

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA**



TRABAJO DE GRADO:

**INFLUENCIA DE LA SOBRECARGA LABORAL EN EL BIENESTAR
PSICOLÓGICO DE LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN LAS DIVERSAS
ÁREAS DE LA UNIDAD COMUNITARIA DE SALUD FAMILIAR SAN MIGUEL
DURANTE EL PERÍODO DE FEBRERO A JULIO DEL AÑO 2015.**

PRESENTADO POR:

EVER ALEXANDER LAZO LOVO

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE DIRECTOR:

ARMANDO CARLOS DOMINGUEZ MARTÍNEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, AGOSTO 2015

SAN MIGUEL EL SALVADOR CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

**ING. MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR**

**MS.D ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO
VICE-RECTORA ACADEMICA**

**DRA. ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL**

**LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL**

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

LIC. CRISTOBAL HERNAN RIOS BENITEZ
DECANO

LIC. CARLOS ALEXANDER DIAZ
VICE-DECANO

LIC. JORGE ALBERTO ORTEZ HERNANDEZ
SECRETARIO

Agradecimientos.

A mis padres: Odilio Lazo y María Lovo por todo el apoyo incondicional que me han dado a lo largo de estos 5 años de carrera universitaria permitiéndome así lograr concretar una de las principales metas de mi vida gracias a sus sacrificios que realizaron durante toda mi formación académica permitiéndome así alcanzar mis metas.

A mis hermanos: Por todo el apoyo brindado a lo largo de los años, dicho apoyo ha sido un incentivo el cual me ha permitido superarme en la vida culminando así la finalización de la carrera de Licenciatura en Psicología, todos los sacrificios que hemos tenido como familia están rindiendo los frutos esperados

A mis amigas: Carolina Cortez y Adriana Echevoyen por todo el apoyo y ayuda que me brindaron a lo largo de los años en los cuales estude en la universidad, les agradezco por todo el apoyo en sus diversas formas el cual me permitió salir adelante en momentos críticos de esta etapa de mi vida su amistad ha sido y seguirá siendo una parte sumamente importante de mi vida

A mis amigos: Rodrigo Aparicio y Carlos Najarro por el apoyo moral que han tenido a lo largo de estos 10 años que tenemos de conocernos, el compañerismo se ha mantenido a pesar de que cada quien tomo caminos separados hace ya más de 5 años lo cual demuestra ser una amistad solidaria y de larga duración.

Al docente asesor: Lic. Armando Domínguez por su valiosa orientación y asesoría a lo largo del desarrollo de la tesis, sus enseñanzas fueron de vital importancia para lograr concluir el proyecto con éxito alcanzando así los objetivos deseados, además como docente de muchas cátedras sus enseñanzas fueron de gran ayuda para tener éxito en el mundo laboral

A los licenciados de la sección de psicología: Por todo el esfuerzo que han dado para la creación de profesionales de éxito a lo largo del desarrollo de su profesión, el hecho de que hoy me encuentre aquí demuestra que todos sus esfuerzos han funcionado y además a ellos les debo todo el gran conocimiento que adquirí el cual está rindiendo sus frutos en el desarrollo de mi profesión

INDICE

- Resumen.....	i
- Introducción.....	ii
1. Objetivos.....	1
1.1 Objetivo General.....	1
1.2 Objetivos Específicos.....	1
2. Justificación.....	2
3. Marco Teórico.....	4
3.1 Antecedentes.....	4
3.1.1 Sistema De Salud Pública En El Salvador.....	4
3.1.2 Organización De Los Servicios De Salud.....	4
3.1.3 Incapacidad De La Salud Publica.....	4
3.1.4 Beneficio Y Lucro De La Salud Privada.....	6
3.2 La Sobrecarga De Trabajo.....	6
3.2.1 Sobrecarga Laboral: Ecuación Sin Resolver.....	7
3.2.2 Consecuencias Del Exceso De Trabajo.....	9
3.2.3 El Estrés: Alteración Física Y Psicológica.....	10
3.3 Síndrome De Burnout.....	10
3.3.1 ¿Qué Es El Síndrome De Burnout?.....	10
3.3.2 ¿Cuáles Son Los Síntomas Del Burnout?.....	11
3.3.3 Consecuencias Del Síndrome De Burnout.....	12
3.3.4 Causas Del Síndrome De Burnout.....	13
3.3.5 Tratamiento Del Síndrome De Burnout.....	14

3.4 Estresores de la organización.....	16
3.5 Bienestar Psicológico.....	17
3.5.1 ¿Qué Entendemos Por Bienestar Psicológico?.....	18
3.6 Satisfacción Laboral.....	22
3.6.1 Insatisfacción Laboral.....	23
3.7 Factores Socioambientales.....	24
3.7.1 Factores Psicosociales De Organización.....	24
4. Metodología.....	27
4.1 Tipo De Estudio.....	27
4.2 Método.....	27
4.3 Población.....	27
4.4 Muestra.....	27
4.5 Técnica De Muestreo.....	28
4.6 Instrumentos.....	28
4.7 Procedimiento.....	29
5. Resultados.....	31
5.1 Entrevistas.....	31
5.2 Resultados Encuesta.....	34
5.3 Resultados Bieps A.....	54
6. Análisis De Resultados.....	55
7. Conclusiones.....	59
8. Recomendaciones.....	61

ANEXOS.

RESUMEN

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.

El sistema de salud salvadoreño tiene como característica principal la carencia de recursos de diversa índole, uno de esos recursos es el humano, la cantidad de personas que laboran en muchas ocasiones resultan insuficientes como para atender la demanda de los usuarios. El presente trabajo de investigación tenía como finalidad identificar los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral ocasiona en el personal que labora en el sistema de salud, para el desarrollo de la investigación se retomaron aquellos grupos de personas de quienes se mantuviera conocimiento de que laboraban más de lo que se consideraba adecuado para su respectivo puesto al que había sido asignado.

El método utilizado para el desarrollo de la investigación fue mixto, es decir se tomaron aspectos tanto cualitativos como cuantitativos con la finalidad de abordar de manera integral las causas y consecuencia, así como los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral genera en los empleados.

La población en estudio se segmentó en tres grupos cuyas funciones variaban en gran medida entre sí (Médicos, Enfermeras y Personal Operativo) a quienes a través de diversas técnicas psicométricas se lograron identificar aquellos factores que inciden directamente en el incremento de la carga laboral y además de ello en el bienestar psicológico del personal para ello cada instrumento tuvo una labor específica en la investigación puesto que exploraba los factores que inciden así como las consecuencias del fenómeno en sí

INTRODUCCION

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. De la carga laboral se puede distinguir la carga física y la carga mental.

A lo largo del trabajo de investigación definimos a la sobrecarga laboral como todo aquel excedente de trabajo que está por encima de las capacidades del individuo o todas aquellas tareas que no competen a un puesto que una persona realiza en un momento dado, cabe mencionar que el enfoque de la investigación no es determinar si existe o no sobrecarga laboral, el foco de atención se centra en las consecuencias psicológicas que el exceso de trabajo trae consigo al personal así como el conocer todos aquellos factores socioambientales que directamente en el incremento de la carga laboral de las personas.

La presente investigación tomo como población a estudiar el personal de salud pública y tomo como población de estudio el personal que labora en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel. El sistema de salud salvadoreño a lo largo de los años se ha mantenido en un decadente estado principalmente por la falta de insumos necesarios para su adecuado funcionamiento uno de los principales insumos que hace falta en los establecimientos es el recurso humano el cual es bastante reducido en la mayoría de áreas, ello queda evidenciado en las largas horas de espera que tienen que esperar los pacientes para ser atendidos con prontitud.

Dentro de la investigación se aborda una serie de indicadores que nos permitieron abordar los efectos psicosociales que el exceso de trabajo causa en el personal del establecimiento, asimismo se evaluaron una serie de factores socioambientales que inciden directamente en el incremento de la carga laboral en las personas. Para la realización del proyecto fue necesario hacer un abordaje integro de la situación, ello con la finalidad de identificar los aspectos mas perjudiciales para la salud mental de los empleados, todo ello queda plasmado en los subsecuentes apartados.

En primera instancia dentro de la investigación se encuentran los objetivos que rigieron el proyecto a lo largo del tiempo, todos ellos fueron alcanzados a través de la aplicación de una serie de métodos e instrumentos que buscaban abordar el fenómeno estudiado de la manera más veraz posible tomando el cuenta que la temática abordada carece de investigaciones que la antecedan en nuestra sociedad. Los objetivos básicamente fueron el punto de partida de la investigación

y nos permitieron tener una visión a futuro de los hallazgos que buscábamos realizar en el establecimiento de salud

Posterior a ello en la justificación se da a conocer cual cuales eran los beneficios que se lograrían al abordar la temática de la sobrecarga laboral, asimismo se brinda una explicación de las motivaciones que nos impulsaron para el desarrollo del proyecto, una de las motivaciones fue el hecho de que es un fenómeno de gran presencia en nuestro país y que no ha sido investigado con la frecuencia necesaria como para que exista un cambio que favorezca de forma directa al personal que se ve afectado por las consecuencias que le genera la sobrecarga laboral en todos sus aspectos.

Toda investigación requiere un marco teórico que la respalde lo suficiente como para defender los hallazgos realizados, en dicho apartado se incluyen una serie de perspectivas teóricas que explican la sobrecarga laboral en todos ámbitos tomando en cuenta en ella conceptos, causas, consecuencias, así como una serie de corrientes teóricas que expresan las estrategias de afrontamiento necesarias para el tratamiento de esta problemática a nivel organizacional. En el marco teórico se incluye información relacionada a las variables que se utilizaron para el desarrollo e implementación de los diversos instrumentos exploratorios aplicados al personal de la unidad de salud.

En el apartado de metodología se incluyen todas aquellas estrategias seleccionadas para el análisis y la interpretación de los datos recolectados así como el método de estudio utilizado para complementar la investigación. En la metodología se describen de forma breve los instrumentos desarrollados e implementados a la población así como la descripción característica de los sujetos que formaron parte del estudio los cuales nos permitieron recolectar una vasta cantidad de información veraz y oportuna del fenómeno en estudio permitiendo así alcanzar los objetivos planteados.

Los resultados de los instrumentos se dan a conocer en el apartado de resultados en donde a través de una serie de esquemas, gráficos y tablas se expresan la totalidad de resultados que se obtuvieron a través de las entrevistas, encuestas y demás instrumentos necesarios para la recolección de datos. Para finalizar en el trabajo se describen las conclusiones alcanzadas así como las recomendaciones que se les dan a las autoridades para contrarrestar las consecuencias de la sobrecarga laboral.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Ψ Determinar la forma en que el exceso de trabajo afecta la salud mental del personal que labora en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel

1.2 Objetivos Específicos.

- Evaluar las áreas de funcionamiento psicosocial se ven afectadas en mayor medida producto de la cantidad de trabajo que se mantiene en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel
- Estudiar las emociones que surgen a partir del trabajo que la personas desempeñan al interior de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel
- Determinar los factores socio ambientales son los principales contribuyentes en el deterioro en materia de salud mental en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel.

2. JUSTIFICACION

Toda persona en algún momento de su vida, cuando ingresa al mundo laboral se ve presionado por una gran cantidad de trabajo que en algunas ocasiones sobrepasa la capacidad de la persona, en dicha situación la persona tiende a decaer en lo que respecta a la eficiencia laboral culminando en el deterioro en materia de salud mental en la persona, ello si no es identificado y contrarrestado a tiempo.

El Salvador ha tenido grandes avances en los últimos años en lo que al tema de salud se refiere, señal de ello es el hecho de que ahora existe un gran número de establecimientos de salud que brindan sus servicios las 24 horas a la población en general, sin embargo, a pesar de ello, los recursos son escasos, no solo los recursos materiales, sino también el recurso humano el cual es insuficiente para atender la demanda de la población en general por lo cual se llega al punto de sobrecargar al personal con el excedente de trabajo.

La Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel es una de las instituciones que posee un alto grado de demanda de sus servicios por parte de la población, factores como el personal insuficiente y el reducido espacio físico ha conllevado a que los empleados de las diversas áreas de la unidad se sobrecarguen con el excedente de trabajo, ello con la finalidad de lograr suplir las necesidades existentes por parte de la población.

La finalidad de desarrollar la investigación en la institución es verificar las consecuencias que el exceso de trabajo genera en los empleados en materia de salud mental, el desarrollar dicha investigación permitirá crear un marco de referencia que les permitirá al personal crear estilos de afrontamiento propios para contrarrestar las consecuencias que la sobrecarga laboral obteniendo como beneficio un mayor grado de satisfacción laboral incrementando así la eficiencia en lo que respecta al desarrollo de la labor.

El conocer los estresores socio ambiental que perjudican la salud mental del personal nos permitirá desarrollar un plan de intervención que las instituciones de salud podrán implementar por cuenta propia ya sea para suprimir dichos factores o para contrarrestar efectivamente las consecuencias a la salud mental que estos mismos generan en la persona. Otro de los aspectos a tomar en cuenta para la investigación será la forma en que las relaciones sociales en las que se ve

involucrado el personal de salud puede afectar los niveles de satisfacción laboral reduciendo así su desempeño en lo que respecta a sus funciones

Al finalizar la investigación se lograra obtener de la realidad que estilos de afrontamiento al estrés son efectivos en el personal cuando se ve sometido a estrés, asimismo se dejara a la institución un programa de intervención psicoterapéutico que permitirá al establecimiento de salud contrarrestar los efectos adversos de la cantidad de trabajo que suelen llevar las instituciones de salud en nuestro país, cabe mencionar que el enfoque de atención del a investigación se relaciona con todas las áreas del establecimiento, desde médicos y enfermeras hasta personal administrativo que labora dentro y fuera de la institución.

3. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

3.1.1 Sistema de salud pública en el salvador

En los hospitales diariamente desfilan miles de salvadoreños en búsqueda de ayuda para el tratamiento de sus enfermedades. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) declara que el acceso al servicio de salud es uno de los derechos fundamentales a los cuales tiene acceso una persona. Pero este servicio tiene que ser de calidad y a un costo monetario que se ajuste a las condiciones de la formación económica y social de cada país. El Salvador presenta un alto índice de enfermedades ocasionadas ya sean, por las condiciones medio-ambientes deplorables en las que vivimos y por el descuido preventivo de las enfermedades en las personas, entre otras causas.

3.1.2 Organización de los servicios de salud

Caracterización del Sistema de Salud; Organización y Modelo de Atención de Salud. Una de las características básicas del sistema de salud salvadoreño es su fragmentación y segmentación. En El Salvador coexisten el subsistema público del MSPAS, cuyos servicios de salud personal son utilizados por el 77% de la población salvadoreña, la seguridad social (integrada por el Instituto Salvadoreño de Seguridad Social-ISSS, el Bienestar Magisterial y la Sanidad Militar, cuyos que cubren el 23% de la población total salvadoreña), y los servicios de salud privados, que son pagos por los usuarios directamente al momento del servicio (gasto de bolsillo) o a través de seguros de salud prepagos. A pesar que 38.2% del gasto total en salud es privado, solamente el 11.1% del gasto privado es financiado a través de planos prepagos. Este tipo de organización institucional consolida y profundiza la inequidad en el acceso a los servicios de salud entre los diferentes grupos de la población. La estrategia de salud en la última década se enfocó en la "extensión de cobertura" consistente en la entrega de un paquete básico de servicios de salud preventiva, nutrición y control familiar dirigido a la población pobres a través de contratación de Organización no Gubernativas (ONG).

3.1.3 Incapacidad de la salud pública

Los hospitales y unidades de salud se ven abarrotados hasta el límite de sus capacidades por la multitud de personas que por sus limitados recursos se ven

obligados a pasar largas horas esperando atención médica. Es irónico que al lograr ser atendidos lo único que se les proporciona son medicinas básicas que pudieron comprar en la farmacia, se les pida que regresen al día siguiente o en el peor de los casos se le atiende dentro de un año.

La calidad de la atención es muy deficiente ya que casi siempre solo se atienden a personas que presentan complicaciones de vida o muerte, de lo contrario la población se ve resignada a esperar largas horas y en la mayoría de ocasiones esta situación se convierte en una agónica espera. La prolongación de citas es una característica de los hospitales públicos, hay personas que han pasado alrededor de un año esperando ser atendidas, decepcionante verdad. Los responsables de la salud pública sostienen que existe un desabastecimiento de medicamentos, pero lo anterior es contrastable ya que se conocen casos en los que encontrado medicamentos vencidos que hubieran podido servir para curar o atender enfermedades en la múltiple población demandante. Sin embargo. La realidad de la salud pública es más profunda ya que se ha podido detectar que existe tráfico de medicinas que el Estado proporciona, pero que son pagadas con el impuesto de la misma población quién es la que además paga el salario de todo el personal médico público.

Recientemente, la “Encuesta de Diagnostico de Servicios, Capacidades y Recursos Humanos en Salud,” permitió cuantificar las deficiencias en términos de recursos humanos, equipos e infraestructura física de las unidades de salud, así como su limitada integración. La encuesta permitió también determinar en una primera aproximación las necesidades de inversión para mejorar la capacidad resolutoria de la APS y su integración en redes de atención. Con relación a los servicios de atención brindados, 2% de las unidades de salud brindan consulta de medicina interna; 9% consulta de pediatría; 11% consulta de ginecología; 5% consulta de psicología; y 6% consulta de nutrición; 8% de las unidades de salud brindan atención al parto; 70% servicios de rehidratación; 72% de vacunación; y 30% servicios de laboratorios clínicos. Se encuentran deficiencias también en la dotación de equipos (tensiómetro, nebulizadores, equipos de rayos X, ambulancias equipadas, etc.), así como en la disponibilidad de recursos humanos. Los efectos de la baja capacidad de resolución El elevado nivel de gasto de bolsillo significan que entre 2-6% de las familias salvadoreñas están en riesgo de incurrir en un gasto catastrófico en salud en un año. La encuesta efectuada en Octubre de 2009, levantó informaciones de las 377 unidades de salud del MSPAS, del primer nivel de atención y de la fragmentación del sistema, consisten en el uso de servicios de urgencia para tener acceso a la atención especializada; admisión de pacientes a los hospitales cuyos casos podrían haberse resuelto en forma

ambulatoria; prolongación de la estadía en los hospitales por dificultades en la contra referencia. El análisis de la capacidad instalada del laboratorio central, encontró deficiencias importante en su capacidad de vigilancia epidemiológica y control de calidad. El nuevo Gobierno de El Salvador, que entró en funciones en junio de 2009, está desarrollado su Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014 (PQD 2009-14). En salud el Gobierno plantea reorientar todo el sistema hacia la atención primaria de salud (APS) que garantiza una cobertura universal con elevada capacidad resolutive como base de un nuevo modelo de atención integral e integrada en redes de atención. Asimismo, se contempla la creación de un organismo nacional de ciencia y tecnología al servicio de la salud, articulado con las red de laboratorios, y las entidades formadoras de recursos humanos. Finalmente se plantea crear un sistema nacional de emergencia médica (SEM) conformado por de todos los subsectores del SNS.

3.1.4 Beneficio y lucro de la salud privada

Realmente la calidad de atención supera por mucho a la atención brindada por los hospitales Estatales, eso es súper excelente. Sin embargo pareciera que no existe piedad y ningún tipo de consideración de las condiciones de pobreza en que viven la mayoría de salvadoreños al momento de proporcionar el "estado de cuenta del paciente". Realmente se recurre a asistir a un hospital privado cuando la persona se está "realmente muriendo o se encuentra padeciendo un terrible dolor". La situación anterior me ha llevado a considerar que los hospitales privados se guían por la filosofía de una "política de beneficio y lucro"

3.2 La sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.

Las repercusiones psicológicas más frecuentes en este tipo de situaciones son, en primer lugar el estrés, y los trastornos por ansiedad, que se manifiestan en forma de sensación de tensión psíquica, irritabilidad, tendencia a sobresaltarse por cualquier estímulo externo (ruidos, etc.), susceptibilidad frente a los demás, pesimismo, presentimientos de que en cualquier momento ocurrirá alguna desgracia inesperada, dificultad para relajarse, inseguridad, etc. Se ha comprobado que una cierta ansiedad consecutiva a la sobrecarga de trabajo aumenta los rendimientos de las personas que se ven sometidas a ella, hasta que llega un momento en que ocurre todo lo contrario, como si estas personas se desplomasen por completo.

La sobrecarga, pues, conduciría a una situación, si se prolonga suficientemente, de fracaso en los rendimientos laborales, creando una impresión interior de zozobra intensa y profunda. Estas personas suelen tomar entonces la decisión de interrumpir su trabajo tomándose unas vacaciones o causando baja que intentan justificar como si se tratase de una enfermedad corporal común (gripe, trastornos digestivos, etc.). El reposo y la desconexión con el trabajo puede lograr un rápido restablecimiento, pero si el problema de sobrecarga continúa en el trabajo, lo más probable es que al cabo de muy poco tiempo se reproduzca una situación similar. Después de varias de estas crisis, con el estado de tensión emocional que suponen, se puede llegar a producir una depresión (depresión por estrés o por agotamiento) que obliga a estas personas a dejar de trabajar durante períodos de tiempo más prolongados que en ocasiones anteriores. Es frecuente en estos casos que exista una cierta dificultad en la reincorporación a la actividad laboral, ya que se teme una recaída como consecuencia de la vuelta al trabajo, pudiéndose, incluso, establecer una auténtica fobia al mismo.

3.2.1 Sobrecarga laboral: ecuación sin resolver

Combinar trabajo, familia y tiempo libre, o cumplir con las necesidades y expectativas personales, son parte de la encrucijada a la que se enfrentan muchos trabajadores que, por lo general, tratan resolverlo sin morir en el intento.

Frases como “no tengo tiempo”, “no alcanzo” o “estoy corto de tiempo” son las que comúnmente se escuchan en el ambiente laboral. Palabras que a veces se dicen sin reparar en una sobrecarga laboral que se puede estar comenzando a sentir a través de un síntoma de estrés. Los expertos recomiendan estar atentos a esta falta de tiempo de sus colaboradores, pues puede perjudicar su salud y

complejizar el ambiente laboral. Lo ideal es gestionar y reorganizar la carga de trabajo para lograr una ecuación que combine capacidades, necesidades y expectativas de cada persona. El desequilibrio de estos factores puede afectar la salud mental y física del individuo. Es importante ser realistas con la cantidad de trabajo que una persona se autoimpone o se le da. Es necesario recordar que el día tiene 24 horas y son indispensables también los tiempos de relajación y diversión. El trabajar más no implica mejores resultados y rendimiento. Al respecto, Francisco Hernández, Coordinador del Área de Asesoría y Capacitación de Fundación Paréntesis plantea que “la administración del tiempo es un elemento crítico. El cómo saber gestionar la carga laboral, las demandas, tiene que ver también en cómo ocupas los horarios de tu vida. Tus horas de sueño, de diversión, de cuánto pasas con la familia, de cómo organizas tu carga laboral”.

Para entender y ayudar a regular la carga laboral es necesario revisar cómo históricamente cada persona ha organizado su vida, desde la etapa escolar. Esto, sumando con las exigencias laborales, se puede llegar a concluir cuáles son las causas y soluciones para una carga laboral que está afectando la salud mental de cada trabajador y su entorno laboral y familiar.

Las causas para llegar a este estado son múltiples, algunas son por ejemplo la poca o nula claridad de los objetivos y actividades a realizar otra de las causas es el hecho de que no hay priorización de actividades, otro de los factores a considerar es originado por el hecho de que no existen tiempos definidos para las actividades laborales, repercutiendo en las que son del ámbito personal además si bien hay una agenda, no se cumple con lo programado. Son tantas las actividades, que el trabajador no se detiene a tomar conciencia del tiempo y/o la planificación se asumen demasiadas responsabilidades, faltando capacidad de delegar y ser realista

La gestión del tiempo en el trabajo es fundamental para prevenir enfermedades de la salud mental y el bienestar del grupo laboral. Personas sobrecargadas de trabajo pueden pasar a estados de nerviosismo, irritabilidad, ansiedad, falta de motivación y el sentimiento de “indefensión aprendida” o impotencia. Esto último se refiere a cuando la persona no tiene control sobre la realidad y percibe que no está en sus manos el poder reaccionar ante ello.

Además, es posible notar otros tipos de síntomas como el absentismo, peticiones de cambios de puestos, aumento de accidentes laborales o que los clientes se vean insatisfechos con la atención que se les brinda. A su vez, aparecen otras características conductuales como: aumento de consumo de tranquilizantes, tabaco, alcohol, aumento o disminución del apetito y disminución de los tiempos de ocio, entre otros problemas.

3.2.2 Consecuencias del exceso de trabajo

Se denomina estrés a la reacción del organismo cuando es sometido de manera sostenida a una sobrecarga emocional o de trabajo. Carlos terminó otro de esos días agotadores. Durante el último año, su carga laboral aumentó por el despido de la mitad de los compañeros de su departamento.

Al comienzo asumió la tarea como un reto personal y se sintió con energía. Seis meses después la carga sostenida de catorce horas de trabajo diario (más lo que se llevaba a casa) y las preocupaciones económicas porque no le alcanzaba el sueldo para sostener a la familia habían hecho mella en su salud. Dejó de hacer ejercicio y engordó diez kilos.

Debido a este ritmo, fumaba el doble (casi caja y media) y al salir del trabajo tomaba licor con desespero para calmar la presión emocional. Recientemente asistió al médico y le diagnosticaron hipertensión arterial. No dormía lo suficiente por las preocupaciones, su concentración se alteró y la memoria de la que tanto se preciaba comenzó a fallar. Un cardiólogo amigo le dijo que a su edad, era un candidato seguro para un infarto si continuaba así.

3.2.3 El estrés: alteración física y psicológica

Se denomina estrés, a la reacción del organismo cuando es sometido de manera sostenida a una sobrecarga emocional o de trabajo. En su intento por adaptarse a las condiciones de exigencia, el cerebro hiperactiva el sistema nervioso y endocrino, es una reacción de preparación para enfrentar los retos.

Cuando la sobrecarga se mantiene, esta activación termina por agotar la capacidad del organismo para enfrentarla y comienzan los síntomas de estrés que se manifiestan en tres órdenes de síntomas:

Cambio en los hábitos: Se pasa de hábitos saludables a no saludables en un intento absurdo por lidiar con la tensión emocional. Comer y fumar en exceso más el consumo de alcohol es común en estas condiciones. Las actividades de placer o esparcimiento se hacen escasas. Aumentan los conflictos en las relaciones interpersonales por la irritabilidad sostenida, se descuida la relación de pareja y la familia.

Alteraciones fisiológicas: La excesiva activación del sistema nervioso, de las hormonas y del sistema inmunológico provoca síntomas como taquicardia, dolores de cabeza, hipertensión arterial, problemas digestivos, alteración sexual, contracturas musculares, aumento del riesgo de contraer enfermedades infecciosas como la gripe o desarrollar problemas más serios como enfermedades autoinmunes o cáncer.

Alteraciones psicológicas: La excesiva activación del sistema nervioso produce ansiedad o cuadros más complejos como ataques de pánico. Se altera la concentración, la memoria, la capacidad de juicio y la toma de decisiones. Estos estados conllevan a una disminución del rendimiento laboral que a su vez genera mayor angustia y se establece un círculo vicioso.

3.3 Síndrome de Burnout

3.3.1 ¿Qué es el síndrome de Burnout?

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico

Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff Burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios".

El Síndrome de Burnout puede originar extraños comportamientos.

El síndrome de Burnout (del inglés "Burnout": consumirse o agotarse) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.

3.3.2 ¿Cuáles son los síntomas del Burnout?

Los síntomas del Síndrome de Burnout son muy similares a los síntomas asociados al estrés laboral de modo general, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter. Entre ellos, podemos encontrar:

Síntomas a nivel emocional

- Cambios en el estado de ánimo: Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales. En algunas ocasiones este cambio de actitud se produce en un sentido totalmente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.

Los trabajadores "quemados" suelen mostrar alteraciones del comportamiento.

Ψ Desmotivación: El trabajador pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.

- Ψ Agotamiento mental: El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.
- Ψ Falta de energía y menor rendimiento: Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto baja. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que puede provocar pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.

Síntomas a nivel físico

Pero el Síndrome de Burnout no nos afecta sólo a nivel psíquico, entre los síntomas a nivel físico que produce, podemos encontrar:

- Ψ Afecciones del sistema locomotor: Es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares
- Ψ Otras alteraciones psicosomáticas: como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.

3.3.3 Consecuencias del síndrome de Burnout

Además de todos los síntomas vistos anteriormente, el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias como las siguientes:

- Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas: Se ha demostrado que el estrés laboral aumenta el riesgo de conductas perjudiciales, como el consumo alcohol, tabaco u otras drogas. En aquellos empleados en que el consumo ya estaba presente, la tendencia es a incrementar el consumo.
- Alteraciones del sueño: Al igual que otros tipos de estrés laboral, el "síndrome de Burnout", puede producir dificultades a la hora de conciliar el sueño (insomnio), además, es frecuente que la persona tienda a despertarse repentinamente en varias ocasiones a lo largo de la noche, con el trastorno que ello ocasiona a quien lo sufre.

- Bajada de las defensas: El "síndrome del trabajador quemado" repercute negativamente sobre nuestro sistema inmunológico, haciendo que seamos más propensos a sufrir enfermedades infecciosas provenientes del exterior. Además un sistema inmune más débil prolongará la duración de las mismas una vez que las hayamos contraído e incluso puede provocar situaciones más graves.

Además, las consecuencias del "Burnout" se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja e incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a las empresas.

3.3.4 Causas del síndrome de Burnout

Cualquiera de las siguientes causas puede desencadenar una situación de "Burnout", especialmente cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo continuado:

El Síndrome de Burnout puede tener diversas causas.

- Puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios: Se da en aquellos puestos de trabajo en los que el empleado se ve sometido a un contacto continuo con clientes o usuarios, y por consiguiente, a un gran número de quejas, reclamaciones o peticiones por parte de los mismos. Esto puede generar grandes niveles de estrés en el trabajador y a la larga puede terminar por afectar a su conducta. En la mayoría de ocasiones, un cliente insatisfecho o descontento con el servicio prestado no suele ser demasiado agradable y esto puede acabar "contagiando" la conducta del trabajador.
- Elevado nivel de responsabilidad: Algunos puestos de trabajo exigen un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. El más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas. Un ejemplo sería el del personal médico, de cuyas manos muchas veces depende la vida de un paciente. Se trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.
- Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos: Otra de las causas del "Burnout" son las jornadas demasiado largas. Trabajos en los que el empleado debe mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer este síndrome.
- Trabajos muy monótonos: Paradójicamente, los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de

Burnout. El trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y esto le causa frustración y estrés. A nadie le gusta pasar cientos de horas al mes realizando una actividad que no le motiva en absoluto y con la que no se siente cómodo.

El estrés laboral y el Síndrome de Burnout, comparten la gran mayoría de sus causas, si desea más información puede consultar las causas del estrés laboral.

3.3.5 Tratamiento del síndrome de Burnout

La clave para un tratamiento eficaz del Síndrome de Burnout es detectarlo en sus primeras fases, por lo que cuanto antes trabajemos en el problema tras identificarlo, antes seremos capaces de mantenerlo bajo control.

Gran parte de la eficacia del tratamiento consiste en su detección en una etapa temprana.

Por supuesto, la iniciativa en cuanto a su tratamiento puede provenir tanto del propio trabajador como de la empresa o institución para la que trabaja, por lo que es importante que haya una buena comunicación entre ambas partes y que se establezcan los mecanismos necesarios para detectar este tipo de casos en una etapa temprana, ya sea mediante la realización de cuestionarios o la medición de los niveles de cortisol del empleado.

En primer lugar, las técnicas de relajación como la meditación o la escucha de música relajante han demostrado ampliamente su eficacia para reducir la ansiedad y mejorar el modo en que los trabajadores se enfrentan al síndrome de Burnout. De hecho está demostrado que éste tipo de prácticas aumentan la actividad de aquellas zonas del cerebro encargadas de las emociones positivas, por lo que su práctica regular hará que el trabajador encare los problemas de un modo mucho más productivo. (Ver el estrés y la depresión reducen el tamaño del cerebro).

En segundo lugar, no debemos olvidar la parte física del problema. El estrés y el Burnout tienden a generar tensión muscular en determinadas zonas del cuerpo, como los hombros o el cuello, lo que a medio y largo plazo puede suponer la aparición de contracturas musculares, hernias discales y otro tipo de lesiones, agravando la situación. Por ello es importante realizar determinados estiramientos y ejercicios anti estrés como parte de la rutina diaria (e incluso como parte de la rutina laboral si es posible).

En tercer lugar, la práctica habitual de algún deporte (siempre adaptado a la condición física del trabajador) ha demostrado reducir notablemente los efectos del estrés en el organismo, como podemos ver en esta noticia. El deporte nos mantiene activos, mejorando la salud de nuestro corazón, músculos y huesos, además de ayudar a desconectar de nuestros problemas mientras se practica.

En cuarto lugar, no podemos olvidar los enormes beneficios que la ayuda de un profesional puede ofrecernos. De este modo, la terapia psicológica, ya sea individual o grupal, puede hacer que el trabajador desarrolle mecanismos eficaces para afrontar aquellas situaciones que le producen estrés y ansiedad.

Por último, llevar un estilo de vida saludable, evitando el tabaco y el alcohol o dormir las horas suficientes son sólo algunos de los consejos que pueden ayudar a combatir el estrés y el Síndrome de Burnout.

Profesiones propensas a sufrir Burnout

Determinadas profesiones, como los médicos, los enfermeros y los docentes, presentan ciertas características que las convierten en candidatas de ideales frente a este síndrome:

Síndrome de Burnout en enfermería y medicina

El Síndrome de Burnout es un mal muy común entre los profesionales sanitarios. En general, la elevada burocratización de las instituciones sanitarias hace que presenten una baja capacidad de innovación o cambio. Esto se traduce en una baja flexibilidad laboral, lo que dificulta enormemente la posibilidad de adoptar medidas orientadas a optimizar o redistribuir la carga de laboral entre los trabajadores.

Los médicos y enfermeros se encuentran muy expuestos al Síndrome de Burnout.

Por otra parte, en muchos casos los médicos y profesionales de enfermería sufren un "choque con la realidad" para el que su formación teórica no les ha preparado. Esto produce un desequilibrio entre la situación real a la que deben hacer frente y sus expectativas iniciales.

Determinadas variables del entorno, sobre todo en el ámbito hospitalario, pueden provocar un gran nivel de estrés en estos profesionales. Factores como la sobrecarga laboral, la presencia de ruidos molestos o el hacinamiento propio de algunos centros sanitarios son buenos ejemplos de ello.

Uno de los aspectos clave del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros es el hecho de tener que tratar con un gran número de pacientes a lo largo de la jornada. Estos pacientes por lo general se encuentran de mal humor debido a factores que escapan del control del personal sanitario, como por ejemplo largos de tiempos de espera. Tratar con gente irritable y malhumorada, que paga su frustración con el profesional acaba generando un "efecto contagio" en el propio trabajador.

Otro aspecto importante, a menudo olvidado, respecto de este "efecto contagio" es el que se produce entre los propios trabajadores sanitarios. Del mismo modo que la ilusión, la alegría o la motivación se contagian, el pesimismo, la desilusión y la apatía también.

Por último, no podemos olvidar que estos profesionales se encuentran expuestos de modo continuo al sufrimiento y al dolor ajeno, por lo que están sometidos a una enorme presión emocional. Además, en muchas ocasiones la vida de otra persona depende de sus decisiones y sus acciones lo que supone una fuente de presión difícilmente igualable.

3.4 Estresores de la organización

Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

- Conflicto y ambigüedad del Rol. Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante.
- Los tiempos de descanso,
- Las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción.
- La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo una jornada

nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

- Las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

- Promoción y desarrollo profesional. Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos

3.5 Bienestar Psicológico.

A la pregunta sobre qué es “sentirse bien” o “vivir bien” la podemos rastrear a lo largo de la historia. Para los filósofos griegos “la buena vida” constituía una virtud. Aristóteles habla del “Sumo Bien” y de la “Felicidad Suma” como el objetivo o finalidad del transcurrir humano. Igualmente los discípulos del filósofo chino Confucio describían a una buena calidad de vida en términos de una sociedad ordenada en donde cada ciudadano tiene roles y responsabilidades claramente delimitados y en los que se lo se los puedan ejercer correctamente (Diener, Suh, 2000).

Son estos términos los que posteriormente dieron lugar a conceptos más operativos como el de bienestar personal o de satisfacción con la vida (Fierro, 2000). La introducción tan tardía de los mismos como objeto de interés para la Psicología responde en parte a lo abstracto del concepto como a la misma orientación terapéutica vinculada al estudio del malestar o de los estados psicopatológicos de la Psicología. Además, el foco de interés de la Psicología (los estados mórbidos) ha hecho que se forme una fuerte tendencia experimental excesivamente comportamental dejando de lado los elementos subjetivos o valorativos.

Ahora bien, podemos decir que el interés por el estudio del bienestar ha existido desde larga data. Los estudios iniciales en esta área estuvieron centrados en aspectos externos como los de las condiciones de vida, nivel de vida y de calidad de vida. Los estudios originales estaban relacionados con una fuerte tradición economicista. La calidad de vida ha sido y es objeto de innumerables estudios. La

Organización Mundial de la Salud (OMS) (1992) define a la calidad de vida como la “percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas e inquietudes”. Es un concepto amplio influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como por su relación con el entorno. El concepto de calidad de vida, en términos subjetivos, surge cuando las necesidades básicas han sido satisfechas. El nivel de vida está delimitado por aquellas condiciones medibles, tales como la renta per cápita, nivel educativo, las condiciones de vivienda. Se considera que la calidad de vida aparece cuando está establecido un bienestar social. Desde esta perspectiva, se han llevado a cabo estudios que asocian estas variables con las de género, edad, nivel económico-social, salud, nivel de ingresos, entre otras (García Martín, 2004).

3.5.1 ¿Qué entendemos por bienestar psicológico?

El concepto de bienestar psicológico ha surgido en los Estados Unidos y se fue precisando a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida. Preguntas tales como ¿por qué algunas personas se sienten más satisfechas con sus vidas que otras? y ¿cuáles serían los factores relacionados con el bienestar psicológico y la satisfacción? son las que dieron origen a muchos de los estudios sobre esta temática.

Inicialmente, se asociaba el sentirse bien con la apariencia física, la inteligencia o el dinero, pero actualmente, como resultado de diversas investigaciones en el tema, se sabe que el bienestar psicológico no sólo se relaciona con éstas variables sino también con la subjetividad personal (Diener, Suh y Oishi, 1997). Por otra parte, no existe dentro de la comunidad científica un consenso sobre su definición. Las definiciones del bienestar en la literatura sobre el tema no resultan del todo explícitas y en general están ligadas con los instrumentos utilizados para su medición. Se las podría caracterizar a partir de tres elementos: su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; su dimensión global, porque incluye la valoración del sujeto en todas las áreas de su vida; y la apreciación positiva, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (Diener, 1994).

Veenhoven (1991) define al bienestar subjetivo como el grado en que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos positivos, es decir, en qué medida un sujeto se encuentra a gusto con la vida que lleva. Según este autor, el individuo utiliza dos componentes para realizar esta evaluación: sus pensamientos y sus

afectos. El componente cognitivo, -la satisfacción con la vida-, representa la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros; su rango oscila desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso. La principal característica del bienestar es ser estable, se mantiene en el tiempo e impregna la vida global de los sujetos. Andrews y Withey (1976) definen al bienestar subjetivo tomando en cuenta los aspectos cognitivos y afectivos. El componente afectivo comprende el plano hedónico, es decir, el que contiene el agrado experimentado por la persona con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes. Es mucho más lábil, momentáneo y cambiante. Ambos componentes se encuentran interrelacionados, una persona que tiene experiencias emocionales placenteras es más probable que perciba su vida como deseable y positiva. Igualmente los sujetos que tienen un alto bienestar son aquellos que experimentan satisfacción con la vida, en los que predomina una valoración positiva de sus circunstancias vitales; frecuentemente su estado anímico es bueno y sólo ocasionalmente experimentan emociones displacenteras como la tristeza. En cambio, los sujetos "infelices" serían aquellos que valoran la mayor parte de sus acontecimientos vitales como perjudiciales y negativos (Veenhoven, 1991, Diener, 1994).

Diener (1994) sostiene que el bienestar subjetivo presenta elementos estables y cambiantes a la vez, si bien es estable a lo largo del tiempo, puede experimentar variaciones circunstanciales en función de los afectos predominantes.

La satisfacción con la vida y el componente afectivo del bienestar subjetivo tienden a correlacionar porque ambos están influidos por la valoración que realiza el sujeto acerca de los sucesos, actividades y circunstancias en los que se desarrolla su vida. Igualmente, estos componentes, pueden diferir, puesto que la satisfacción con la vida representa una valoración global de la vida como un todo, mientras que el balance afectivo depende más de las reacciones puntuales a eventos concretos que acontecen en el transcurrir de su vida.

Según Diener y Diener (1995) a las definiciones sobre el bienestar se las pueden agrupar en tres grandes categorías. La primera corresponde a las descripciones sobre el bienestar referidas a la valoración que realiza el propio sujeto de su vida en términos favorables; éstas se relacionan con la satisfacción vital. Una segunda agrupación posible corresponde a la preponderancia de afectos positivos sobre los negativos; esto se refiere a lo que usualmente una persona puede definir como bienestar cuando predominan los afectos positivos más que los negativos. Y la última categoría hace referencia a aquella desarrollada por los filósofos griegos, descrita anteriormente, que concibe a la felicidad como una virtud y como el único valor final y suficiente en sí mismo. Es, porque todo lo demás no es más que

un medio para alcanzarla y suficiente porque, una vez conseguida, nada más es deseado.

Como expresamos anteriormente, la revisión de los estudios sobre el bienestar subjetivo señala que existe acuerdo entre los distintos investigadores con respecto a los elementos que componen su estructura. Éstos elementos serían: satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo (Véase Cuadro N° 1). De ello se pueden diferenciar dos grandes dimensiones: la dimensión cognitiva y la dimensión emocional o afectiva (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999). En el siguiente cuadro se pueden ver detallados los elementos de esta estructura.

Cuadro N° 1. Componentes del bienestar subjetivo.

Afecto Positivo	Afecto Negativo	Satisfacción con la vida	Dominios de Satisfacción
Alegría	Culpa y vergüenza	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad y preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	Saludo
Cariño	Estrés	Satisfacción con cómo otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: Diener, Suh, Lucas y Smith (1999).

Con respecto a las dimensiones del bienestar psicológico, hay otros autores, como es el caso de Ryff (1989), que sugieren ampliar estas dimensiones. Esta autora entiende por bienestar psicológico el resultado de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido. Para una mayor comprensión del mismo ofrece una articulación de las teorías del desarrollo humano óptimo, el

funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Con respecto a las dimensiones, pudo determinar, a través del análisis factorial en la población norteamericana, la existencia de las siguientes seis dimensiones (Ryff y Keyes, 1995).

La primera dimensión es la Apreciación positiva de sí mismo, en segunda instancia se expresa en la teoría como dimensión Capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida, otro de los aspectos relevantes es la alta calidad de los vínculos personales así como la creencia de que la vida tiene propósito y significado, otro factor a considerar en el ser humano es el sentimiento de que se va creciendo y desarrollando a lo largo de la vida así como sentido de autodeterminación, todo ello abarca las 6 dimensiones descritas en la teoría de Ryff.

Podemos expresar que el bienestar psicológico se presenta como un concepto multidimensional (Ryff y Keyes, 1995). Es un concepto complejo que ha sido empleado de un modo impreciso en relación con otros como *satisfacción vital* y *calidad de vida*, como lo hemos señalado anteriormente. Ryff y Keyes (1995) diferencian al bienestar psicológico, definiéndolo como percepción subjetiva, estado o sentimiento; la satisfacción es entendida como la gratificación proporcionada por los proyectos personales; mientras que la calidad de vida es el grado en que la vida es percibida favorablemente. Consideran que se lo puede medir a través de algunos de sus componentes, -afectos y cognición-, los cuales tienen que ser examinados en diferentes contextos tales como familia y trabajo.

3.5.2 El Bienestar psicológico y su relación con el contexto social

Con respecto al contexto, si bien se conoce por diversos estudios que las variables sociodemográficas no son buenas predictores del bienestar (Casullo y Castro Solano, 2000) la pregunta sería ¿qué contexto favorece el bienestar e incrementa la calidad de vida? Las investigaciones realizadas desde esta perspectiva revelan que no hay diferencias en el bienestar subjetivo de los sujetos que viven en condiciones sociales aceptables o en cuyos niveles de satisfacción con la vida se encuentran resueltos, de aquellos sujetos que viven en países menos desarrollados. Las diferencias encontradas en los niveles de bienestar fueron en las comparaciones entre aquellos países muy pobres y los países desarrollados. Estos resultados indican que una vez satisfechas las necesidades básicas, no existen diferencias en los niveles de satisfacción entre los distintos grupos sociales (Diener y Diener, 1995). La pregunta no resuelta es cuál es el contexto que da lugar a una mejor calidad de vida.

3.6 Satisfacción Laboral

“Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. Hegney, Plank y Parker (2006), por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. Otro ejemplo es la propuesta por Staw y Ross (1985): “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas. Para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo.

Un ingrediente que también resalta dentro de las definiciones es la actitud, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional. Así, según Blum (1990), la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. A su vez, Landy y Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, y Spector (2002) reafirma que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos.

Vroom, Víctor H. en 1970, se interesó en realizar un estudio en un grupo de enfermeras/os, sobre la fuente de satisfacción de éstas e identificó una serie de satisfactores en el área de trabajo como el sentido de realización, potencial de progreso, autonomía, autoridad, un ambiente de trabajo agradable, un horario de trabajo conveniente y la adecuada administración del personal, de igual forma que los administradores de los servicios de enfermería proporcionen el apoyo, que las

supervisoras sean confiables, las evaluaciones justas y que exista una retroalimentación adecuada, entre otros

Por otra parte, entre las fuentes de insatisfacción que mencionaron las enfermeras/os se encontró la sobrecarga de trabajo, supervisoras mal capacitadas, obligaciones ajenas a enfermería y escases de personal que afecta negativamente la calidad de atención. Dicha insatisfacción puede reflejarse en la reducción de la productividad, el aumento del ausentismo y los cambios de turno frecuentes del personal, situación puede verse disminuido si la administración en los servicios hubiera promovido la satisfacción dentro de la organización

Además el deber de realizar tareas cuya complejidad es muchas veces inferior a su formación y que comprometen su tiempo, también le impiden concretar su función fundamental que es estar junto al paciente para proporcionarle atención y cuidados integrales. Por otro lado, el trabajo por turnos le dificulta la vida matrimonial, familiar y social, debido a que éstos no coincidían con las rutinas normales, por lo que la enfermera hace muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades con las de su familia. Además, los bajos salarios que a veces las obligaba a tener más de un trabajo, teniendo que asumir largas jornadas, con el consiguiente desgaste que ello significa. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal, familiar, laboral como para los pacientes en quienes repercute finalmente.

3.6.1 Insatisfacción Laboral.

La insatisfacción laboral puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Expresa en qué medida las características del trabajo no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador.

¿Dónde podemos encontrar la causa de la insatisfacción laboral?

Generalmente, son ciertos factores de la organización del trabajo o psicosociales (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo...) los que favorecen su aparición, aunque las características individuales tienen a su vez una gran influencia, porque no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante la misma situación laboral.

¿Por qué es importante estudiar la problemática de la insatisfacción laboral?

Porque repercute de forma negativa:

- Ψ Sobre la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos, como un sentimiento desmotivador, una actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, etc.
- Ψ Sobre la organización porque se relaciona con el absentismo, con los cambios de trabajo solicitados por el trabajador y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo.

La mejor manera de prevenir la insatisfacción laboral es actuar sobre la organización del trabajo

Los factores organizativos y estructurales presentes en el trabajo más destacables por su incidencia sobre la salud de los trabajadores podemos clasificarlos en los siguientes apartados:

3.7 Factores socioambientales

Factores relativos a la distribución del tiempo de trabajo (relacionados con la carga de trabajo):

- La jornada de trabajo.
- Los ritmos de trabajo.

3.7.1 Factores psicosociales de organización:

Al explorar los factores que inciden en el incremento de la carga laboral podemos sobresaltar indicadores como Comunicación y relaciones, estilo de mando contenido de trabajo (variedad, riqueza, estímulos, creatividad, iniciativa, etc.) y estatus socio laboral y expectativas, etc.

La manera en la que estos factores organizativos repercuten en la persona trabajadora varía en función de sus características personales, tales como lo es cultura (con aspiraciones profesionales y motivaciones), capacidades y actitudes, personalidad y/o temperamento, estabilidad, entorno familiar y social, estado de salud y la edad.

Aspectos psicosociales a nivel laboral

Basado en la propia concepción de la salud: el bienestar definido y buscado no es sólo físico, sino también psíquico y social. El trabajador, se crea necesidades, expectativas, aspiraciones, etc., que van a condicionar su comportamiento en el trabajo.

En la interacción entre la persona y las características del entorno socio laboral se desarrolla el concepto de factores de riesgo psicosocial que acaban por afectar al resultado y eficiencia de los sistemas de trabajo. Para valorar estos factores, tratamos de encontrar indicadores de riesgo para poder actuar y revisar el sistema de prevención. Para obtener indicadores recurrimos a la recogida y análisis de datos, bien personales (de cada trabajador), bien organizativos.

El estado de salud, en una colectividad laboral, se va a poder deducir de la cantidad de sujetos que sufren de alguna manera "malestar" (físico o psicológico) en su puesto de trabajo. La forma de analizar esas manifestaciones de malestar es a través de cuestionarios personales de síntomas.

Algunas de las anomalías o síntomas relacionados con la organización y la carga de trabajo las podemos resumir en los siguientes puntos:

Desde el punto de vista de la organización:

- Absentismo, producción escasa y de mala calidad, siniestralidad, averías, conflictos internos, violencia, etc.

Desde el punto de vista de la carga de trabajo:

- Por exceso o defecto, tanto en la calidad como en la cantidad, causan repercusiones físicas y mentales. Un síntoma importante del estado de salud es el dolor, generalmente de tipo físico o musculo esquelético, pero otras veces existe un componente mental, localizado en diferentes partes del cuerpo.

- La fatiga física o la psíquica, muy interrelacionadas, pueden ser ocasionales o fisiológicas, pudiendo desembocar en una disminución de la atención, enlentecimiento del pensamiento, disminución de la motivación, pero también esta fatiga puede prolongarse o perpetuarse en el tiempo, apareciendo un estado de fatiga crónica difícil de recuperar y tratar.

Todas estas situaciones dependientes de la carga de trabajo, y de la organización del trabajo pueden desencadenar en lo que llamamos estrés.

4. METODOLOGIA.

4.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado es el de carácter exploratorio. Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido estudiado antes, tal y como es el caso de la incidencia de la sobrecarga laboral en el personal de salud, dicho tema ha sido poco estudiado en nuestro país por lo cual se requirió de un método que permitiera un campo de acción más amplio en lo referente a la búsqueda de ideas concretas sobre el problema a investigar.

4.2 Método.

El método de investigación implementado fue el método mixto, es decir trabajaron con variables tanto cualitativas como cuantitativas con la finalidad de explicar el fenómeno estudiado.

El método **cualitativo** empleado a través de entrevistas y guías de observación permitió conocer las emocionalidades del personal sobre el problema que les aqueja, con ello fue posible obtener una perspectiva específica la cual explicara tanto causas como consecuencias de la problemática. En contraste con el método **cuantitativo** se permitió adquirir la percepción general de una porción de la población más grande en comparación a la que nos permitió abordar el método cualitativo, para el abordaje numérico se aplicaron dos instrumentos (Escala de Bienestar Psicológico BIEPS y Una Encuesta) los cuales nos dejaron datos numéricos sobre el estado psicológico del personal abarcando desde percepciones de la población hasta estado psicológico.

4.3 Población.

La población consta de 102 personas que laboran de forma directa e indirecta en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel en ella se incluyen personal de enfermería, médicos, personal administrativo, personal de campo, entre otras personas que laboran en la institución.

4.4 Muestra.

De total de la población se seleccionó una muestra de 30 personas 10 médicos, 10 enfermeras y 10 personas que laboran en el área operativa dentro del establecimiento de salud, dicha muestra nos permitida abarcar una visión más

amplia sobre la problemática abordada, se retomaron personas que lleven más de un año laborando dentro de la institución y cuya labor de campo sea inferior a la labor dentro del establecimiento.

4.5 Técnica de Muestreo

Muestreo intencionado. Se trabajó bajo este tipo de muestreo ya que el grupo investigador seleccionó los elementos que a su juicio son representativos, para lo cual contamos con un conocimiento previo de las características de la población que se investigó.

4.6 Instrumentos.

Guía de Observación: Se aplicó una guía de observación no estandarizada a la diversas áreas de la estructura organizativa de la unidad comunitaria, ello con la finalidad de establecer el tipo de estresores ambientales a los que está sometido el personal dicha guía permitió conocer de primera mano las funciones que cada persona desempeña dentro de la institución. La guía de observación se enfocaba en observar 3 aspectos, el primero encaminado a determinar los estilos de trabajo individual del personal, el segundo aspecto a observar era el trabajo en equipo y el tercer componente era el ambiental.

Entrevista abierta. Dicha entrevista se aplicó a un reducido número de personas dentro del establecimiento, se aplicara con la finalidad de conocer las emocionalidades que implica el laborar al interior del establecimiento de salud abarcando aspectos como: Carga Laboral, Satisfacción Laboral y Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales. La entrevista consta con un total de 14 preguntas que fueron hechas de forma abierta permitiendo así obtener una visión más amplia con respecto a la problemática abordada logrando así recopilar una vasta cantidad de información.

Encuesta: Se desarrolló y aplico una encuesta de 14 preguntas que permitirá conocer la actitudes de los sujetos de estudio con respecto a la institución, el resto del personal, así como las funciones que este mismo desempeña, dicha encuesta se aplicó a un total de 30 personas que representan las diversas áreas que componen el establecimiento de salud.

BIEPS A: La escala de bienestar psicológico se encarga de verificar el grado de afectación que una persona puede tener en su estado psicológico en un momento

dado. La prueba en si mide una serie de Subescalas (Control de Situaciones, Aceptación de si, Vínculos Psicosociales, Autonomía y Proyectos)

4.7 Procedimiento

En primera instancia para definir los indicadores a tomar en cuenta para el abordaje de la investigación en primera instancia fue necesario aplicar diversas guías de observación no estandarizadas entre los diversos puestos, en ellas se tomaron apuntes sobre la forma de laborar en cada puesto, sobre la cantidad de trabajo que cada área mantenía y sobre la tipología de las relaciones interpersonales que se mantenían ello para verificar que tan optimo era el trabajo en equipo.

Una vez realizada la observación se tomó a bien realizar una entrevista a profundidad a aquellos individuos que se considerara que podrían brindar una información más veraz sobre lo que está pasando dentro del establecimiento, asimismo se tomó en cuenta un segmento de población más amplia para aplicar una encuesta para identificar la percepción del personal sobre la carga laboral y las consecuencias que esta les ha traído con el paso del tiempo

Para la entrevista se usó una serie de categorías que permitirían indagar de donde provenía la sobrecarga laboral y cuáles eran las consecuencias psicosociales que estas conllevaban al personal de la institución, cada categoría se divide nuevamente en una serie de indicados o subcategorías que buscan explicar el fenómeno estudiado. Las tres categorías fundamentales son: Carga Laboral, Satisfacción Laboral y Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales, todas ellas en su conjunto permitían abordar tanto causas como consecuencias de la sobrecarga laboral

Las tres categorías se desglosan a continuación.

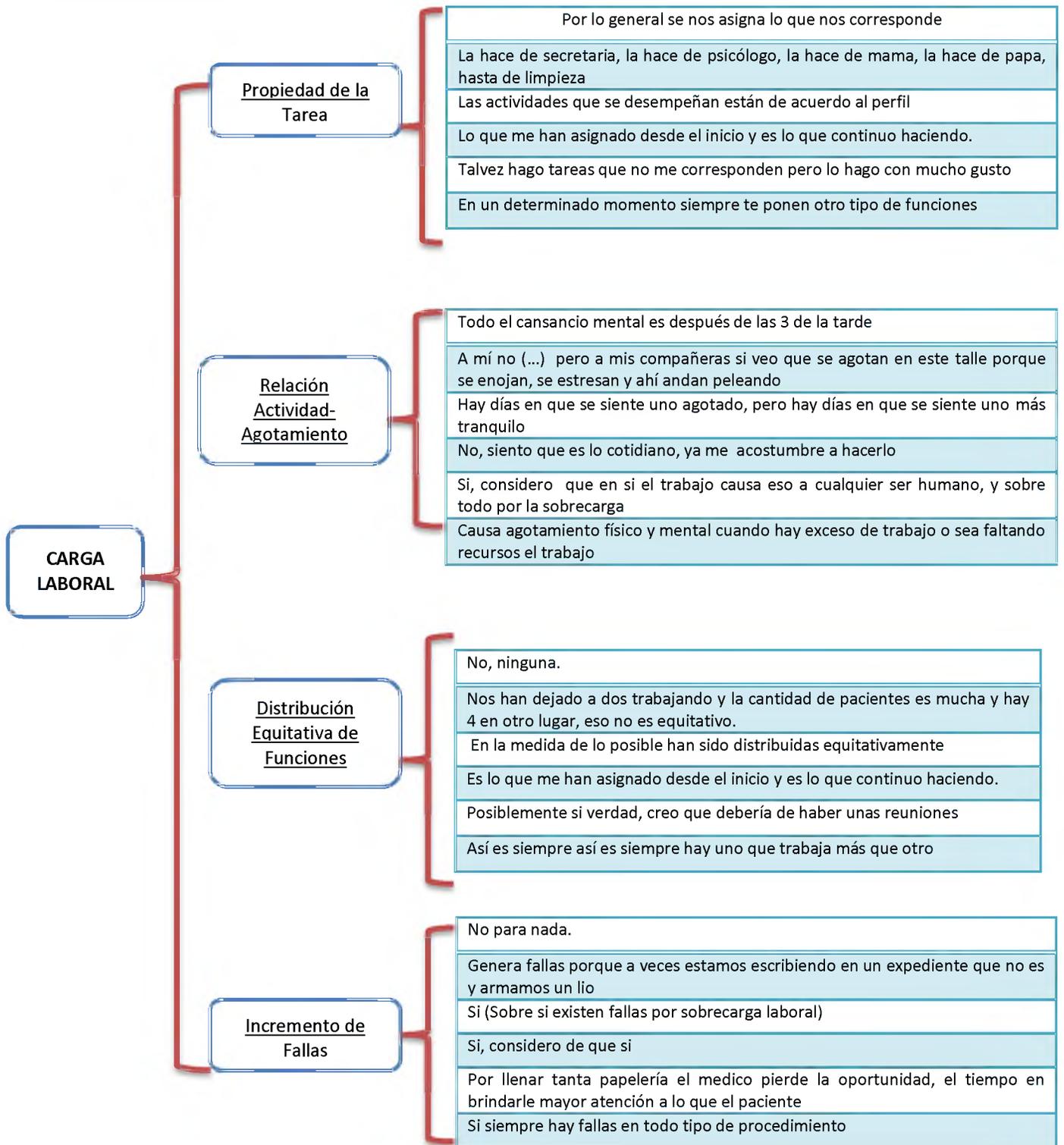
CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Carga Laboral	Propiedad de la Tarea Con Respecto al Puesto
	Relación Actividades-Agotamiento
	Distribución Equitativa de Funciones
	Incremento de Fallas
Satisfacción Laboral	Motivación.

	Oportunidades de Desarrollo
	Prestaciones Salariales
	Satisfacción con el Puesto
Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales	Relación del Personal con Compañeros
	Apertura de las Jefaturas
	Canales de Comunicación
	Ambiente de Trabajo

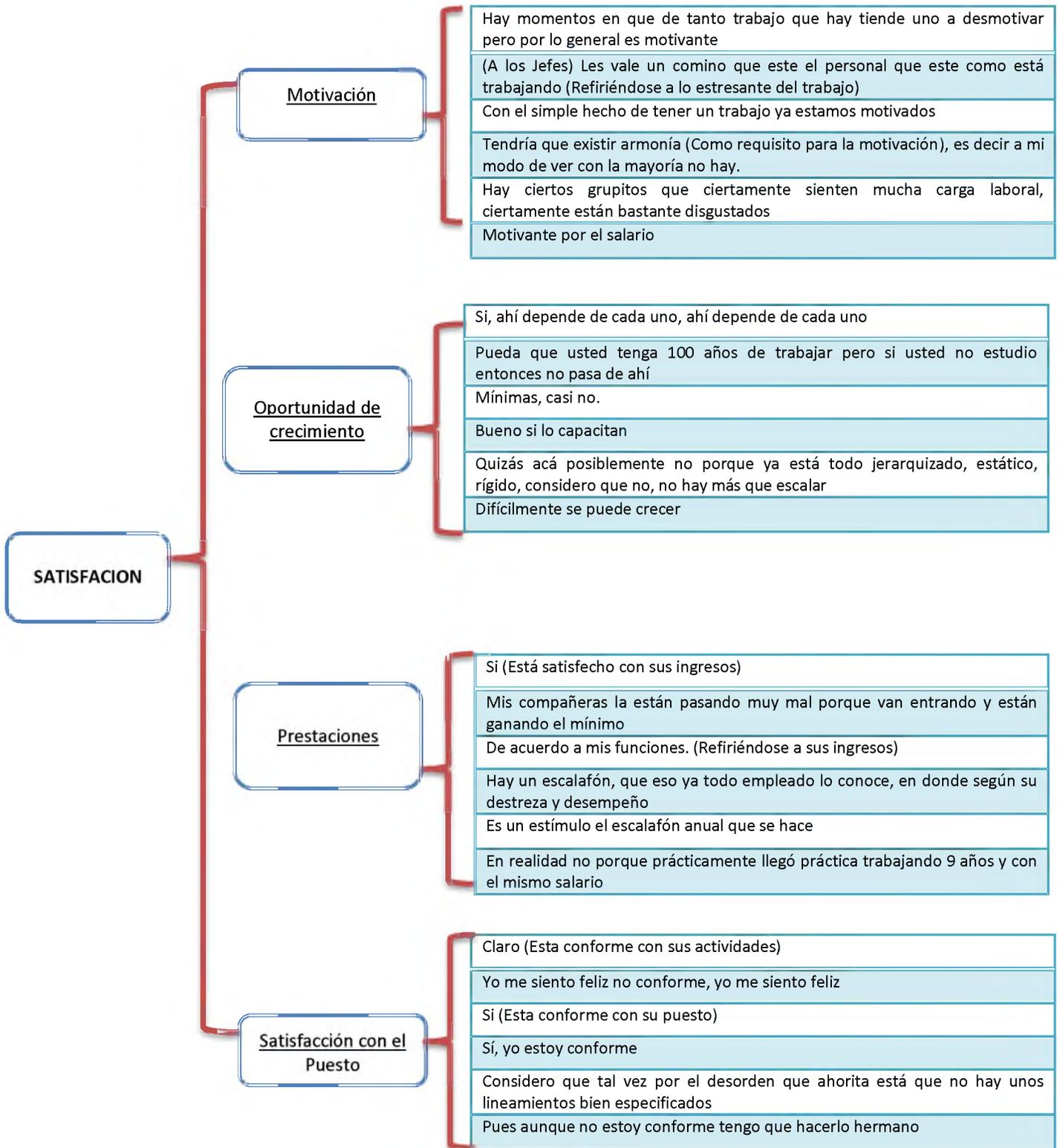
Para el análisis de datos se transcribieron la totalidad de entrevistas realizadas y grabadas, asimismo se esquematizaron los resultados de cada una de ellas, por otra parte se expresó en una tabla los resultados de la escala de bienestar psicológico, además de ello la encuesta se representó con gráficos y tablas en los cuales se reflejaba la postura de los empleados con respecto al personal.

5. RESULTADOS.

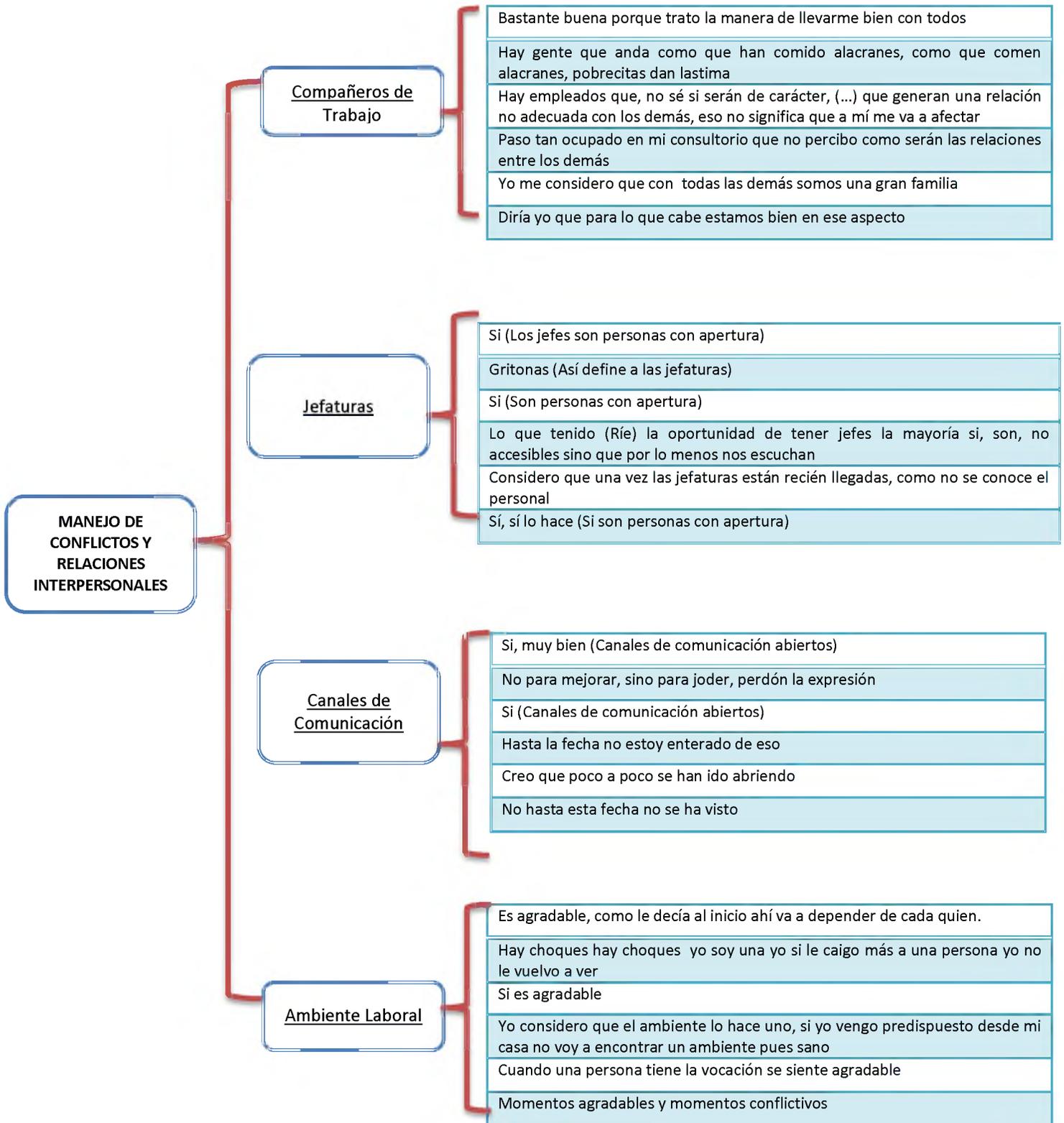
5.1 Entrevistas



Entrevista



Entrevista

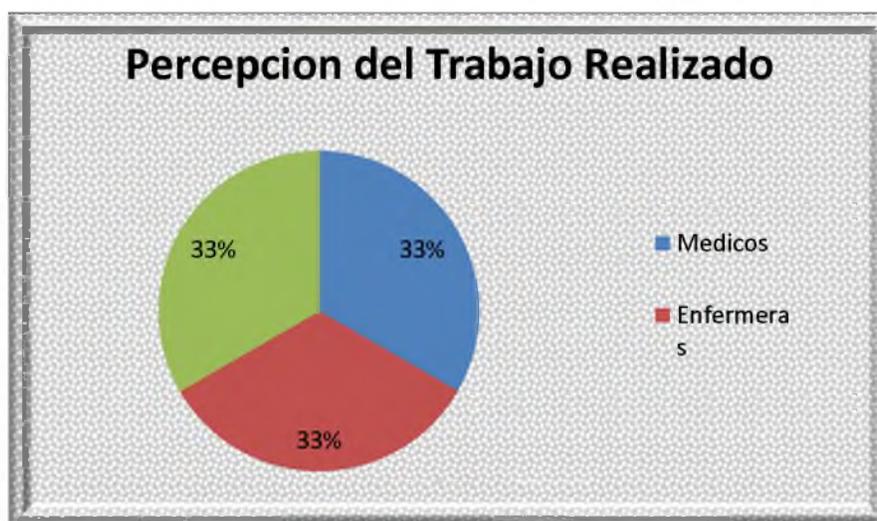


5.2 Resultados Encuesta.

Tabla 1. Tipo de personal

Cantidad de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Médicos	10	33.3%
Enfermeras	10	33.3%
Personal Operativo y/o administrativo	10	33.3%
Total	30	100%

Gráfico.



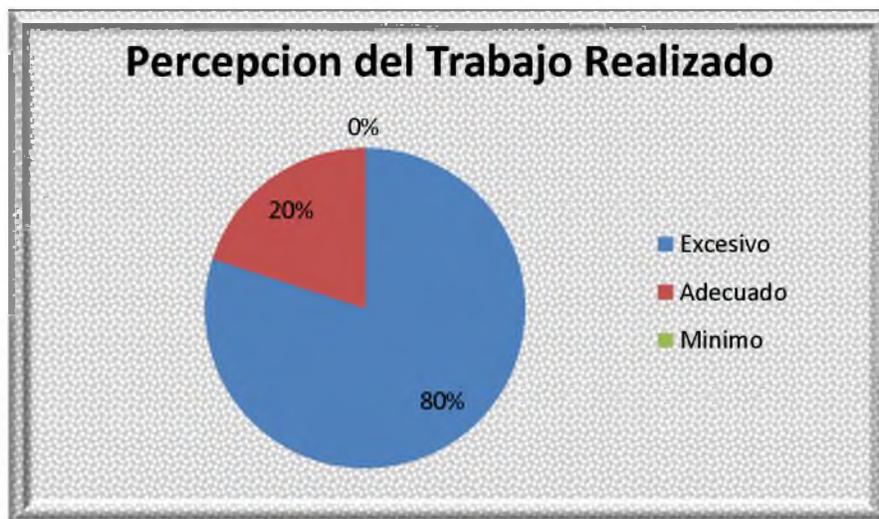
Análisis.

En el gráfico anterior se observa como ha sido distribuida la muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta, se consideró conveniente que la muestra fuera distribuida de forma equitativa entre los diversos puestos que existen dentro del establecimiento de salud.

Tabla 2. Percepción de la cantidad de trabajo realizado

Cantidad de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Excesivo	24	80%
Adecuado	6	20%
Mínimo	0	0%
Total	30	100%

Gráfico.



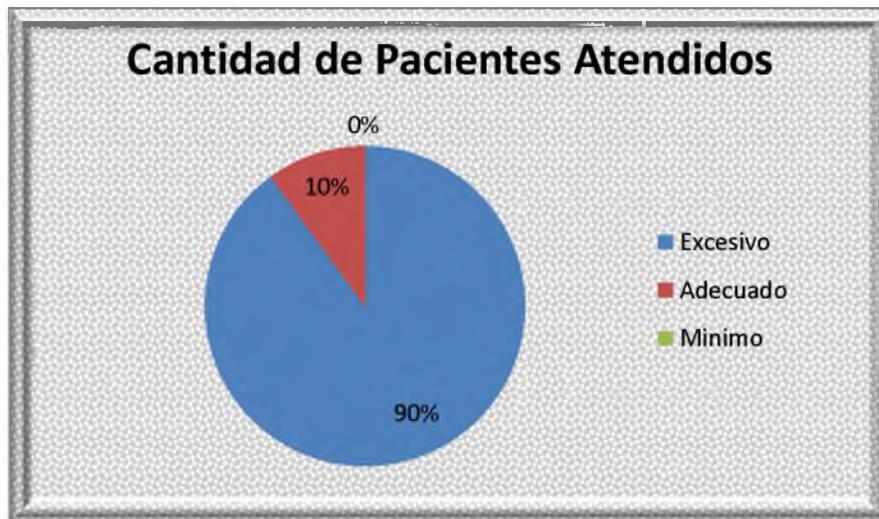
Análisis.

A partir de los datos obtenidos y tabulados en el grafico anterior se puede afirmar que el 80% de las personas catalogo como excesivo la cantidad de trabajo que se vivencia diariamente al interior del establecimiento de salud, mientras que solo un 20% de personas consideraba que la cantidad de trabajo que desempeñan es el adecuado en lo referente a la carga laboral, ninguna persona considero que las labores cotidianas sean mínimas

Tabla 3. Percepción de la cantidad de pacientes atendidos

Cantidad de Pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Excesivo	27	90%
Adecuado	3	10%
Mínimo	0	0%
Total	30	100%

Gráfico.



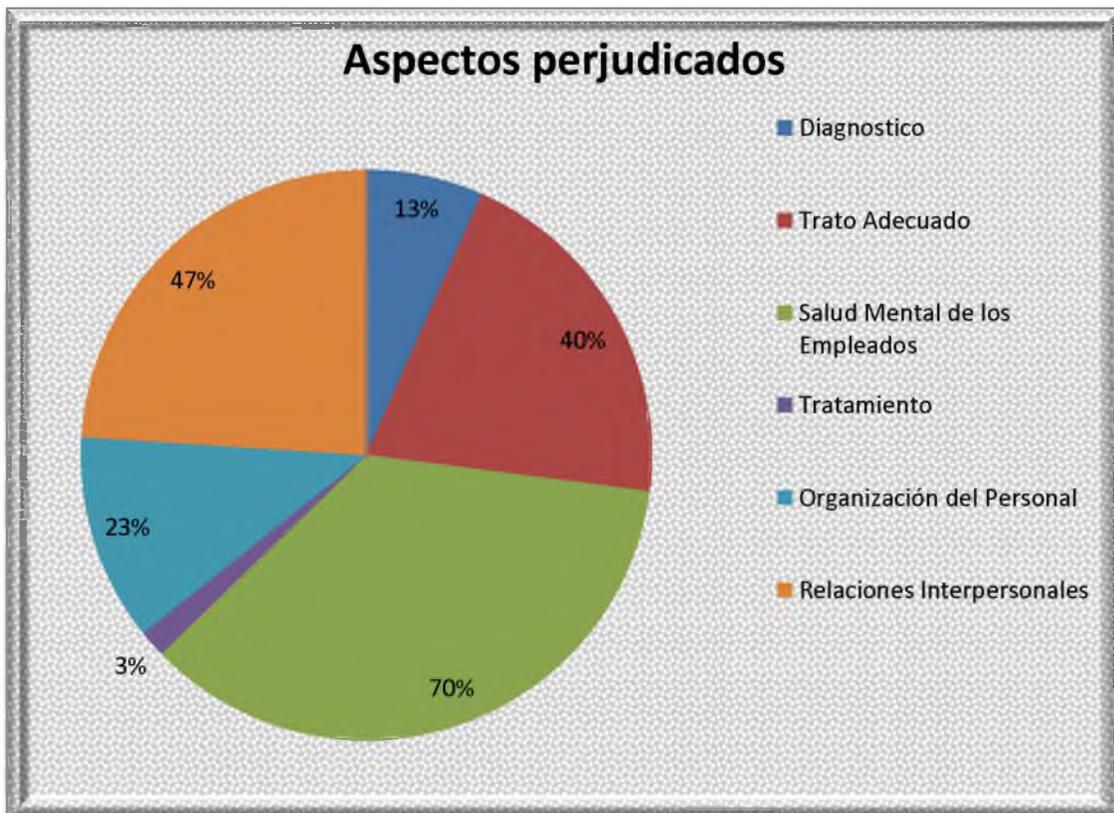
Análisis.

Según los datos recolectados en lo referente a la cantidad de pacientes atendidos por día al interior del establecimiento es evidente que la mayor parte del personal considera como Excesivo el número de pacientes que son atendidos al interior del establecimiento el 90% de los participantes lo consideran así, mientras que un 10% considera que la cantidad de pacientes es adecuado para las actividades diarias, ningún participante considero que la cantidad de pacientes fuera mínima.

Tabla 4. Aspectos que se ven perjudicados por sobrecarga laboral.

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Diagnostico	4	13%
Trato Adecuado	12	40%
Salud Mental de los empleados	21	70%
Tratamiento	1	3%
Organización del personal	7	23%
Relaciones Interpersonales	14	46%

Gráfico.



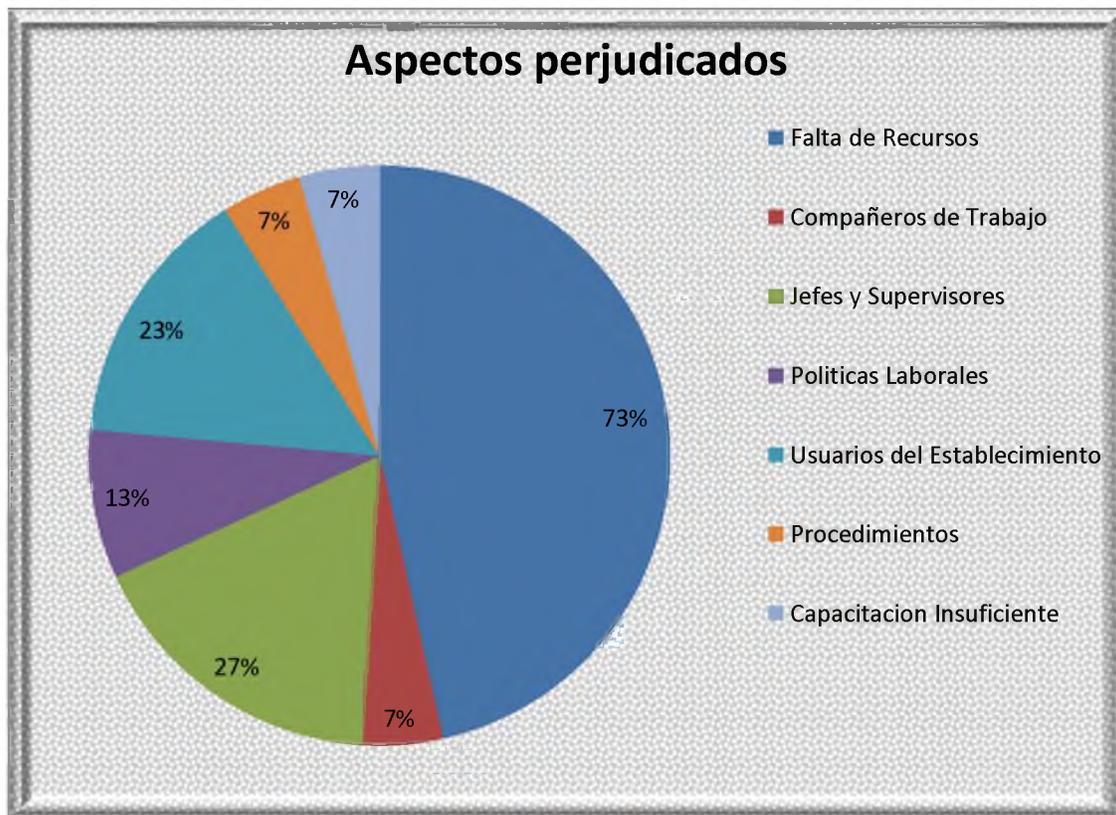
Análisis.

Los datos recolectados describen algunos aspectos que pueden verse afectados dentro de la institución producto de la cantidad de trabajo que se tenga que realizar en una jornada determinada, se puede observar en los datos que el 70% de los empleados considera que la Salud Mental de los Empleados en uno de dichos aspectos afectados negativamente, mientras que el 40% de las personas considera que el Trato Adecuado se ve afectado, además de ello un 23% de los encuestados considera que la Organización del Personal a la hora de implementar labores se ha visto afectada, un 13% ha observado problemas en el Diagnostico a los pacientes por la carga laboral en contraste solo el 3% considera que todos estos aspectos afectan el Tratamiento que reciben los pacientes.

Tabla 5. Factores que contribuyen a la carga laboral

Factores	Frecuencia	Porcentaje
Falta de Recursos	22	73%
Compañeros de Trabajo	2	7%
Jefes y Supervisores	8	27%
Políticas Laborales	4	13%
Usuarios del Establecimiento	7	23%
Procedimientos	2	7%
Capacitación Insuficiente	2	7%

Gráfico.



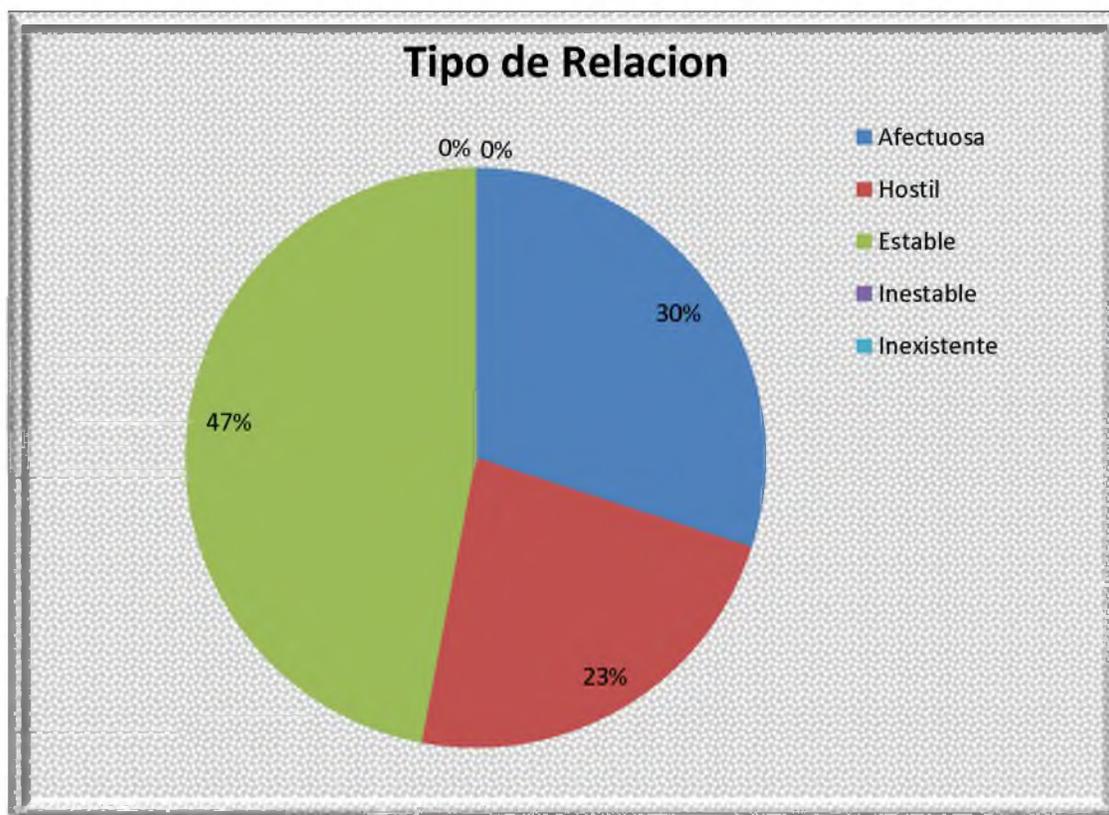
Análisis.

A partir de los datos expuestos en el gráfico anterior se puede afirmar que el 73% del personal considera que la Falta de Recursos es el principal factor que contribuye al a carga laboral, además de ello el 27% considera que los Jefes y Supervisores son un factor que contribuye en el incremento de la carga laboral, un 23% se lo atribuye a los Usuarios del Establecimiento, otro factor importante son las políticas laborales que rigen a la institución el 13% de los empleados considera que algunas políticas son perjudiciales y que generan incremento en la carga laboral, factores como los Compañeros de Trabajo, La Capacitación Insuficiente y Los Procedimientos solo obtuvieron un 7% de frecuencia cada uno respectivamente

Tabla 6. Relación del personal con compañeros de trabajo

Tipo de Relación	Frecuencia	Porcentaje
Afectuosa	9	30%
Hostil	7	23%
Estable	14	47%
Inestable	0	0%
Inexistente	0	0%
Total	30	100%

Gráfico.



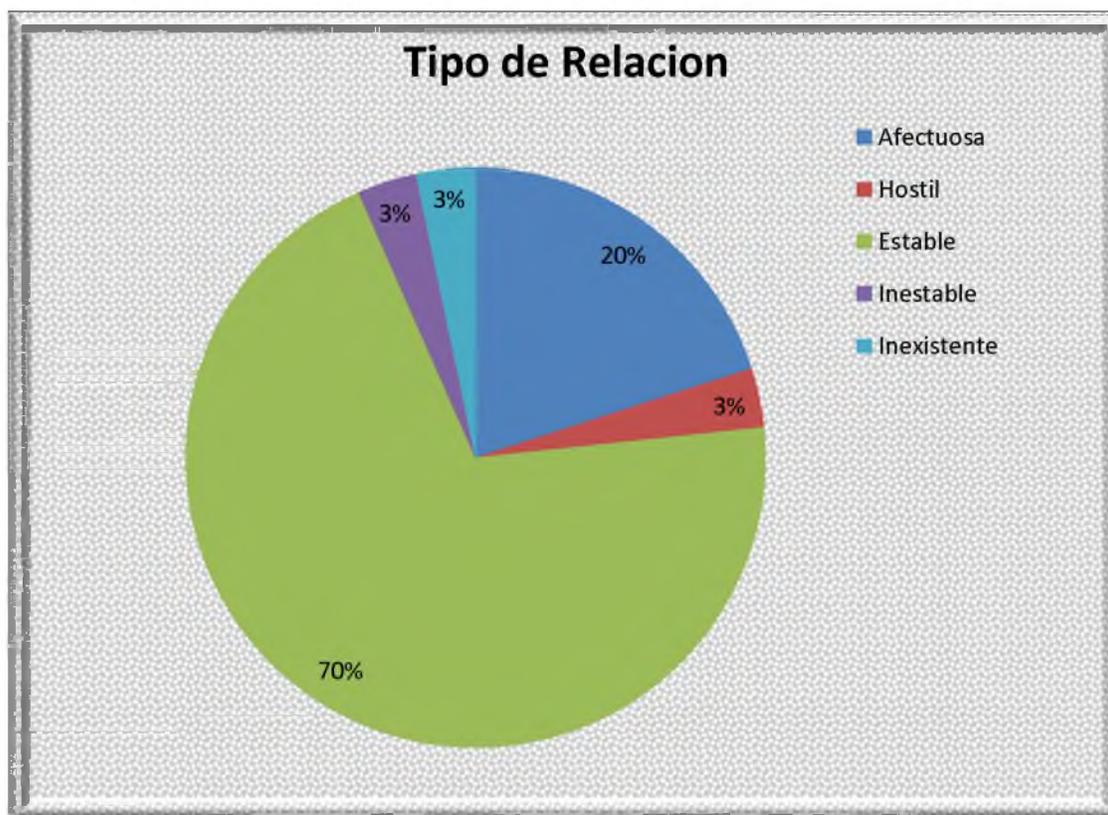
Análisis.

Basados en los datos expuestos anteriormente se puede apreciar que el 47% del personal considera Estable el tipo de relación que tiene con sus compañeros de trabajo inmediatos, mientras tanto el 30% cataloga como Afectuosa dicha relación, asimismo el 23% del personal asegura mantener un acercamiento Hostil en lo referente a los compañeros de trabajo con los que labora cotidianamente, ningún participante afirmó mantener un acercamiento Inestable y/o Inexistente hacia sus compañeros, cabe mencionar que esta variable solo buscaba verificar la percepción de la relación con los compañeros inmediatos mas no así con el resto del personal con quienes no labora de forma directa dentro de la institución.

Tabla 7. Relación del individuo con el resto del personal

Tipo de Relación	Frecuencia	Porcentaje
Afectuosa	6	20%
Hostil	1	3.4%
Estable	21	70%
Inestable	1	3.3%
Inexistente	1	3.3%
Total	30	100%

Gráfico.



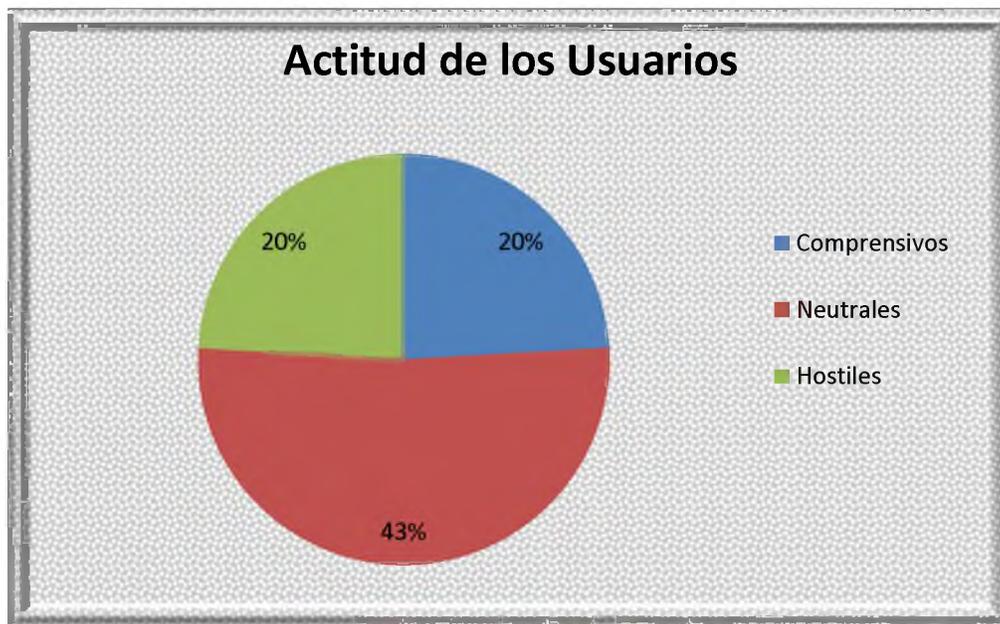
Análisis.

Al indagar el tipo de relación que tiene cada empleado con el resto del personal con quien no labora en equipo diariamente se logró identificar que el 70% de los encuestados afirma que dicha relación es Estable, en contraste solamente el 20% considero que el tipo de relación laboral fuera Afectuosa es decir basada en sentimientos de compañerismo y apego, solamente un 3% considera al resto del personal Hostil, dicho número se repite en la relaciones Inestables y las Inexistentes las cuales obtuvieron un 3% de frecuencia respectivamente.

Tabla 8. Percepción de actitud de los usuarios

Actitudes	Frecuencia	Porcentaje
Comprensivos	11	37%
Neutrales	13	43%
Hostiles	6	20%
Total	30	100%

Gráfico.



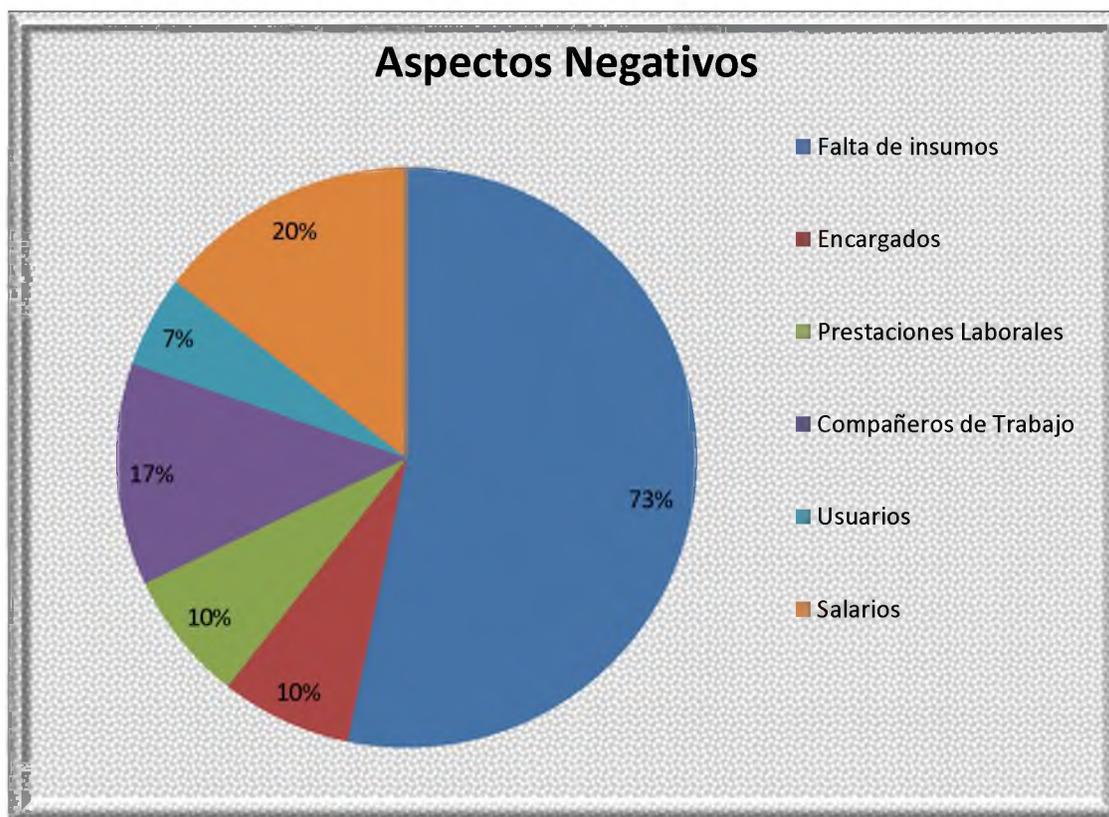
Análisis.

A partir del gráfico y tabla anterior se puede afirmar que el 47% de los empleados considera que los usuarios del establecimiento mantienen una actitud Neutral hacia el personal dicha pregunta permitiría evaluar el deterioro psicológico producto de que los usuarios suelen mostrar actitudes negativas al no ser atendidos con prontitud dichas actitudes son expresadas hacia el personal de ahí radica la importancia de la interrogante, sin embargo el 37% del personal asegura que los Usuarios son comprensivos mientras que un 20% afirma que existen muchos usuarios con actitud Hostil a la hora de acudir a consulta.

Tabla 9. Aspectos negativos de laborar en la institución

Aspectos Negativos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de Insumos	22	73%
Encargados	3	10%
Prestaciones Laborales	3	10%
Compañeros de Trabajo	5	17%
Usuarios	2	7%
Salarios	6	20%

Gráfico.



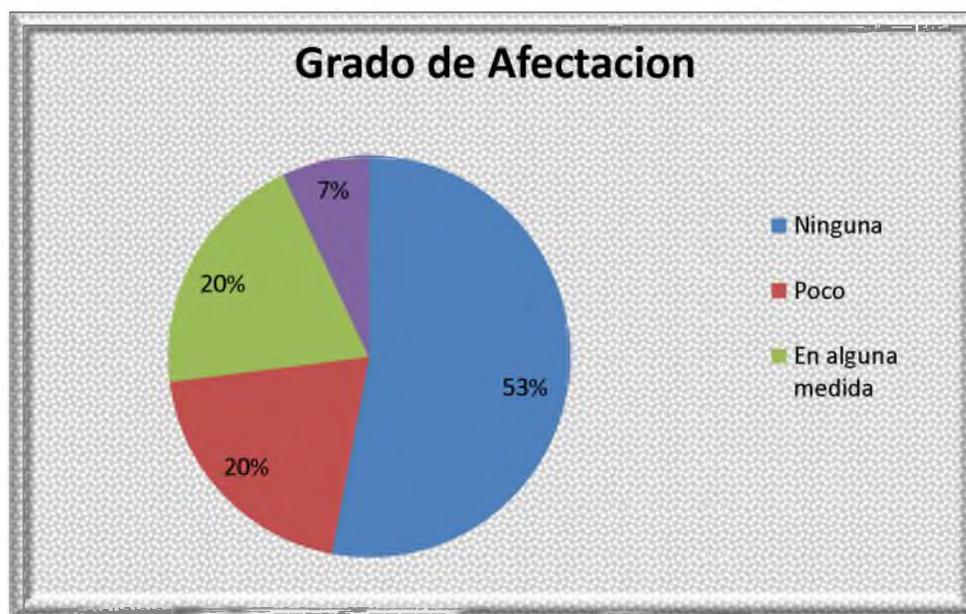
Análisis.

Al indagar sobre los aspectos negativos de laborar en la institución como el aspecto más relevante se encontró la Falta de Insumos puesto que dicha variable obtuvo un 73% de frecuencia entre el personal, un 20% del personal considero que sus ingresos salariales eran un aspecto negativo, mientras tanto un 17% de los participantes considero a los Compañeros de Trabajo como un aspecto negativo de laborar en el establecimiento, los Encargados y las Prestaciones Laborales se posicionaron con un 10% de frecuencia cada uno mientras que solamente el 7% considero a los usuarios como un aspecto negativo en sus labores cotidianas dentro de la institución.

Tabla 10. Cuanto afecta la carga laboral la vida familiar y/o social del personal

Medida de influencia	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	16	53%
Poco	6	20%
En Alguna Medida	6	20%
Mucho	2	7%
Total	30	100%

Gráfico.



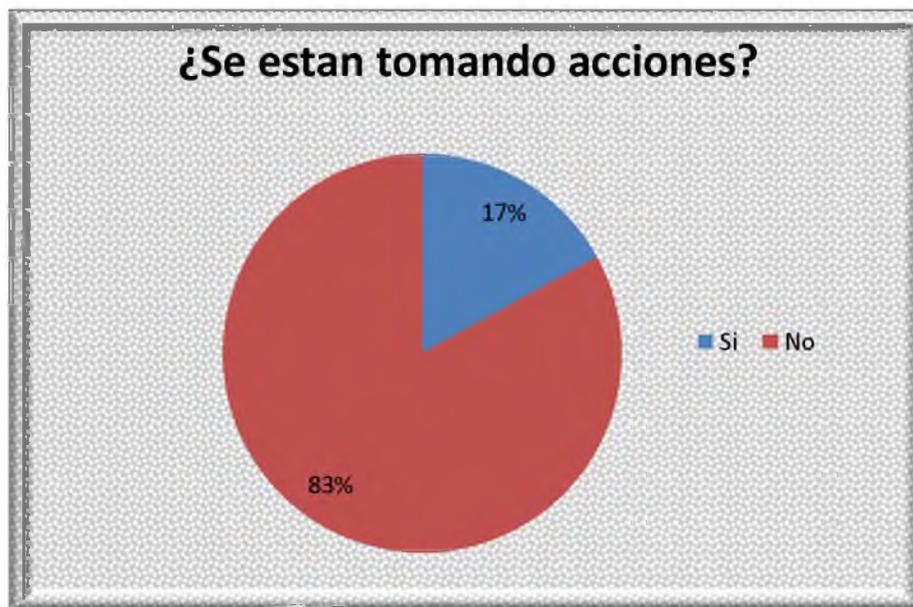
Análisis.

En los datos mostrados anteriormente se puede observar que el 53% de los encuestados afirmo que la carga laboral no afecta su vida laboral y/o familiar, mientras tanto un 20% considera que se ve un poco afectado, dicho número se replica en aquellas personas que afirman que se ve perjudicado en Alguna Medida su vida fuera de la institución, ello con una frecuencia del 10%, el total de personas que afirma tener su vida social se ve afectada Mucho llega al 7% del total de los encuestados

Tabla 11. Reducción de la carga laboral

¿Se toman acciones?	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	17%
No	25	83%
Total	30	100%

Gráfico.



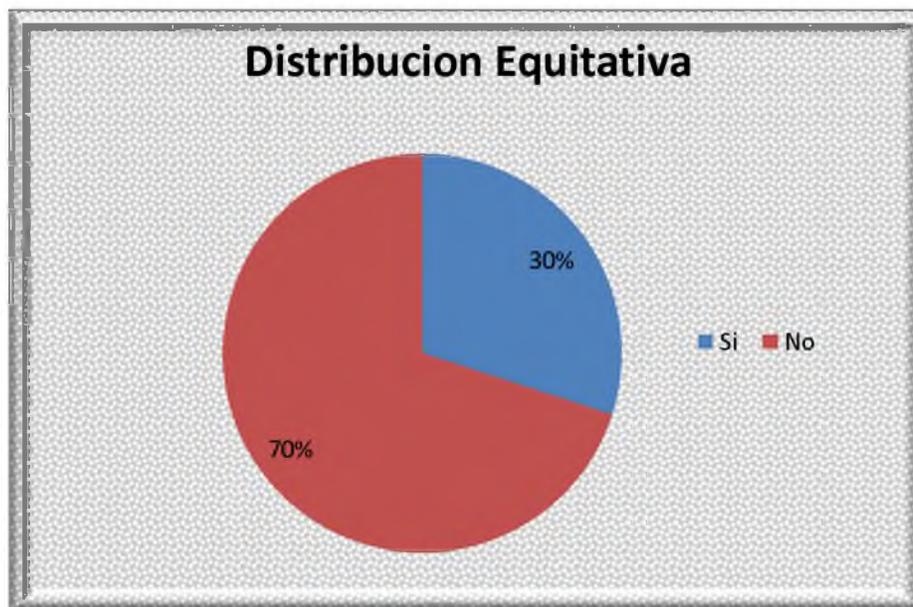
Análisis.

Lo datos recolectados y plasmados anteriormente reflejan la percepción del personal con respecto a si se están tomando las medidas necesarias para reducir la sobrecarga laboral, a partir de los datos se confirma que el 83% del personal considera que no se impulsan medidas necesarias para disminuir el exceso de trabajo, en contraste solamente el 17% del personal considera que si se están implementando esfuerzos

Tabla 12. Distribución de la carga laboral

¿Se distribuye de forma equitativa?	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	30%
No	21	70%
Total	30	100%

Gráfico.



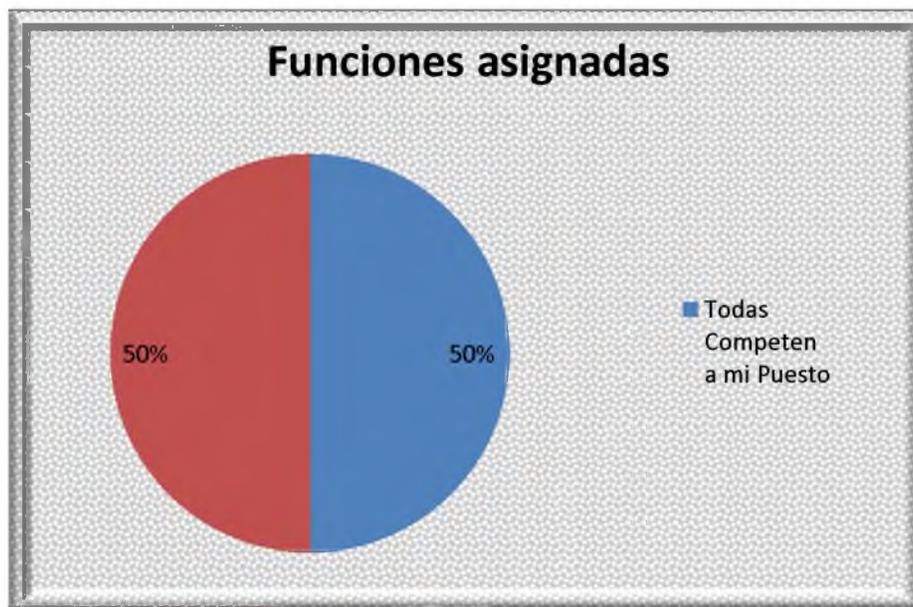
Análisis.

Según los datos expresados anteriormente el 70% del personal considera que la carga laboral no ha sido distribuida de forma equitativa, es decir existen puestos que tienen mayor número de funciones y actividades en comparación con otras áreas dentro la institución, en contraste solamente el 30% del personal considera como justa la distribución de actividades entre el personal que labora.

Tabla 13. Funciones asignadas

¿Todas competen a mi puesto?	Frecuencia	Porcentaje
Todas competen a mi puesto	15	50%
Algunas no competen a mi puesto	15	50%
Total	30	100%

Gráfico.



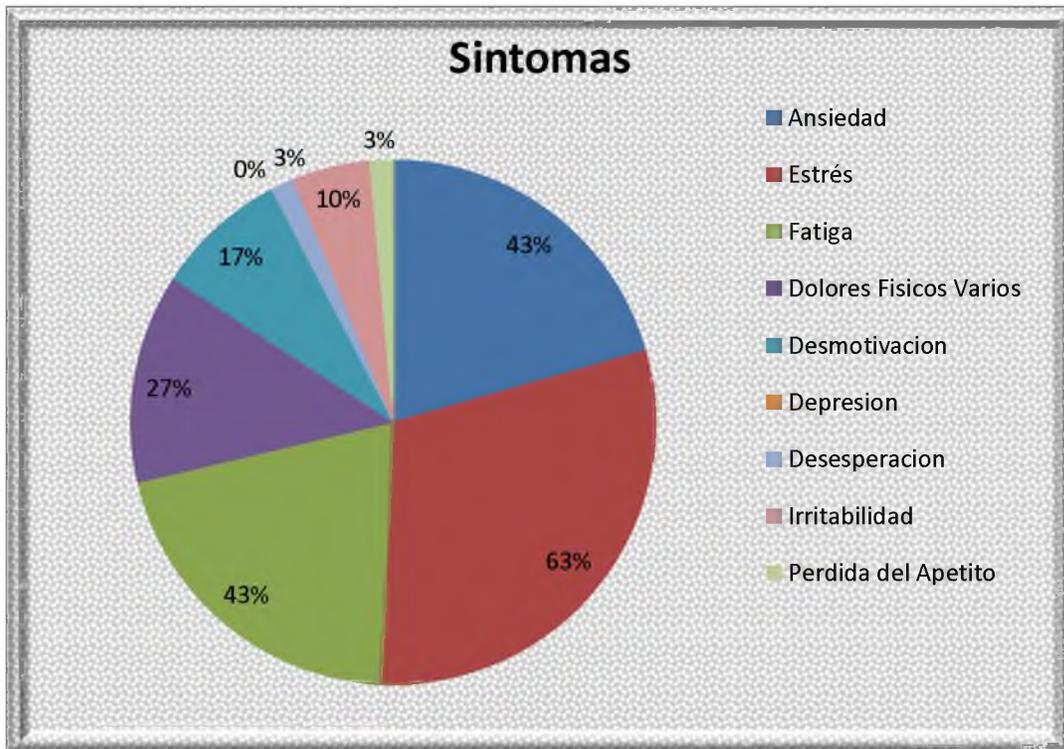
Análisis.

La interrogante buscaba identificar la percepción del personal con respecto a las funciones que desempeñaban diariamente tomando en cuenta si estas formaban parte o no de su puesto, según los datos recolectados existe una división puesto que el 50% del personal considera que Todas las Funciones Competen a su Puesto mientras que el otro 50% considera que diariamente realiza algunas funciones que No Competen a su Puesto asignado.

Tabla 14. Síntomas en los días de mayor carga laboral

Síntomas	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad	13	43%
Estrés	19	63%
Fatiga	13	43%
Dolores Físicos Varios	8	27%
Desmotivación	5	17%
Depresión	0	0%
Desesperación	1	3%
Irritabilidad	3	10%
Pérdida de Apetito	1	3%

Gráfico.



Análisis.

Con la pregunta anterior se buscaba identificar la sintomatología que presenta el personal en los días de mayor afluencia de usuarios y actividades, fue así como se define que el Estrés es el principal síntoma que padecen los empleados con una frecuencia del 63% asimismo otros dos síntomas de gran presencia entre los encuestados es la Ansiedad y la Fatiga puesto que ambos presentaron una frecuencia del 43% cada uno respectivamente, el aspecto psicósomático fue otro síntoma tomado en cuenta, ello como Dolores Físicos Varios que padece el 27% del personal, la desmotivación se presenta en el 17% de los casos, mientras que la irritabilidad solamente el 10% de los y las empleadas afirman padecerlo la Pérdida de Apetito y la Desesperación solo aparecen en el 3% de los casos mientras que la Depresión se ha mostrado ausente en el personal

5.3 Resultados Bieps A

Puntuaciones.	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Puntajes Altos	39-26	30	100%
Puntajes Bajo	13-25	0	0%
Total		30	100%



La escala de bienestar psicológico se encarga de verificar el grado de afectación que una persona puede tener en su estado psicológico en un momento dado. La prueba en si mide una serie de Subescalas (Control de Situaciones, Aceptación de si, Vínculos Psicosociales, Autonomía y Proyectos), al calificar cada subescala se observó que ninguna persona obtenía puntajes que fueran relativamente bajos y al realizar la integración se confirmó que el personal de salud se encuentra estable psicológicamente hablando puesto que en cada una de las dimensiones obtuvieron puntajes altos dando a conocer que son personas con capacidad de autocontrol de si mismos, así como el hecho de ser personas que no tienen problemas a la hora de aceptarse a si mismos junto a sus defectos; otro aspecto relevante de las Subescalas es el hecho de que a pesar de los conflictos son personas sin problemas para establecer relaciones sociales y capaces de actuar con autonomía además de tener proyectos a futuro establecidos, todo ello se afirma a partir de la interpretación de puntajes alto establecidos en la prueba (Ver anexo 3)

6. ANALISIS DE RESULTADOS

El sistema de salud público salvadoreño tiene como característica principal la falta de insumos necesarios para su óptimo funcionamiento para la población que así lo requiere, una de las principales carencias al interior de los establecimientos de salud es la falta de recurso humano suficiente para el funcionamiento necesario de cada local, el excedente de trabajo que resulta como producto de esta deficiencia es recargado sobre el personal disponible en cada establecimiento.

La Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel por su ubicación día a día mantiene un alta demanda de la población en lo que respecta a sus servicios dicha demanda se incrementa con el paso del tiempo, sin embargo el establecimiento mantiene un número similar de recursos humanos, el excedente de trabajo siempre es recargado en los empleados los cuales deben tomar medidas varias para lograr atender la demanda dichas acciones varían desde el atender a una mayor cantidad de pacientes en un corto periodo de tiempo hasta extender la jornada laboral día a día, la falta de personal se atribuye en cierta medida al hecho de que el establecimiento tiene poco espacio físico como para albergar más personal.

El trabajo en equipo es una de las principales formas de laborar dentro de la institución, si este se realiza basado en acuerdos y coordinación permitirá que las actividades se realicen con mayor eficiencia, sin embargo si no se logra encontrar la coordinación adecuada entre los miembros dicha forma de laborar es más una desventaja para la institución. La importancia de indagar sobre el trabajo en equipo radica en el hecho de que si no existe coordinación entre los miembros de un equipo determinado las actividades delegadas al grupo se posponen y acumulan o se realizan de forma incompleta o equivocada.

A partir del a guía de observación se lograron observar una serie de factores socioambientales que contribuyen de forma directa al incremento de la carga laboral y con ello al deterioro de la salud mental de los empleados, uno de los aspectos a resaltar es el hecho de que el establecimiento es sumamente pequeño en comparación con la demanda que diariamente mantiene, el espacio físico reducido dificulta la movilización del personal al interior del local incrementando así el tiempo necesario para realizar diversas tareas, otro de los aspectos a resaltar en la observación es el hecho de que la carga laboral no está distribuida de forma equitativa puesto que algunos puestos con alta demanda tienen mayor número de personal en comparación con otros puesto de una carga menor, en

muchas ocasiones fue evidente notar personal que tenía poca demanda de sus servicios como por ejemplo el área de curaciones y vacunación.

El tener cargas laborales mal distribuidas genera en el personal un sentimiento de preferencias por parte de las autoridades además de rivalidad entre diversos puestos, los roces entre puestos era constantes dentro de la institución dichos roces varían desde luchas por el poder hasta discusiones por la realización de una determinada tarea. Las funciones al interior del establecimiento no están adecuadamente definidas, ello brinda el espacio suficiente para generar conflictos cuando se trata de definir quién es el encargado directo de una determinada función dicho aspecto quedo evidenciado cuando se abordó el trabajo en equipo a través de la observación de los diversos puestos, en una de esas ocasiones dos compañeras/os de trabajo discutían por a quien le correspondía el llenado de unos formularios, dicha tarea se estuvo pasando mutuamente durante un cierto periodo de tiempo hasta que alguien cedió y opto por asumir la responsabilidad, dichos conflicto no solo género que la actividad tomara más tiempo del necesario, también causo hostilidad entre ambos compañeros de trabajo que con el paso del tiempo dificultaría el trabajo en equipo.

Otro aspecto relevante que nos dejó la guía de observación es el hecho de que existe una evidente discriminación por parte del personal antiguo hacia el personal nuevo o el personal temporal (en servicio practico) que se encuentra dentro de la institución, dichas actitudes se evidencian al observar que el personal es aislado o se le delegan directamente actividades que mantienen una mayor dificultad a realizar, el hecho de que las funciones no se encuentres definidas adecuadamente y que los mandos medios tengan cierta libertades contribuye a este tipo de fenómenos en la unidad comunitaria observando así que una gran parte de los conflictos entre el personal

La mayoría de los puestos suelen tener algunas discrepancias en lo que respecta a la postura que asumen con respecto a la sobrecarga laboral, así por ejemplo para los mandos medios la sobrecarga laboral existe pero no mantienen afectación psicosocial por ello llevándonos a la conclusión que el puesto en el que ellos se desempeñan no se encuentra sobrecargado de trabajo y/o funciones, en contraste el resto del personal no solo afirma la existencia de exceso de trabajo sino también muestra cierto grado de indignación sobre la actividades que tienen que desarrollar, así por ejemplo al preguntarle a un mando medio del área de enfermería sobre si las tareas asignadas son propias o no de su puesto responde *“por lo general se nos asigna lo que nos corresponde”* en contraste al hacer la misma interrogante a una enfermera que se encuentra en un nivel inferior de la

jerarquía ella afirma que *“aquí uno tiene que andar como que es secretaria, la hace de secretaria, la hace de psicólogo, la hace de mama, la hace de papa, hasta de limpieza la hace uno, porque cuando no hay limpieza es de agarrar la escoba y ponerse a barrer.”* Este tipo de discrepancias se repiten en el personal de archivo más no así en el personal médico quienes tienen una estructura diferente al personal de enfermería. La discrepancia entre los puestos nos hace pensar y/o aceptar la posibilidad de que existen personas que prefieran ocultar el hecho de que existe empleados con mayor carga laboral, cabe mencionar que esta actitud se observa más que todo en los mandos medios, los mandos de mayor categoría tienden a mantener un postura más o menos similar que solo se diferencia por la naturaleza de las funciones de cada puesto.

Una de las variables del trabajo de investigación se enfoca en el bienestar psicológico del personal y como este se ve afectado por la cantidad de trabajo al interior de la institución, al indagar si las personas se ven afectadas o no en materia de salud mental como producto de la cantidad de trabajo existe una postura que todos los participantes comparten en común a la hora de ser entrevistados, dicha postura es que **cuando existe sobrecarga de trabajo, existe agotamiento mental** basándonos en esta afirmación se puede concluir que el grado de afectación psicológica está directamente relacionada con la carga laboral que cada persona mantiene, y como se conoce que existen puestos más cargados que otros se puede afirmar que puestos como enfermería son los más afectados psicológicamente hablando.

Cabe mencionar que la mayoría de las personas consideraba como principal consecuencia de la sobrecarga laboral los cambios en el estado de ánimo por ejemplo el personal de enfermería afirma *“a mis compañeras si veo que se agotan en este talle porque se enojan, se estresan y ahí andan peleando y hasta se les olvida lo que andan en las manos, pero a mi gracias a Dios que yo estoy preparada psicológicamente pero ellas (Aspira fuerte) estamos mal”* Mientras tanto al indagar la opinión de los médicos ellos afirman que *“Lidiar con diferentes caracteres de los compañeros de trabajo, cada quien tiene su forma de ser y algunas personas que si son conflictivas”* Ambas afirmaciones se recolectaron cuando se indago en que medidas las actividades que se realizan dentro de la institución ocasionan agotamiento físico y/o mental.

Otro de los instrumentos (La Encuesta) nos permitió abordar la sintomatología del personal con una muestra más amplia al indagar sobre los síntomas psicológicos que mantiene el personal en los días de mayor carga laboral nos encontramos con que el Estrés. Ansiedad y La Fatiga son los 3 síntomas que se encuentran en

alrededor de la mitad de los empleados cabe mencionar que un gran segmento de la población abordada confirmó que si existe afectación en materia de salud mental producto de la cantidad de trabajo dentro de la institución.

Con los datos expresados anteriormente se puede afirmar que la sobrecarga laboral es una causa y a la vez es un efecto, como causa la sobrecarga laboral contribuye a la aparición de síntomas como estrés y ansiedad así como a los cambios en el estado de ánimo en el personal, este expresado en hostilidad, la carga laboral es un efecto de la poca coordinación que existe entre el personal, es decir que la carga laboral se incrementa debido a las dificultades del personal para laborar en equipo y porque a la fecha no se ha definido o no se le ha dado el debido seguimiento a la adecuada distribución de funciones entre el personal.

Todo lo mencionado anteriormente genera emocionalidades en el personal ellas expresadas en la actitud que estos mismos tienen con respecto a su trabajo. Al indagar las actitudes del personal se logró observar que una parte del personal labora dentro de la institución por vocación o porque sienten que con su trabajo hacen lo que más les gusta, mas sin embargo existe otro segmento de la población que considera que el trabajo no es más como la forma de adquirir un salario, al indagar sobre los aspectos negativos de laborar dentro de la institución aproximadamente el 70% de las personas considera que es la falta de insumos y herramientas necesarias para desarrollar su labor, en lo referente a las relaciones interpersonales los datos arrojan que la mayor parte del personal opta por mostrarse apático sobre este tema, ello con la finalidad de mantenerse aislado de los conflictos.

La gran mayoría del personal considera que a la fecha no se han tomado ningún tipo de acciones necesarias para reducir la sobrecarga laboral, algunos se lo atribuyen a la falta de recursos y otros a la falta de interés por parte de las jefaturas, con los datos recolectados se puede afirmar que es una combinación de ambas más un tercer factor los primeros dos factores están relacionados puesto que los constantes cambios de jefaturas han evitado que se gestionen los esfuerzos necesarios para obtener más recursos para el funcionamiento de la institución, el tercer factor y probablemente el más importante tiene que ver con lo afirmado anteriormente sobre el manejo de relaciones entre compañeros de trabajo en el que se observa desde discriminación hacia el personal nuevo hasta hostilidad entre compañeros de trabajo, un abordaje integral permitiría reducir la sobrecarga laboral sin que se tuvieran que gestionar grandes cantidades de recursos puesto que el problema es ocasionado por problemas de coordinación.

7. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se concluye que:

El área de funcionamiento psicosocial más afectada es el relacionado con el manejo de relaciones interpersonales, la unidad comunitaria de salud familiar en su interior incluye personal de gran diversidad, sin embargo aparentemente el mayor foco de conflicto que surge al interior del establecimiento es por el poder establecido, dicho poder surge a partir de la antigüedad del personal a partir del cual existe un espiral de discriminación hacia el personal nuevo. Ello quedo evidenciado en el hecho de que durante la observación era evidente que el personal nuevo no congeniara con el personal de mayor antigüedad al punto de discutir por a quien le correspondía desarrollar una función determinada, asimismo a lo largo de las entrevistas se hacía hincapié en los caracteres del personal y las dificultades que trae consigo el temperamento del personal. Cabe mencionar de que la mayoría de conflictos se observó en la mayoría de los casos entre personal del mismo rango, mas no así entre el personal de diferente jerarquía.

La mayor parte del personal mantiene una postura apática ante la situación, en la mayoría de los casos se afirmó que no esperaban una mejoría del problema lo cual deja evidente que el personal se ha acomodado al fenómeno, sin embargo no se considera que este tipo de comportamientos sea positivo puesto que el personal evita el problema en lugar de solucionarlo, según lo observado en la interacción del personal se denoto que los sujetos mantienen sentimientos constantes de desconfianza hacia el mismo personal. Otra de las emociones frecuentes entre el personal es la ira, generalmente esta se le atribuye al hecho de que las personas no conocen el método adecuado para lidiar con el excedente de trabajo al interior de la institución.

Se concluye que los síntomas predominantes producto de la sobrecarga laboral son la fatiga, estrés y ansiedad, a pesar de que estos se encuentran presentes en aproximadamente la mitad de la población no se observa que se estén impulsando las estrategias necesarias para velar por el bienestar psicológico del personal lo cual no lleva a concluir que a la fecha el manejo de las consecuencias de la sobrecarga laboral no es un tema prioritario y mucho menos lo es el erradicar la problemática en si al interior del sistema de salud publico salvadoreño.

Según lo observado la carencia de espacio físico, el exceso de ruido así como la falta de ventilación son parte de los factores socioambientales que perjudican al personal para la adecuada realización de sus funciones incrementando así la carga laboral puesto que incrementa el tiempo que el personal necesita para realizar una determinada actividad.

Al finalizar la investigación se concluye que la sobrecarga laboral se ve incrementada por factores como los conflictos, ambiente laboral y la poca organización que el establecimiento mantiene, asimismo se puede afirmar que mientras el establecimiento no establezca lineamiento y funciones definidos las actividades seguirán siendo motivos de discusión para el personal generando así no solo consecuencia a nivel psicológico de las personas, sino también retrasando de forma considerable la terminación de una actividad determinada generando así acumulación de tareas pendientes

8. RECOMENDACIONES.

Al establecimiento.

Desarrollar e implementar programas encaminados al manejo de estrés, fatiga y ansiedad así como otro tipo de sintomatología que surge producto del exceso de trabajo y funciones que suele manejar una buena parte del personal.

Impulsar programas encaminados al manejo de conflictos y relaciones interpersonales para el personal, ello debido a que se ha confirmado que los conflictos no solo afectan a nivel emocional a la persona, también incrementan el tiempo necesario para realizar una tarea generando así sobrecarga laboral adicional.

Definir y dar a conocer al personal las funciones específicas que le corresponden ello con la finalidad de reducir la hostilidad que surge a partir del hecho de que se desconoce a quien le corresponde una función en específico.

Al Ministerio de Salud

Inmiscuirse de manera más activa en la falta de recursos humanos dentro de los establecimientos de salud puesto que el personal no solamente es insuficiente para atender las demandas diarias, sino también se encuentra poco preparado para lidiar con imprevistos

Desarrollar planes de acción con la finalidad de redistribuir las cargas laborales puesto que se ha logrado observar sectores del establecimiento que tienen mayor cantidad de recursos humanos con menor demanda en comparación con otros puestos.

Establecer políticas laborales que se encarguen de velar por el bienestar psicológico de los empleados puesto que se considera que el personal no está preparado para afrontar adecuadamente problemas de índole psicosocial

Al Personal del Establecimiento

Procurar por fomentar un clima de armonía y respeto hacia los compañeros de trabajo puesto que se observó que la cantidad de conflictos y la forma de afrontamientos son inapropiados e inestables al paso del tiempo.

Colaborar de una forma más activa con el personal de nuevo ingreso, ello con la finalidad de que este logre asumir sus funciones de forma adecuada sin que se sobrecargue de funciones desde los primeros días.

A los estudiantes universitarios

Impulsar temáticas de investigativas relacionadas con empresas tanto públicas como privadas abordando así las problemáticas que suelen aquejar al personal permitiendo al investigador salir de las temáticas de investigación convencionales

BIBLIOGRAFIA

[http://es.slideshare.net/AetspUesFmp/situacin-de-salud-en-el-salvador.](http://es.slideshare.net/AetspUesFmp/situacin-de-salud-en-el-salvador)

<http://es.slideshare.net/Solercanto/escala-bieps>

<http://es.scribd.com/doc/28038125/Medicion-d-Carga-Laboral#scribd>

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://ri.ues.edu.sv/196/1/10136181.pdf>

Metodologia de la investigacion 5ta Edicion Sampieri 2006

Efectos De La Sobrecarga Laboral Y La Autoeficacia Sobre El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Burnout). Un Estudio Longitudinal En Enfermería Pedro R. Gil-Monte ; Juan Antonio García-Jueas

<http://www.emprendedores.es/gestion/empleo/empleo-2>

¿Qué es el bienestar psicológico? El modelo de Carol Ryff Por Ana Muñoz

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>

ANEXOS

1. Entrevista

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA**

Objetivo: Indagar los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral origina en los empleados del establecimiento de salud.

Datos Generales

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____

Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

A. CARGA LABORAL

¿Como es un día de trabajo común dentro de la institución?

¿Considera que se le han asignado tareas y responsabilidades que no son propias del puesto que usted labora?

¿En que medida las actividades que realiza le ocasionan agotamiento mental y/o emocional?

En comparación con los demás puestos ¿Las funciones han sido distribuidas de forma equitativa?

¿Ha observado un incremento un incremento en las fallas en los procedimientos producto de la cantidad de trabajo?

B. SATISFACCION LABORAL

5. ¿Usted esta lo suficientemente motivado para laborar en el establecimiento de salud?

¿Considera que el establecimiento le brinda las oportunidades necesarias para el crecimiento profesional?

¿Se siente satisfecho con los ingresos salariales y demás prestaciones que ofrece la institución?

¿Se mantiene conforme con las actividades que realiza diariamente?

C. MANEJO DE CONFLICTOS Y RELACIONES INTERPERSONALES.

¿Cómo evaluaría la relación suya con respecto al resto de compañeros de trabajo?

¿Considera que los Jefes son personas con apertura al empleado?

Basado en su experiencia ¿Cómo percibe los canales de comunicación para la resolución de conflictos entre los empleados?

De forma general ¿Le es agradable el ambiente de trabajo en lo referente al resto del personal?

2. Resultados de Entrevista

ENTREVISTA 1

Investigador: En estos momentos nos encontramos en el área de vacunación con una de las encargadas de dicha área, y procederemos a iniciar con la entrevista sobre la carga laboral. El objetivo es indagar los efectos psicológicos que la carga laboral origina en los empleados de la Unidad de Salud. Iniciaremos con una pregunta introductoria.

¿Cómo es un día de trabajo habitual dentro del establecimiento?

Sujeto 1: Bueno un día habitual de trabajo aquí en la unidad de salud, para iniciar empezamos como de costumbre, equipamos nuestra área y seguidamente cuando va pasando las horas pues vienen los niños que a la larga que si hay bastante trabajo bastante demanda que pues hay momentos de que se tiene que sacar el trabajo porque no se puede dejar esperando tanto tiempo a los niños y pues sí, tarde pero en algunas ocasiones salimos, salimos con el trabajo pero bien cansada.

¿Un promedio de cuantas horas le corresponde laboral semanalmente y cuantas labora realmente?

Ehhhh aquí depende porque es por turnos de 8 horas y hay turnos en que se entra a las 10 y se sale a las 6 por lo regular son 8 horas pero nunca se sale a la hora, se sale más tarde.

¿Un promedio de cuantas horas labora adicionales se hacen a la semana?

Sujeto 1: Que se yo, quizás unas 2 o 4, mínimo vea,

¿Considera que le han asignado las tareas y responsabilidades propias de su puesto o se le han asignado tareas adicionales?

Bueno por lo general se nos asigna lo que nos corresponde pero como surgen en algunos problemas incapacidades o cualquier problemita de que surgen pues sí, tenemos que cubrir a otras áreas

¿Con que frecuencia ocurre eso?

Sujeto 1: No tan frecuente, no tan frecuente pero si se da

¿En qué medida considera usted que la carga de trabajo genera agotamiento mental o emocional?

Sujeto 1: Ummmm por lo general, ¡Ay como le puedo explicar acá! ...*(Pausa prolongada)*... Ayúdame en esta (Solicitando ayuda a persona que transitaba y escucho la pregunta este no responde), Este, más que todo el cansancio mental es después de las 3 de la tarde que nos quedamos de turno porque por consiguiente vienen caso en que los pacientes son bastante especiales en el cual los pacientes son bien demandantes, vienen caso en que hay que movernos, a veces no hay transporte o a veces el paciente se pone bien renuente para aceptar su tratamiento.

Con que tipo de personas es más complicado lidiar, ¿Con compañeros de trabajo o con pacientes?

Sujeto 1: No con los pacientes, porque de hecho abemos personas que es cierto vienen enfermos pero unos quieren que se les atienda inmediatamente, otros pues tienen que esperar por la demanda que hay y por el poco personal médico y de enfermeras que hay entonces hay muchos que no esperan y hay otros que si esperan pero a la larga como le vuelvo a repetir hay casos que vienen caso de mayor emergencia que los que están esperando y es ahí donde viene el problema, hay pacientes que se van nos maltratan, nos maltratan verbalmente.

¿Algún evento que le haya marcado o sienta usted que la estresara más de lo habitual?

Sujeto 1: Ummmm Si un caso de una persona que vino a consultar por dolor abdominal y que ella no dijo que era diabética y tampoco dijo que era hipertensa y pues usted sabe que si los pacientes dicen el padecimiento que ellos tienen aquí se hace el quish de que el medico valora la magnitud del problema que trae entonces ella no dijo el problema que trae y se complicó porque presento un sangramiento del tubo digestivo, en el cual se tiene que correr para canalizar la vena y luego llevarla al hospital,

¿En comparación con los demás puestos como los son médicos, personal de archivo, considera que las funciones han sido distribuidas de forma equitativa?

Sujeto 1: En cierta forma si, lo que pasa es de que aquí si usted puede observar el trabajo es grande, el trabajo es exagerado y el personal limitado y aunque se haya distribuido adecuadamente no se da abasto. Me comprende

Correcto. ¿Hay algún área de la clínica que considere que tiene menor carga laboral?

Sujeto 1: No, ninguna.

¿Considera usted que la carga laboral contribuye a una falla en los procedimientos a utilizar?

Sujeto 1: ¿Cómo así?

Por ejemplo los procedimientos médicos, los procedimientos de enfermería, consideran que la carga laboral, hace que el personal se equivoque.

Sujeto 1: No para nada.

Pasaremos a otro segmento de la entrevista. ¿Usted se siente o considera que el trabajo aquí es motivante?

Sujeto 1: Bueno de hecho que tenemos trabajo hay que darle gracias a Dios y por eso si es motivante, porque tenemos el trabajo y de cierta forma ganamos, mas sin embargo con el simple hecho de que nosotros venimos a trabajar y como el tema que estábamos tocando anteriormente del exceso de trabajo hay momentitos, hay momentos en que de tanto trabajo que hay tiende uno a desmotivar pero por lo general es motivante

¿Considera usted que dentro del establecimiento se brindan las oportunidades de crecimiento profesional?

Si, ahí depende de cada uno, ahí depende de cada uno buscar el momento, pero yo considero que si se nos da la oportunidad.

¿Se siente lo suficientemente satisfecha con lo que son los ingresos salariales y las prestaciones que se ofrecen?

Sujeto 1: Si

¿Se siente conforme con las actividades que realiza día a día?

Sujeto 1: Claro

¿Hay alguna parte de su trabajo que no les guste? ¿Cuáles serían esas partes de su trabajo que no le gustan?

Sujeto 1: Pues fíjese que por lo consiguiente por mí no hay ninguna área que no me guste, pero por mi todas las áreas están bien, todas están bonitas

Obviamente la cantidad de trabajo genera ciertos roces entre el personal. Algunas son fricciones negativas y otras son fricciones positivas, vamos a enfocarnos en las negativas. Vamos a tomar como pregunta iniciar ¿Cómo evaluaría la relación suya con respecto al resto del personal?

Sujeto 1: Bastante buena porque trato la manera de llevarme bien con todos, de hacer ameno el día porque eso es lo que más importa porque esta es nuestra segunda casa, así que, dentro de lo que cabe si trato.

¿Considera que dentro del establecimiento hay apertura para que los empleados den a conocer sus incomodidades?

Sujeto 1: Si

¿Cree que están abiertos los canales de comunicación?

Sujeto 1: Si, muy bien

De forma general usted puede decir que ¿el ambiente de trabajo es agradable dentro de la institución?

Sujeto 1: Es agradable, como le decía al inicio ahí va a depender de cada quien, de las ganas y la chispa que usted le ponga.

¿Considera que se están haciendo los esfuerzos necesarios para reducir la carga laboral dentro del establecimiento?

Sujeto 1: Si, considero que si están gestionando.

¿Qué acciones han tomado últimamente?

Sujeto 1: Ummmm pues, depende porque si nos hacen trabajar una sábado se nos está pagando el día en el transcurso de la semana o cuando nosotros lo necesitamos. Entonces no es de que nos mandan a trabajar y se les olvido ese día entonces considero yo que de cierta forma no nos están explotando de cierta forma porque nos. Ahora si nosotros necesitamos algún día o algunas horas, también son bastante conscientes y nos ayudan en ese sentido.

Solamente eso sería, gracias por su ayuda

ENTREVISTA 2

En estos momentos nos encontramos en el área materno infantil vamos a entrevistar a una de las enfermeras que labora en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar San Miguel, sobre la temática, La influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico de los empleados

Vamos a iniciar con la entrevista, la primera pregunta que le vamos a realizar es la siguiente: ¿Cómo es un día habitual de trabajo dentro del establecimiento?

Sujeto 2: Pesado, empezamos a laborar un cuarto, veinte para las siete a esas horas y empezamos a laborar y son las tres y media, cuatro de la tarde y nosotros aun con expedientes en la mano, esto esta re pesado, porque la cantidad de pacientes son muchos, el local está muy chiquito y el personal es poco.

¿Considera usted que la cantidad de horas que labora dentro de la institución es suficiente para atender la demanda o tiene que laborar más de lo habitual?

Sujeto 2: Se tiene que trabajar más de lo usual, porque con las 8 horas que nos dan para trabajar, es poquito el tiempo que nos dan para trabajar por la cantidad de pacientes y además de la cantidad de pacientes la presión que tenemos de trabajo porque aquí los jefes quieren que les dejemos todito terminado y la verdad es que no se puede hacer mas

¿Usted lleva trabajo a su casa?

Sujeto 2: Cuando se puede llevo, cuando no, ni modo aquí tenemos que terminarlo hasta las 5 o 6 de la tarde

¿En si cuantas horas labora realmente? ¿Cuántas horas debería laborar y cuantas horas laboral realmente?

Sujeto 2: Nosotros semanalmente tenemos la obligación, la obligación, el contrato dice 40 horas semanales, pero como aquí no respetan los contratos aquí no respetan los contratos, aquí lo obligan a uno a trabajar hasta donde les pela, hasta donde quieren, hasta que termine, entonces la verdad no se cubre ese contrato de 40 horas, a veces se trabaja hasta 50 a 53 horas

¿Considera que las Actividades que usted desempeña dentro de su puesto son propias de su puesto o se le han asignado actividades que no le corresponde a usted?

Sujeto 2: Bueno, a mí, como yo soy mera peleonera a mí me gusta discutirme con quien sea mi puesto, yo mi trabajo es enfermería supuestamente para tratar pacientes directamente de enfermera hospitalaria, que es lo que pasa aquí, aquí uno tiene que andar como que es secretaria, la hace de secretaria, la hace de psicólogo, la hace de mama, la hace de papa, hasta de limpieza la hace uno, porque cuando no hay limpieza es de agarrar la escoba y ponerse a barrer. Pero el trabajo como dicen no degrada a nadie, nosotros no hacemos lo que tenemos que hacer en la enfermería (Enfatizando su profesión)

Correcto. ¿En qué medida considera usted que las actividades que realiza le agotan física y mentalmente?

Sujeto 2: ... Pausa prolongada (Razonando)... Fíjese que, agotarme físicamente si, lo agota físicamente bastante porque uno aquí da más vueltas que un trompo en un mismo puesto, choca para allá choca para acá porque el local es muy pequeñito, no se puede caminar ampliamente. Que es lo que pasa ahorita, el paciente uno le anda diciendo deme permiso señora, deme permiso señora, esa caminadera es la que lo agota a uno pero físicamente si, bien agotado

¿Y mentalmente, psicológicamente?

Sujeto 2: Psicológicamente (Sonríe y exclama) Hay tan lindo!!! Psicológicamente bueno a mi amia mí, a mí, no me agota psicológicamente no me agota porque yo estoy preparada para eso, pero a mis compañeras si veo que se agotan en este talle porque se enojan, se estresan y ahí andan peleando y hasta se les olvida lo que andan en las manos, pero a mi gracias a Dios que yo estoy preparada psicológicamente pero ellas (Aspira fuerte) estamos mal

¿Usted considera que las funciones han sido distribuidas de forma equitativa en la cantidad de trabajo o hay algunos puestos que trabajan más que otros?

Sujeto 2: Emmmmm (Pensando) Si no son equitativos, porque hay puestos, digamos en la clínica 1, 2 solo a mí me ponían en ese puesto, atendiendo a 4 médicos, ahora que esta otra compañera están 3 o 4 compañeras en el mismo

puesto eso no es equitativo, eso no es bueno pero no sé porque lo hacían pero que me importa a mí yo aquí estoy (Riendo) y entonces aquí donde estamos ahorita en infantil solo nos han dejado a dos trabajando y la cantidad de pacientes es mucha y hay 4 en otro lugar, eso no es equitativo. Pero en fin el trabajo hay que sacarlo como sea

Comprendo. ¿Considera que la cantidad de trabajo que se recibe dentro de la institución genera fallas en los procedimientos?

Sujeto 2: Así es, genera fallas porque a veces estamos escribiendo en un expediente que no es y armamos un lio que nadie pero gracias a Dios solo es en papeles, pero fallas, fallas ya directamente con el paciente con el cumplimiento del medicamento no, porque en enfermería no se permiten las fallas en enfermería las fallas ¿Por qué? Porque si en enfermería si uno comete una falla es una muerte y gracias a Dios a mí nunca se me ha muerto un paciente y aquí en la unidad jamás se ha muerto uno

¿Qué le motiva a usted para seguir laborando dentro del establecimiento de salud?

Sujeto 2: Que yo amo mi profesión a mí me gusta mi profesión, me gusta atender las personas, me gusta comprenderlas, porque eso es amor a mí me gusta, me encanta, porque me gusta ayudarles moralmente mentalmente, me gusta encontrarles el camino para que las personas continúen y sigan bien su camino. Entonces yo amo mi profesión.

Pero es si el propio establecimiento lo que son jefes funciones ¿Le es motivante?

Sujeto 2: ¿Cómo así?

Lo que es el establecimiento ya hablando de prestaciones salariales, las relaciones interpersonales ¿Considera que es algo que motiva?

Sujeto 2: Yo diría que deberían dar un, como se le llama, algo que le den un motivante, por ejemplo que le hagan una hora de fiesta, que le hagan una excursión, nosotros nos damos esas diversidades entre nosotras mismas porque cuando estamos estresadas salimos de viaje, hacemos el, armamos el viaje y nos vamos a pasear, pero porque nosotros lo buscamos porque nosotros estamos acostumbrados a desestresarnos pero lo que son los jefes (Se detiene) ¿Quiere que le diga la verdad?

Si

Sujeto 2: Les vale un camino que este el personal que este como está trabajando, ellos lo que quieren es el trabajo y no les importa la psicología, ni la salud mental de las personas, a ello lo que les interesa es su trabajo y que se lo saquen

Comprendo ¿Considera que el establecimiento brinda las oportunidades de crecimiento profesional suficientes?

Sujeto 2: Ummmm (Piensa detenidamente) No creo yo mucho pero empezando de que el establecimiento es muy pequeño y para la cantidad de alumnos (Razona la pregunta) ¿De qué clase de crecimiento me está hablando?

Crecimiento profesional, que usted puede avanzar a otro puesto

Sujeto 2: Si lo dan, digamos que yo quiero estudiar en la universidad si lo dan

No pero me refiero a que usted pueda crecer a otro puesto

Sujeto 2: Eso depende de lo que haya estudiado, pueda que usted tenga 100 años de trabajar pero si usted no estudio entonces no pasa de ahí. Por ejemplo yo ya tengo 42 años de laborar, 42 años de yo estoy en el mismo puesto pero gracias a Dios que ahora pues lo que yo, mi experiencia que yo tengo se la doy a otras personas, entonces claro ellos me buscan pero no por eso voy a ganar más, no por eso me dan otro puesto, aquí estoy, aquí estoy en lo mismo

¿Usted se siente satisfecha con los ingresos salariales y con las prestaciones que ofrece la institución?

Sujeto 2: (Piensa detenidamente) Bueno, la verdad, la verdad cuando yo empecé a trabajar empecé ganando 250 colones al mes, conforme fui subiendo, entonces ya ahorita tengo un salario que ya mas o menos la voy pasando bien, pero mis compañeras la están pasando muy mal porque van entrando y están ganando el mínimo, pobrecitas porque ellas tienen que pagar bus pagar agua, pagar teléfono, bueno, para colmo de males tienen que comprar la comida, claro que esta creaturas salen bien socadas ellas no, yo no les digo nada, yo les ayudo en lo que puedo pero pobrecita la gente que va entrando gana muy poquito. La que más gana, gana 450 dólares, usted sabe que con \$250 dólares no se puede mantener un hogar, son mamás solteras entonces claro, lo que ellas ganan, ganan muy poco.

Comprendo ¿Bueno me dijo que usted se sentida conforme con las actividades que usted realizaba diariamente cierto?

Sujeto 2: Yo me siento feliz no conforme, yo me siento feliz, una cosa es sentirse uno conforme y otra es sentirse uno feliz porque la conformidad lleva consigo estar de pasmado uno, de pasmado de dundo, eso es ser conformista, pero yo soy feliz en mi trabajo, me gusta realizar mi trabajo y me gusta que otras personas lo realicen también porque de que me sirve ser lo que soy, de que me sirve si no soy feliz en lo que soy, mejor me hubiera ido al mercado a vender tomates.

Bueno pasaremos a un apartado de manejo de conflictos y relaciones con el resto del personal. Me gustaría que me dijera ¿Cómo consideran que están las relaciones entre los empleados dentro de la institución?

Sujeto 2: De a la patada, esto esta terrible, mas creo que es por la presión de trabajo, por la presión que hay en el trabajo porque hay gente que anda como que han comido alacranes, como que comen alacranes, pobrecitas dan lastima esa pobre gente y peor que es el personal nuevo el que anda así en esa forma, personal nuevo es el que anda todo perdido, el que anda todo bravo, yo he observado que son personas como que si solo a buscar marido llegan a las unidades de salud, también eso es malo , no saben ni poner una inyección las pobrecitas, están en la merca calle, entonces yo se hay que ayudarles bastante pero no se dejan.

Entonces ¿Considera a las relaciones con los empleados como conflictivas?

Sujeto 2: Conflictivas, conflictivas entre ellas, yo que discutan entre ellas a ver cómo diablos salen pero a mí no me gusta estar discutiendo

¿Qué postura ve de las jefaturas con respecto al manejo de conflictos? ¿Cómo ve a las jefaturas usted?

Sujeto 2: Gritonas, porque la verdad, las jefes son meras, ¿cómo puedo decir yo? ¿Cómo se le puede decir a una persona?, Que presiona demasiado al personal, a unos y a otras las anda como andar en pañales ¿Por qué? Porque no sus del partido, ese es el problema porque como uno no es del partido lo tratan de a la patada, entonces los jefes, los jefes así son, ¿Cómo se le puede decir a una persona que? Racista, se le llama racista, porque como miran que no son del partido no te tratan bien, te tratan mal, porque nomas te miran que llegas a ponerles chambres a la dirección ya sus una persona radical, yo como solo me les quedo viendo me da risa todo, ahhh digo yo si estos no han llegado donde asustan. (Ríe a carcajadas)

¿Considera que los canales de comunicación están abiertos o cerrados?

Sujeto 2: Ellos están abiertos siempre, los canales de comunicación porque la verdad porque la verdad es que ellas están ahí listas para cachar lo que llegue y lo que es contra el otro personal están peor más que listas (Ríe)

Pero están abiertos no para mejorar

Sujeto 2: No para mejorar, sino para joder, perdón la expresión

¿El ambiente de trabajo es agradable en lo que respecta al personal?

Sujeto 2: Yo pensé que a estructura física, agradable el personal, bueno en parte, porque la verdad hay gente que como le digo son bien, se dice esta es turbia (Ríe a carcajadas) entonces claro hay choques hay choques yo soy una yo si le caigo más a una persona yo no le vuelvo a ver, ni que me hable porque la verdad son personas que no sirven para nada, cuando una persona no sirve para nada entonces para que le va a hablar uno, entonces yo lo que hago es huir, huir y no acercarme en el aspecto de no tener conflictos porque yo soy bien grosera, yo soy bien grosera para decir las cosas así que mejor lo que hago es guardar la distancia.

¿Considera que se están haciendo los esfuerzos necesarios para reducir la carga laboral en el establecimiento?

Sujeto 2: Eso yo creo que tendríamos que tener una varita mágica para arreglar eso, yo creo que eso sería Talvez en sueños.

Entonces ¿No se está haciendo nada?

Sujeto 2: Nothing.

Comprendo, entonces gracias por su ayuda durante la entrevista

ENTREVISTA 3

Buenos días en estos momentos nos encontramos en el área de archivo y procederemos a realizar una entrevista con el objetivo de indagar los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral origina en el establecimiento de salud, vamos entrevistar a uno de los empleados de dicha área. Vamos a iniciar con la pregunta ¿Cómo es un día de trabajo común dentro de la institución?

Sujeto 3: Algo estresante por la cantidad de paciente que se atienden

¿Maneja más o menos la cantidad de pacientes que se atienden diariamente?

Sujeto 3: Un aproximado de 150 a 300 pacientes diarios.

Me gustaría que me comentara como es el trabajo desde que usted llega a la institución hasta que usted se va

Sujeto 3: En la mañana lo primero es velar porque todos los expedientes de los pacientes citados salgan, vigilar que ahí está el expediente que no se encuentra, se tiene que buscar para que el paciente reciba la atención, hacer trabajo en el sistema de información, resolver problemas que a diario se dan por aquellos paciente que aún no reciben la atención porque no ha salido el expediente. Algunas veces los problemas que se dan cuando algún compañero de trabajo no se presenta a su trabajo hay que resolver como se resuelve el problema y muchos problemas más.

¿Hay algún momento del día en que la carga laboral sea mínima?

Sujeto 3: En la tarde es menos estresante

¿Considera que se le han asignado tareas y responsabilidades que no son propias del puesto del que usted labora?

Sujeto 3: No, no lo considero, las actividades que se desempeñan están de acuerdo al perfil

Comprendo. ¿En qué medida considera que las actividades que usted realiza ocasionan agotamiento mental y emocional?

Sujeto 3: En la medida en que se eduque menos el paciente y que los compañeros de trabajo hagan lo que les corresponde

Pero usted ¿Que tan agotada se siente mentalmente hablando por las actividades que realiza?

Sujeto 3: Hay días en que se siente uno agotado, pero hay días en que se siente uno más tranquilo, pero (Piensa) podría ser por el ambiente laboral y la cantidad de pacientes que nos visitan

Cuando se refiere a ambiente laboral ¿Me podría ser más específica?

Sujeto 3: Lidiar con diferentes caracteres de los compañeros de trabajo, cada quien tiene su forma de ser y algunas personas que si son conflictivas.

¿Considera que las funciones han sido distribuida de forma equitativa entre los puesto dentro de la institución?

Sujeto 3: En la medida de lo posible han sido distribuidas equitativamente y de acuerdo también de acuerdo al perfil de cada persona, se ha considerado también la edad, se ha considerado también el dinamismo de cada persona que lo desempeña.

Pero ¿Considera que hay puestos que tienen más carga laboral que otros?

Sujeto 3: Podría ser que sí, lo que sucede en el departamento podría haber recursos que no deberían estar en el departamento para la carga de actividades que se realiza tengo recursos que están en el departamento porque tienen incapacidad laboral, tienen incapacidad médica, entonces realizan funciones que otro recurso que tuviera mejores condiciones de salud las desempeñaría un poquito más rápido

Comprendo ¿Considera que la cantidad de trabajo genera fallas en los procedimientos dentro del establecimiento?

Sujeto 3: Cuando el trabajo se realiza a consciencia la falla debería ser mínima, para mí no debería existir falla en gran cantidad

Pero ¿El exceso de trabajo considera que genera fallas?

Sujeto 3: Si

¿Usted se siente lo suficientemente motivada para laborar dentro del establecimiento?

Sujeto 3: Si.

¿Considera que la motivación se repite en los demás compañeros de trabajo o considera que esto no es así?

Sujeto 3: Con el simple hecho de tener un trabajo ya estamos motivados porque hay infinidad de personas que no lo tienen y la motivación que nos mueve a nosotras más que todo es el salario mensual verdad, yo consideraría que si existe motivación laboral

¿Considera que dentro del establecimiento se brindan lo que son oportunidades de crecimiento profesional?

Sujeto 3: Mínimas, casi no.

¿Usted se siente satisfecha con los ingresos salariales y demás prestaciones que ofrece la institución?

Sujeto 3: De acuerdo a mis funciones.

¿Considera que la satisfacción en general se replica con todos los empleados o hay empleados que no están satisfechos con dichos beneficios?

Sujeto 3: (Piensa) Posiblemente el empleado nuevo dentro de la institución porque los empleados que ya tienen años de servicio la ley del escalafón les favorece bastante.

¿Se siente conforme con las actividades que realiza diariamente?

Sujeto 3: Si

Pasaremos a otro segmento. ¿Cómo evaluaría su relación con respecto al resto de compañeros de trabajo?

Sujeto 3: Muy buena

¿Considera que hay hostilidad dentro de la institución entre los empleados?

Sujeto 3: No

Me había mencionado anteriormente de conflicto por la personalidad entre ellos ¿Cierto? Que tan graves son esos conflictos

Sujeto 3: Pero es que cuando hablamos de hostilidad entiendo que Talvez el jefe está hostigando al sub-alterno, Talvez no el jefe sino que el coordinador, y cuando usted me habla de conflictos es porque hay empleados que, no sé si serán de carácter, si serán problemas familiares y se dan conflictos personales internos que generan una relación no adecuada con los demás, eso no significa que a mí me va a afectar.

¿Pero podría afectar al resto de los empleados?

Sujeto 3: Podría

¿Considera que las jefaturas son personas con apertura hacia los empleados?

Sujeto 3: Si

Basada en su experiencia personal ¿Considera que los canales de comunicación para la resolución de los conflictos se encuentran abiertos?

Sujeto 3: Si

¿Considera que el ambiente de trabajo en general es agradable?

Sujeto 3: Es agradable

¿Hay algún momento en el que esto no sea así?

Sujeto 3: Cuando existen personas que andan disparadas pero no es siempre, hay días en que el estrés de la cantidad de pacientes, de que no se encuentra el expediente, bueno infinidad de cosas que pueden alterar el ambiente diario pero de lo contrario.

Gracias entonces por su información, con esto concluimos con la entrevista

ENTREVISTA 4

Bueno, en estos momentos nos encontramos con uno de los médicos del establecimiento de salud y vamos a proceder a iniciar la entrevista de la sobrecarga laboral y los efectos psicológicos que esta tiene sobre los empleados. Para iniciar con la entrevista me gustaría que respondiera a la pregunta ¿Cómo es un día de trabajo común dentro de la institución?

Sujeto 4: Bueno es una institución grande donde se atiende a la mayor parte de la población migueleña y la ubicación también exige que se demande una gran atención todos los días hay bastante demanda y pues si la carga se siente y a veces no damos abasto, lastimosamente hay dificultades en cuanto a la organización de atención ya que bastante de otras unidades vienen por referencias siendo estas una de las más complejas de la ciudad

¿Considera que alguna de las tareas o actividades que realiza no son propias de su puesto?

Sujeto 4: No considero, lo que yo hago es lo que me corresponde y me compete hacer.

¿Pero considera que algunos otros puestos tienen sobrecarga de responsabilidades?

Sujeto 4: En algunos que he notado, no es que he notado, sino que me han comentados, no me consta.

¿Las actividades que usted realiza le generan agotamiento físico y mental?

Sujeto 4: No, siento que es lo cotidiano, ya me acostumbre a hacerlo.

¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?

Sujeto 4: 10 años.

¿Usted considera que las funciones han sido asignadas de forma equitativa o han sido mal distribuidas?

Sujeto 4: No, en mi caso por la atención que brindo siento yo que es lo que me han asignado desde el inicio y es lo que continuo haciendo.

Pero comparando el resto de puestos, aquí tenemos médicos, enfermeras, personal de archivo, personal de farmacia, de laboratorio, ¿Considera que la cantidad de funciones es equitativa o hay lugares que están más cargados que otros?

Sujeto 4: Por supuesto, aquí existen bastantes programas, no vamos a comparar el programa materno infantil con el de tuberculosis por decir un ejemplo, es una carga, que es las áreas donde se tendría que reforzar y que en ningún momento idealmente no tendría que si faltara personal tendría que haber un personal auxiliar asignado o cualquier distribución desproporcionada en la atención que haya.

¿Qué tan preparado considera que esta el establecimiento para lidiar con imprevistos, por ejemplo si un médico se enfermara, usted por ejemplo, que tan preparado está el establecimiento para lidiar con ello?

Sujeto 4: Esta preparado, porque ese redistribuye inmediatamente. En la actualidad hay médicos internos y hay médicos en lo social, la cuestión es que la atención no es la misma, en mi caso mi especialidad no se va a comparar con la atención de un médico general, se sacaría la consulta pero realmente la calidad de atención considero que no sería la adecuada

Comprendo. ¿Considera que la cantidad de trabajo genera fallas en los procedimientos? Refiriéndose a todos los puestos

Sujeto 4: ¿Cómo perdón?

La cantidad de trabajo que existe en los diferentes puestos dentro de la institución ¿considera que genera fallas?

Sujeto 4: Si, considero de que si

¿Cómo considera que esta la motivación para laborar dentro de la institución?

Sujeto 4: Primeramente, como se llama, entre el personal debe haber una armonía, de por si la presión aquí de la carga laboral es bastante, un promedio se está viendo alrededor de 400 a 500 consultas diarias, la motivación seria tener

una armonía primeramente con nuestros compañeros y eso incentiva de que haya un respeto y además de venir a nuestro trabajo con gran dinamismo, positividad, etc.

¿Existe esa armonía entre los empleados o considera que existe una gran cantidad de conflictos?

Sujeto 4: Tendría que existir armonía, es decir a mi modo de ver con la mayoría no hay.

Catalogaría que ¿existe personal conflictivo?

Sujeto 4: Si hay bastante personal conflictivo, en el sentido más que todos de su carácter, recuerde que es personal que ya tiene cierto tiempo de laborar y ya se sienten con propiedad, hasta cierto punto quieren manejar las cosas como siempre lo han hecho, el conflicto existe cuando viene un personal nuevo y que no está adaptado a la forma en que ellos siempre se han desempeñado y ahí nace el conflicto, la falta de respeto hasta cierto punto a la no unión, a la no comprensión ni armonía entre el personal.

¿Considera que el establecimiento brinda las oportunidades necesarias para el crecimiento profesional?

Sujeto 4: ¿Se refiere a que existen todos los insumos acá para dar una buena atención?

No, me refiero a que un empleado puede ascender dentro de la institución o puede ascender dentro del sistema.

Sujeto 4: No, no existe eso, aquí se le asigna la obligación y va por cuenta propia si uno se quiere superar pero es por fuera no es que la institución lo va mandar a capacitar por así decirlo o los va a mandar fuera.

Pero ¿Se puede ascender a otro puesto o no se puede ascender?

Sujeto 4: Bueno si lo capacitan, en mi caso porque yo soy especialista me consideraría a menos que uno quiera optar a un grado más uno sube de especialidad. En cuanto las otras áreas creen que es por cuenta personal.

Comprendo ¿Considera que existe satisfacción en los que respecta a los ingresos salariales y demás prestaciones que se brindan dentro de la institución?

Sujeto 4: Como, repítame la pregunta.

¿Considera que existe satisfacción con respecto a los ingresos salariales y demás prestaciones laborales?

Sujeto 4: Hay un escalafón, que eso ya todo empleado lo conoce, en donde según su destreza y desempeño laboral durante 6 meses es la primera evaluación, si sale satisfactorio eso le ayuda al final del año que es la segunda, unidas las dos evaluaciones en donde sacan un porcentaje en donde hay un aumento cada año de su salario pero eso es muy personal y es por el desempeño individual de cada empleado.

¿Usted se siente conforme con las actividades que realiza?

Sujeto 4: Si, yo estoy conforme

¿Cómo evaluaría su relación con respecto al resto de compañeros de trabajo?

Sujeto 4: Por lo personal siento que me llevo con la mayoría, trato siempre de respetarlo para que eso mismo se regrese, mi respeto, yo siento de que ser educado con los demás, oírlos, no solamente exigir y devengar es un punto muy importante y tratar de entender a la gente, todos pensamos y tenemos caracteres diferentes, eso es lo que nos hace diferentes.

Bueno, esa fue su evaluación con respecto a la relación de usted con respecto a los demás empleados pero ¿Entre los demás empleados?

Sujeto 4: No le podría decir, realmente paso tan ocupado en mi consultorio que no percibo como serán las relaciones entre los demás

¿Considera que los jefes son personas con apertura a los empleados?

Sujeto 4: Lo que tengo (Ríe) la oportunidad de tener jefes la mayoría si, son, no accesibles sino que por lo menos nos escuchan pero recuérdese de que ellos siempre tienen una directriz que viene de nivel regional en cuanto a ellos les exigen y por lo tanto tienen que exigir a nivel local, si hay una orden allá ellos la tienen que cumplir nos guste o no nos guste, claro con razonamiento, no con imponer aquello que Talvez no tenga lógica, pero yo considero de que si tienen por lo menos hay atención, por lo menos se nos escucha nuestra voz

¿Considera que se están haciendo los esfuerzos necesarios para reducir la sobrecarga laboral?

Sujeto 4: No, no.

¿Y para velar por el bienestar psicológico de los empleados?

Sujeto 4: Tampoco, la demanda es todos los días igual y la sobrecarga como lo vuelvo a repetir es bastante.

¿Y no se hace nada por ello, por parte de las autoridades competentes?

Sujeto 4: No se hace nada, refuerzan al personal nuevo, no tiene experiencia, entonces no se sale de lo mismo, no se sale de lo mismo es como, ponerle un ejemplo, estar tirando escopetazos en un cuarto oscuro, no sabemos a qué le estamos disparando como tiene la experiencia, ósea si se recicla la consulta todo lo que es el fin de semana por así decirlo en mi caso yo tengo que volver a ver la mayor cantidad de casos durante la semana, entonces se tendría que mandar a reforzar el personal pero que tengan experiencia, lo ideal, lo ideal.

¿Percibe que existen canales de comunicación abiertos para el manejo de conflictos?

Sujeto 4: Hasta la fecha no estoy enterado de eso.

Bueno la última pregunta va dirigida a lo siguiente. En general ¿Le parece agradable el ambiente de trabajo?

Sujeto 4: Yo considero que el ambiente lo hace uno, si yo vengo predispuesto desde mi casa no voy a encontrar un ambiente pues sano, saludable uno sabe a lo que viene verdad, tiene que tratar de mentalizar que está en su lugar de trabajo, por lo tanto no se negativo, pero hay cosas acá de ciertos caracteres como le decía anteriormente que viene predispuestos, y el ambiente para ellos va a ser hostil y no hay que acarrear los problemas familiares a los laborales.

Comprendo, solamente eso sería la entrevista, entonces gracias por su tiempo

ENTREVISTA 5

Buenos días, en estos momentos nos encontramos en el área materna infantil, y vamos a proceder a realizar una entrevista a una de las doctoras que se

encuentra laborando en dicha área, la entrevista se desarrollara con el objetivo de indagar los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral origina en el establecimiento de salud. Para iniciar con la entrevista quisiera que me comentara ¿Cómo es un día de trabajo común dentro de la institución?

Sujeto 5: Realmente, sobre todo si hoy es día del médico realmente hemos sido creados con un don de Dios para eso, de manera que no deberíamos recargados por la posibilidad, por la oportunidad de atender al prójimo

Pero ¿considera que es sobrecargado, los días comunes son sobrecargados?

Sujeto 5: Así es, si vamos a un análisis de horas de trabajo en sí, realmente es sobrecargado recuerde como en esta situación éramos 3 médicos y ahora solo estoy yo, definitivamente es una sobrecarga porque de los 3 solo yo veo lo de los 3.

¿Cuántas horas en promedio adicionales trabaja a la semana?

Sujeto 5: Veamos, mientras es de 8 a 2 de la tarde (Su horario de trabajo) más si yo vengo a las 7 de la mañana y me retiro a las 03:00 a 03:30 de la tarde

Sería un promedio de 12 horas adicionales semanales

Sujeto 5: Si porque mis horas es de 6 horas nada más, así es.

¿Considera que se le han asignado tareas y responsabilidades que no son propias de su puesto?

Sujeto 5: Creo que siempre has sido así, desde que trabajábamos en el hospital creo que siempre ha sido así pero como parte de la creatividad de ser humano, crear o recrear o multiplicar los dones que Dios nos ha dado, y dentro de esas 6 horitas Talvez hago tareas que no me corresponden pero lo hago con mucho gusto porque ese a la larga es por el bien del paciente.

¿En qué medida considera que las actividades que usted realiza le generan agotamiento mental y emocional?

Sujeto 5: Si, considero que en si el trabajo causa eso a cualquier ser humano, y sobre todo por la sobrecarga, pero hay mecanismos, hay un momento de respirar, ponerse de pie, salir, y tratar de volver en el mismo momento a hacer un pase y dejar la tarea y volver con mas ánimos, porque la tarea exige tener bastante atención, más que todo bastante concentración en lo que se está haciendo, no perder el ánimo, no perder la calidez, no perder la calidad hacia el paciente porque

él no tiene la culpa de que estemos tensionados o cargados, sobre todos la mujer, de mujer a mujer no debemos causarle un daño sobre todo genérico es decir contagiarlos de nuestro estrés, creo que no es conveniente, de manera que hay que tratar de tomarnos nosotros un respiro y tomar nuevos ánimos.

Comprendo. ¿Considera que las funciones han sido distribuidas de forma equitativa o hay puestos que tengan mayor carga laboral que otros?

Sujeto 5: Posiblemente si verdad, creo que debería de haber unas reuniones más frecuentes de parte de la dirección para poder analizar en conjunto sobre médicos, sobre enfermeras, sobre jefaturas por ejemplo, o más que todos encargados y verlo por áreas, porque en otras ocasiones se han hecho de esa forma y se han aclarado puntos y se ha logrado obtener un cierto equilibrio y no recargar en otros y obtener así un cierto equilibrio, es decir ser equitativos.

Bueno ¿Considera que la cantidad de trabajo genera fallas en los procedimientos?

Sujeto 5: Considero que eso sí, es verdadero porque el medico a veces por estar llenando papelería, esa si considero que es bastante importante esa pregunta esa pregunta es bastante importante porque ya me la he hecho yo muchas veces, por llenar tanta papelería el medico pierde la oportunidad, el tiempo en brindarle mayor atención a lo que el paciente me dice, a hacer mis propios análisis sobre el conocimiento, digamos que científicos de patología y así dar un mejor tratamiento, y por estar distrayéndome en llenar papelería, pierdo tiempo valioso que puedo ocupar para darle una mayor calidad y consejería al paciente.

Comprendo, ahora pasaremos a otro segmento de la entrevista, siempre relacionado con la carga laboral. ¿Considera que existe satisfacción laboral por parte de los empleados del establecimiento?

Sujeto 5: Siempre creo yo que, siempre que se han hecho el éxito de esta manera de sentir de empleado es cuando se le toma en cuenta en reuniones frecuentes y se le expone la situación del trabajo del porque estamos acá, a que nos debemos el paciente, cuando hacemos esas reuniones y las jefaturas nos explican que todo va en pro del paciente y hacen algo equitativo de trabajo y de funciones, realmente aunque la carga sea grande al sumar restar y multiplicar quedamos en una cifra total de decir bueno, vale la pena este sacrificio.

Pero considera que ¿Existe esa actitud?

Sujeto 5: Hay ciertos grupitos que ciertamente sienten mucha carga laboral, ciertamente están bastante disgustados, pero yo he visto a través de mi experiencia en los recorridos que cuando las jefaturas nos reúnen con frecuencia y nos dicen “les agradezco su tiempo brindado, que opina usted de esto, vamos a seguir mejorando cada día más” escuchando más que todo sus opiniones, tomándolos en cuenta, sí, siempre habrá gente que esta disgustada, está inconforme, pero yo considero, repitiendo, el éxito de una labor de un centro de salud es cuando la jefatura reúne con frecuencia a los empleados, entonces eso hace disminuir, eso hace sentir que ¡Solo a mí, solo a mí! Sino que hace sentir que bueno que a mí me eligieron, es decir que yo tengo tanta capacidad que lo puedo hacer, entonces ciertamente hay sobrecarga pero a la larga se siente una satisfacción, es decir se trata de transformar la dificultad en sentir satisfacción de ese sacrificio que se ha hecho

Correcto, ¿Considera que el establecimiento brinda oportunidades de crecimiento profesional? Es decir que una persona puede ascender a otro puesto de mayor categoría

Sujeto 5: Quizás acá posiblemente no porque ya está todo jerarquizado, estático, rígido, considero que no, no hay más que escalar

Comprendo. ¿Considera que existe satisfacción laboral por los ingresos salariales y demás prestaciones? Es decir ¿Considera que son competitivos?

Sujeto 5: Bueno, digamos que el médico que esta escalafonado, digamos el ministerio de salud tiene un salario, considero que para el medico es un estímulo el escalafón anual que se hace, en cambio el de fosalud parece que es estático el ingreso, y en general yo he escuchado también a la enfermeras, enfermeras y médicos que estamos por la ley de salario que realmente es una gran alegría sentirse cada año, desde un dólar, diez dólares sea cual sea el porcentaje es bien gratificante saber que cada año se nos reconoce simbólicamente el esfuerzo cada año, yo creo que eso incentiva y motiva a sentirnos bien con lo poco o mucho que se nos da, yo creo que sí.

Comprendo. ¿Usted se mantiene conforme con las actividades que realiza?

Sujeto 5: Considero que Talvez por el desorden que ahorita está que no hay unos lineamientos bien especificados y hasta por escrito porque todas esas funciones deberían estar escritas, para que una enfermera nueva o un médico nuevo que llegue sepa que le corresponde hacer, y que sepa que en algún momento de su trabajo tendrá que salir al área urbana y rural, en mi caso es extraño para mí

cuando se me dice va ir a un cantón a hacer un procedimiento una visita, para mí es un motivo de hasta sentirme relajada del ambiente encerrado, para mi es bonito salir, de manera que si ciertamente es algo laboral, tal vez depende de la parte psicológica de cada quien porque para mí cuando regreso sigo con los paciente que tenía pendientes, pero cuando regreso vengo bien oxigenada verdad, y me gusta.

Usted me menciona que usted sola hacia el trabajo de 3 personas ¿Por qué cree que no se han contratado a las otras 3 personas?

Sujeto 5: Si, la dirección ha hecho, me consta ciertamente, soy testigo de que la dirección ha hecho esfuerzo por exponer el caso a los niveles superiores SIBASI, Ministerio de Salud en San Salvador, la doctora ha expuesto el caso de que debería haber al menos un ginecólogo más, mas sin embargo esto motivo a que la directora fuera más presionada, le tuvieron que venir a pedirle que sacara 500 expedientes para ver si realmente era necesario, mas sin embargo las personas que vinieron delegadas del ministerio de Salud en San Salvador de central de SIBASI, se dieron cuenta que es cierto que la tarea que se realiza con un solo médico es titánica, creo que con esas palabras se lo dijeron a la directora que la tarea del médico que esta con la sobrecarga era titánica y que ciertamente, pero es decir, pero hasta ahí se quedó y le dijeron “Va a ser difícil que a usted se le asigne una persona más porque creo que no hay presupuesto” creo que eso quisieron decir, sin decirlo creo que eso quisieron decir

Comprendo. Me gustaría que me hablara cómo ve la relación suya con respecto al resto del personal

Sujeto 5: en mi caso personal, creo que ocurre algo muy especial que esta unidad de salud es o fue la consulta externa del Hospital en el año 2007 ahí por septiembre si más mal no recuerdo se trasladó esa unidad de salud, esa consulta externa, yo era medico de Staff de la emergencia, tenía las 6 horas repartidas así, yo hacia la selección en la emergencia obstétrica, ginecobstetricia y luego 4 horas a la emergencia y 2 horas a la consulta externa más por una jefatura que dijo “Ve, este recurso es valioso, la vamos a llevar para la nueva creación que queremos hacer, vamos a hacer una unidad de salud anexa al hospital” que iba a ser una unidad de salud pegada al hospital, unida pero cada quien independiente con sus entradas y salidas verdad, entonces considero yo que por esa razón de que las conozco dicho el personal de enfermería y médicos que éramos de la consulta externa tenemos una amistad de años de manera que yo me considero que con todas las demás somos una gran familia

¿Considera que esta relación de armonía se repite entre los demás empleados o existen una gran cantidad de conflictos?

Sujeto 5: Si, creo que es por los caracteres, en un grupo hay personas que son dominantes, su carácter es dominante y quieren liderazgo unas tal vez con un liderazgo mal, no mal intencionado sino tal vez más orientado porque tienen mayores años de edad y de experiencia ejercen mucha presión quizás hasta negativa sobre personas nuevas que tal vez vienen llegando pero aun poniendo en un porcentaje es en un 2% que ocurre esto, los demás todos tratan de armonizar en lo que se puede.

Comprendo. ¿Considera que las jefaturas son personas con apertura?

Sujeto 5: Considero que una vez las jefaturas están recién llegadas, como no se conoce el personal de cualidades ni debilidades, ni cosas positivas ni negativas de las personas hay cierta limitación por una vez pasado 6 meses, 3 meses y se conoce cara a cara, palmo a palmo de frente como es cada persona en si poco a poco esas tensiones se van flexibilizando y hay una mutua cariño de jefatura a sub alterno, poco a poco eso se va logrando

Entonces se podría decir que los canales de comunicación están abiertos

Sujeto 5: Creo que poco a poco se han ido abriendo, poco a poco por ejemplo en mi caso ha estado excelente y considero que a las demás personas me lo han comentado que poco a poco se van abriendo pero para las demás creo que todavía faltara un 1% que una falta.

La última pregunta sería (Breve interrupción de otro personal) ¿Considera que en general de es agradable el ambiente de trabajo?

Sujeto 5: Cuando una persona tiene la vocación se siente agradable, trata uno de lo que no se siente bueno tratar de revertirlo porque si no vamos para nada, en general yo me siento bien

Muchas gracias por su ayuda durante la entrevista, que tenga un buen día.

ENTREVISTA 6

Bueno vamos a iniciar la entrevista sobre la sobrecarga laboral estamos en el área de archivo vamos a entrevistar a una de las personas que laboran en esta área para empezar quería que me dijera algunos datos ¿cuánto tiempo labora semanalmente aquí?

Sujeto 6: 5 días a la semana, 40 horas

¿Cómo es un día de trabajo habitual dentro de la institución en lo que respecta a su función?

Sujeto 6: Normal pues Tratamos de elaborar lo mejor que se pueda y dar abasto para sacar todo el trabajo que se requiere para poder solventar todo el trabajo que se da en el transcurso del día

¿En qué momento es que el trabajo exige Mi mayor demanda en qué momento del día?

Sujeto 6: el momento más es el que le llamamos “horas pico” estamos hablando de 8 de la mañana a 11 del mediodía Ahí es donde se obtiene un poquito más de demanda de trabajo porque se exige lo que es la Sacada de los expedientes más rápido en la tarde ya es un poco menos O también se trabaja Porque porque hay que volverlo a ordenar y archivar los en el lugar correspondiente

¿Considera que se le han asignado las tareas correspondientes a su puesto a supuesto o se le han asignado tareas adicionales?

Sujeto 6: Vaya todo siempre en todo trabajo hay un área específica para cada persona pero en un determinado momento siempre te ponen otro tipo de funciones para que le ayude a solventar problemas que se dan dentro del área

¿Por ejemplo?

Sujeto 6: Por ejemplo podemos suponer faltó se incapacitó una compañera de trabajo Y tú estás digamos en un área de digitación Qué tienen que pasar digamos al área de toma de datos si no te pueden pasar también al área de lo que es el área infantil de materno la consulta externa somos rotativos en ese aspecto

¿En qué medida considera usted que las actividades que se realizan dentro de la institución causa agotamiento físico y mental?

Sujeto 6: Causa agotamiento físico y mental cuando hay exceso de trabajo o sea faltando recursos el trabajo Mucho más pesado para ambos porque ella

prácticamente porque a todos nos toca trabajar más en determinado momento y también siempre hay un rezago de trabajo de un día para otro

¿Considera que siempre sobre carga de trabajo?

Sujeto 6: Casi siempre por la longitud a lo que es la cómo te puede decir lo que es la el llenado de personas que asisten al establecimiento unidad de salud en base a eso hay sobrecarga laboral

¿Considera que la carga de trabajo ha sido distribuida de forma equitativa o hay algunas personas que trabajan más que otros?

Sujeto 6: Eso así es siempre así es siempre hay uno que trabaja más que otro

Bueno este no sé si ¿podría dar un ejemplo con respecto a ello?

Sujeto 6: Es que se pueden enojar los compañeros (Ríe)

Bueno podría compararlo con alguna otra área, ¿considera que su labor es más exigente que la de algún otra área?

Sujeto 6: Sí es más delicado

¿Considera que la cantidad de trabajo dentro de la institución trae como consecuencia que ceden fallas en el seguimiento?

Sujeto 6: Si siempre hay fallas en todo tipo de procedimiento porque recordemos que no todo sale perfecto como uno dice siempre hay tropiezos que se van dando y hay que tratar de solucionar lo de la mejor manera posible para poder salir adelante

Tomando en cuenta lo que usted dice anteriormente con respecto a la carga de trabajo usted ¿considera que es motivante laborar dentro de la institución?

Sujeto 6: Motivante... motivante por el salario no es pero por tener un trabajo hay que echarle ganas

¿Considera que se están haciendo los esfuerzos necesarios para reducir la cantidad de trabajo dentro de la institución?

Sujeto 6: No

¿Que considera que se podría ser o se debería hacer para reducir la cantidad de trabajo?

Sujeto 6: Que haya un una evaluación de trabajo en diferentes áreas y ver si en realidad se necesita más personas que ayuden para poder solventar todo el tipo de trabajo que se está dando

Pero actualmente se ¿considera que esto no se está dando?

Sujeto 6: No se ha visto ningún tipo de movimiento algo por el estilo para se vea y pregunten En qué área estamos un poco mal necesitamos más personal en esta área o sucesivamente pero no, no se ve en ningún momento se ha visto que han venido por lo menos a preguntar porque lo que dice es que no hay presupuesto

Bueno, entonces se podría decir que ¿no tienen una perspectiva a futuro de que esto mejore?

Sujeto 6: Pues por el momento no, hasta que si en realidad vengan y trabajen directamente en el campo en el área administrativa idea las deficiencias que se dan nos vamos a dar cuenta en realidad de que si se necesita

Considera que en la institución sedan lo que son las oportunidades de crecimiento personal necesarias

Sujeto 6: No

¿No se puede crecer dentro de la institución?

Sujeto 6: Difícilmente se puede crecer porque no dan a kilo jefe ya están contados entiende entonces aquí el que inicia o vienés un empleado más aunque te quiera crecer pues no lo deja

¿Porque no se puede?

Sujeto 6: Siempre hay egoísmo

¿Usted se siente satisfecho con los ingresos salariales y con las prestaciones que ofrece la institución?

Sujeto 6: En realidad no porque prácticamente llegó práctica trabajando 9 años y con el mismo salario las prestaciones son buenas pero imagínate 9 años sin tener ningún tipo de aumento o sea estamos hablando que estamos re mal en ese aspecto.

Comprendo, ¿usted se siente conforme con las actividades que realiza?

Sujeto 6: Pues aunque no estoy conforme tengo que hacerlo hermano, tengo que hacerlo trabajar es la dura y la pura realidad y la y vida del pobre.

¿Cómo evaluaría usted las relaciones interpersonales dentro de la institución?

Sujeto 6: Diría yo que para lo que cabe estamos bien en ese aspecto

¿No existen conflictos entre el personal?

Sujeto 6: Casi siempre pero son pasajeros

Vamos a verificar..... ¿Considera que la jefatura muestra una apertura en lo que respecta al resto de empleados sí?

Sujeto 6: Sí, sí lo hace

Considera que los canales de comunicación están abiertos para la resolución de los conflictos

Sujeto 6: No hasta esta fecha no se ha visto

¿Por qué?

Sujeto 6: No sabemos porque no sacan a la luz las cosas que suceden o que se dan dentro del establecimiento

¿Considera que el ambiente de trabajo aquí es agradable conflictivo o como lo considera usted?

Sujeto 6: Momentos agradables y momentos conflictivos

¿Cuáles predominan más?

Sujeto 6: Están a nivel 50 y 50

Bueno comprendo, gracias entonces por su ayuda

Sujeto 6: Bueno un gusto

3. Encuesta

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA**

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ Religión: _____
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene?

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basándose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cuál de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En qué aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo más cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios Prestaciones	<input type="checkbox"/>
Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En qué medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza? ¿Por qué?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que más vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

5. Guía de Observación.

**Universidad De El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento De Ciencias Y Humanidades
Sección De Psicología**

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar los factores que incrementan la carga laboral en el personal del establecimiento de salud.

Datos Generales

Investigador: _____ Fecha: _____

Área: _____ Hora: _____ Participantes: _____

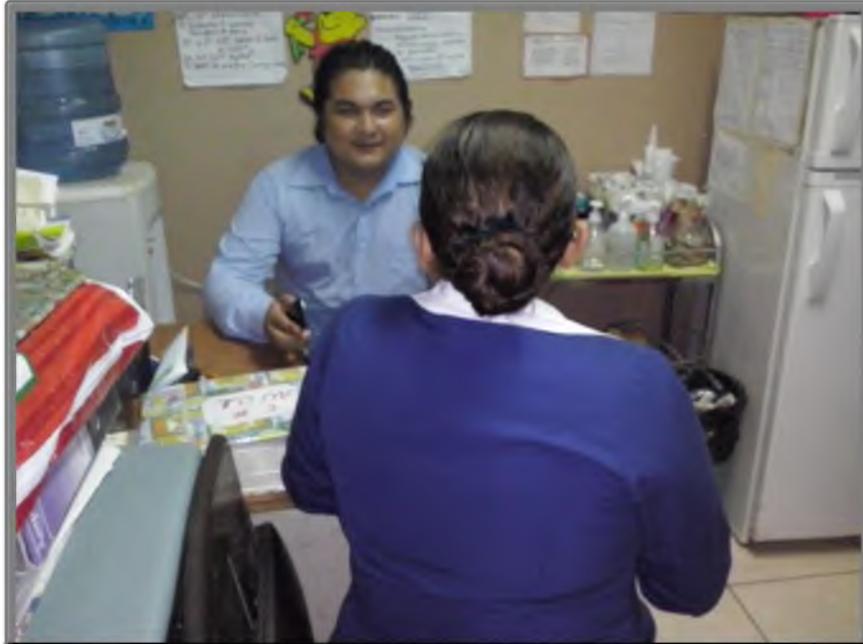
Desarrollo:

A. Metodología de trabajo individual: _____

B. Metodología de trabajo en equipo: _____

C. Aspectos ambientales que perjudican el trabajo: _____

6. Fotografías con entrevistados.



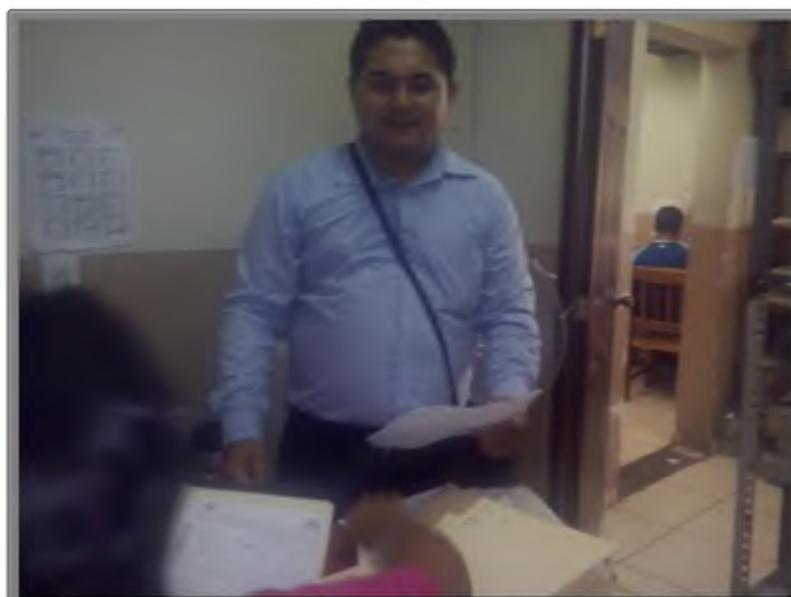
Entrevista a sujeto 1



Entrevista a sujeto 2



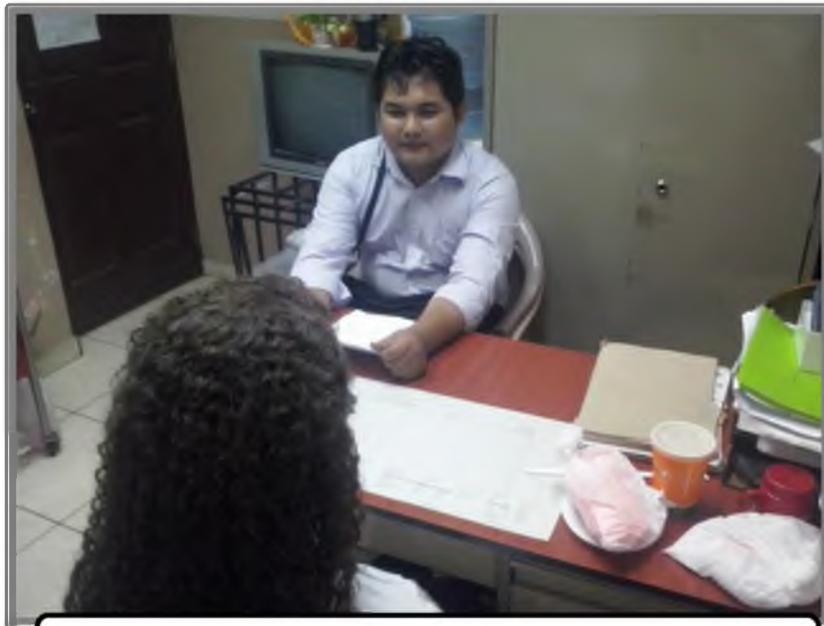
Entrevista a sujeto 3



Entrevista a sujeto 4



Entrevista a sujeto 5



Entrevista a sujeto 6

Universidad De El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento De Ciencias Y Humanidades
Sección De Psicología

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar los factores que incrementan la carga laboral en el personal del establecimiento de salud.

Datos Generales

Investigador: Ever Alexander Lazo Fecha: 05/03/15
Área: Archivo Hora: 07:30 Am Participantes: Archivo/Personal

Desarrollo:

A. Metodología de trabajo individual: El Personal tiene
funciones definidas, se observan conflictos por
la velocidad de las tareas individuales
en lo relativo a tiempo
Personal de recolección de datos es el
mas atareado

B. Metodología de trabajo en equipo: _____
- No se observa integración de grupo
- Conflictos entre el personal por asignación
de tareas
- Un ambiente mas o menos ameno

C. Aspectos ambientales que perjudican el trabajo: _____
- Gran cantidad de carga
- Ventilación poco adecuada
- Espacio suficiente
- Pocos riesgos al personal

Universidad De El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento De Ciencias Y Humanidades
Sección De Psicología

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar los factores que incrementan la carga laboral en el personal del establecimiento de salud.

Datos Generales

Investigador: Enzo Alexander Lazo Lazo Fecha: 05/03/15
Área: Materno/Infantil Hora: 08:45 am Participantes: Enfermeras

Desarrollo:

A. Metodología de trabajo individual: _____

- No se distinguen las actividades individuales del personal
- poca separación de funciones

B. Metodología de trabajo en equipo: _____

- Actividad hostil en los equipos nadie asume responsabilidad por sobre las actividades
- El personal nuevo es aislado

C. Aspectos ambientales que perjudican el trabajo: _____

- Espacio reducido
- poca ventilación
- Exceso de ruido

Universidad De El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento De Ciencias Y Humanidades
Sección De Psicología

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar los factores que incrementan la carga laboral en el personal del establecimiento de salud.

Datos Generales

Investigador: Cesec Alexander Lazo Fecha: 11/03/15
Área: Consulta/Gen Hora: 08:00 Participantes: Medicos

Desarrollo:

A. Metodología de trabajo individual: _____

* Trabajo estrictamente individual
* Adecuada separación de funciones
* Medicos con menor carga laboral en comparación con medicos del area infantil

B. Metodología de trabajo en equipo: _____

No se trabaja en equipos de forma directa o indirecta

C. Aspectos ambientales que perjudican el trabajo: _____

• Ambiente laboral adecuado
• Exceso numero de pacientes
• Poco intervalo de tiempo entre pacientes

Universidad De El Salvador
Facultad Multidisciplinaria Oriental
Departamento De Ciencias Y Humanidades
Sección De Psicología

GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Determinar los factores que incrementan la carga laboral en el personal del establecimiento de salud.

Datos Generales

Investigador: Ever Alexander Lazo Fecha: 11/03/15
Área: UCSF Hora: 10:00 AM Participantes: Jefaturas

Desarrollo:

A. Metodología de trabajo individual: _____

- Las jefaturas se encuentran totalmente desligadas del trabajo de sus subordinados, se limitan a sus propias actividades
- No auxilian al personal con sobrecarga

B. Metodología de trabajo en equipo: _____

- Intentan integrar a los equipos de forma frecuente durante el día pero estos oponen resistencia
- En ocasiones el personal critica sus decisiones en lo referente a la aplicación de normas

C. Aspectos ambientales que perjudican el trabajo: _____

- Ambiente salvable
- Cada quien tiene su propio espacio de trabajo

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 40 Sexo: F Estado Civil: C Religión: evangelica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos

Compañero de trabajo

Jefes y supervisores

Políticas laborales

Usuarios del establecimiento

Procedimientos

Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos

Neutrales

Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos

Encargados

Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo

Usuarios

Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna

Poco

En alguna medida

Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 37 Sexo: f Estado Civil: Acasado Religión: Adventista
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo
- preparar expediente -
- reuniones administrativas

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input checked="" type="checkbox"/>	Tratamiento	<input checked="" type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input checked="" type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 24 Sexo: f Estado Civil: Casada Religión: _____
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 .

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Falta de insumos | <input type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 30 Sexo: M Estado Civil: decomp Religión: catolico
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input checked="" type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Falta de insumos | <input type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 44 Sexo: M Estado Civil: soltero Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 30 HO = 40 hr

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico Tratamiento
Trato adecuado Organización del personal
Salud mental de los empleados Relaciones interpersonales

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos

Compañero de trabajo

Jefes y supervisores

Políticas laborales

Usuarios del establecimiento

Procedimientos

Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos

Neutrales

Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos

Encargados

Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo

Usuarios

Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna

Poco

En alguna medida

Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 65 Sexo: M Estado Civil: casado Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 10

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 27 Sexo: f Estado Civil: Casada Religión: Cristiana
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input checked="" type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 35 Sexo: F Estado Civil: Casada Religión: Evangelica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 22 Sexo: M Estado Civil: soltero Religión: Ninguna
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 60 a. Sexo: F Estado Civil: _____ Religión: Católicos
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos

Compañero de trabajo

Jefes y supervisores

Políticas laborales

Usuarios del establecimiento

Procedimientos

Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos

Neutrales

Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos

Encargados

Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo

Usuarios

Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna

Poco

En alguna medida

Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 37 Sexo: F Estado Civil: comp. Religión: Católico
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 33 Sexo: M Estado Civil: Soltero Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basándose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: _____ Sexo: F Estado Civil: S Religión: Oriental
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 80

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input checked="" type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input checked="" type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Si

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 56 Sexo: F Estado Civil: Casado Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 h. y más.

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos
Compañero de trabajo
Jefes y supervisores
Políticas laborales

Usuarios del establecimiento
Procedimientos
Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos
Encargados
Prestaciones Laborales
Compañeros de trabajo
Usuarios
Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 46 Sexo: F Estado Civil: Casado Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 8

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto.

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 57a Sexo: F Estado Civil: Casada Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 8 horas.

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input checked="" type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 43 Sexo: f Estado Civil: Casado Religión: Católico
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos

Compañero de trabajo

Jefes y supervisores

Políticas laborales

Usuarios del establecimiento

Procedimientos

Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa

Hostil

Estable

Inestable

Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos

Neutrales

Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos

Encargados

Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo

Usuarios

Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna

Poco

En alguna medida

Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 25 Sexo: F Estado Civil: soltero Religión: catolica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 horas

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input checked="" type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos
Compañero de trabajo
Jefes y supervisores
Políticas laborales

Usuarios del establecimiento
Procedimientos
Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos
Encargados
Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo
Usuarios
Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 28 Sexo: F Estado Civil: Soltera Religión: Ninguna
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22 horas

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input checked="" type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 50 Sexo: F Estado Civil: divorciado Religión: _____
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 horas y mas
sin remuneración

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Si

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 41 Sexo: M Estado Civil: Soltero Religión: Cristiana
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input checked="" type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 21 Sexo: F Estado Civil: Soltera Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22 horas.

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos

Compañero de trabajo

Jefes y supervisores

Políticas laborales

Usuarios del establecimiento

Procedimientos

Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos

Encargados

Prestaciones Laborales

Compañeros de trabajo

Usuarios

Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 31 Sexo: F Estado Civil: Soltero Religión: Evangelica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44 h.

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 56^a Sexo: F Estado Civil: Soltero Religión: Bautista
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 horas

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Falta de recursos | <input type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 46 Sexo: F Estado Civil: Casada Religión: Católica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 99 horas

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 41 Sexo: F Estado Civil: Casada Religión: Cristiana
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40 horas

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 33 Sexo: F Estado Civil: Divorci Religión: Cristiana
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 22

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input checked="" type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 48 Sexo: F Estado Civil: Casada Religión: Evangelica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 44

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 52^a Sexo: F Estado Civil: _____ Religión: Evangelista
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: 40

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

- | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Falta de recursos | <input checked="" type="checkbox"/> | Usuarios del establecimiento | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Compañero de trabajo | <input type="checkbox"/> | Procedimientos | <input type="checkbox"/> |
| Jefes y supervisores | <input type="checkbox"/> | Capacitación insuficiente | <input type="checkbox"/> |
| Políticas laborales | <input type="checkbox"/> | | |

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

- Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

- Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

- | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Falta de insumos | <input checked="" type="checkbox"/> | Compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Encargados | <input type="checkbox"/> | Usuarios | <input type="checkbox"/> |
| Prestaciones Laborales | <input type="checkbox"/> | Salarios | <input type="checkbox"/> |

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

- Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCION DE PSICOLOGIA

Objetivo: Determinar los efectos de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico del personal.

Datos Generales

Edad: 43 Sexo: M Estado Civil: acompañada Religión: Evangelica
Cantidad de Horas Laboradas Semanalmente: _____

Indicaciones: Lea cada una de las preguntas y marque la opción de respuesta que considere que más se aplica a la realidad del establecimiento de salud

Desarrollo.

1. ¿Cuál es el cargo que usted mantiene? Describa brevemente sus funciones.

Medico Enfermera/o Personal Administrativo y/o operativo

2. ¿Qué calificativo se asemeja más cantidad de trabajo que usted realiza al interior del establecimiento?

Excesivo Adecuado Mínimo

3. Basandose en sus actividades cotidianas ¿La cantidad de pacientes atendidos por hora en la unidad se encuentra en cual de las siguientes categorías?

Excesivo Adecuado Mínimo

4. ¿En que aspectos el exceso de trabajo perjudica en mayor medida el adecuado funcionamiento de la institución?

Diagnostico	<input type="checkbox"/>	Tratamiento	<input type="checkbox"/>
Trato adecuado	<input type="checkbox"/>	Organización del personal	<input type="checkbox"/>
Salud mental de los empleados	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos	<input checked="" type="checkbox"/>	Usuarios del establecimiento	<input type="checkbox"/>
Compañero de trabajo	<input type="checkbox"/>	Procedimientos	<input type="checkbox"/>
Jefes y supervisores	<input checked="" type="checkbox"/>	Capacitación insuficiente	<input type="checkbox"/>
Políticas laborales	<input type="checkbox"/>		

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos	<input checked="" type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Encargados	<input type="checkbox"/>	Usuarios	<input type="checkbox"/>
Prestaciones Laborales	<input type="checkbox"/>	Salarios	<input checked="" type="checkbox"/>

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza?

Sí

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

5. A su criterio ¿Qué factores contribuyen al incremento de la carga laboral en el personal del establecimiento?

Falta de recursos
Compañero de trabajo
Jefes y supervisores
Políticas laborales

Usuarios del establecimiento
Procedimientos
Capacitación insuficiente

6. ¿Qué tipo de relación mantiene usted con respecto a sus compañeros de trabajo mas cercanos?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

7. ¿Cómo considera la relación que usted lleva con el resto del personal con el que no labora directamente de forma cotidiana?

Afectuosa Hostil Estable Inestable Inexistente

8. Basándose en sus actividades cotidianas ¿Cómo definiría la actitud de los usuarios del establecimiento con respecto al personal?

Comprensivos Neutrales Hostiles

9. ¿Cuáles considera que son los principales aspectos negativos de laborar dentro de la institución?

Falta de insumos
Encargados
Laborales

Compañeros de trabajo
Usuarios Prestaciones
Salarios

10. A partir de su percepción ¿En que medida considera que la cantidad de trabajo afecta su vida familiar y/o social?

Ninguna Poco En alguna medida Mucho

11. ¿Considera que se están tomando medidas para reducir la cantidad de trabajo que usted realiza? ¿Por qué?

Si

No

12. Según lo observado ¿Considera equitativa la forma en que se ha distribuido la cantidad de trabajo en el establecimiento?

Sí

No

13. Basado en su labor ¿Cómo percibe las funciones desempeñadas por usted cada día?

Todas competen a mi puesto

Algunas no competen a mi puesto

14. ¿Cuál de los siguientes síntomas es el que mas vivencia en los momentos en que la cantidad de trabajo supera al promedio diario?

Ansiedad

Depresión

Estrés

Desesperación

Fatiga

Irritabilidad

Dolores físicos varios

Pérdida de apetito

Desmotivación

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-6-2015

Edad:.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: Canton Conacosta las placitas Municipio de Chinameca

Lugar donde vivo ahora: Canton Conacosta las Placitas

Ocupación actual: Estudiante Persona /s con quienes vivo... con mis hermanas

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
x		
x		
x		
	x	
	x	
x		
x		
	x	
	x	
x		
x		
	x	
	x	

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-6-15

Edad: 23

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto

Secundario incompleto

Terciario incompleto

Primario completo

Secundario completo

Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: Canton Conacaste las placitas Municipio de Chinameca

Lugar donde vivo ahora: Canton Conacaste las placitas

Ocupación actual: Estudiante Persona /s con quienes vivo: con mis hermanas

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.
3. Me importa pensar que haré en el futuro.
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas
5. Generalmente le caigo bien a la gente.
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
	X	
	X	

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-6-2015

Edad: 42

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

- Mujer
- Varón

Educación:

- Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto
- Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Empleada Persona /s con quienes vivo: mis padres

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X		
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X		
3. Me importa pensar que haré en el futuro.	X		
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	X		
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X		
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	X		
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	X		
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	X		
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.	X		
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	X		
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	X		
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	X		
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-2015

Edad: 42

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto

Secundario incompleto

Terciario incompleto

Primario completo

Secundario completo

Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Empleada Persona /s con quienes vivo: mis padres

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....	x		
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....	x		
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....	x		
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....	x		
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....	x		
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....	x		
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....	x		
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....	x		
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....	x		
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....	x		
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....	x		
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....	x		
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....	x		

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23 - Junio - 2015

Edad: 45

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vive ahora: San Miguel

Ocupación actual: Empresaria Persona /s con quienes vivo: sola

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
x		
x		
x		
x		
x		
x		
	x	
	x	
	x	
x		
x		
x		
x		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 28/06/2015

Edad:.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:..... San Miguel Col. San Juan

Lugar donde vivo ahora:..... San Miguel Col. San Martín

Ocupación actual:..... Empresaria Persona /s con quienes vivo:..... Esposo

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas; todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
	X	
X		
X		
	X	
X		
X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23 - Junio 2015

Edad:.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San miguel

Lugar donde vivo ahora: San miguel

Ocupación actual..... Persona /s con quienes vivo.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
x		
x		
✓		
x		
x		
	x	
	x	
	x	
✓		
✓		
✓		
x		
x		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15

Edad: 25a

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San miguel

Lugar donde vivo ahora: cerca al val con San miguel

Ocupación actual: Enfermera Persona /s con quienes vivo: con mi familia

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.
3. Me importa pensar que haré en el futuro.
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas
5. Generalmente le caigo bien a la gente.
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
+		
+		
+		
+		
+		
+		
	+	
	+	
+		
+		
+		
+		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15

Edad: 25

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto

Secundario incompleto

Terciario incompleto

Primario completo

Secundario completo

Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vivo ahora: Canton El Volcan San Miguel

Ocupación actual: Enfermero Persona /s con quienes vivo: Con mi familia

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
X		
X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy:.....23-06-2015.....

Edad:.....41^o.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:.....San Bena Ventura Usulután.....

Lugar donde vivo ahora:.....San Bena Ventura Usulután.....

Ocupación actual:.....Secretaría..... Persona /s con quienes vivo.....Familia

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me impone a pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....	X		
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....	X		
3. Me impone a pensar que haré en el futuro.....	X		
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....	X		
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....			X
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....	X		
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....	X		
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....			X
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....	X		
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....	X		
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....	X		
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....	X		
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....	X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15.....

Edad: 25....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel.....

Lugar donde vivo ahora: Cta. El Volcán.....

Ocupación actual: Estimera..... Persona /s con quienes vivo: Con Mi familia

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
X		
X		
X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 28-06-2015

Edad: 48

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: Osulobon

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Medico Persona /s con quienes vivo: Esposa

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X	X	
X		
X		
X		
X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-2015.....

Edad: 25.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: La Unión.....

Lugar donde vive ahora: San Miguel.....

Ocupación actual: Enfermera..... Persona /s con quienes vive: padres.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....	X		
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....	X		
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....	X		
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....	X		
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....	X		
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....	X		
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....		X	
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....	X		
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....	X		
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....	X		
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....	X		
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....		X	
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....	X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15

Edad: 42

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Secretaria Persona /s con quienes vivo: Esposo

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
X		
X		
X	X	
X		
X		
X		
X	X	
X		
X		

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 28-06-2015.....

Edad: 25.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: Usulután.....

Lugar donde vive ahora: San Miguel.....

Ocupación actual: Archivos..... Persona /s con quienes vive: Padres.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
X		
	X	
X		
X		
	X	
X		
X		
X		
	X	
X		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15

Edad: 42

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto

Secundario incompleto

Terciario incompleto

Primario completo

Secundario completo

Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: La Union

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Medico Persona /s con quienes vivo: Hijos

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
-		
-		
-		
-		
-		
-		
-		
-		
	-	
	-	
-		
-		
-		

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-2015

Edad: 37

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto

Secundario incompleto

Terciario incompleto

Primario completo

Secundario completo

Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: Orizaba

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Medico Persona /s con quienes vivo: esposa

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....

De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
X		
X		
X		
	X	
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
	X	

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy: 23-06-15

Edad: 39

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació: San Miguel

Lugar donde vivo ahora: San Miguel

Ocupación actual: Medico Persona /s con quienes vivo: Esposu

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En Desacuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.....		✓	
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.....	✓		
3. Me importa pensar que haré en el futuro.....	✓		
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.....	✓		
5. Generalmente le caigo bien a la gente.....	✓		
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.....	✓		
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.....	✓		
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.....	✓		
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.....	✓		
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.....		✓	
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.....	✓		
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.....	✓		
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.....	✓		

