3}{11}$
60. «Tamaño» es a «longitud» como «delito» es a:  
 A. Prisión      B. Castigo      C. Robo
61. En mi vida personal consigo casi siempre todos mis propósitos:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
62. Tengo algunas características en las que me siento claramente superior a la mayor parte de la gente:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
63. Sólo asisto a actos sociales cuando estoy obligado, y me mantengo aparte en las demás ocasiones:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
64. Es mejor ser cauto y esperar poco que optimista y esperar siempre el éxito:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
65. Algunas veces la gente dice que soy descuidado, aunque me considera una persona agradable:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
66. Suelo permanecer callado delante de personas mayores (con mucha más experiencia, edad o jerarquía):  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
67. Tengo un buen sentido de la orientación (sitúo fácilmente los puntos cardinales), cuando me encuentro en un lugar desconocido:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
68. Cuando leo en una revista un artículo tendencioso o injusto, me inclino más a olvidarlo que a replicar o «devolver el golpe»:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
69. En tareas de grupo, preferiría:  
 A. Intentar mejorar los preparativos      B. Término medio      C. Llevar las actas o registros y procurar que se cumplan las normas
70. Me gustaría más andar con personas corteses que con individuos rebeldes y toscos:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
71. Si mis conocidos me tratan mal o muestran que yo les disgusto:  
 A. No me importa nada      B. Término medio      C. Me siento abatido
72. Siempre estoy alerta ante los intentos de propaganda en las cosas que leo:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
73. Me gustaría más gozar de la vida tranquilamente y a mi modo que ser admirado por mis resultados:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
74. Para estar informado, prefiero:  
 A. Discutir los acontecimientos con la gente      B. Término medio      C. Apoyarme en las informaciones periodísticas de actualidad
75. Me encuentro formado (maduro) para la mayor parte de las cosas:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
76. Me encuentro más abatido que ayudado por el tipo de crítica que la gente suele hacer:  
 A. A menudo      B. Ocasionalmente      C. Nunca

Pase a la página siguiente

77. En las fiestas de cumpleaños:
- A. Me gusta hacer regalos personales      B. No estoy seguro      C. Pienso que comprar regalos es un poco latoso
78. «AB» es a «dc» como «SR» es:
- A. qp      B. pq      C. tu
79. «Mejor» es a «pésimo» como «menor» es a:
- A. Mayor      B. Óptimo      C. Máximo
80. Mis amigos me han fallado:
- A. Muy rara vez      B. Ocasionalmente      C. Muchas veces
81. Cuando me siento abatido hago grandes esfuerzos por ocultar mis sentimientos a los demás:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
82. Gasto gran parte de mi tiempo libre hablando con los amigos sobre situaciones sociales agradables vividas en el pasado:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
83. Pensando en las dificultades de mi trabajo:
- A. Intento organizarme antes de que aparezcan      B. Término medio      C. Dejo por supuesto que puedo dominarlas cuando vengan
84. Me cuesta bastante hablar o dirigir la palabra a un grupo numeroso:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
85. He experimentado en varias situaciones sociales el llamado «nerviosismo del orador»:
- A. Muy frecuentemente      B. Ocasionalmente      C. Casi nunca
86. Prefiero leer:
- A. Una narración realista de contiendas militares o políticas      B. No estoy seguro      C. Una novela imaginativa y delicada
87. Cuando la gente autoritaria trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quiere:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
88. Suelo olvidar muchas cosas triviales y sin importancia, tales como los nombres de las calles y tiendas de la ciudad:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
89. Me gustaría la profesión de veterinario, ocupado con las enfermedades y curación de los animales:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
90. Me resulta embarazoso que me dediquen elogios o cumplidos:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
91. Siendo adolescente, cuando mi opinión era distinta de la de mis padres, normalmente:
- A. Mantenía mi opinión      B. Término medio      C. Aceptaba su autoridad
92. Me gusta tomar parte activa en las tareas sociales, trabajos de comité, etc.:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
93. Al llevar a cabo una tarea, no estoy satisfecho hasta que se ha considerado con toda atención el menor detalle:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
94. Tengo ocasiones en que me es difícil alejar un sentimiento de compasión hacia mí mismo:
- A. A menudo      B. Algunas veces      C. Nunca
95. Siempre soy capaz de controlar perfectamente la expresión de mis sentimientos:
- A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

96. Ante un nuevo invento utilitario, me gustaría:  
 A. Trabajar sobre él en el laboratorio      B. No estoy seguro      C. Venderlo a la gente
97. La siguiente serie de letras XXXXXXOOOXXX continúa con el grupo:  
 A. OXXX      B. OXXX      C. XXXX
98. Algunas personas parecen ignorarme o evitarme, aunque no sé por qué:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
99. La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones:  
 A. A menudo      B. Ocasionalmente      C. Nunca
100. Aunque no sea en un grupo mixto de mujeres y hombres, me disgusta que se use un lenguaje obsceno:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
101. Me gusta hacer cosas atrevidas y temerarias sólo por el placer de divertirme:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
102. Me resulta molesta la vista de una habitación muy sucia:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
103. Cuando estoy en un grupo pequeño, me agrada quedarme en un segundo término y dejar que otros lleven el peso de la conversación:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
104. Me resulta fácil mezclarme con la gente en una reunión social:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
105. Sería más interesante ser:  
 A. Orientador vocacional para ayudar a los jóvenes en la búsqueda de su profesión      B. No estoy seguro      C. Directivo de una empresa industrial
106. Por regla general, mis jefes y mi familia me encuentran defectos sólo cuando realmente existen:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
107. Me disgusta el modo con que algunas personas se fijan en otras en la calle o en las tiendas:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
108. Como los alimentos con gusto y placer, aunque no siempre tan cuidadosa y educadamente como otras personas:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
109. Temo algún castigo incluso cuando no he hecho nada malo:  
 A. A menudo      B. Ocasionalmente      C. Nunca
110. Me gustaría más tener un trabajo con:  
 A. Un determinado sueldo fijo      B. Término medio      C. Un sueldo más alto pero siempre que demuestre a los demás que lo merezco
111. Me molesta que la gente piense que mi comportamiento es demasiado raro o fuera de lo corriente:  
 A. Mucho      B. Algo      C. Nada en absoluto
112. A veces dejo que sentimientos de envidia o celos influyan en mis acciones:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
113. En ocasiones, contrariedades muy pequeñas me irritan mucho:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
114. Siempre duermo bien, nunca hablo en sueños ni me levanto sonámbulo:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

115. Me resultaría más interesante trabajar en una empresa:  
 A. Atendiendo a los clientes      B. Término medio      C. Llevando las cuentas o los archivos
116. «Azada» es a «cavar» como «cuchillo» es a:  
 A. Cortar      B. Aflar      C. Picar
117. Cuando la gente no es razonable, yo normalmente:  
 A. Me quedo tan tranquilo      B. Término medio      C. La menosprecio
118. Si los demás hablan en voz alta cuando estoy escuchando música:  
 A. Puedo concentrarme en ella sin que me molesten      B. Término medio      C. Eso me impide disfrutar de ella y me incomoda
119. Creo que se me describe mejor como:  
 A. Comedido y reposado      B. Término medio      C. Enérgico
120. Preferiría vestirme con sencillez y corrección que con un estilo personal y llamativo:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
121. Me niego a admitir sugerencias bien intencionadas de los demás, aunque sé que no debería hacerlo:  
 A. Algunas veces      B. Casi nunca      C. Nunca
122. Cuando es necesario que alguien emplee un poco de diplomacia y persuasión para conseguir que la gente actúe, generalmente sólo me lo encargan a mí:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
123. Me considero a mí mismo como una persona muy abierta y sociable:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
124. Me gusta la música:  
 A. Ligera, movida y animada      B. Término medio      C. Emotiva y sentimental
125. Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta o se comporta egoístamente, se lo digo, incluso si esto me causa problemas:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
126. En un viaje largo, preferiría:  
 A. Leer algo profundo pero interesante      B. No estoy seguro      C. Pasar el tiempo charlando sobre cualquier cosa con un compañero de viaje
127. En una situación que puede llegar a ser peligrosa, creo que es mejor alborotar o hablar alto, aún cuando se pierdan la calma y la cortesía:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
128. Es muy exagerada la idea de que la enfermedad proviene tanto de causas mentales como físicas:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
129. En cualquier gran ceremonia oficial debería mantenerse la pompa y el esplendor:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
130. Cuando hay que hacer algo, me gustaría más trabajar:  
 A. En equipo      B. No estoy seguro      C. Yo solo
131. Creo firmemente que «tal vez el jefe no tenga siempre la razón, pero siempre tiene la razón por ser el jefe»:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
132. Suelo enfadarme con las personas demasiado pronto:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
133. Siempre puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad y sin volver a ellos:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente.

134. Si el sueldo fuera el mismo, preferiría ser:  
 A. Abogado      B. No estoy seguro entre ambos      C. Navegante o piloto
135. «Llama» es a «calor» como «rosa» es a:  
 A. Espina      B. Pétalo      C. Aroma
136. Cuando se acerca el momento de algo que he planeado y he esperado, en ocasiones pierdo la ilusión por ello:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
137. Puedo trabajar cuidadosamente en la mayor parte de las cosas sin que me molesten las personas que hacen mucho ruido a mi alrededor:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
138. En ocasiones hablo a desconocidos sobre cosas que considero importantes, aunque no me pregunten sobre ellas:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
139. Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
140. Cuando debo decidir algo, tengo siempre presentes las reglas básicas de lo justo y lo injusto:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
141. En el trato social:  
 A. Muestro mis emociones tal como las siento      B. Término medio      C. Guardo mis emociones para mis adentros
142. Admiro más la belleza de un poema que la de un arma de fuego bien construida:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
143. A veces digo en broma disparates, sólo para sorprender a la gente y ver qué responden:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
144. Me agradaría ser un periodista que escribiera sobre teatro, conciertos, ópera, etc.:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
145. Nunca siento la necesidad de garabatear, dibujar o moverme cuando estoy sentado en una reunión:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
146. Si alguien me dice algo que yo sé que no es cierto, suelo pensar:  
 A. «Es un mentiroso»      B. Término medio      C. «Evidentemente no está bien informado»
147. La gente me considera con justicia una persona activa pero con éxito sólo mediano:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
148. Si se suscitara una controversia violenta entre otros miembros de un grupo de discusión:  
 A. Me gustaría ver quién es el «ganador»      B. Término medio      C. Desearía que se suavizara de nuevo la situación
149. Me gusta planear mis cosas solo, sin interrupciones y sugerencias de otros:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
150. Me gusta seguir mis propios caminos, en vez de actuar según normas establecidas:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
151. Me pongo nervioso (tenso) cuando pienso en todas las cosas que tengo que hacer:  
 A. Sí      B. Algunas veces      C. No
152. No me perturba que la gente me haga alguna sugerencia cuando estoy jugando:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso

Pase a la página siguiente

153. Me parece más interesante ser:  
 A. Artista      B. No estoy seguro      C. Secretario de un club social
154. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:  
 A. Ancho      B. Zigzag      C. Recto
155. He tenido sueños tan intensos que no me han dejado dormir bien:  
 A. A menudo      B. Ocasionalmente      C. Prácticamente nunca
156. Aunque tenga pocas posibilidades de éxito, creo que todavía me merece la pena correr el riesgo:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
157. Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
158. Me consideran una persona muy entusiasta:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
159. Soy una persona bastante estricta, e insisto siempre en hacer las cosas tan correctamente como sea posible:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
160. Me disgusta un poco que la gente me esté mirando cuando trabajo:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
161. Como no siempre es posible conseguir las cosas utilizando gradualmente métodos razonables, a veces es necesario emplear la fuerza:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
162. Si se pasa por alto una buena observación mía:  
 A. La dejo pasar      B. Término medio      C. Doy a la gente la oportunidad de volver a escucharla
163. Me gustaría hacer el trabajo de un oficial encargado de los casos de delincuentes bajo fianza:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
164. Hay que ser prudente antes de mezclarse con cualquier desconocido, puesto que hay peligros de infección y de otro tipo:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
165. En un viaje al extranjero, preferiría ir en un grupo organizado, con un experto, que planear yo mismo los lugares que deseo visitar:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
166. Si la gente se aprovecha de mi amistad, no me quedo resentido y lo olvido pronto:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
167. Creo que la sociedad debería aceptar nuevas costumbres, de acuerdo con la razón, y olvidar los viejos usos y tradiciones:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
168. Aprendo mejor:  
 A. Leyendo un libro bien escrito      B. Término medio      C. Participando en un grupo de discusión
169. Me gusta esperar a estar seguro de que lo que voy a decir es correcto, antes de exponer mis ideas:  
 A. Siempre      B. Generalmente      C. Sólo si es posible
170. Algunas veces me «sacan de quicio» de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
171. No suelo decir, sin pensárselas, cosas que luego lamento mucho:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso

Pase a la página siguiente

172. Si se me pidiera colaborar en una campaña caritativa:  
A. Aceptaría      B. No estoy seguro      C. Diría cortésmente que estoy muy ocupado
173. «Pronto» es a «nunca» como «cerca» es a:  
A. En ningún sitio      B. Lejos      C. En otro sitio
174. Si cometo una falta social desagradable, puedo olvidarla pronto:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
175. Se me considera un «hombre de ideas» que casi siempre puede apuntar alguna solución a un problema:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
176. Creo que se me da mejor mostrar:  
A. Aplomo en las pugnas y discusiones de una reunión      B. No estoy seguro      C. Tolerancia con los desacos de los demás
177. Me gusta un trabajo que presente cambios, variedad y viajes, aunque implique algún peligro:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
178. Me gusta un trabajo que requiera dotes de atención y exactitud:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
179. Soy de ese tipo de personas con tanta energía que siempre están ocupadas:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
180. En mi época de estudiante prefería (prefero):  
A. Lengua o Literatura      B. No estoy seguro      C. Matemáticas o Aritmética
181. Algunas veces me ha turbado el que la gente diga a mi espalda cosas desagradables de mí sin fundamento:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
182. Hablar con personas corrientes, convencionales y rutinarias:  
A. Es a menudo muy interesante e instructivo      B. Término medio      C. Me fastidia porque no hay profundidad o se trata de chismes y cosas sin importancia
183. Algunas cosas me irritan tanto que creo que entonces lo mejor es no hablar:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
184. En la formación del niño, es más importante:  
A. Darle bastante afecto      B. Término medio      C. Procurar que aprenda hábitos y actitudes deseables
185. Los demás me consideran una persona firme e imperturbable, impasible ante los vaivenes de las circunstancias:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
186. Creo que en el mundo actual es más importante resolver:  
A. El problema de la intención moral      B. No estoy seguro      C. Los problemas políticos
187. Creo que no me he saltado ninguna cuestión y he contestado a todas de modo apropiado:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No

# ANEXO E

## INVENTARIO ¿CUANTO ESTRÉS TENGO?

---

## Cuestionario Cuanto Estrés Tengo

### ¿Cuánto estrés tengo?

Este "inventario" es para la evaluación del estrés individual. Se ha desarrollado en el contexto de la vida normal y habitual, excluyendo las situaciones excepcionales como una guerra, una catástrofe natural o una epidemia.

Anote los puntos que usted se atribuye en cada uno de los 96 casos de los diferentes ámbitos. Realice la suma de puntos de cada uno de ellos: "1. Estilo vida", "2. Ambiente", "3. Síntomas", "4. Empleo/ Ocupación", "5. Relaciones", "6. Personalidad". El total de cada ámbito se coloca en el lugar correspondiente del recuadro de la página. A esos puntos se añaden los propios de dicho recuadro. La "Puntuación total" le dará el grado de estrés que usted tiene en este momento. A continuación "**Localice su zona de estrés en el grafico**" y obtenga sus propias generalizaciones.

Para que la puntuación sea válida, usted tiene, por supuesto, que responder a todo con absoluta sinceridad.

### Inventario del Estrés

#### 1. ESTILO DE VIDA

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
1. Duermo un número de horas adecuado a mis necesidades.....	3	2	1	
2. Como a horas fijas.....	3	2	1	
3. Cuando estoy nervioso tomo tranquilizantes.....	0	1	2	
4. Para ocupar mi tiempo libre veo la televisión o el video.....	0	1	2	3
5. Hago ejercicio físico de forma regular.....	3	2	1	
6. Como a prisa.....	0	1	2	
7. De los alimentos ricos en colesterol (huevos, hígado, queso, helados) como cuanto me apetece.....	0	1	2	
8. Consume frutas y verduras abundantemente.....	3	2	1	
9. Bebo agua fuera de las comidas.....	3	2	1	
10. Como entre .....	0	1	2	
11. Desayuno abundantemente.....	3	2	1	
12. Ceno poco.....	3	2	1	
13. Fumo.....	0	1	2	
14. Toma bebidas alcohólicas.....	0	1	2	
15. En mi tiempo libre busco la naturaleza y el aire puro.....	3	2	1	
16. Practico un "hobby" o afición que me relaja.....	3	2	1	0

Total, ESTILO DE VIDA

**2. AMBIENTE**

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
17. Mi familia es bastante ruidosa.....	0	1	2	
18. Siento que necesito más espacio en mi casa.....	0	1	2	
19. Todas mis cosas están en su sitio.....	3	2	1	0
20. Disfruto de la atmósfera hogareña.....	3	2	1	
21. Mis vecinos son escandalosos.....	0	1	2	
22. Suele haber mucha gente en la zona donde vivo.....	0	1	2	
23. Mi casa está limpia y ordenada.....	3	2	1	
24. En mi casa me relajo con tranquilidad.....	3	2	1	
25. Mi dormitorio se me hace pequeño.....	0	1	2	
26. Siento como si viviésemos muchos bajo el mismo techo.....	0	1	2	
27. Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecha.....	3	2	1	
28. Considero mi casa lo suficientemente amplia para nuestras necesidades.....	3	2	1	
29. En mi barrio hay olores desagradables.....	0	1	2	
30. La zona donde vivo es bastante ruidosa.....	0	1	2	
31. El aire de mi localidad es puro y limpio.....	3	2	1	0
32. Las calles y los jardines de mi barrio están limpios y cuidados.....	3	2	1	

TOTAL/AMBIENTE

**3. SINTOMAS**

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
33. Sufro de dolores de cabeza.....	0	1	2	
34. Tengo dolores abdominales.....	0	1	2	
35. Hago bien las digestiones.....	3	2	1	
36. Voy regularmente al baño.....	3	2	1	
37. Me molesta la zona lumbar.....	0	1	2	
38. Tengo taquicardias.....	0	1	2	

39. Estoy libre de alergias.....	3	2	1
40. Tengo sensaciones de ahogo.....	0	1	2
41. Seme tensan los músculos del cuello y de la espalda.....	0	1	2
42. Tengo la tensión sanguínea moderada y constante.....	3	2	1
43. Mantengo mi memoria normal .....	3	2	
44. Tengo poco apetito.....	0	1	2
45. Me siento cansado y sin energía.....	0	1	2
46. Sufro de insomnio.....	0	1	2
47. Sudo mucho (incluso sin hacer ejercicio).....	0	1	2
48. Lloro y me desespero con facilidad.....	0	1	2

TOTAL, DE SINTOMAS

**4. TRABAJO / OCUPACION**

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
49. Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión.....	0	1	2	
50. En mis ratos libres pienso en los problemas del trabajo.....	0	1	2	
51. Mi horario de trabajo es regular.....	3	2	1	
52. Mis ocupaciones me permiten comer tranquilamente en casa.....	3	2	1	
53. Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches y/o en los fines de semana.....	0	1	2	
54. Practico el pluriempleo.....	0	1	2	
55. Cuando trabajo se me pasa el tiempo volando.....	3	2	1	
56. Me siento útil y satisfecho con mis ocupaciones.....	3	2	1	
57. Tengo miedo a perder mi empleo.....	0	1	2	
58. Me llevo mal con mis compañeros /as de trabajo.....	0	1	2	
59. Mantengo muy buenas relaciones con mi jefe.....	3	2	1	
60. Considero muy estable mi puesto.....	3	2	1	
61. Utilizo el automóvil como medio de trabajo.....	0	1	2	
62. Me olvido de comer cuando estoy tratando de terminar				

algunas tareas.....	0	1	2
63. Me considero capacitado para mis funciones.....	3	2	1
64. Tengo la impresión de que mi jefe y/o familia aprecian el trabajo que hago.....	3	2	1
TOTAL, TRABAJO / OCUPACION			

*Nunca*      *Casi nunca*      *Frecuentemente*      *Casi siempre*

5. RELACIONES

65. Disfruto siendo amable y cortés con la gente.....	3	2	1
66. Suelo confiar en los demás.....	3	2	1
67. Me siento molesto /a cuando mis planes dependen de otros....	0	1	2
68. Me afectan mucho las disputas.....	0	1	2
69. Tengo amigos /as dispuestos /as a escucharme.....	3	2	1
70. Me siento satisfecho de mis relaciones sexuales.....	3	2	1
71. Me importa mucho la opinión que otros tengan de mi.....	0	1	2
72. Deseo hacer las cosas mejor que los demás.....	0	1	2
73. Mis compañeros /as de trabajo son mis amigos /as.....	3	2	1
74. Tengo la paciencia de escuchar los problema de los demás.....	3	2	1
75. Pienso que mi esposo /a tiene mucho que cambiar para que la relación sea buena (para los no casados: novio /a amigo /a).	0	1	2
76. Hablo demasiado.....	0	1	2
77. Al disentir con alguien me doy cuenta de que pronto empiezo a levantar la voz.....	0	1	2
78. Siento envidia porque otros tienen más que yo .....	0	1	2
79. Cuando discuto con alguien pienso en lo que voy a decir mientras el otro habla.....	0	1	2
80. Me pongo nervioso cuando me dan ordenes.....	0	1	2
TOTAL RELACIONES			

6. PERSONALIDAD

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
81. Me siento generalmente satisfecho de mi vida.....	3	2	1	
82. Me gusta hablar bien de la gente.....	3	2	1	
83. Me pone nervioso /a cuando alguien conduce su automóvil despacio delante de mi.....	0	1	2	
84. Cuando hay fila en una ventanilla o establecimiento me marchó.....	0	1	2	
85. Suelo ser generoso /a conmigo mismo/a a la hora de imponerme fechas tope.....	3	2	1	
86. Tengo confianza en el futuro.....	3	2	1	
87. Aun cuando no me gusta, tiendo a pensar en lo peor.....	0	1	2	
88. Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible.....	0	1	2	
89. Tengo buen sentido de humor.....	3	2	1	
90. Me agrada mi manera de ser.....	3	2	1	
91. Me pone nervioso si me interrumpen cuando estoy en medio de alguna actividad.....	0	1	2	
92. Soy perfeccionista.....	0	1	2	
93. Pienso en los que me deben dinero.....	0	1	2	
94. Me pongo muy nervioso cuando me meto en un "tapón" Automovilístico.....	0	1	2	
95. Me aburro pronto de las vacaciones y quiero volver a la actividad "productiva" .....	0	1	2	
96. Tengo miedo a que algún día pueda contraer alguna enfermedad fatal, como el cáncer.....	0	1	2	
Total, PERSONALIDAD	<input type="text"/>			

Calcule su puntuación

Sexo: varón  mujer

Edad: \_\_\_\_\_ años

Estado civil: casada /o  soltera /o

Viuda /o  otro (divorciada /o)

**I.** Anote los puntos de cada ámbito

1. Estilo de vida \_\_\_\_\_

2. Ambiente \_\_\_\_\_

3. Síntomas \_\_\_\_\_

4. Trabajo \_\_\_\_\_

5. Relaciones \_\_\_\_\_

6. Personalidad \_\_\_\_\_

**II.** Anótese 3 puntos si usted...

Tiene entre 35 y 60 años \_\_\_\_\_

Es separado /a o divorciado /a \_\_\_\_\_

Vive en una ciudad grande \_\_\_\_\_

Tiene en casa tres hijos o más \_\_\_\_\_

Está desempleado /a \_\_\_\_\_

**III.** Anótese 2 puntos si usted...

Tiene entre 25 y 34 años \_\_\_\_\_

Es soltero /a o viudo /a \_\_\_\_\_

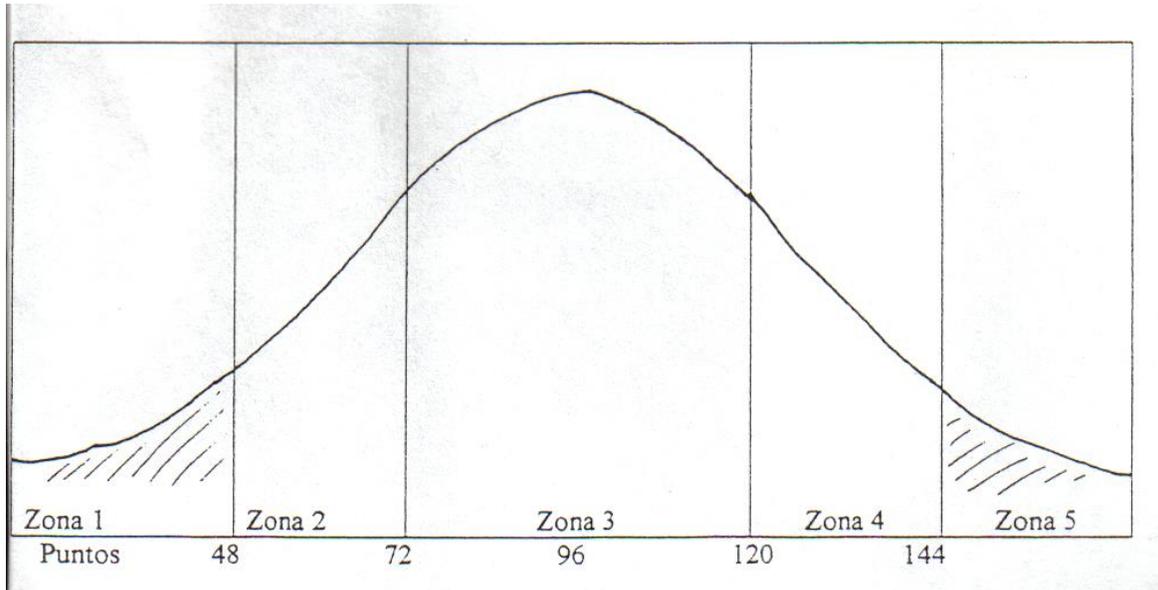
Vive en una ciudad pequeña \_\_\_\_\_

Tiene en casa uno o dos hijos \_\_\_\_\_

Su trabajo es temporal \_\_\_\_\_

TOTAL PUNTUACIÓN

**Vea en que zona de estrés se encuentra usted en el siguiente gráfico**



**ZONA 1**

Su nivel de estrés es peligrosamente pobre. Necesita poner un poco de chispa en su vida para alcanzar los logros que se esperan de su capacidad.

**ZONA 2**

Disfruta usted de un nivel bajo de estrés. Esto puede deberse a una naturaleza tranquila y apacible acompañada de un ambiente favorable. La suya es una situación saludable y alejada de riesgos de infartos, úlceras y otras enfermedades asociadas al estrés. A pesar de todo, también es posible que este usted rindiendo muy por debajo de su capacidad y quizás necesite, de vez en cuando, un reto que le haga esforzarse más.

**ZONA 3**

Esta es la zona normal del estrés. La mayoría de las personas se encuentra en este nivel. A veces hay tensiones y otras veces, momentos de relajación. Es necesaria una cierta tensión para conseguir algunas metas; pero el estrés no es permanente, sino que se ve compensado por periodos de tranquilidad. Estas variaciones forman parte del equilibrio humano. Al ser esta una zona amplia, la puntuación puede estar cerca de los límites. Si su puntuación está muy cerca del límite superior, como medida de prudencia considérese, al menos parcialmente, en la zona 4.

**ZONA 4**

El estrés en esta zona se considera elevado. Esta usted recibiendo un aviso claro y contundente de peligro. Examine cuidadosamente cada uno de los ámbitos de su vida, con el fin de ver que problemas necesitan una solución más urgente. Ahora es el momento de prevenir trastornos psicológicos mayores, como la depresión, la ansiedad o la pérdida de facultades mentales, o de evitar complicaciones en el aparato digestivo y en el circulatorio. Enfrente el problema desde diferentes perspectivas: la dieta, el ejercicio físico, la relajación, el apoyo personal en alguien de confianza. Adopte una actitud positiva y procure ser amable con todos.

**ZONA 5**

Esta zona se considera peligrosa. Si usted alcanza una puntuación superior a 144 puntos, se encuentra en un grupo reducido de personas muy estresadas y con múltiples problemas que requieren atención inmediata. Por tanto, tómese en serio el salir de esta situación antes de que sea demasiado tarde. Busque ayuda. Hay situaciones que uno no puede afrontar por sí solo y necesita el apoyo de algún amigo/a íntimo/a, familiar, o incluso profesional de la salud mental. Si le es posible, cambie de actividad durante unos días y aplique tantas técnicas y estrategias anti-estrés como le resulte posible.