

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
BIENESTAR PERSONAL Y LABORAL DE LOS MÉDICOS INTERNISTAS EN  
ENGÁTIVA – LOCALIDAD #10 DE LA CIUDAD DE BOGOTA D.C. EN MEDIO DE  
LA PANDEMIA MUNDIAL COVID-19

PRESENTA:

JAIME ARAMENDIS LEAL – 1321080079  
JESSICA STEFANIA GARCIA BOHORQUEZ – 1621024948  
LUZ MARIELA VALENCIA PEÑA - 1721025085  
MARIA PAULA VILLAMIL MURILLO – 1221600171  
SERGIO GUIOVANNI RAMIREZ CASTILLO - 1321960104

SUPERVISOR:

LAURA MILENA SEGOVIA NIETO. MGS.

BOGOTÁ, DICIEMBRE 2020.

## Tabla de Contenido

Resumen. ....	1
Capítulo 1. Introducción. ....	2
Descripción del contexto general del tema. ....	2
Planteamiento del problema. ....	2
Pregunta de investigación. ....	3
Objetivo general. ....	3
Objetivos específicos. ....	3
Justificación. ....	3
Capítulo 2. Marco de referencia. ....	5
Marco conceptual. ....	5
Marco teórico. ....	6
Marco Empírico. ....	10
Capítulo 3. Metodología. ....	11
Tipo y diseño de investigación. ....	11
Participantes. ....	11
Instrumentos de recolección de datos. ....	11
Estrategia del análisis de datos. ....	12
Consideraciones éticas. ....	12
Capítulo 4. Resultados. ....	13
Discusión. ....	16
Conclusiones. ....	16
Limitaciones. ....	17
Recomendaciones. ....	18
Referencias bibliográficas ....	19
Anexos. ....	22
Anexo 1: Ficha sociodemográfica. ....	22
Anexo 2: Cuestionario bienestar Laboral General ....	24
Anexo 3. Consentimiento informado Google Forms ....	27
Anexo 4. Producto Multimedia. ....	27

## **Lista de Tablas**

Tabla 1 Efectos físicos negativos a causa del trabajo. ....	14
Tabla 2 Efectos mentales negativos a causa del trabajo. ....	14
Tabla 3 Efectos físicos y mentales a causa del trabajo. ....	15

## **Lista de Gráficos**

Gráfico 1 Porcentaje efectos físicos negativos a causa del trabajo. ....	14
Gráfico 2 Porcentaje efectos mentales negativos a causa del trabajo. ....	15
Gráfico 3 Porcentaje efectos físicos y mentales a causa del trabajo. ....	15

### **Resumen.**

Nuestro proyecto de investigación es un estudio de bienestar laboral y personal realizado a los médicos internistas en medio de la pandemia Covid 19 en la zona de la localidad diez Engativá – Bogotá D.C., en el desarrollo de las condiciones laborales; incluyendo la motivación y el desarrollo de estos en los hospitales.

Partiendo de nuestro principal objetivo que es describir cómo es el bienestar personal y laboral en los médicos internistas en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. en medio de la pandemia mundial Covid-19; desarrollamos un tipo de investigación cuantitativo para medir el bienestar personal y laboral en la zona anteriormente mencionada, con diseño de investigación descriptivo para describir la calidad y el bienestar de vida laboral, y visualizar los factores que influyen en las mismas.

Se pudo evidenciar un alto índice de afectación en salud mental y física de la población seleccionada a causa de factores negativos como extensas jornadas de trabajo, condiciones laborales desfavorables y baja participación dentro de los hospitales.

Se describe el bienestar personal y laboral de la población seleccionada como vulnerable, lo cual conlleva a generar e implementar un plan idóneo que mejorara significativamente el diario vivir de todos conllevando al excelente bienestar en el trabajo fomentando bienestar personal y condiciones óptimas físicas y mentales.

**Palabras clave:** salud física, bienestar laboral, calidad laboral, salud mental, bienestar personal.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

#### **Descripción del contexto general del tema.**

En nuestra sociedad actual podemos ver que las empresas y organizaciones requieren un nivel superior de exigencia en sus empleados, lo que da como resultado preocupantes niveles de tensión y frustración de estas personas por no cumplir con lo requerido, de allí que se descuide la alimentación, el ejercicio físico y otras actividades de relajación que son cruciales al momento de elegir una terapia para evitar el estrés donde el área emocional es fundamental. Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), definen como en el ambiente donde se desarrollan las labores diarias del trabajador se requieren ciertas condiciones de trabajo que son entornos que presentan características como ecológicas, sociales, materiales, económicos, organizacionales, etc. En lo personal y laboral las condiciones de vida de dichos trabajadores ha sido vista como quebrantada y baja. Problemas como cantidad de horas laboradas en un día, estrés producido por sus mismas funciones como médicos internistas y la coyuntura actual derivada de la pandemia en la que el mundo entero se encuentra. Por ello, con el presente trabajo descriptivo, se busca saber el balance del bienestar entre la vida laboral y personal, señalando sus implicaciones, así como estrategias de prevención y solución para los empleados.

#### **Planteamiento del problema.**

En la historia de Colombia no se había vivido una pandemia tan fuerte como la actual, la cual cambia el bienestar del personal de la salud, en especial la de los doctores internistas de la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. No se tiene claro cómo es su bienestar personal en medio de la pandemia y si la vida laboral se ve afectada, creando una expectativa de la manera como es impactada la calidad de vida de los internistas. En este momento no hay una clarificación sobre el bienestar personal y laboral de los internistas en esta pandemia, por lo cual hacemos este estudio en dicha localidad; por este motivo es imperativo describir con pretensiones investigativas como son las retribuciones profesionales de los trabajadores del grupo de la salud. Se acude a conocer la gestión de los que administran los hospitales con los trabajadores de la salud, en especial con médicos internistas de la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. Para detectar los factores

que influyen para cotejar su bienestar personal y calidad de vida laboral con su nivel personal, estas organizaciones intervienen marcadamente en la productividad corporativa y el talento humano de los trabajadores de la salud. Es importante saber si los médicos internistas se hallan en un ambiente laboral saludable en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. ya que los riesgos psicosociales se ven afectados por la pandemia y son un punto referente de riesgo para el bienestar laboral. Al final se podrá explicar con esta investigación organizacional, que si se logra prevenir los factores negativos que afecten el bienestar de los médicos internistas, se podrá controlar cualquier factor de riesgo que ponga en peligro los ámbitos laborales y no haya un balance positivo en bienestar personal y la calidad laboral.

**Pregunta de investigación.**

¿Cómo es el bienestar personal y laboral en los médicos internistas en localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. en medio de la pandemia mundial Covid-19?

**Objetivo general.**

Describir cómo es el bienestar personal y laboral en los médicos internistas en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. en medio de la pandemia mundial Covid-19

**Objetivos específicos.**

Determinar los elementos de riesgo que incurren en el bienestar personal y laboral de médicos internistas de la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C.

Identificar las percepciones que tienen los médicos internistas de la localidad 10 Engativá, frente al bienestar laboral y personal.

Medir el bienestar personal y laboral de los médicos internistas, mediante la aplicación del cuestionario de bienestar laboral y la ficha sociodemográfica.

**Justificación.**

La utilidad para el campo profesional según los elementos principales de esta investigación, el cual es describir el bienestar personal/laboral en los médicos internistas en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. en medio de la pandemia, que sea dicho bienestar un factor primordial en las condiciones laborales de todos bajo el análisis y su relación con la productividad como factores influyentes en la búsqueda de un bienestar tanto propio como laboral y para la comunidad, al obtener un sentimiento de utilidad y al

tener una percepción justa del trabajo realizado, justamente en este momento la moral de la persona aumenta para poder ejecutar una tarea eficiente y eficaz; en cambio por ello realizar una adecuada aplicación de lo anterior es posible que el resultado sea un profesional autónomo y con varias capacidades entre ellas críticas, con algunas actitudes y aptitudes para la ejecución adecuada a través del trabajo, resaltando su comunicación asertiva y efectiva con propósitos claros que incluyen además de todo a la comunidad para que exista una mejora significativa en cuanto a su bienestar personal y laboral. En el caso puntual de la población objeto de estudio, es determinante resaltar el gran esfuerzo que realiza está, en el desarrollo diario de sus funciones en beneficio del bienestar de la población y la salud, por ello es fundamental brindar planes integrales que favorezcan a todos los médicos internistas de la población seleccionada en todas las dimensiones (física, cultural, social, psicológica) consiguiendo así el cumplimiento efectivo en las labores. Es así como por medio de esta investigación se busca establecer si el departamento de médicos internistas de dicha localidad, implementó una política de bienestar integral, con elementos innovadores en beneficio del fortalecimiento del bienestar de médicos y sus familias. Como se menciona, esta investigación dará a conocer todos los aspectos y elementos que inciden en bienestar personal y laboral en dicha población; la cual se verá que su día a día en la situación actual es desgastante; lo que genera deterioro en su bienestar personal y agotamiento en su bienestar laboral; por las medidas que se deben tomar para no perjudicar la salud propia, la de familia, amigos, conocidos y demás personas cercanas. Por lo anterior, el punto primordial para lograr la satisfacción laboral, calidad y bienestar en los médicos internistas pertenecientes a dicha población, es tener estrategias en la que se involucren aspectos como: salud ocupacional, reconocimiento que implique niveles de ingreso, grado de motivación y clima organizacional generando un grado de satisfacción en la vida laboral, que actualmente es fundamental dentro de la organización buscando desarrollo, el bienestar del individuo y la organización. La calidad humana es importante, por ello es necesario diseñar un plan de mejora continuo con el fin de lograr la motivación y la satisfacción a nivel laboral, social y profesional en entornos positivos para el crecimiento personal en los médicos internistas de la localidad 10 Engativá de Bogotá.



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

El marco de referencia nos expone e identifica teorías, lineamientos, antecedentes de un proyecto investigativo, de un proceso o de un programa de acción. (Marco de referencia, 2020). La investigación se basa en el bienestar personal y laboral de los médicos internistas en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. en medio de la pandemia. La real academia española define el bienestar como conjunto de factores fundamentales para el vivir bien, como una vida abastecida y cómoda lo cual genera tranquilidad y disfrute al máximo del tiempo; cuando se encuentra un estado en que el individuo es sensible al buen funcionamiento de su actividad mental y física (Ásale, 2020), ya que esto motiva a la persona como individuo y lo hace ser partícipe de un grupo en donde se siente cómodo e indispensable por el servicio que presta y que encuentra una mejoría en la calidad de su vivir diario, cumpliendo la satisfacción de necesidades en las esferas físicas, psicológicas y sociales (Hornquis, 1982).

### **Marco conceptual.**

#### **Factores Psicosociales y bienestar del trabajador.**

Componentes Psicosociales de los aspectos de las organizaciones, se relacionan con el bienestar y la salud de los profesionales, lo cual ha ganado importancia a través del tiempo con gran reconocimiento en los mismos. Lo dicho previamente, se debe a cambios dinámicos y cambiantes en el ambiente organizacional y los procesos de la vigencia de estos factores, con los efectos de la globalización. Por esto, los componentes psicosociales estando en transformación se presentan en la disposición de crear resultados positivos o negativos, y estos conceptos son muy importantes y debemos tenerlos en cuenta desde un visor general de los trabajadores a través de experiencias, intensidad laboral y distintas percepciones, etc. De acuerdo a esto, los elementos que generan cambios positivos se denominan como elementos protectores psicosociales, ya que benefician en la salud y el bienestar, como también se puede generar elementos dañinos como la desmotivación, bajo desempeño, enfermedad, ausentismo, etc.; estos son riesgos psicosociales los cuales se les debe prestar alta atención para prevenir, intervenir, controlar y en lo posible evitar ya que esto puede generar en los trabajadores daños

temporales o permanentes en la salud. Al interior de Engativá localidad 10 con médicos internistas, se busca reducir estos impactos negativos en todos los trabajadores, dejando un porcentaje bajo de desertores, a través de programas en calidad de vida para ellos y sus vínculos familiares mediante planes de mejora en temas de horarios, mejoras en los salarios, esto se debe a beneficios otorgados para ellos; los elementos de la organización y los componentes psicosociales en relación con lo personal y bienestar del profesional, han conseguido en estos años, una gran relevancia y reconocimiento. (Toro, Londoño, Sanín & Valencia, 2010).

### **Marco teórico.**

Debido a las modificaciones que ha tenido la estabilidad sanitaria y salubre en los muchos e importantes avances médicos, surgieron detonantes que para su situación eran bastantes complejos; la escasez de personal, falta de equipamiento, y los recursos farmacéuticos llegaron alcanzar un rango eminente, pues el cuidado, servicios, cambios y estados sociales son producidos gracias al bienestar colectivo, buscando satisfacer expectativas que ésta tiene para brindar beneficios en salud. Los directores de modelos empresariales y gerenciales en salud pública, han demostrado riesgos psicosociales relacionados con la intensidad de la labor médico. De igual manera, el designio por aumento en demandas sociales, políticas y gubernamentales objeta el incremento de áreas organizacionales en mención del personal sanitario, identificados como llamados de atención verbal, manifestación física y determinantes en el concepto psicológico como desgaste médico. La alta incidencia de sobrecarga laboral, asocia costos personales de trabajo emocional en las diferentes ramificaciones de servicio, derivando precariedad laboral en el sector medicinal, Fernández et al, (2003); justificando la situación actual del bienestar en contra del malestar psicológico del profesional en el entorno laboral.

Constante aumento de la influencia masiva, extensos listados de espera, restricción temporaria de una buena atención médica, pues gracias a la cuantitativa carga laboral, el aspecto emocional se ve afectado por diversos factores, de ahí lo que consideramos, como incremento de las labores administrativas e informáticas acentuadas en condiciones laborales, conllevando riesgos psicosociales, mismos que pueden llegar a demandas por sobrecarga de trabajo.

Caballero et al. (2001) afirma que los médicos en Madrid, percataron que la causa fundamental del estrés expuesto es debido a la sobrecarga asistencial, seguida de las labores administrativas. El aumento y el horario externo del trabajo va más allá del horario; coloniza tiempos que conforma un estilo de vida normal, considerando la calidad laboral y las condiciones como un crecimiento interno diario para el estrés, desgaste físico y emocional. Sin embargo, existen diferentes investigaciones en las que sus autores expusieron conceptos aplicativos de bienestar laboral, distinguiendo que es un estado dinámico de mental, que se expresa mediante la conducta, manifestando necesidades, facultades y expectativas, confrontadas en duración, oportunidad y entorno. (Restrepo y López, 2013). Cabe resaltar, que hay pequeñas herramientas creadas en cuanto al constructo de bienestar, hemos encontrado en la escala del bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), donde se hace la medición dicho bienestar haciendo especial énfasis en seis factores propios de bienestar, de igual, (Work - Related Quality of Life scale, de Van Laar, Edwards y Easton, 2007), estos miden unos factores los cuales son: gusto a nivel laboral y profesional, excelentes ambientes laborales, bienestar en todos los aspectos del individuo, conciliación entre trabajo y hogar, control laboral. A inicios del siglo XX, las indagaciones de bienestar en los colaboradores cobraron una suma importancia puesto que nace por la necesidad honesta y devota de los empresarios, ya que siendo ricos y con cargos significativos en la comunidad, y con el trabajo de los demás, se consideraron entre sí, que debían tener responsabilidad del bienestar de todos. (Barley y Kunda, 1992). (Maslach y Jackson, 1981), en las investigaciones que desarrollaron sobre el bienestar en el trabajo, lo dividieron en dos áreas las cuales son desgaste emocional que se da por diferentes demandas del trabajador y cinismo, que se entiende como indiferencia a las labores diarias, baja y difícil realización profesional, poco valor del trabajo propio. No obstante, (Seligman, 1999), acuñó que antiguamente el bienestar del trabajo se reflejaba en distintos síntomas negativos, de igual forma, (Schaufeli, 2005) refiere el síndrome de burnout, haciendo énfasis en el estrés; según los autores nombrados anteriormente nos inquietan en profundizar más en la variable de estudio.

El enfoque de psicología humanista nos da a conocer dos perspectivas desde dos autores:

Según Blanch, et al. (2010); Se busca desarrollar una psicología que contribuye a estudios de percepciones y experiencias en el individuo, sin que esta llegue a afectar el comportamiento, percepción, inconsciente o lenguaje del individuo; y también se estudiarían características positivas y saludables como: sentimientos, ilusiones, formas, comunicación, independencia, toma de decisión y naturalidad.

Fourcade, (1982) La psicología humanista busca conocer y comprender a las personas de forma integral como sus destrezas individuales y generales, sus valores y su moral y también conocer la psicología desde diferentes dimensiones como dinámica y social.

Como segundo enfoque tenemos la psicología positiva la cual Seligman (1999), acuñó que ser feliz no depende siempre de condiciones sociales, belleza física o de la religión; en cambio considera a la felicidad como mezcla única de distintivas fortalezas, templanza, humildad, persistencia, capacidad de mantener una vida valiosa. Considera gran capacidad e importancia que tiene la psicología para investigar rasgos positivos del individuo, como su potencial individual motivacional, debilidades, y todo aquello que hace feliz a la persona en sí, con el fin de construir una realidad satisfactoria. Esta psicología nace de la preocupación de necesidad de reconstruir en el ser humano aspectos poco favorables, con el fin de promover una nueva base psicológica, desarrollando los aspectos positivos para él. La psicología positiva tuvo antes de comenzar la segunda guerra a nivel mundial unos objetivos primordiales los cuales fueron: curar cambios mentalmente, conseguir que la vida de cada persona sea fructífera reconociendo la inteligencia y el talento. Según Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) mencionan que por lo anterior se estableció el sentimiento de felicidad y bienestar constante, contemplándose como probabilidad de ser hereditario, independientemente de su lugar de vivienda, y que en un determinado tiempo estará afectado por factores externos, lo que le permitirá volver a su estado anterior, cabe mencionar que cada ser humano posee fortalezas, y éstas son consideradas rasgos psicológicos que en diferentes situaciones de la vida serían puestos en práctica y que provocarían emociones positivas auténticas en el individuo.

Es de anotar, que el concepto bienestar/felicidad, no son nuevos, se menciona que en los años 70 iniciaron estudios sociológicos acerca de la felicidad, sin embargo, en los

años 80 se estudió bastante sobre las condiciones de vida en el campo médico, la cual se ha mantenido. (Vázquez, 2006). La psicología positiva pretende aportar conocimientos en la psique humana, mediante diferentes estudios científicos, enfocados en las emociones positivas de la persona, y sus cualidades, de tal manera que contribuye a la solución de dificultades en salud mental, logrando así adecuado bienestar y calidad de vida. Es ampliamente considerada por estar actualizada en sus diferentes conceptos, y permite entender la psicología y la salud mental (Vera, 2006). De igual forma, la psicología positiva, implica retos, puesto que impulsa y busca estudio de factores diversos relacionados con el bienestar y felicidad del ser humano (Urzúa, 2013).

Por tanto, se menciona importante iniciar estableciendo conceptos sobre constructo de bienestar, y se resalta los pocos autores que han propuesto una definición fidedigna, así las cosas, consideramos los aportes de Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003), sobre el bienestar el cual es un estado físico, social, psicológico y satisfactorio, que experimentan los individuos en su entorno, la cual se divide en dos dimensiones:

**Objetiva**, relacionado a lo exterior del colaborador, (puesto de trabajo, estabilidad en él, higiene y seguridad de su entorno, capacitación o formación, salario, entre otros).

**Subjetivo**, es la percepción positiva, el valor otorgado por los colaboradores a su trabajo y organización, es el sentirse y el estar bien (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Es importante enfocar nuestra investigación en el modelo teórico propuesto por Blanch, et al. (2010). Puesto que integra el bienestar en el trabajo, desprendiéndose del estigma negativo, enfocándose en instrumentos psicológicos de psicopatología, de esta forma contemplando aspectos positivos y negativos dados en el proceso laboral, enfatizando siempre en lo efectivo de la salud y bienestar del colaborador (López, 2012). Dicha teoría plantea que el bienestar general en el trabajo se da en dos escalas:

**1. Bienestar psicosocial**, relacionada con la interacción en el ambiente de trabajo, relación de colaborador/empresa y lo que le ofrece la empresa como lo es la motivación, confianza, condiciones laborales, satisfacción y cómo aplicar estas generan impactos positivos como negativos.

**Sub escalas - Afectos**, aspectos positivos y negativos como la satisfacción, desconfianza, tranquilidad, malestar, desgaste, del colaborador en sus labores.

**Sub escalas - Competencias**, motivación en el desempeño.

**Sub escalas - Expectativas**, estimulación, rendimiento profesional, entre otros.

**2. Efectos Colaterales**, creado en 2010, con la intención de construir el cuestionario de bienestar laboral general (Blanch, 2010), se relaciona con el bienestar en su ambiente laboral y sus interacciones.

**Sub escalas - Somatización**, hace referencia a efectos físicos;

**Sub escalas - Agotamiento**, Desgaste físico y emocional del trabajador;

**Sub escalas – Alienación**, el sentirse el colaborador como profesional, (trato adecuado, estados de ánimo positivo, entre otros).

### **Marco Empírico.**

Crespo, F. J. L. (2012). En la investigación de alumnos de psicología social en la universidad de Barcelona, diseñaron una investigación en la que participaron 281 profesionales del área de la medicina, arrojando resultados generales, como verdaderos 38,8%, de experiencia de trabajo en agrado, construcción, responsabilidad, amistad, confianza, estimulación, etc. Dentro de dieciséis palabras con alta aparición, que representa al 56% de ellas; nueve de estas presentan relaciones efectivas, cuatro negativas, y tres imparciales. Aquellas palabras que muestran contextos dañinos son 23,1% y cursan obligación, estrés, debilidad, incertidumbre, entre otras. Las descriptoras neutras muestran un 13,7%, otros descriptores se presentan con menos frecuencia 0,9% los cuales representan 24,3%; a partir de esto, de 9 palabras reales que cuentan la experiencia a nivel laboral de los profesionales médicos, ocho de estas son aspectos que van en las escalas de competencias, recursos sociales, apoyo social, escalas de afectos y escalas de expectativas; y de estas 3 son de aspectos en la escala de desgaste que se dan como negativos; las palabras son estrés, desgaste, agotamiento; y otra referente a la experiencia laboral da a conocer la percepción y valoración de injusticia. Se toma como certeza de que muchos profesionales médicos manifiestan en algún momento que han padecido un deterioro mental psicológicamente tras el aumento de la carga diaria laboral. (Crespo, F. J. L. 2012).

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

La exploración es tipo cuantitativo, para establecer en esta medición el bienestar laboral y personal de los médicos internistas en medio de la pandemia, en determinada zona o localidad de Bogotá así se podrá tener con exactitud cuáles son las situaciones negativas que han tenido los sujetos en medio de la pandemia. (Ñaupas, et al.2013) El diseño de investigación es descriptivo, para lograr describir la calidad y el bienestar de los internistas y ver problemáticas laborales que influyen en las mismas, así llegar a tener un diagnóstico de las condiciones desfavorables del bienestar laboral y particular de los sujetos en estudio, de modo que se puedan realizar progresos con las técnicas psicosociales que puedan mejorar el bienestar, teniendo en cuenta la encuesta para un fácil acceso de los participantes. (Jimenes,1999)

##### **Participantes.**

La siguiente investigación se realizará con la población del sector salud de la localidad 10 Engativá de Bogotá. Los participantes serán 30 médicos internistas que han estado activos en las UCI en esta pandemia, la particularidad sociodemográfica de estos médicos es que prestan el servicio en la localidad de Engativá, para la actual la exploración se basara en muestreo estratificado para aplicar de manera directa a los integrantes de la población de las entidades de salud y así tengamos con exactitud las variables de su bienestar.

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

Se usaron dos instrumentos para recolectar los datos, los cuales son:

###### **1. Ficha Ad Hoc sociodemográfica. ([Anexo 1](#)).**

A partir de esta ficha se obtiene información de manera específica en varios aspectos, la cual está constituida por 33 preguntas que se dividen en las categorías de: información detallada, salud física/mental y la situación económica y del trabajo.

###### **2. El Cuestionario de Bienestar Laboral General. ([Anexo 2](#)).**

Este instrumento evalúa el bienestar laboral de tal manera que cada escala permite ver una orientación propia de la circunstancia laboral. Dentro del cuestionario que

utilizamos de (Blanch J. M., Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010), evaluamos una serie de ítems en escala Likert: bienestar psicosocial donde se visualizan subescalas de afecto a través de 10 ítems de los cuales del 1 al 7 con escala Likert; competencias con 10 ítems; del 1 a 7 con escala Likert; expectativas con 22 ítems; 1 (bajo) a 7 (alto) en escala Likert: efectos colaterales donde se visualizan subescalas de somatización a través de 5 ítems de 1(nunca) a 7(siempre) es escala Likert; desgaste con 4 ítems; 1(nunca) a 7(siempre) y alienación con 4 ítems; 1(nunca) a 7(siempre); ambos es escala Likert.

### **Estrategia del análisis de datos.**

Para aplicar el cuestionario del bienestar laboral y Ficha Ad Hoc Sociodemográfica a la población seleccionada utilizaremos google forms; donde se les mencionará inicialmente la aceptación o no del consentimiento informado; luego de la aplicación de estos se desarrollará el análisis en Excel, generando las tablas y gráficos de columna y circulares correspondientes de los resultados obtenidos.

### **Consideraciones éticas.**

En este punto es importante mencionar que dentro de cada uno de los aspectos a evaluar existen unos códigos éticos y deontología que siempre debemos tener en cuenta como profesionales, integridad transparencia y eficiencia como dicta el código ético bajo la ley 1090 del 2006 en la cual se normaliza la actuación de la profesión, en este documento encontramos lo que se plantea en la ley que resguardan a todos los profesionales del área de la psicología, lo cuales ejercen en Colombia tanto en lo público como en lo privado. De acuerdo en lo anterior, en todo caso que un psicólogo dependa su formación como profesional, y lleve a cabo labores antes mencionadas se encontrara bajo la regulación de la Ley 1090. En Colombia, la Resolución 8430 de 1993 tienen unos modelos éticos que normalizan las investigaciones en el área de salud, por tanto, el profesional de psicología determina las opciones en las que puede destinar recursos y esfuerzos hacia el desarrollo de la investigación. Con base en lo anterior, el profesional desarrolla la investigación respetando siempre la dignidad de todas las personas que participan en la misma y sobre todo que estas tengan total conocimiento de las reglas que normalizan la conducta de investigar en participantes humanos. (Código Deontológico y Bioético, ley 1090 del 2006).



## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

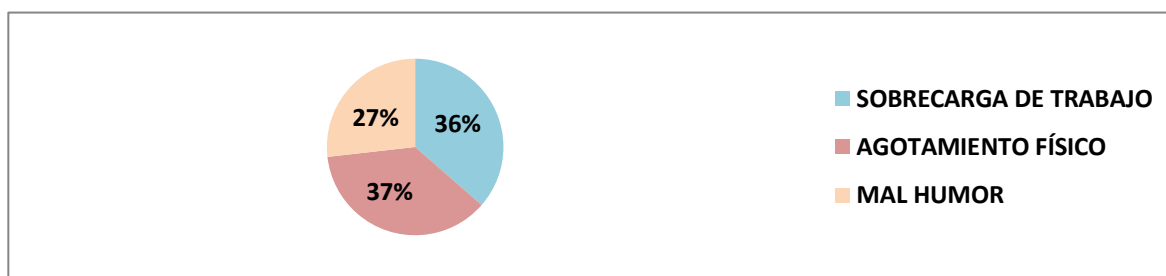
Ahora se presentaron los resultados que se obtuvieron en relación a modelos teóricos sobre bienestar laboral general y personal, desde la teoría de diversas experiencias internas del individuo, las cuales conllevan a generar un impacto tanto negativo como positivo en su entorno laboral y personal. En nuestra investigación, el agotamiento físico es el más significativo, seguido de la sobrecarga de trabajo, y se desprende el mal humor, ítems de mayores porcentajes generales, nos permite observar que no hay calidad laboral en los médicos, puesto que la situación actual está basada en la sobrecarga laboral, desprendiéndose el estrés por cargas administrativas que ellos deben cumplir. Por eso, (Schaufeli, 2005) hace énfasis en el síndrome de burnout, refiriéndose al estrés laboral, o distres, tema mencionado en el marco teórico, y que se demuestran en la tabla 1, de igual forma, la saturación mental, con 23%, el desgaste emocional con 22%, la frustración con 19%, el trato despersonalizado y la baja realización personal se mantiene o son neutras en 18% como se observa en la tabla no. 2.

Encontramos en la tabla no. 3 que las tensiones musculares sobresalen con 23%, los dolores de espalda con 22%, dolores de cabeza 20%, insomnio 18% y trastornos digestivos de 17%, información que nos permite identificar molestias y malestares físicos, cabe resaltar, las condiciones de salud que enfrentamos en nuestro país y el mundo, involucrando directamente el sector salud, entre ellos a los profesionales de la salud (médicos), es de anotar que las salas de urgencias, hospitalizaciones, quirófano, entre otros, hoy día son los más necesitados, puesto que a raíz del covid-19, son muy necesarios para atender a quienes lo requieren, y entre otras necesidades de atención encontramos que hay pocos profesionales de salud, para cubrir todas las jornadas laborales y por ello, deben recargarse de trabajo, desprendiéndose de esta acción, el agotamiento físico, siendo éste uno de lo más sentidos en los profesionales de la salud, dando paso a la sobrecarga laboral.

Estos fueron los resultados del cuestionario donde los mayores puntajes se reflejaron en el agotamiento, carga laboral, agotamiento, estrés, frustración.

*Tabla 1 Efectos físicos negativos a causa del trabajo.*

VARIABLE	X (Media) (1 - 7)
SOBRECARGA DE TRABAJO	4,62
AGOTAMIENTO FÍSICO	4,67
MAL HUMOR	3,40



*Gráfico 1 Porcentaje efectos físicos negativos a causa del trabajo.*

Como se puede observar en la tabla 1, de efectos colaterales, el agotamiento físico se ubica en un porcentaje de 37%, seguido de sobrecarga de trabajo con un 36%, y mal humor con 27%.

*Tabla 2 Efectos mentales negativos a causa del trabajo.*

VARIABLE	X (Media) (1 - 7)
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	3,33
TRATO DESPERSONALIZADO	3,20
FRUSTRACIÓN	3,40
SATURACIÓN MENTAL	4,13
DESGASTE EMOCIONAL	3,90

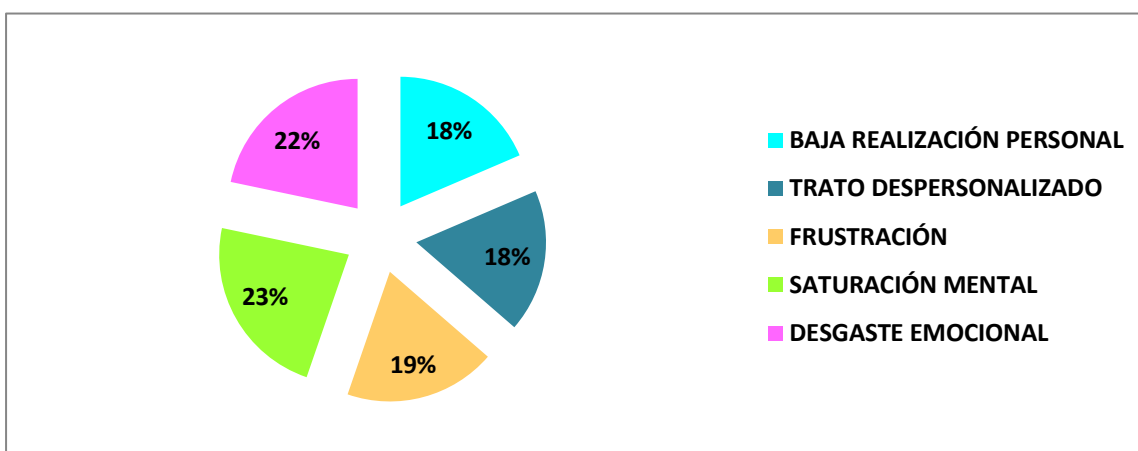


Gráfico 2 Porcentaje efectos mentales negativos a causa del trabajo.

Como se observa en los resultados de la anterior tabla y gráfico, la saturación mental con 23%, el desgaste emocional con 22%, la frustración con 19%, el trato despersonalizado y la baja realización personal se mantiene o son neutras en 18%.

Tabla 3 Efectos físicos y mentales a causa del trabajo.

VARIABLE	X (Media)(1 - 7 )
TRASTORNOS DIGESTIVOS	3,33
DOLORES DE CABEZA	4,07
INSOMNIO	3,60
DOLORES DE ESPALDA	4,37
TENSIONES MUSCULARES	4,47

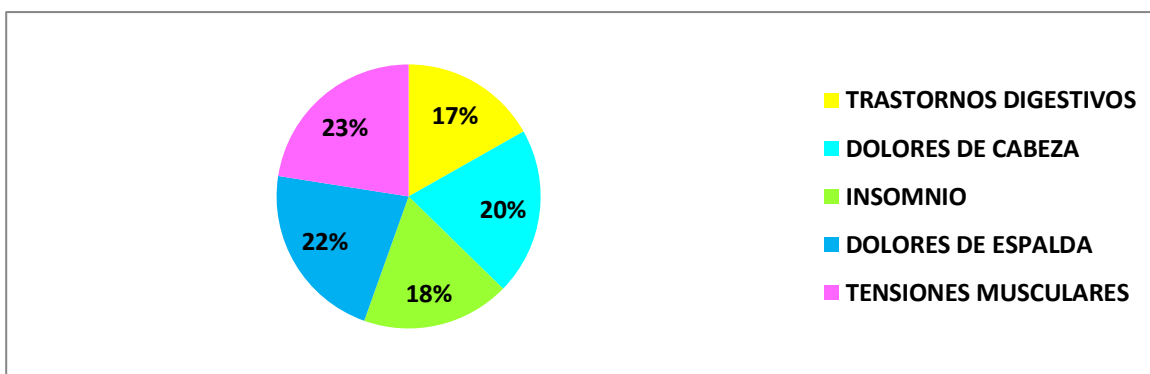


Gráfico 3 Porcentaje efectos físicos y mentales a causa del trabajo.

De igual forma, las tensiones musculares sobresalen con 23%, los dolores de espalda con dolores de cabeza 20%, insomnio 18% y trastornos digestivos de 17%. Ver tabla 3.

### **Discusión.**

De acuerdo con el proceso de recolección, podemos interpretar que la carga laboral, el agotamiento físico y el desgaste mental, tuvieron el mayor puntaje dentro de los factores consultados, representado en el 23% de la población encuestada; esto nos indica que en medio de pandemia los médicos internistas, atravesaron momentos laborales extenuantes y agotadores traducido en exceso laboral, generando consecuencias como limitaciones de tiempo al momento de atender a un paciente, poco personal médico vs la demanda en atención, entre otros factores. Otro dato importante que nos arroja los resultados tiene que ver con un desgaste emocional el cual muestra un 22% de personas que lo padecen el cual se encuentra relacionado directamente con la carga laboral y el poco tiempo que tienen los médicos para disfrutar de espacios y actividades familiares. Encontramos también que las tensiones musculares sobresalen con un 23% y aquí nos referimos a las consecuencias físicas por las que muchos médicos internistas deben afrontar. Los resultados muestran como perciben su calidad de vida los médicos internistas, sin embargo, según las lecturas realizadas en esta investigación y de manera general, descubrimos que los médicos de las diferentes clínicas y hospitales, tuvieron que trabajar en unas condiciones diferentes y muy estresantes. Parte de esta sensación fue causada por la pandemia ya que a nivel general fueron directamente afectados por todos estos factores. Esto nos muestra una oportunidad de mejora para los médicos internistas, donde podemos determinar y proponer ciertas variables para que sea más óptimo su trabajo y lograr mejorar e incidir en la motivación que los médicos puedan llegar a tener. Es importante desarrollar y profundizar en métodos que mejoren el bienestar personal y laboral, para que generen un impacto positivo, así como buscar planes y programas que permitan reconocer que trabajadores felices y motivados generan mayores resultados.

### **Conclusiones.**

El bienestar personal y laboral de los médicos internistas es una herramienta crucial para el desempeño de los mismos en sus funciones diarias personales y laborales,

para que se mantenga estable el bienestar de cada uno se debe tener una labor optima que debe contar con medios, habilidades, aptitudes y motivación lo cual permite que el medico alcance sus metas y objetivos para tener una calidad de vida personal y laboral óptima. La pandemia Covid-19 nos demostró de manera más amplia la situación que se vive diariamente en el sector de la salud; se puede ver a lo largo de las evidencias de este proyecto que hay bastante deficiencia en el bienestar laboral de los médicos internistas; ya que debido a esta pandemia se colapsaron los servicios de los hospitales, lo que elevo las labores y se resaltaron las condiciones laborales de los médicos que viven diariamente. Se debe priorizar el plan de bienestar para los médicos internistas para mejorar la calidad laboral, con esto mejoraría significativamente el diario vivir en lo personal; es importante darles inicio a las estrategias de un plan de bienestar a todos los colaboradores que pertenecen al área de la salud; porque se está vulnerando su salud física y mental y esto conlleva a daños irreparables en el bienestar de cada uno. Las estrategias deben estar orientadas a mejorar la salud física partiendo a controles vitales en las jornadas de trabajo, en las actividades laborales, generando una jornada laboral idónea, que conlleva a las atenciones a los pacientes de manera atenta y concentrada dando una excelente consulta; además de desarrollar las actividades externas del hospital en un tiempo moderado y con dedicación. Estas estrategias también deben estar orientadas a la salud mental conllevando a que el profesional de la salud tenga espacios de esparcimiento familiares y/o laborales. Generar e implementar un excelente plan de bienestar reducirá el síndrome de burnout; el cual es un factor altamente negativo para los trabajadores y para el hospital, ya que su principal atención es hacia personas que tienen un estado de enfermedad o dificultades temporales físicamente y/o mentalmente, las cuales se deben atender de manera humanizada y cómo podemos ver a lo largo de este proyecto hay muchas falencias respecto al bienestar de los médicos, entonces la atención de un trabajador con pésimas condiciones laborales y estado físico y mental deteriorado no van hacer las óptimas.

### **Limitaciones.**

Esta exploración que se realizó sobre el bienestar y calidad de vida se vio limitada con diversas restricciones, las cuales fueron importantes ya que ayudaron a implementar

herramientas para que desarrolláramos la investigación en la localidad 10 Engativá de Bogotá D.C. Las limitaciones que hallamos ejecutando esta investigación fueron, la autorización de los administradores de los Hospitales para el ingreso a las instalaciones para realizar el cuestionario a los médicos internistas, explicaban que, por políticas internas de la institución debido a la pandemia, debían tener un protocolo de bioseguridad tomando en cuenta los reglamentos estipulados por el gobierno el cual restringe la entrada a los hospitales de personal no autorizado. Con estas limitantes se recurre a realizar el cuestionario con una herramienta de Google Forms, de esta manera recurrimos a medios tecnológicos para efectuar la encuesta y así tener los datos sociodemográficos y la información del cuestionario (Blanch J. M., Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010).

### **Recomendaciones.**

Una función primordial es la de fortalecer y trabajar en la mejoría constante en la calidad laboral de los médicos y del entorno en general dentro de las organizaciones, esto nos lleva al cumplimiento de los objetivos institucionales y una prestación de servicio eficiente. Por ello es necesario diseñar estrategias de valoración del programa de bienestar laboral, y de prevención del riesgo psicosocial en los médicos internistas, así como políticas de intervención y detección dentro de la población mencionada, a fin de garantizar la ejecución de las actividades propuestas para que así se determine y se evalúe la eficiencia y efectividad del plan, generando posibilidades de mejora. Uno aspecto principal es crear programas que incrementen el clima organizacional, para esto tomamos en cuenta las debilidades que se observan en cada factor de los instrumentos aplicados, por tanto, se motiva a crear distintos planes donde se incentive el trabajo en equipo, responsabilidad, planes de promoción, etc.; lo cual conlleva a que los trabajadores tengan estabilidad y seguridad. Ejecutar una medición de clima organizacional y de cultura organizacional, estudios de riesgos psicosocial, sondeos de perspectivas de los colaboradores y evaluaciones de competencias, los cuales son importantes realizar de manera periódica para efectuar los ajustes pertinentes teniendo en cuenta los resultados del seguimiento efectuado para así seguir desarrollando estrategias que permitan minimizar el factor de riesgo que afecte el bienestar en el trabajo y en lo personal de estos profesionales de la salud.

### Referencias bibliográficas

- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3),175-189.
- Blanch, JM., Sahagún, M.A., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (2),157-170.
- Crespo, F. J. L. (2012). Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: factores saludables y de riesgo psicosocial
- Ducange, M. (2016). ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelance sobre la actividad laboral Espiral, *Estudios sobre Estado y Sociedad*.
- Espinosa, Alfredo. (1999). Medicina Interna ¿Qué fuiste, Qué eres, Qué serás? *Revista Cubana de Medicina*, 38(1), 79-90.
- García Izquierdo, M. (2000). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Journal of Workand Organizational Psychology*, 16(2), 215-228.
- García, A., González, R., Aldrete, Acosta, M., y León. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102.
- Gómez, J. (2004). La Medicina Interna: situación actual y nuevos horizontes. *Anales de Medicina Interna*, 21(6), 51-55.

- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Jiménez, R (1999). *Metodología de la investigación clínica* Editorial Ciencias Médicas.
- Laca Arocena, F. A., Mejía Ceballos, J. C., Yáñez Velasco, C. L., & Mayoral Sánchez, E. C. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26.
- Montes, S. (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. Editorial La República S.A.S <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Ñaupas, H (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* Ediciones de la U.
- Rivas, L. (2009), "Evolución de la teoría de la organización". *Universidad y Empresa*, 11, (17),11-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187214467001>
- Rodríguez, J. (2009). Introducción. En J. Rodríguez. *Salud mental en la comunidad* 2, 3-12.
- Sandoval, S., Dorner, A., & Veliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 260-266.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.



Vinueza, F., Aldaz, R., Mera, M., Pino, P., Tapia, C. (2008). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de covid-19.

Yupanqui, T. (2018). Bienestar laboral en personal administrativo de la empresa inmobiliaria Swiss capitales group SAC de Lima, 2017.

## Anexos.

### Anexo 1: Ficha sociodemográfica

#### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las indicaciones y complete la información requerida o marque con un "X" en la respuesta que corresponda.

#### INFORMACIÓN GENERAL

**1. Edad:** \_\_\_\_\_

**2. Sexo:** (1) Masculino \_\_ (2) Femenino \_\_

**3. Ciudad de Procedencia:** \_\_\_\_\_

**4. Ciudad Domicilio Actual:** \_\_\_\_\_

**5. Sector del domicilio:**

(1) Urbano \_\_ (2) Rural \_\_

**6. Identificación Étnica:**

(1) Mestizo(a) \_\_ (2) Indígena \_\_ (3) Afro \_\_ (4) Blanco(a) \_\_

**7. Estado Civil:**

(1) Soltero/a \_\_ (2) Unión Libre \_\_ (3) Casado/a \_\_ (4) Separado/a \_\_

(5) Divorciado/a \_\_ (6) Viudo/a \_\_

**8. Tiene Hijos:**

(1) Si, \_\_\_\_\_ ¿cuántos? \_\_\_\_\_ ¿están bajo su tutela? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_

**9. Con quién vive actualmente:**

(1) Solo \_\_\_\_\_ (2) Con mi familia \_\_\_\_\_ (3) Otro \_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**10. Cuántas horas duerme:** \_\_\_\_\_

**11. Cuantas veces al día come:** \_\_\_\_\_

#### SALUD FISICA Y MENTAL

**12. ¿Usted en la actualidad está siguiendo algún tratamiento médico?**

(1) Si \_\_\_\_\_ ¿para qué? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_

**13. ¿Usted en la actualidad está siguiendo algún tratamiento psiquiátrico?**

(1) Si \_\_\_\_\_ ¿para qué? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_\_\_\_

**14. ¿Usted en la actualidad está siguiendo algún tratamiento psicológico?**

(1) Si \_\_\_\_\_ ¿para qué? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_\_\_\_

**15. Tiene antecedentes psicológicos familiares:**

(1) Si, ¿Qué antecedente? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_\_\_\_

**ECONOMÍA Y TRABAJO**

**16. Situación socio-económica:**

(1) Mala \_\_ (2) Regular \_\_ (3) Buena \_\_ (4) Muy buena \_\_

**17. En qué estrato socioeconómico se ubica Usted:**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_

**18. Ponga un aproximado de la remuneración actual que usted recibe:**

(1) \_\_\_\_\_

**19. Profesión:** (1) \_\_\_\_\_

**20. Ocupación:** (1) \_\_\_\_\_

**21. Puesto que desempeña en su lugar de trabajo:**

(1) Médico \_\_\_\_\_ (a) Tratante \_\_ (b) Familiar \_\_ (c) Residente \_\_

(d) Rural \_\_ (e) Otro \_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**22. Unidad de trabajo:**

(1) Hospitalización \_\_ (2) Emergencia \_\_ (3) Quirófano \_\_ (4) Triage

\_\_ (5) Consulta externa \_\_ (6) Otro \_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**23. Usted trabaja a:**

(1) Tiempo completo \_\_ (2) Medio tiempo \_\_

**24. Su trabajo es:**

(1) Nombramiento Permanente \_\_ (2) Nombramiento Provisional \_\_ (3)

Contrato \_\_\_\_\_

(4) Otro \_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**25. Tiempo de desempeño:**

(1) Tiempo desempeñando el cargo actual \_\_\_\_\_ (2) ¿Cuántos días trabaja por

semana? \_\_\_\_\_ (3) ¿Cuántas horas trabaja por día? \_\_\_\_\_

**26. Turnos de velada:**

(1) ¿Usted hace veladas? \_\_\_\_\_ (2) ¿Cuántas veces a la semana tiene velada?

\_\_\_\_\_

**27. Tiene vacaciones:**

(1) Si \_\_\_\_\_ ¿Cuántas veces al año? \_\_\_\_\_ (2) No \_\_\_\_\_

**28. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene con:****• Su trabajo**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_\_\_

**• Vida Familiar**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_\_\_

**• Condición física**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_\_\_

**• Bienestar mental**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_\_\_

**• Remuneración**

(1) Alto \_\_ (2) Medio Alto \_\_ (3) Medio \_\_ (4) Medio Bajo \_\_ (5) Bajo \_\_\_\_

**Anexo 2: Cuestionario bienestar Laboral General**

(Blanch J. M., Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010).

Valore los siguientes aspectos, encerrando en un círculo el número que usted, considere:

**ACTUALMENTE EN MI TRABAJO ME SIENTO:**

<b>Insensibilidad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Sensibilidad</b>
<b>Irracionalidad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Racionalidad</b>
<b>Incompetencia</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Competencia</b>
<b>Inmoralidad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Moralidad</b>
<b>Maldad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Bondad</b>
<b>Fracaso</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Éxito</b>
<b>Incapacidad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Capacidad</b>
<b>Pesimismo</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Optimismo</b>
<b>Ineficacia</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Eficacia</b>
<b>Inutilidad</b>	1	2	3	4	5	6	7	<b>Utilidad</b>

*Esta(n) bajando*                      1    2    3    4    5    6    7                      *Esta(n) subiendo*

**EN MI TRAYECTORIA LABORAL:**

<b>Mi motivación por el trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi identificación con los valores de la institución</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi rendimiento profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>La calidad de mis condiciones de trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi autoestima profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>La cordialidad en mi ambiente social de trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>La conciliación de mi trabajo con mi vida privada</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi confianza en mi futuro profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi calidad de vida laboral</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>El sentido de mi trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi acatamiento de las pautas de la dirección</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi estado de ánimo laboral</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mis oportunidades de promoción laboral</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi sensación de seguridad en el trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Mi participación en las decisiones de la organización</b>	1	2	3	4	5	6	7

<b>Mi satisfacción con el trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Mi realización profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>El nivel de excelencia de mi organización</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Mi eficacia profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Mi compromiso con el trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Mis competencias profesionales</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<i>Nunca</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>Siempre</i>

**ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO:**

<b>Trastornos digestivos</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Dolores de cabeza</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Insomnio</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Dolores de espalda</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Tensiones musculares</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<i>Nunca</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>Siempre</i>

**ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO:**

<b>Mal Humor</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Baja realización profesional</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Trato despersonalizado</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<b>Frustración</b>	1	2	3	4	5	6	7	
<i>Nunca</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>Siempre</i>

**ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO:**

<b>Sobrecarga de trabajo</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Desgaste emocional</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Agotamiento físico</b>	1	2	3	4	5	6	7
<b>Saturación mental</b>	1	2	3	4	5	6	7

**Anexo 3. Consentimiento informado Google Forms****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

He comprendido y entiendo que he sido elegido para este estudio de investigación acerca del bienestar personal y laboral, también comprendo que, en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presento y he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados única y exclusivamente dentro de esta investigación.

Si. No. **Anexo 4. Producto Multimedia**

<https://www.powtoon.com/c/bQgOduN6vrp/1/m>