



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DE DEPRESIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DEDICADA A INSTAURAR SISTEMAS DE SEGURIDAD
EN RELACIÓN CON EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA DURANTE
EL PERIODO 2022.**

**Profesor
Paulina Herrera Reyna**

**Autor (es)
Arias Romero Lucía Maribel
Pasquel Salazar Verónica Fernanda**

2022

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito conocer la Prevalencia de Depresión en la empresa aplicando la escala de Depresión de Hamilton así como también saber que el rol entre el trabajo y la familia desarrolla síntomas depresivos a través del Test de Swing y así mejorar tanto el rendimiento como el desempeño de los trabajadores precautelando su salud mental.

Este estudio fue de tipo Transversal. La población de estudio fueron todos los trabajadores de una empresa dedicada a instaurar sistemas de seguridad ubicada en la ciudad de Latacunga y se estimó una muestra de 100 participantes de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

Se aplicó el cuestionario de (Hamilton y el test de Swing) el cual fue impreso y entregado a cada participante. Estos contenían 23 ítems. Las variables fueron sexo, edad, estado civil, carga laboral y ritmo de trabajo y cuidado de menores de 5 años o con alguna discapacidad. Los datos se analizaron en el programa estadísticos SPSS versión 27 en español de la casa IBM ®. Mediante las pruebas de Kolmogorov Smirnov, U Mann Whitney y Kruskal Wallis.

Los resultados en cuanto al género mostraron mayores puntuaciones en las mujeres las cuales presentaban más sintomatología depresiva que los hombres encontrando un puntaje total medio asociado al test de Hamilton de 6.1 para las mujeres y 4,1 para los hombres mostrando diferencia significativa e indicando que las mujeres al estar sometidas a este riesgo psicosocial presentaban más síntomas depresivos que los hombres. Además, En cambio los trabajadores que tienen un infante menor de 5 años o con alguna discapacidad a cargo presentaron un mayor puntaje en el test de SWING (20) con respecto a quienes no tenían a cargo (18,1), sin que exista diferencia significativa ($p=0,155$).

ABSTRACT

The purpose of this study was to know the Prevalence of Depression in the company by applying the Hamilton Depression Scale as well as to know that the role between work and family develops depressive symptoms through the Swing Test and thus improve both performance and the performance of workers protecting their mental health.

This study was cross-sectional. The study population was all the workers of a company dedicated to installing security systems located in the city of Latacunga and a sample of 100 participants was estimated according to the inclusion and exclusion criteria.

The questionnaire (Hamilton and the Swing test) was applied, which was printed and delivered to each participant. These contained 23 articles. The variables were sex, age, marital status, workload and pace of work and care for children under 5 years of age or with a disability. Data were analyzed using the SPSS version 27 statistical program in Spanish from IBM ®. Using the Kolmogorov Smirnov, U Mann Whitney and Kruskal Wallis tests.

The results showed that in terms of gender, it showed greater reactions in women who presented more depressive symptoms than men. They found a mean total score associated with the Hamilton test of 6.1 for women and 4.1 for men, showing a significant difference and indicating that women, being supported by this psychosocial risk, presented more depressive symptoms than men. In addition, on the other hand, workers who have an infant under 5 years of age or with a disability have a position with a higher score in the SWING test (20) compared to those who do not have a position (18.1), without any difference. significant ($p=0.155$).

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	Planteamiento del Problema.....	6
5.	Objetivo General	6
6.	Objetivos Específicos	6
7.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	6
8.	DELIMITACIÓN DEL TEMA	7
9.	MARCO DE REFERENCIA	7
10.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	12
11.	JUSTIFICACIÓN	12
12.	METODOLOGÍA.....	12
13.	RESULTADOS	15
14.	ANÁLISIS DE DATOS	15
15.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	19
16.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	21
17.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LOS RESULTADOS OBTENIDOS	22
18.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
19.	Referencias	24
20.	ANEXOS	26

ÍNDICE DE TABLAS

- 21. Tabla 1. Caracterización de la muestra15
- 22. Tabla 2. Puntaje medio de la ansiedad global con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral17

ÍNDICE DE FIGURAS

- 23. Gráfico 1 Puntaje medio de la relación trabajo-familia con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral16
- 24. Gráfico 2. Puntaje medio de la ansiedad global con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral17

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del Problema

En esta empresa llamo la atención el rendimiento de los trabajadores y su actitud durante la jornada laboral. El percibir en el ambiente laboral ansiedad, tensión, nerviosismo incentivó a que se realizará esta investigación para poder conocer si los trabajadores presentan síntomas depresivos, y como se conoce esto puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel económico y en cualquier edad, se podría decir que las enfermedades mentales no discriminan absolutamente a nadie, afectan a ricos y pobres, blancos y negros, ancianos y niños por lo que se decidió intervenir en esta empresa.

Objetivo General

- Conocer la Prevalencia de Depresión en nuestra empresa aplicando la escala de Depresión de Hamilton así como también saber que el rol entre el trabajo y la familia desarrolla síntomas depresivos y así mejorar tanto el rendimiento como el desempeño de los trabajadores precautelando su salud mental.

Objetivos Específicos

- Determinar la Prevalencia de Depresión en los trabajadores de la empresa.
- Demostrar que el conflicto trabajo Familia desencadena síntomas depresivos en los trabajadores.
- Explorar la asociación entre el conflicto Trabajo familia y la salud mental de los trabajadores.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la Prevalencia de Depresión en los trabajadores de una Empresa dedicada a instaurar sistemas de seguridad en relación con el conflicto Trabajo-Familia durante el periodo 2022?

DELIMITACIÓN DEL TEMA

Esta investigación se desarrollará en una Empresa dedicada a instaurar sistemas seguridad la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Latacunga, en las calles Sánchez de Orellana y Leopoldo Pino. Realizaremos la intervención en el mes de Octubre del presente año, en el cuál participaran alrededor de 100 trabajadores entre hombres y mujeres que laboran en este lugar.

MARCO DE REFERENCIA

- ✚ Según la **OMS** “La depresión es una enfermedad bastante frecuente en todo el mundo, pues se estima que afecta a un 3,8% de la población, incluidos un 5% de los adultos y un 5,7% de los adultos de más de 60 años. A escala mundial, aproximadamente 280 millones de personas tienen depresión. La depresión es distinta de las variaciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales breves a los problemas de la vida cotidiana. Puede convertirse en un problema de salud serio, especialmente cuando es recurrente y de intensidad moderada a grave. Puede causar gran sufrimiento a la persona afectada y alterar sus actividades laborales, escolares y familiares. En el peor de los casos, puede llevar al suicidio. Cada año se suicidan más de 700 000 personas” **(2021)**.
- ✚ En los últimos años las mujeres en gran parte del mundo presentan más prevalencia de depresión que los hombres como señala **González, Letelier y Aguirre** “El conflicto trabajo-familia (CTF) indica el impacto del doble rol como proveedora y cuidadora en las mujeres que trabajan. Debido a la desigualdad de género en la distribución de las tareas del hogar, este tipo de conflicto sería más frecuente en mujeres, lo que podría estar asociado a la mayor prevalencia de depresión en este sexo” **(2020)**.
- ✚ Con la aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial como lo menciona **López Núñez** “Que este conflicto es el resultado de una serie de cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que

afectan tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional” (2020).

✚ En un análisis reciente se demostró la asociación entre el conflicto trabajo familia y la aparición de síntomas depresivos así lo menciona **Zhan, Li, Zhou y Chen** “Que el conflicto entre el trabajo y la familia y el conflicto entre la familia y el trabajo, se asoció positivamente con los síntomas depresivos. En el análisis de niveles cruzados, el clima de justicia organizacional debilitó el efecto adverso del conflicto trabajo-familia en los síntomas depresivos y los efectos amortiguadores del clima de justicia distributiva y procesal en la asociación entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas depresivos dependían de la flexibilidad familiar. Cultivar un clima de justicia en la organización y mejorar la flexibilidad familiar podría ser una forma efectiva de reducir los síntomas depresivos de los empleados” (2020).

✚ “El conflicto trabajo-familia (WFC), un conflicto entre roles entre el trabajo y la familia, afecta negativamente la salud mental quienes realizaron este estudio reprodujeron y ampliaron hallazgos previos sobre la asociación entre conflicto trabajo familia y síntomas depresivos. La asociación fue moderada por la edad, los niveles de educación e ingresos, el estado civil, el tamaño de la familia, el número de hijos y las condiciones laborales” así lo señalaron **Lee, Heui Cho y Hoon Ko (2022)**.

✚ Estos estudios contribuyeron a la literatura existente al probar los efectos longitudinales de ambos tipos de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Así lo comentan **Yucel y Borgmann** quienes “afirman la causalidad directa, la causalidad inversa y las relaciones recíprocas entre conflicto trabajo familia y síntomas depresivos. Los conflictos de 'familia-a-trabajo' (FTWC, por sus siglas en inglés) ocurren cuando las demandas en uno en este caso la familia hace que cumplir con el rol laboral de uno sea más desafiante, por lo que tanto WTFC como FTWC están recíprocamente relacionados. Sin embargo, se supone que la direccionalidad de WFC solo se establece una vez que el individuo responde a los roles en conflicto: si se prioriza la responsabilidad relacionada con el trabajo, por ejemplo, una persona toma una llamada relacionada con el trabajo no planificada en casa que compromete su capacidad de hacer deberes con sus hijos, se produce WTFC; pero si la persona decide atender la responsabilidad

relacionada con la familia, por ejemplo, salir temprano del trabajo para recoger a un niño enfermo de una guardería institucional, la familia entra en conflicto con el trabajo y se establece el FTWC.

Además de los impedimentos de la vida laboral y familiar, las consecuencias relacionadas con la salud se han identificado como los principales efectos perjudiciales de WTFC y FTWC. Las revisiones y los metaanálisis muestran que ambas direcciones de WFC están asociadas con la salud mental y física, la salud general autoinformada, el comportamiento relacionado con la salud, el sueño y la utilización de la atención médica. Sin embargo, WTFC y FTWC ejercen cada uno un efecto único sobre los resultados de salud, y los artículos de revisión muestran que la asociación entre WTFC y la salud suele parecer más fuerte que la asociación entre FTWC y los resultados de salud” (2022).

✚ **Kumagai e Igarashi** dilucidan en su estudio “la relación entre los conflictos laborales y familiares de los empleados que trabajan en pequeñas y medianas empresas en Japón y su asociación con su estilo de vida y condiciones de trabajo. Realizaron una encuesta de autoinforme con 294 empleados de cuatro pequeñas y medianas empresas. empresas de tamaño mediano que aceptaron participar en el estudio. La encuesta incluyó ítems sobre datos demográficos, condiciones de trabajo, estilo de vida, la versión japonesa de la escala multidimensional de conflictos entre el trabajo y la familia (WFCS) y salud y estrés subjetivos. Así concluyeron como resultado de examinar los factores relacionados con WFC entre los empleadores de pequeñas y medianas empresas, se encontró que para reducir el conflicto trabajo-familia (WIF), es necesario llevar un estilo de vida adecuado, acortar las largas horas de trabajo, y aumentar el número de empleados que toman vacaciones. Es necesario mejorar el ambiente de trabajo en el que es fácil adquirir trabajo, y para reducir el conflicto familia-trabajo (FIW), es necesario manejar bien el estrés, lograr la estabilidad mental y mejorar el sentido subjetivo de la salud se demostró que es posible” (2020).

✚ El ambiente de trabajo moderno como lo menciona **Obrenovic, Jianguo, kudayculov y Khan** “Se caracteriza principalmente por nuevas tecnologías y asignaciones de trabajo que se extienden al tiempo personal, se espera que los

empleados equilibren múltiples roles mientras mantienen la máxima productividad. Estudios anteriores analizaron el conflicto trabajo-familia y su conexión con el desempeño laboral, sin una adecuada integración de los factores psicológicos en el modelo de investigación. Este estudio tiene como objetivo llenar el vacío y explicar el impacto del conflicto trabajo-familia y los factores psicológicos en el desempeño laboral. Para explorar la asociación entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral y medir los efectos sobre la seguridad psicológica y el bienestar psicológico, se realizó un estudio empírico en una muestra de 277 empleados de la empresa en Bahrein. El cuestionario en línea utilizó escalas Likert de cinco puntos adoptadas de estudios previos para medir las variables del modelo de investigación” (2020).

- ✚ Los resultados encontrados por **Moreno, Sanz y Rodríguez** “indican que la adaptación del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» al castellano muestra propiedades psicométricas satisfactorias, por lo que la consideramos como una medida válida y fiable para la evaluación de las relaciones entre el trabajo y la familia. Se trata de un instrumento amplio, ya que, aunque el nombre haga referencia a las conexiones entre la vida laboral y familiar, los ítems están redactados de tal manera que engloban no sólo aspectos relacionados con la pareja o la familia, sino también aspectos más generales de la vida personal del trabajador (ocio y relaciones sociales) que no aparecen recogidos en la misma medida en otros instrumentos.

Desde un punto de vista práctico, este instrumento puede aplicarse en el campo de la psicología organizacional y de la salud, con el fin de favorecer las condiciones adecuadas para disminuir el conflicto entre ambas esferas y aumentar las relaciones positivas. Por ejemplo, conocer el nivel de conflicto experimentado por los trabajadores de una empresa puede resultar útil para detectar necesidades e implantar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por otra parte, el contar con una medida de este tipo permitirá que futuras investigaciones puedan analizar si esta escala es útil para predecir diversos problemas de salud y bienestar” (2009).

- ✚ Desde el punto de vista de **Rhnima, Abdelaziz; Richard, Patrick; Núñez, Juan Francisco; Pousa, Claudio Eduardo** en donde señalan “que, al usar el modelo de conservación de recursos, comprobaron que el apoyo social del supervisor

reduce los efectos nocivos del conflicto trabajo-familia sobre el agotamiento profesional. Además, Cuantificaron el efecto de distintos roles del apoyo social del supervisor sobre el agotamiento profesional. Así ellos pudieron concluir que el apoyo emocional del superior modera el impacto negativo del conflicto familia-trabajo sobre el agotamiento emocional del subordinado y que el apoyo instrumental del superior ejerce un efecto mediador entre las dos formas de conflicto (trabajo familia y familia-trabajo) y el desempeño individual del subordinado” (2016).

✚ Los resultados que obtuvieron **Bastida-González, Ricardo; Valdez-Medina, José Luis; Valor-Segura, Inmaculada; González Arratia-López Fuentes, Norma Ivonne; Rivera-Aragón, Sofía** “demostraron que en esta investigación el estado civil, el género y la satisfacción marital inciden como factores protectores en la depresión y la ansiedad. Los resultados mostraron que los participantes separados presentaban mayores niveles de ansiedad y depresión que los casados. Estos resultados tienen implicaciones clínicas para paliar las posibles consecuencias tras una ruptura de pareja como son los trastornos ansioso o depresivo. En relación al estado civil, los resultados mostraron diferencias significativas en casi todas las diferentes medidas en función del estado civil del participante. Los participantes separados obtuvieron mayor puntuación en el total de depresión tanto en su dimensión cognitiva, somática como afectiva, mayores puntuaciones en ansiedad, en sus dimensiones neurofisiológica, subjetiva y autonómica. A su vez, los separados obtuvieron una menor satisfacción marital en comparación con los participantes casados” (2017).

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación servirá para determinar la prevalencia de Depresión en nuestra empresa y así poder intervenir de forma oportuna salvaguardando la salud mental de nuestros trabajadores y mejorando así su desempeño laboral.

Con esta investigación se beneficiarán todos los trabajadores de la empresa dedicada a instaurar sistemas de seguridad y esto ayudará a resolver problemas de tensión, nerviosismo e irritabilidad que se perciben en el ambiente laboral.

Además esta investigación se podrá tomar como referencia para empresas similares en donde se aprecia un ambiente laboral lleno de ansiedad y tensión generada por el mismo trabajo y su labores en casa. Además impulsará a seguir investigando sobre este conflicto Trabajo familia para abordar su impacto de manera adecuada y así cuidar de la salud mental de los trabajadores elaborando un plan de acción o contingencia para poder disminuir el riesgo psicosocial investigado.

METODOLOGÍA

Diseño de estudio

El diseño de estudio que se empleó en esta investigación es descriptivo de corte trasversal no experimental debido a que nos permitió obtener resultados de prevalencia bajo el análisis de datos recolectados de manera múltiple y de forma simultánea. Con este diseño pudimos evaluar la prevalencia de depresión en los trabajadores en base a la utilización de las variables de interés en un cuestionario impreso en un tiempo determinado.

La totalidad del personal de la empresa comercializadora de productos y servicios en el área de seguridad participaron en esta encuesta, entre el personal que participó en esta encuesta se encontraban integrantes del área técnica y administrativa y de servicios cuyas características sociodemográficas son variadas. Los instrumentos fueron aplicados a 100 personas con edades entre 18 y 56 años, con media de 33, 1 años y desviación estándar de 9,6 años. La empresa envió el cuestionario adjuntando el

propósito de la investigación y solicitando que sus respuestas correspondan a su realidad a cada uno de sus empleados a los cuales se les dio un plazo de una semana para que puedan entregar su encuesta. El 100 % de los encuestados enviaron su cuestionario con todas las respuestas

Los instrumentos fueron aplicados a 100 personas con edades entre 18 y 56 años, con media de 33, 1 años y desviación estándar de 9,6 años. El 54% correspondió a investigados del género femenino y 46% al masculino. El 15% correspondió a la franja etaria de entre 18 y 24 años, el 37% al de 25 a 31 años, el 19% al de 32 a 38 años, el 17% a los de 39 a 45 años y el 12% a los de más de 45 años. En atención al estado civil, el 46% se identificó como casado, el 33% como soltero, el 12% divorciado, el 8% en pareja y solo el 1% como viudo.

Del total investigado, el 20% reportó tener a su cuidado un infante (menos de 5 años) con algún tipo de discapacidad. Respecto a su punto de vista sobre la carga y ritmo de trabajo, el 8% estuvo de acuerdo, el 41% un poco de acuerdo, el 40% parcialmente de acuerdo y el 11% completamente de acuerdo. Estos dos últimos grupos indicarían que no tienen problema con la carga de trabajo que se presenta en sus entornos laborales.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la investigación fueron los siguientes los cuales son los más adecuados para medir las variables de interés. Características sociodemográficas en las cuales se preguntó edad, estado civil, género

Escalas de Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. El instrumento se compone de 22 ítems los cuales se distribuyen en cuatro subescalas interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo, para nuestro propósito hemos colocadas las que están en asociación con la variable dependiente sin que esto complique su confiabilidad.

Escala de Hamilton (Hamilton Depresión Rating Scale) es un instrumento de evaluación de la gravedad de la depresión, está formada por 22 ítems agrupados en 6 factores esenciales el sujeto tiene que valorar, en una escala de 0 a 4 puntos (de mayor a menor intensidad) 0= nunca, 1=A veces, 2=A menudo, 3=Siempre, la presencia de dichos síntomas. Esta escala nos permitió obtener información de posibles síntomas depresivos además nos permitió conocer el estado anímico de la persona, síntomas de

tipo somático, ideas de suicidio, trastornos del sueño, ansiedad, agitación, síntomas propios de la depresión.

Análisis Estadísticos

El análisis estadístico de este estudio es descriptivo por ello hemos recolectado información que han sido asociados, tabulados y promediados. Se utilizó varias herramientas para su análisis y estas son las siguientes.

Tabulación de datos: Toda la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos anteriormente descritos al personal de todas las áreas de la empresa de servicios de seguridad, se organizó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego de un proceso de revisión, codificación y depuración se exportó como base de datos al programa estadísticos SPSS versión 27 en español de la casa IBM®. En primer, lugar se procedió a la caracterización de la muestra mediante tabla de frecuencias absolutas y porcentuales.

Test de Kolmogorov Smirnov esta es una prueba no paramétrica que nos permitió conocer si la puntuación de la muestra sigue o no unos parámetros normales. A partir de los aportes de cada indicador se calcularon los puntajes totales para los dos test el de Swing y Hamilton. Este puntaje se sometió a la prueba de normalidad usando el test de Kolmogorov Smirnov con el fin de encausar las pruebas estadísticas que se aplicarán para la comparación de dichos valores en relación a las variables categóricas independientes.

U Mann Whitney es una prueba no paramétrica , se utiliza para comparar dos medias muestrales que provienen de la misma población, así como para probar si dos medias muestrales son iguales o no. Ninguno de los dos puntajes totales cumplió el criterio de normalidad, lo que supone el uso de la prueba de U Mann Whitney para comprar dichos puntajes en relación a las variables dicotómicas (género y estar o no a cargo de infante con discapacidad)

Prueba Kruskal Wallis es una prueba no paramétrica y se utiliza para comparar dos medias muestrales que provienen de la misma población, así como para probar si dos

medias muestrales son iguales o no. y esta se empleó para para las variables multinomiales como edad, estado civil y percepción de la carga laboral.

RESULTADOS

ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos anteriormente descritos, se organizó en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego de un proceso de revisión, codificación y depuración se exportó como base de datos al programa estadísticos SPSS versión 27 en español de la casa IBM®. En primer, lugar se procedió a la caracterización de la muestra mediante tabla de frecuencias absolutas y porcentuales.

Variable	Opción	f,(%)
Género	Masculino	46 (46)
	Femenino	54 (54)
Edad	18-24 años	15 (15)
	25-31 años	37 (37)
	32-38 años	19 (19)
	39-45 años	17 (17)
	Más de 45 años	12 (12)
Estado civil	Soltero	33 (33)
	Casado	46 (46)
	Divorciado	12 (12)
	Viudo	1 (1)
	En pareja	8 (8)
Cuida infantes con discapacidad	No	80 (80)
	Sí	20 (20)
	Total	100 (100)
¿Está de acuerdo con la carga y ritmo de trabajo?	En desacuerdo	8 (8)
	Un poco de acuerdo	41 (41)
	Parcialmente de acuerdo	40 (40)
	Completamente de acuerdo	11 (11)
Total		100 (100)

Tabla 1. Caracterización de la muestra

Los instrumentos fueron aplicados a 100 personas con edades entre 18 y 56 años, con media de 33, 1 años y desviación estándar de 9,6 años. El 54% correspondió a investigados del género femenino y 46% al masculino. El 15% correspondió a la franja

etaria de entre 18 y 24 años, el 37% al de 25 a 31 años, el 19% al de 32 a 38 años, el 17% a los de 39 a 45 años y el 12% a los de más de 45 años. En atención al estado civil, el 46% se identificó como casado, el 33% como soltero, el 12% divorciado, el 8% en pareja y solo el 1% como viudo.

Del total investigado, el 20% reportó tener a su cuidado un infante (menos de 5 años) con algún tipo de discapacidad. Respecto a su punto de vista sobre la carga y ritmo de trabajo, el 8% estuvo de acuerdo, el 41% un poco de acuerdo, el 40% parcialmente de acuerdo y el 11% completamente de acuerdo. Estos dos últimos grupos indicarían que no tienen problema con la carga de trabajo que se presenta en sus entornos laborales.

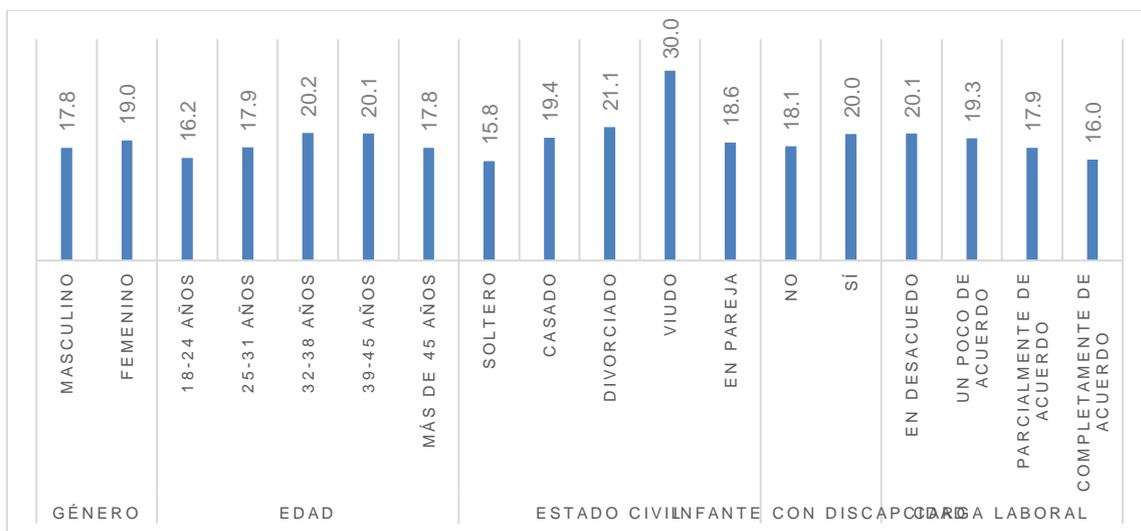


Gráfico 1 Puntaje medio de la relación trabajo-familia con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral

El puntaje total medio asociado al test SWING fue ligeramente para las mujeres (19) que para los varones (17,8), sin que exista diferencia significativa ($p=0,34$), respecto a la edad se registró que el grupo más joven presentó menor valor medio e iba creciendo hasta los 45 años, pero luego descendiendo, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p = 0,098$ que permitió inferir que no existían diferencias significativas. Quienes tenían un infante con discapacidad a cargo presentaron un mayor puntaje en el test de SWING (20) respecto a quienes no tenía (18,1), sin que exista diferencia significativa ($p=0,155$). Al contrastar este puntaje con la percepción de la carga laboral se observó que a menor nivel de acuerdo mayor valor medio en el puntaje de la interacción familia-trabajo, es decir quienes creen que hay una sobrecarga de trabajo

presentan valores más álgidos en los indicadores del test SWING, no obstante, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p = 0,21$ que indicaría que no hay relación significativa. Dentro de las limitaciones, esta misma prueba estimó una significancia $p = 0,001$ que indica relación entre la interacción familia. Trabajo y el Estado Civil. Las personas en estado de viudez (30) o divorcio (21,1) presentaron valores más altos, en tanto que el grupo de solteros presentó el menor valor medio (15,8).

Variables	Opción	PT	Significancia
Género	Masculino	4,1 (3,3)	0,007
	Femenino	6,1 (3,8)	
Edad	18-24 años	3,9 (3,3)	0,475
	25-31 años	5,4 (4,1)	
	32-38 años	6,2 (2,5)	
	39-45 años	5,6 (3,9)	
	Más de 45 años	4 (4)	
Estado civil	Soltero	5,6 (4,1)	0,330
	Casado	4,8 (3,5)	
	Divorciado	6,3 (3,2)	
	Viudo	9 (0)	
	En pareja	3,6 (3,3)	
Infante con discapacidad	No	5,4 (3,8)	0,422
	Sí	4,6 (3,4)	
Carga Laboral	En desacuerdo	4,4 (4,7)	0,477
	Un poco de acuerdo	5,2 (3,6)	
	Parcialmente de acuerdo	5,7 (3,7)	
	Completamente de acuerdo	3,9 (3,4)	
	Total	5,2 (3,7)	

Tabla 2. Puntaje medio de la ansiedad global con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral

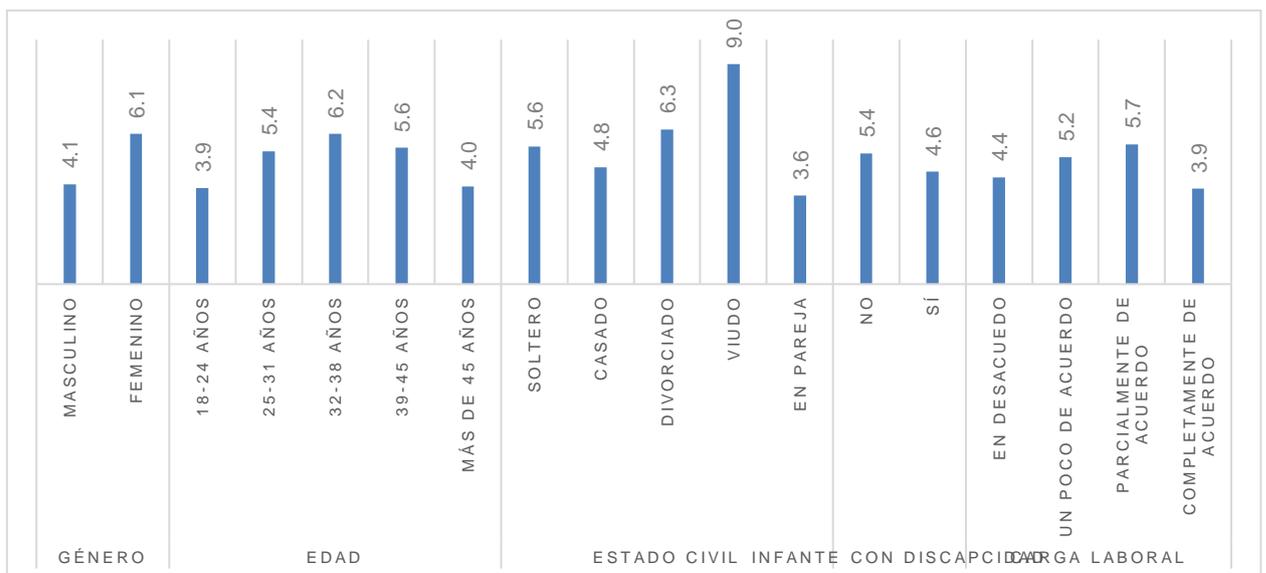


Gráfico 2. Puntaje medio de la ansiedad global con la edad, género, estado civil y percepción de la carga laboral

El puntaje total medio asociado al test de Hamilton fue ligeramente para las mujeres (6,1) que para los varones (4,1), hallándose que tal diferencia fue significativa ($p=0,007$). Respecto a la edad se registró que el grupo más joven presentó menor valor medio e iba creciendo hasta los 45 años, pero luego desciende, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p = 0,475$ que permitió inferir que no existían diferencias significativas. Quienes no tenían un infante con discapacidad a cargo presentaron un mayor puntaje en el test de SWING (5,4) respecto a quienes si tenían un infante con discapacidad a su cargo (4,6), sin que exista diferencia significativa ($p=0,33$). Al contrastar este puntaje con la percepción de la carga laboral se observó que a menor nivel de acuerdo mayor valor medio en el puntaje de la interacción familia-trabajo, es decir quienes creen que hay una sobrecarga de trabajo presentan valores más álgidos en los indicadores del test de Hamilton, no obstante, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p = 0,477$ que indicaría que no hay relación significativa. Esta misma prueba estimó una significancia $p = 0,33$ que indica que no existe relación entre la interacción familia- trabajo y el estado civil del investigado. Las personas en estado de viudez (9) o divorcio (6,3) presentaron valores más altos, en tanto que el grupo de personas con relaciones estables de pareja, presentó el menor valor medio casados (4,8) y en pareja (3,6).

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Esta investigación pretendía explorar cierta sintomatología depresiva en los trabajadores de una empresa encargada de instaurar sistemas de seguridad en relación con el conflicto Trabajo Familia durante sus jornadas laborales.

Los resultados en cuanto al género mostraron mayores puntuaciones en las mujeres las cuales presentaban más sintomatología depresiva que los hombres encontrando un puntaje total medio asociado al test de Hamilton de 6.1 para las mujeres y 4,1 para los hombres mostrando diferencia significativa e indicando que las mujeres al estar sometidas a este riesgo psicosocial presentaban más síntomas depresivos que los hombres tal como lo señalaba **González, Letelier y Aguirre** quienes afirmaban que en los últimos años las mujeres en gran parte del mundo presentan más prevalencia de depresión que los hombres y que El conflicto trabajo-familia (CTF) indica el impacto del doble rol como proveedora y cuidadora en las mujeres que trabajan. Debido a la desigualdad de género en la distribución de las tareas del hogar, este tipo de conflicto sería más frecuente en mujeres, lo que podría estar asociado a la mayor prevalencia de depresión en este sexo” (2020). Vale la pena mencionar que El puntaje total medio asociado al test SWING fue ligeramente elevado para las mujeres de 19 y para los varones de 17,8, sin que exista diferencia significativa. Indicando que el conflicto Trabajo Familia está más marcado en las mujeres que el los hombres.

Con respecto a la edad se registró que el grupo más joven que comprende entre los 18 y 24 años de edad presentó menor puntaje en relación al conflicto trabajo familia en comparación con los de 29 a 35 años quienes tenían un valor ligeramente elevado que iba descendiendo en los trabajadores con más de 45 años, con la prueba de Kriskal Wallis se estimó una significancia $p = 0,098$ que permitió inferir que no existían diferencias significativas y en el Test de Hamilton también se pudo observar el mismo comportamiento en donde el grupo más joven presentó menor valor medio e iba ascendiendo hasta los 45 años, pero luego descendía, la prueba de Kriskal Wallis estimó una significancia $p = 0,475$ que permitió inferir que no existían diferencias significativas, también se pudo corroborar que el conflicto trabajo-familia (WFC), un conflicto entre roles entre el trabajo y la familia, afecta negativamente la salud mental quienes realizaron este estudio reprodujeron y ampliaron hallazgos previos sobre la asociación entre conflicto trabajo familia y síntomas depresivos. La asociación fue moderada por la edad, los niveles de educación e ingresos, el estado civil, el tamaño de la familia, el

número de hijos y las condiciones laborales” así lo señalaron **Lee, Heui Cho y Hoon Ko (2022)**.

En los resultados se puede observar también que los trabajadores que tienen un infante menor de 5 años o con alguna discapacidad a cargo presentaron un mayor puntaje en el test de SWING (20) con respecto a quienes no tenían a cargo (18,1), sin que exista diferencia significativa ($p=0,155$). Es decir que quienes cuidan un menor o con alguna discapacidad tienden un conflicto ligeramente elevado entre el Trabajo y la familia. Así lo comentaron **Yucel y Borgmann** quienes “afirmaban la causalidad directa, la causalidad inversa y las relaciones recíprocas entre conflicto trabajo familia y síntomas depresivos. Los conflictos de 'familia-a-trabajo' (FTWC, por sus siglas en inglés) ocurren cuando las demandas en uno en este caso la familia hace que cumplir con el rol laboral de uno sea más desafiante, por lo que tanto WTFC como FTWC están recíprocamente relacionados” (2022).

En cuanto a la carga laboral los resultados mostraron que quienes creen que hay sobrecarga de trabajo presentaron valores más álgidos en los indicadores del test SWING, no obstante, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p =0,21$ que indicaría que no hay relación significativa pero que de una u otra forma la carga laboral incide en el conflicto trabajo familia.

Al contrastar este puntaje con la percepción de la carga laboral, es decir quienes creen que hay una sobrecarga de trabajo presentan valores más álgidos en los indicadores del test de Hamilton, no obstante, la prueba de Kruskal Wallis estimó una significancia $p =0,477$ que indicaría que no hay relación significativa. Con la aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial como lo menciona **López Núñez** “Que este conflicto es el resultado de una serie de cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional” (2020). Así también el ambiente de trabajo moderno como lo menciona **Obrenovic, Jianguo, kudayculov y Khan** “Se caracteriza principalmente por nuevas tecnologías y asignaciones de trabajo que se extienden al tiempo personal, se espera que los empleados equilibren múltiples roles mientras mantienen la máxima productividad lo que creemos se espera en todas las empresas. Estudios anteriores analizaron el conflicto trabajo-familia y su conexión con el desempeño laboral, sin una adecuada integración de los factores psicológicos en el modelo de investigación” (2020).

En cuanto al Estado Civil en los resultados obtenidos las personas en estado de viudez obtuvieron un puntaje de (30) o divorcio (21,1) presentando los valores más elevados, en tanto que el grupo de solteros presentó el menor valor medio (15,8) asociado al test de Swing indicando que el estado civil podría indicar que incide en cuanto al conflicto trabajo familia.

En cambio, en el test de Hamilton las personas en estado de viudez (9) o divorcio (6,3) presentaron valores más altos, en tanto que el grupo de personas con relaciones estables de pareja, presentó el menor valor medio casados (4,8) y en pareja (3,6). Los resultados que obtuvieron **Bastida-González, Ricardo; Valdez-Medina, José Luis; Valor-Segura, Inmaculada; González Arratia-López Fuentes, Norma Ivonne; Rivera-Aragón, Sofía** “demostraron que en esta investigación el estado civil, el género y la satisfacción marital inciden como factores protectores en la depresión y la ansiedad. Los resultados mostraron que los participantes separados presentaban mayores niveles de ansiedad y depresión que los casados. Estos resultados tienen implicaciones clínicas para paliar las posibles consecuencias tras una ruptura de pareja como son los trastornos ansioso o depresivo.” (2017).

Un dato importante nos indica que ningún participante ha tenido ideas de suicidio asociado al Test de Hamilton en relación al conflicto Trabajo familia.

Como resultado de examinar los factores relacionados con el conflicto trabajo familia al igual que un estudio realizado por **Kumagai e Igarashi** en donde se dilucidaba “la relación entre los conflictos laborales y familiares de los empleados que trabajan en pequeñas y medianas empresas en Japón y su asociación con su estilo de vida y condiciones de trabajo. Ellos realizaron una encuesta de autoinforme con 294 empleados de cuatro pequeñas y medianas empresas. Empresas de tamaño mediano que aceptaron participar en el estudio. La encuesta incluyó ítems sobre datos demográficos, condiciones de trabajo, estilo de vida, la versión japonesa de la escala multidimensional de conflictos entre el trabajo y la familia (WFCS) y salud y estrés subjetivos” (2020). También creemos que sería indispensable mejorar el ambiente de Trabajo, así como también las cargas laborales para poder reducir el conflicto Trabajo Familia y así salvaguardar la salud mental de los trabajadores.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- En cuanto a problemas éticos ninguno
- Como sabemos todo estudio epidemiológico está sujeto a un cierto margen de error, por lo que será muy importante conocer cuáles son sus fuentes principales

y los diferentes procedimientos que pueden ser utilizados para minimizar su impacto en los resultados.

- Uno de los principales sesgos de esta investigación sería la poca colaboración de los participantes en responder los cuestionarios.
- Dificultad en recolectar los datos ya que algunos trabajadores no se encuentran en el lugar de trabajo ya sea por vacaciones o por realizar viajes de trabajo en otro país.
- Sesgo por sensibilización de Memoria.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Al observar en los resultados que existen niveles de Depresión en los trabajadores de la empresa especialmente en el género femenino en relación con el conflicto trabajo familia esto nos pone en alerta sobre la importancia de conservar la salud mental, por ende, se establecerá un plan de acción o contingencia que nos permita velar y precautelar la salud mental de los trabajadores.

Se realizará una reunión con todos los trabajadores y el área administrativa para crear un área de apoyo a quienes están atravesando por momentos críticos en la vida. Además, se programará la intervención de un psicólogo para que oriente y cuide la salud mental de los trabajadores.

Se dará mayor importancia a la condición mental y física del trabajador por lo que se incrementará un espacio para poder realizar actividad física o actividades de ocio para despejar la mente de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La prevalencia de Depresión en los trabajadores de la empresa en cuanto al género mostró mayores puntuaciones en las mujeres las cuales presentaban más sintomatología depresiva que los hombres encontrando un puntaje total medio asociado al test de Hamilton de 6.1 para las mujeres y 4,1 para los hombres mostrando diferencia significativa e indicando que las mujeres al estar sometidas a este riesgo psicosocial presentaban más síntomas depresivos que los hombres.
- El conflicto Trabajo-Familia da lugar a la aparición de síntomas depresivos en los trabajadores de la empresa. Se puede observar que es más marcado en las mujeres que en los hombres por el mismo hecho de cumplir dos roles como trabajadora y ama de casa lo cual se asocia a una mayor prevalencia en este género.
- Precautelar la salud mental de los trabajadores es importante porque su desempeño laboral depende totalmente de sus capacidades cognitivas. Es decir intervenir de manera oportuna para prevenir la aparición de síntomas más severos en el personal de trabajo.

Recomendaciones

- ❖ Evaluar riesgos psicosociales implican un gran reto, estas investigaciones son realmente importantes, en el caso de nuestro tema la salud mental constituye un factor primordial para desempeñarse bien en lo laboral.
- ❖ Por lo tanto, recomendamos ahondar estos temas, realizar nuevas investigaciones con un enfoque a la prevención de estas enfermedades que afectan la salud mental.
- ❖ En nuestro país debería haber más apoyo a la investigación por que hacen falta más estudios que ayuden a fortalecer los programas de salud mental en nuestro país para precautelar la salud de los trabajadores.

REFERENCIAS

- ❖ González-Medina, G. A., Letelier-Fuentes, N. E., & Aguirre-Iduya, D. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: la importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de psicología*, 29(2), 15–25. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55335>
- ❖ Lee, J., Lim, J.-E., Cho, S. H., Won, E., Jeong, H.-G., Lee, M.-S., Ko, Y.-H., Han, C., Ham, B.-J., & Han, K.-M. (2022). Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. *Journal of Psychiatric Research*, 151, 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.04.018>
- ❖ Zhou, M., Zhang, J., Li, F., & Chen, C. (2020). Work-family conflict and depressive symptoms among Chinese employees: Cross-level interaction of organizational justice climate and family flexibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 6954. <https://doi.org/10.3390/ijerph17196954>
- ❖ Soria, R., Adriana, A., & Aguilar, M. (s/f). *Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa*. Unam.mx. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num1/Vol20No1Art7.pdf>
- ❖ Yucel, D., & Borgmann, L.-S. (2022). Work-family conflict and depressive symptoms among dual-earner couples in Germany: A dyadic and longitudinal analysis. *Social Science Research*, 104(102684), 102684. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102684>
- ❖ Organización Mundial de la Salud OMS., 2021. *Depresión*. [online] Who.int. [Accessed 12 September 2022]. Available at: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- ❖ Kumagai M., & Igarashi H. (2020). Factors related to Work-Family Conflicts of employees in small and medium-sized businesses. *Nihon koshu eisei zasshi [Japanese journal of public health]*, 67(12), 850–859. https://doi.org/10.11236/jph.67.12_850
- ❖ Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job

performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.

- ❖ Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (s/f). *Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión*. Redalyc.org. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745517008.pdf>
- ❖ *Depresión*. (s/f). Who.int. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de <https://www.who.int/es/health-topics/la-d%C3%A9pression>
- ❖ Jiménez, M., Sanz Vergel, B. ;., Isabel, A., Muñoz, R., Geurts, A. ;., Completo, N., & Moreno Jiménez, B. (s/f). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing). Redalyc.org. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- ❖ Purriñoz, Escala de Hamilton Meiga.info. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://meiga.info/escalas/depresion-escala-hamilton.PDF>
- ❖ Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J., Pousa, C. E., & Francisco Núñez, J. (s/f).(2016) *El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional*. Redalyc.org. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- ❖ V., Bastida-González, R., Luis Valdez-Medina, J., Valor-Segura, I., González, N. I., Fuentes, A.-L., & Rivera-Aragón, S. (s/f). (2017) Satisfacción marital y estado civil como factores protectores de la depresión *Revista clínica psicológica*. Redalyc.org. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281950399009.pdf>
- ❖

ANEXOS

Lista inicial de chequeo de ética en la investigación		si	No
● ¿La investigación involucrará temas que pueden considerarse política o culturalmente sensibles (por ejemplo, comportamiento o preferencia sexual, experiencia de violencia o abuso, salud mental, uso de datos médicos o biológicos, estado étnico, creencia religiosa)?			X
● ¿Podría la investigación causar daño o conllevar consecuencias negativas para los grupos vulnerables de personas o comunidades?			X
● ¿Podría la investigación causar daño, inducir estrés físico o psicológico, o implicar riesgos para los participantes o terceros más allá de lo que razonablemente se puede esperar en la vida cotidiana?			X
● ¿La investigación involucrará a participantes que son particularmente vulnerables o incapaces de dar su consentimiento informado (por ejemplo, niños, reclusos, adultos con dificultades de aprendizaje, impedimentos físicos o mentales)?			X
● ¿Requerirá la investigación la cooperación de un "guardián" (por ejemplo, una figura de autoridad que tenga el poder de otorgar acceso a grupos e individuos, posiblemente sin su consentimiento informado)?			X
● ¿Será necesario que los participantes participen en la investigación sin su conocimiento y consentimiento en el momento de la participación (por ejemplo, investigación que implique engaño u observación encubierta)?			X
● Incentivos materiales o financieros (que no sean gastos razonables y compensación por el tiempo) se ofrecerá a los participantes?			X
● ¿La investigación implicará la recopilación de datos confidenciales, protegidos o sensibles?			X
● ¿La investigación involucrará Internet u otros métodos visuales / vocales (por ejemplo, grabaciones, imágenes, videos) donde las personas pueden ser identificadas?			X
● ¿Requerirá la investigación la aprobación de las autoridades competentes para recopilar datos de instituciones públicas o privadas (por ejemplo, escuelas, organizaciones benéficas, prisiones, hospitales, agencias gubernamentales)?			X
● ¿La investigación implicará la investigación de conductas ilegales o delitos penales?			X
● ¿La investigación implicará la recopilación de datos médicos o biológicos?			X
● ¿La investigación se llevará a cabo en entornos políticamente sensibles, conflictivos o peligrosos o exponer a los investigadores a riesgos potenciales, daños o lesiones?			X

Lista inicial de chequeo de ética en la investigación		si	no
● ¿Podría la investigación implicar o conducir a conflictos de intereses (por ejemplo, fuentes financieras comprometedoras la independencia u objetividad de la investigación)?			X
● Could the image of the Graduate Institute? its academic departments or research centers, or any other institution involved in the project be negatively affected by this research?			X

Anexo 1. Lista de Chequeo de ética en la investigación

Quito D.M., 16 de septiembre de 2022

Ingeniera
Verónica Pasquel
Propietario
Presente.

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que la estudiante Lucía Maribel Arias Romero con CI:1721071400 se encuentra cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. La estudiante se encuentra desarrollando el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: "Incidencia de Depresión en los trabajadores independientes de la Empresa WORSEG en relación con el conflicto Trabajo-Familia durante el periodo 2022".

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: juan.piedra@udla.edu.ec.

Saludos cordiales,

Juan Pablo Piedra
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.
Universidad de Las Américas Ecuador
Campus UDLA PARK, OESTE PISO 6
e-mail: juan.piedra@udla.edu.ec
Teléf.: +593 (2) 3981000

Anexo 2. Carta para Autorización de Estudio de Investigación

6	irritable trabajo agotador	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
7	piensas constante trabajo	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
8	cancelar planes por trabajo	Tu horario de trabajo hace que te resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
9	Horario complica obligación doméstica	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
10	Sin energía para actividades sin tiempo para hobbies	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
11	complicado relajarte en casa	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
12	Sin tiempo para la familia	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
13	desocarga frustración en el trabajo	La situación en casa te hace estar tan irritable que desocargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
14	poca concentración en el trabajo	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
15	rendimiento laboral	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
16	trabajo agradable y humor	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
17	habilidades del trabajo	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
18	responsabilidad y compromiso con las cosas	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
19	organizar tiempo en casa	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0= Nunca 1= A veces 2= A menudo 3= Siempre				
20							
21	Trabajo y actividades diarias	En cuanto al trabajo y actividades diarias:	0= No hay dificultad	1= Ideas y sentimientos de incapacidad, fatiga o debilidad (trabajos pasatiempos)	2= Pérdida de interés en su actividad (disminución de la atención, indecisión y vacilación)	3= Disminución del tiempo actual dedicado a actividades o disminución de la productividad	4= Dejó de trabajar por la presente enfermedad solo se compromete en las pequeñas tareas, o no puede realizar estas sin ayuda.
22	disminución en la concentración	A presentado lentitud de pensamiento y lenguaje, facultad de concentración disminuida, disminución de la actividad motora)	0= Palabra y pensamiento normales	1= Ligero retraso en el habla	2= Evidente retraso en el habla	3= Dificultad para expresarse	4= Incapacidad para expresarse
23	Agitación Psicomotora	Tiene alguna Agitación Psicomotora	0= Ninguna	1= Juega con sus dedos	2= Juega con sus manos, cabello	3= No puede quedarse quieto ni permanecer sentado	4= Retuerce las manos, se muerde las uñas, se tira de los cabellos, se muerde los labios
24	ansiedad	Ha presentado ansiedad	0= No hay dificultad	1= Tensión subjetiva e irritabilidad	2= Preocupación por pequeñas cosas	3= Actitud aprensiva en la expresión o en el	4= Expresa sus temores sin que le pregunten
25	síntoma somático	Ha presentado alguno de estos síntomas somáticos	0= Ninguno	1= Pesadez en las extremidades, espalda o cabeza. Dorsalgias, Cefaleas, algias	2= Pérdida de energía y fatigabilidad. Cualquier síntoma bien definido se clasifica en 2		
26	sentimientos de culpa	Ha presentado alguno de estos sentimientos de culpa	0= Ausente	1= Se culpa a sí mismo, cree haber deoepcionado a la gente	2= Tiene ideas de culpabilidad o medita sobre errores pasados o malas acciones	3= Siente que la enfermedad actual es un castigo	4= Oye voces acusatorias o de denuncia y/o experimenta
27	suicidio	Ha presentado algunos de estos síntomas de suicidio	0= Suicidio	1= Ausente	2= Le parece que la vida no vale la pena ser vivida	3= Desearía estar muerto o tiene pensamientos sobre la posibilidad de morir se	4= Ideas de suicidio o amenazas - Intentos de suicidio (cualquier intento serio)
			0= Se da cuenta que está deprimido y enfermo	1= Se da cuenta de su enfermedad, pero atribuye la causa a la mala alimentación, clima,			

Anexo 3. Cuestionario utilizado en la presente investigación