



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional

Título del Trabajo de Titulación

**Estrés laboral en trabajadores del área de producción de una
compañía de agroquímicos en Guayaquil (Ecuador)**

Nombre del autor:

Mónica Fabiola Guanoluisa Palma

Médico

Director de Trabajo de Titulación:

Psic. Silvia Cordero, Mgs

Guayaquil, 2020

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Mónica Fabiola Guanoluisa Palma, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Dra. Mónica Fabiola Guanoluisa Palma
C.I. #0301566871

**Estrés laboral en trabajadores del área de producción de una compañía de agroquímicos en
Guayaquil (Ecuador)**

**Work stress on workers in the production department of an agrochemical company at
Guayaquil (Equator)**

Autora: Mónica Guanoluisa Palma, dramonicaguanoluisa@hotmail.com

RESUMEN

En este trabajo se aborda el estrés laboral en trabajadores del departamento de producción de una empresa fabricante de agroquímicos, situada al norte de la ciudad de Guayaquil (Ecuador). El objetivo de la investigación es determinar los principales factores del estrés laboral que influyen en su salud y el proceso laboral de una persona que trabaja en esta empresa. Lo primero que se hizo fue familiarizarse profundamente con el objeto de estudio mediante el análisis bibliográfico y documental a través de la lectura de expedientes médicos y la exploración en internet acerca de la teoría de casos similares; luego, se aplicó a 25 trabajadores el test SUSESO/ISTAS21 validado y aprobado en Chile en el 2009, además de una entrevista, lo que permitió obtener datos que evidencien la problemática planteada y los posibles factores que más influyen. El análisis de los resultados presenta a las dimensiones de doble presencia y apoyo social como las de mayor influencia en la salud psicosocial de los empleados.

Palabras clave: estrés laboral, ISTAS-21, agroquímicos, salud, riesgo psicosocial

ABSTRACT

This work addresses work stress in workers in the production department of an agrochemical production company, located north of the city of Guayaquil (Ecuador). The initiative on this issue is intended to contribute more about it, because although there is a lot of documentation of causes and effects of stress, it is generally focused on areas with greater intellectual effort than physical, such as accounting offices, sales, administration, customer service, etc. The first thing that was done was to become deeply familiar with the object of study through bibliographic and documentary analysis through the reading of medical records and Internet exploration of the theory of similar cases; then, the SUSESO / ISTAS21 test, validated and approved in Chile in 2009, was applied to 25 workers, in addition to an interview, which allowed us to obtain data that shows the problems raised and the possible factors that most influence. With the analysis of results, we allow ourselves to create a proposal based on ISTAS21 itself in order to take it as a methodology that will be periodically evaluated to certify the fulfillment of the objectives.

Keywords: occupational stress, ISTAS-21, agrochemicals, health, psychosocial risk

INTRODUCCION

El continuo desarrollo de la sociedad, trae consigo cambios vertiginosos en todos los ámbitos de vida, convirtiendo esas variaciones en productores de beneficios pero también en elementos relacionados con la alteración del bienestar. El tráfico vehicular, el ritmo del trabajo moderno, las responsabilidades familiares, las exigencias académicas, entre otras, son condiciones que generan estrés, y dependiendo de las características de cada persona, puede causar enfermedades crónicas e inclusive influir para ocasionar accidentes que causen la muerte.

Las empresas de hoy prestan interés a todos estos elementos que influyen en la salud del trabajador, y aunque no pueden controlar lo que sucede más allá de sus instalaciones, buscan minimizar el impacto de lo que puede generar estrés a su personal dentro de sus oficinas y áreas vinculadas a su quehacer comercial y laboral.

El objetivo de atender el estrés laboral no solo tiene un enfoque social y de responsabilidad con los empleados, ya que si no es controlado adecuadamente empieza a ocasionar pérdidas económicas por el decremento del rendimiento de la producción de los trabajadores, aumento de los riesgos de accidentes, lo que disminuye la mano de obra activa y deteriora la calidad e imagen de la empresa frente a su propia gente y la sociedad, aparte de no estar cumpliendo normativas legales vigentes en nuestro país y que son supervisadas anualmente por los organismos de control como el Ministerio de Relaciones Laborales, quién forma parte de la promoción del documento vigente llamado Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio de trabajo, 2018).

Una de las consecuencias del estrés es el Síndrome de Burnout, que engloba muchos signos y síntomas que repercuten en la persona. Ecuador todavía no cuenta con estadísticas generales acerca del número de trabajadores que han sido víctimas de este síndrome; sin embargo, en un estudio piloto realizado por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador se registró que entre el 7 y el 20%

de los trabajadores de tres hospitales presentan el síndrome de Burnout, el que se incrementa cada año (Primicia, 2019).

Según Lostaunau, Torrejón y Cassaretto (2017), hay el conocimiento empírico de que está presente una relación manifiesta entre los cambios de vida de las personas y la aparición o el agravamiento de las enfermedades. Sin embargo, la sistematización y utilización de esta información dista mucho de estar desarrollada y permanece todavía, incluso, dentro de la comunidad científica al nivel del sentido común o conocimiento popular.

El estrés se ha convertido en un concepto de interés investigativo que ha adquirido relevancia social a lo largo del siglo XX, está con frecuencia relacionado con el trabajo y/o la actividad laboral; de hecho, los resultados de encuestas realizadas sobre las condiciones y calidad de trabajo precisan que se trata de un hecho extendido cuyas fuentes, manifestaciones y consecuencias pueden asociarse a las experiencias laborales de los individuos (Peiró, 2001).

El estrés es un fenómeno de gran envergadura, universal, histórico, cultural, multicausal y multifactorial, que puede comprometer la vida de los seres humanos; requiere del concurso de todos a nivel macro, meso y microsociales. El estrés atraviesa por fases claramente diferenciadas: desde la estimulante hasta la que puede convertirse en nociva, por tanto tiene efectos buenos “eustrés” como motivador y malos, “distrés” como demanda excesiva. No es un fenómeno negativo en sí mismo, en tanto a partir de la toma de conciencia pueda producir conductas, comportamientos y actitudes sanas con efectos positivos para sí y para los demás. El estrés tiene un determinante social, aunque es un fenómeno psicofisiológico, pero, como fenómeno subjetivo, psíquico, cumple una función orientadora y reguladora de la personalidad, en la realización exitosa de las actividades (Espinoza, Pernas y González, 2018).

En esta postura de Espinoza, Pernas y González en el 2018, es en la que nos alineamos para fundamentar el presente trabajo, donde los elementos estructurales, están compuesto por los

factores de riesgo, los de protección y los efectos que producen en un sistema dinámico que se da en el ser humano. En ese sentido, con el desarrollo de la tecnología, los procesos de globalización, el cambio de las economías mundiales, y las nuevas prácticas sociales, se hace necesario indagar constantemente en la influencia de diferentes factores en la generación de estrés y sus efectos, para ir determinando posibles estrategias de prevención y control.

Es así que en Ecuador, con la intención de proteger la salud de los trabajadores y en el marco de garantizar los derechos de la población ecuatoriana en todos sus ámbitos, los ministerios de Salud y Trabajo en compañía de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) presentaron el 25 de abril de 2019, la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 que tiene como objetivo promover la atención integral sanitaria de los trabajadores en las instituciones públicas y privadas. Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es una enfermedad psicológica que puede ser incluso catalogada como una enfermedad mental dependiendo del tiempo y de la intensidad del estrés que afecta al individuo y a la organización. Si tenemos trabajadores bajo un nivel de estrés muy elevado, la producción, la productividad y el desempeño de la empresa también decae.

Esta investigación se realiza ante la demanda de determinar factores de riesgo que produzcan estrés laboral, con lo que se determinarán las afectaciones más importantes, que aborde principalmente el ámbito psicosocial dentro de la empresa con el fin de sentar bases para futuras acciones que promuevan mejorar el nivel de salud y desempeño de los trabajadores de producción de la planta de Guayaquil de la empresa productora de agroquímicos.

En dicha planta, trabajan treinta y cuatro empleados, 29 varones y 5 mujeres, que se dedican a diferentes actividades, desde la coordinación y control de personal, hasta la manipulación, mezcla, preparación, producción, control de calidad, envasado, almacenamiento, y transporte de productos

químicos, que son movilizados para la comercialización local, nacional e internacional por personal propio y contratado.

Estos trabajadores reportan en los últimos tres meses problemas de salud, que incluyen malestar general, mareos, dolores de cabeza, entre otros, que luego de pasar por exámenes médicos no se encuentran causas biológicas, se plantea atribuirles al estrés laboral y otros factores psicosociales relacionados, lo que está afectando la producción y el rendimiento en la empresa.

Esta investigación se hace pertinente, pues a pesar de implementar medidas paliativas, como descansos intermedios (pausas activas) y vacaciones a los que solicitan, continúan asistiendo al departamento médico trabajadores con los mismos síntomas (cansancio, fatiga, falta de interés, dolores de cuello, etc.). Es así que, este trabajo se justifica como importante desde la perspectiva que esta situación está repercutiendo en la salud de los trabajadores por un lado, y por el otro, en el rendimiento de la planta y los costos de producción.

El aporte teórico de este trabajo se da con la contribución a entender fenomenológicamente las dinámicas de un estudio psicosocial en este tipo de áreas de trabajo de una empresa, pues continuamente se asume que el estrés se presenta más en áreas de oficinas administrativas y en las áreas de producción se habla principalmente de cansancio físico. Así mismo, desde lo metodológico, se valida el cuestionario SUSES-ISTAS 21 como un instrumento confiable para investigaciones de este tipo.

MARCO TEÓRICO

El estrés ha sido estudiado desde diferentes disciplinas y afecta de diferentes formas al ser humano, produciendo alteraciones en la calidad de vida y en la proyección familiar, laboral, académica y social, que pueden incluso repercutir en enfermedades. Lo paradójico es que, dependiendo del autocontrol de cada sujeto, el estrés puede representar un factor positivo para estar alerta y responder de mejor manera a la exposición de eventos futuros inciertos.

Según García-Llana, Remor, Peso, y Selgas (2015), el estrés se clasifica en: *estrés psicológico*, producido por estímulos emocionales o preceptuales, pérdida de afecto, seguridad, situaciones amenazantes desde el punto de vista físico y moral; *estrés social*, debido a restricciones culturales, cambios de valores, migraciones; estrés económico, por restricciones económicas, desempleos; *estrés fisiológico*, producido por agresiones químicas, bacterias, virus; y *estrés psicosocial*, determinado por el grado que sea percibido por una persona o la vulnerabilidad de la persona y su capacidad para adaptarse y enfrentar el estímulo estresante

La paradoja del estrés es que nos protege contra agresiones del cambio externo y nos prepara para respuestas mejores. Pero en la medida que esta respuesta se produce con mucha frecuencia o duración o cuando no es activada por razones biológicas justificadas se convierte en fuentes de enfermedades o de empeoramiento de la calidad de vida. Deja de ser beneficiosa y daña al organismo. (Giraldo, 2014).

Hay el conocimiento empírico de que está presente una relación manifiesta entre los cambios de vida de las personas y la aparición o el agravamiento de las enfermedades. Sin embargo, la sistematización y utilización de esta información dista mucho de estar desarrollada y permanece todavía, incluso, dentro de la comunidad científica al nivel del sentido común o conocimiento popular. (Lostanau y otros, 2017).

Los generadores de estrés laboral son internos y externos, generalmente representan consecuencias no deseadas, desagradables o no esperadas, que se perciben de manera leve o fuerte, pero que afectan a corto, mediano o largo plazo el bienestar de la persona en su lugar de trabajo, con probabilidades de extenderse a otros ámbitos de su vida. Es conveniente señalar que no todos los trabajadores reaccionan ante el estrés laboral de igual modo, ni un factor que genere estrés en un individuo tiene necesariamente por qué generarlo en otro, o con la misma intensidad.

En cuanto a sus causas, el estrés laboral puede estar originado por factores como una excesiva carga de trabajo, un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o unas relaciones sociales insatisfactorias e incluso tóxicas (vea acoso laboral) en el puesto de trabajo.

Si bien cualquiera de estos factores puede originar estrés laboral, en ocasiones una combinación de los mismos puede resultar en situaciones más graves que a larga son más difíciles de tratar. Además a estos tres factores se añaden otros que pueden generar situaciones estresantes, como la mala planificación de turnos u horarios o una remuneración inadecuada del trabajador.

Las reacciones negativas provocadas por el estrés laboral pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y suelen estar acompañadas de una gran frustración por parte del trabajador, al verse incapaz de controlar la situación o situaciones que generan ese estrés. Además, van acompañados de una sobrecarga laboral (por ejemplo por una exposición continua a reclamaciones o quejas de clientes), lo que genera una situación de estrés permanente y acumulativo en el empleado. Finalmente, el trabajador pierde toda motivación y se produce una dinámica mental negativa que le hace percibir cada nueva jornada laboral como interminable.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, pues actúa como un mecanismo de defensa que prepara nuestro organismo para hacer frente a situaciones nuevas, que presentan un nivel de exigencia superior o que se perciben como una amenaza. El problema se da cuando esta respuesta natural del organismo se activa en exceso o de modo prolongado, lo que puede dar lugar a problemas de salud en el corto, medio o largo plazo, y determinados entornos, como el laboral, pueden ser propicios para ello.

METODOLOGIA

Se eligió como instrumento de recolección de datos la versión breve del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, validado y aprobado en el 2009 por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en trabajo conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, quienes adaptaron la versión española COPSOQ-ISTAS21 del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona, que a su vez se deriva del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca (SUSESO, 2016).

Con este cuestionario se busca conocer los riesgos psicosociales de 25 de los 34 trabajadores respecto a su percepción de su estado y entorno laboral; luego, en base a estas respuestas, poder identificar aquellas dimensiones que afectan de manera negativa o positiva a su salud y rendimiento laboral.

Este cuestionario consta de veinticinco preguntas y consta de dos partes: una sección general que contiene 5 preguntas sobre datos demográficos (sexo y edad) y caracterización del trabajo actual, que permiten que cada lugar de trabajo segmente según unidad geográfica o espacial, labor del trabajador o unidad funcional; y la sección específica de riesgo psicosocial que contiene 20 preguntas para evaluar cinco dimensiones (EP=exigencia psicológica, TD=trabajo activo y desarrollo de habilidades, AC=apoyo social en la empresa, CO=compensaciones, y DP=doble presencia).

RESULTADOS PARCIALES

El cuestionario de SUSESO-ISTAS 21 evalúa los riesgos alto, medio y bajo para cada una de sus cinco dimensiones. En nuestro caso se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1.- Resultados de encuesta SUSESO-ISTAS 21

	EP	TD	AC	CO	DP
Alto	7	9	15	10	14
Medio	6	8	8	9	6
Bajo	12	8	2	6	5

Fuente: Autora

Como se puede apreciar las dimensiones de apoyo social en la empresa y de doble presencia son las que se destacan por estar en el nivel de “Alto riesgo”, teniendo más cantidad que los otros dos niveles y más de la mitad de las evaluaciones en cada trabajador; es decir, son el nivel de alto riesgo se representa en el 60% y 56% respectivamente de los encuestados.

Por otro lado, el resultado de riesgo más bajo corresponde a la dimensión de exigencia psicológica, con 12 de los 25 encuestados, aunque no supera la mitad del total. Para las otras dos dimensiones, encontramos un aparente equilibrio entre los tres niveles de riesgo.

Si se hace una suma total de los valores de cada nivel de riesgo, vemos que para el nivel Alto es de 55, para el nivel Medio es de 37, y para el nivel medio 33, lo que implicaría que a nivel global habría un Alto riesgo en los factores psicosociales.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados del cuestionario se manifiestan dos de las cinco dimensiones como las de más alto riesgo, estas son la doble presencia y el apoyo social, seguido por la percepción acerca de las compensaciones, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades que captan un riesgo en el límite de medio y alto, dejando solo la dimensión de exigencias psicológicas con un riesgo bajo.

Los pensamientos recursivos relacionados con el afrontamiento a los conflictos personales de cada trabajador de esta empresa disminuyen la concentración en el trabajo, alterando de diferente forma e intensidad la salud y el comportamiento durante la jornada laboral, pues al desplazar su pensamiento a otro momento y lugar, lo que en términos del instrumento SUSESO-ISTAS21 hace alusión a la dimensión de doble presencia, puede incluso causar accidentes con daños personales y materiales.

El apoyo social y calidad de liderazgo tiene que ver con la organización y dirección del ambiente laboral, por lo que al respecto los trabajadores de esta empresa no perciben que estos procesos tengan un adecuado orden y control que aproveche todas sus habilidades para un máximo rendimiento y estimular un sentido más solidario desde el clima laboral promovido por la administración, gerencia y demás colaboradores.

El resultado obtenido sugiere tomar medidas para cambiar la percepción de los empleados con respecto al apoyo social y liderazgo en la empresa, que puede estar relacionado con la organización y competencias de los trabajadores. De manera similar, cabría atender la dimensión de doble presencia, pues el trabajador no es capaz de concentrarse en su trabajo por situaciones personales que ocupan su mente y lo distraen

El estrés laboral es un problema global que ocasiona pérdidas millonarias en los países industrializados debido al ausentismo laboral y la merma de las capacidades productivas de aquellos que lo sufren, reduciendo su Producto Interior Bruto (PIB) y generando importantes gastos sanitarios en toda Latinoamérica y en el resto del mundo. Muchas veces pasa desapercibido y se asume como temporal o parte de la manifestación común de ciertos rasgos de personalidad, pero que con el tiempo pueden generar incluso invalidez y cierto grupo de enfermedades mentales aumentan gastos significativos para los familiares.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*. 140:1154-63.
- Espinoza Ortiz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. D. L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717.
- Gabel-Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A. y Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista venezolana de gerencia*, 17(58).
- García-Llana, H., Remor, E., Peso, G., y Selgas, R. (2015). El papel de la depresión, la ansiedad, el estrés y la adhesión al tratamiento en la calidad de vida relacionada con la salud en pacientes en diálisis: revisión sistemática de la literatura. *Nefrología (Madrid)*, 34(5), 637-657.
- Giraldo, V. E. (2014). Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en la calidad de vida de los servidores públicos de una entidad del estado colombiano, 2014. *Bogotá: Universidad del Rosario. El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC*, 93.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, Pilar. (2014). Metodología de la investigación científica, sexta edición Mac Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Lostanau, V., Torrejón, C., & Cassaretto, M. (2017). Estrés, afrontamiento y calidad de vida relacionada a la salud en mujeres con cáncer de mama. *Actualidades en psicología*, 31(122), 75-90.

- Mafud, J. L., Arocena, F. L., y Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Mejía, I., Morales, S., Orellana, P., y Lorenzo, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 33(3).
- Méndez, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de Burnout. *Acta Pediátrica de México*, 25(5), 299-302
- Ministerio de trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales
- Monte, P. R. (2013). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*, (100), 68-83.
- Obando Mejía, I. A., Calero Morales, S., Carpio Orellana, P., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 342-351.
- Peiró, J. M. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. En: *Revista Prevención, Trabajo y Salud*, No. 13, 18-38
- Primicia. (2019). Revisado en: <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/sindrome-burnout-trabajo-estres/>
- Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 72-88.

Santos, M. M., Vega, O. S., Arango, M. E., García, O. A., Naite, O. F., Del Toro, R., y Reguera, A. C. (2013). Estrés laboral en personal de la industria químico farmacéutica (Quimefa). *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(1), 12-18.

SUSESO. (2016). *Manual del Método del cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social

ANEXO 1. Cuestionario SUSESO-ISTAS21

Razón Social: Sucursal o UA: _____

Fecha: _____

Id de Cuestionario

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 (versión breve)

Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:

- Responda TODAS las preguntas, sin omisión
- Marque solo UNA alternativa por pregunta, con una x
- Los campos de la parte superior deben ser escritos solo por el digitador.

		a) Siempre	b) La mayoría de las veces	c) Algunas veces	d) Solo unas pocas veces	e) Nunca
Exigencias Psicológicas	P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E
	P02. En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E
	P03. En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	A	B	C	D	E
	P04. En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E
	P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E
	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero(a)?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	A	B	C	D	E
	P10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	A	B	C	D	E
Apoyo Social y Calidad del Liderazgo	P11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
	P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	A	B	C	D	E
Compensaciones	P16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
	P18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	A	B	C	D	E
Doble Presencia	P19. Si se ausenta un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	A	B	C	D	E

¡Muchas Gracias!

ANEXO 2. Entrevista

ENTREVISTA

ENTREVISTADO:

ENTREVISTADOR:

FECHA:

Le agradecemos por asistir a esta actividad. La siguiente entrevista es parte de una investigación acerca de la salud psicosocial de las personas de esta empresa, los datos obtenidos nos permitirán plantear estrategias de prevención para el bienestar de los trabajadores.

La información brindada se tratará con absoluta confidencialidad y se deja claro que usted está de acuerdo en participar y asiste voluntariamente a contestar de manera honesta a las preguntas que hacemos a continuación.

Como se siente antes, durante y después de la actividad que realiza en la empresa?

De qué forma Usted cree que situaciones personales, laborales o sociales pueden afectar su trabajo?

Qué opina de la idea de que hay momentos en que no puede manejar alguna situación y le impide concentrarse en alguna tarea, dentro o fuera de la empresa?

Considera que las preocupaciones o problemas que ha tenido han venido acompañados de dolores de cabeza, malestar del cuerpo o alguna enfermedad? Explique

Cuál es la principal condición no material que se necesita para realizar un buen trabajo? Por qué?