



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN UN GRUPO DE
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA CONSTRUCTORA, SEGÚN
LAS CONDICIONES DE TRABAJO A LAS QUE SE ENCUENTRAN
EXPUESTOS**

Profesor

Dra. Laura Flores

Autor

Ing. Pablo André López Reyes

2022

RESUMEN

Un entorno especialmente relacionado con el estrés es la empresa. La razón es que es este un lugar en que existe un conflicto permanente entre la necesidad de resultados y los recursos necesarios para obtener dichos resultados, fundamentalmente tiempo y dinero. Existe una gran presión sobre los empleados, directivos y empresarios para dedicar más tiempo y dinero a fin de conseguir los resultados, tomar decisiones, cambiar para innovar, y esto no es nada cómodo para la naturaleza humana, que reacciona con una gran variedad de síntomas derivados del alto grado de estrés que puede alcanzar.

Los factores psicosociales tales como la organización del trabajo, el ritmo, la autonomía, el clima laboral, la participación en las decisiones, la claridad de rol, las relaciones con los compañeros de trabajo, la retroalimentación, el apoyo social, el reconocimiento al desempeño, entre otros pueden actuar como factores de riesgo con importantes consecuencias para el individuo y la organización.

Las experiencias de estrés ofrecen también oportunidades de desarrollo y realización personal, pero pueden también, en determinadas condiciones, tener consecuencias benéficas y como lo señala, es muy conveniente distinguir el estrés positivo o “eustress” del negativo “distress” haciendo eco de esta distinción, radicaré la diferencia en los planes de acción, una adecuada prevención de los riesgos psicosociales requiere su análisis riguroso, de deberá determinar las causas y el desarrollo de tecnologías y metodologías que permitan su evaluación y prevención.

ABSTRACT

An environment especially related to stress is the company. The reason is that this is a place where there is a permanent conflict between the need for results and the resources needed to obtain those results, fundamentally time and money. There is great pressure on employees, managers and entrepreneurs to spend more time and money to achieve results, make decisions, change to innovate, and this is not comfortable for human nature, which reacts with a wide variety of symptoms. derived from the high degree of stress that it can reach.

Psychosocial factors such as work organization, rhythm, autonomy, work environment, participation in decisions, role clarity, relationships with co-workers, feedback, social support, performance recognition, among others, can act as risk factors with important consequences for the individual and the organization.

Stress experiences also offer opportunities for development and personal fulfillment, but they can also, under certain conditions, have beneficial consequences and as he points out, it is very convenient to distinguish positive stress or "eustress" from the negative "distress" echoing this distinction. , the difference will lie in the action plans, an adequate prevention of psychosocial risks requires rigorous analysis, the causes must be determined and the development of technologies and methodologies that allow their evaluation and prevention.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	7
1.	Objetivo General.....	8
2.	Objetivos Específicos	8
3.	Revisión de literatura.....	9
3.1	Fundamento de Seguridad en el Trabajo.....	9
3.2	El Trabajo:.....	13
3.3	Evolución del Trabajo:	14
3.4	Organización del trabajo en oficinas	15
3.5	El trabajo administrativo:	16
3.6	La Constructora:.....	16
4.	JUSTIFICACIÓN	17
5.	METODOLOGÍA.....	17
	Operacionalización de las variables:.....	18
	Técnicas e instrumentos de recogida de datos:	19
6.	RESULTADOS	19
7.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	26
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
9.	Referencias	30
10.	ANEXOS	31
	Anexo 1	31
	Anexo 2:.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables.....	18
Tabla 2 Población de estudio de acuerdo con el sexo de los encuestados	20
Tabla 3 Edad de los encuestados:.....	20
Tabla 4 Nivel de Educación de acuerdo con el sexo.....	20
Tabla 5 Horas de trabajo realizadas habitualmente.....	21
Tabla 6 Tabla Cruzada entre Salud y Personal Administrativo.....	22
Tabla 7 Relación entre estado de salud y factores demográficos	24
Tabla 8 Análisis Exploratorio de Datos de las seis Primeras Variables.	24
Tabla 9 Frecuencias de la Variable Concentrarse bien	25
Tabla 10 Cruce de variables concentrarse bien versus disfruta de la vida	25

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Ilustración 1 ¿Qué es el Estrés?</i>	13
---	----

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2002) establece que existen seis riesgos principales para la salud que representan una proporción significativa de muertes y discapacidades en todo el mundo. Estos incluyen la desnutrición, la salud sexual y reproductiva, el abuso de sustancias, los riesgos ambientales, los riesgos laborales y otros riesgos para la salud, como el abuso y la violencia en el trabajo y fuera de él. (Boada-Grau, 2013)

Se puede demostrar que el riesgo psicosocial se concentra en los dominios psicológico y social, generado en él o en la interacción de ambos. Los trabajadores pueden enfrentarse a una serie de riesgos psicosociales, como el estrés, la carga de trabajo y las horas extraordinarias, la exclusión sin motivo aparente, los síntomas psicológicos y ambientales del trabajo desfavorable. o trabajar en grupo cuando la conciliación de la vida laboral y familiar es difícil, cuando te acosan, cuando el trabajo se convierte en una adicción, etc. (Boada-Grau, 2013)

Los negocios son un entorno particularmente estresante. Esto se debe a que es un lugar donde existe un conflicto constante entre la necesidad de resultados y los recursos necesarios para lograr los resultados, esencialmente tiempo y dinero. Los empleados, gerentes y empresarios están bajo una gran presión para gastar más tiempo y dinero para lograr resultados, tomar decisiones, reformar, lo cual no es cómodo para la naturaleza humana, reaccionando con diversos síntomas. la tensión que puede alcanzar. (Fernández García, 2013)

Una vez que entendemos el estrés laboral, necesitamos correlacionar lo que puede afectar tanto la parte laboral como la vida personal de cada trabajador. El equilibrio entre la vida personal y las horas de trabajo es un factor importante que influye en el estrés. trabajar. Para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal, es necesario tomar medidas como la mejora del sistema de horas de trabajo. El estrés laboral está particularmente relacionado con largas horas de trabajo, patrones de turnos irregulares y la ausencia de vacaciones y descansos pagados. Se necesitan varias intervenciones para reducir la fatiga, mejorar la seguridad y la salud y apoyar las responsabilidades familiares. (ILO (International Labour Office), 2014)

1. Objetivo General

Determinar la prevalencia de estrés laboral relacionado a las condiciones de trabajo de un grupo de trabajadores del área administrativa de una constructora.

2. Objetivos Específicos

- Determinar el estado de salud mental de los trabajadores administrativos de una constructora, mediante la aplicación de un cuestionario GHQ12 de Distrés.
- Identificar las condiciones de salud de los trabajadores administrativos de una constructora, mediante la aplicación de un cuestionario de condiciones de trabajo.
- Definir la relación entre el género, ocupación, la edad, factores demográficos y estrés laboral.

3. Revisión de literatura

3.1 Fundamento de Seguridad en el Trabajo

Desde la Edad Media hasta finales del siglo XIX, la pérdida de vidas humanas se extrajo de este argumento lógico y perdurable, ya que los trabajadores han sufrido lesiones profesionales desde el inicio del trabajo remunerado relacionadas con la calidad del trabajo.

A lo largo de la historia de la humanidad, el concepto de trabajo ha sufrido muchos cambios, lo que ha llevado a la situación actual en la que el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino un factor importante en el valor social y el desarrollo creativo. En otras palabras, la actividad es un derecho y un deber de la persona. Sobre la base de este mismo concepto, las tendencias actuales deberían llevarnos a la conclusión de que la salud de las personas que trabajan puede verse afectada por las condiciones que crean y pueden presentar riesgos necesarios para la salud. Para ello, necesitamos conocer el tipo de trabajo y todos los factores que influyen en él (técnicos, organizativos, económicos, sociales, etc.). En una sociedad cada vez más competitiva, se requieren continuos ajustes para asegurar la viabilidad empresarial. (Gea Izquierdo, 2017)

Según la definición del autor, los estresores pueden definirse a priori como estímulos físicos, psicológicos o sociales que pueden alterar el equilibrio de un organismo. Así, la respuesta al estrés es el intento del organismo por restaurarlo (Redolar Ripoll, 2011)

Para implementar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, debemos comenzar con una identificación adecuada de los peligros. Una forma sencilla de hacerlo es relacionar la probabilidad de un accidente con sus posibles consecuencias. Para determinar el riesgo, se deben enfrentar los riesgos que las sustancias utilizadas,

subproductos y productos provenientes de los diferentes procesos industriales llegan a la salud de los trabajadores con el fin de evitar efectos negativos para la salud. Para lograr este objetivo, primero se debe identificar el riesgo, evaluarlo y luego determinar las acciones correctivas necesarias para lograrlo. Es necesario conocer las características químicas y físicas de los efectos biológicos de tales factores y los principios básicos de los métodos de combate. (Henao Robledo, 2009) Estos riesgos tienen varios tipos, de los cuales las siguientes 6 personas ilustran: riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos mecánicos y por último el riesgo psicosocial entre otros factores que pueden causar el desarrollo de este estado.

Para desarrollar investigaciones, necesitamos aprender más sobre los riesgos psicosociales, por lo que pueden definirse como aspectos internos y organizaciones de trabajo y relaciones de una persona con aspectos sociales, culturales, familiares y psicológicos relacionados con el proceso de trabajo y la gestión administrativa de Los métodos, esto puede causar la carga mental, a su vez, puede causar fatiga mental, el cambio de comportamiento y la reacción fisiológica se agrupan de la siguiente manera.:

- Contenido de la tarea.
- Relaciones humanas.
- Organización del tiempo de trabajo.
- Gestión de personal.

Pertenecen al área del contenido de la tarea los siguientes sub-factores:

- Trabajo monótono.
- Falta de autonomía para la toma de decisiones.
- Sobrecarga cualitativa (tareas difíciles o complejas).
- Funciones ambiguas.

- Tareas que no corresponden a las habilidades y destrezas.
- Insatisfacción con las tareas propias del oficio.
- Sobrecarga cualitativa.

Pertencen al área de relaciones humanas los siguientes sub-factores:

- Dificultad para hablar con los jefes.
- Trato poco amable y cordial por parte de los jefes.
- Trabajar solo (sin nadie en los alrededores).
- Supervisión despótica.
- Relaciones con los compañeros, jerárquicas o funcionales.
- Malas relaciones personales.

Pertencen al área de organización del tiempo de trabajo los siguientes sub-factores:

- Jornada prolongada (más de ocho (8) horas diarias).
- Rotación de turnos.
- Trabajar horas extras.
- Turno nocturno.
- Ausencia de pausas de descanso programadas.
- Ausencia de pausas no programadas.
- Doblar turno.
- Descanso insuficiente el fin de semana o ausencia del mismo. (Henao Robledo, 2009)

De esta manera podemos conocer los distintos sub-factores del riesgo psicosocial, esto nos podrá conducir aún más en el desarrollo de la investigación, teniendo como tal

un progreso el cual permita conocer los derivados del estrés laboral, ya que este se compone de muchas raíces que llevarán al desarrollo de este mal.

Si bien es cierto, partimos de un concepto general de lo que significa el estrés, es importante llevar esta definición al campo de lo laboral, así que podemos obtener esta definición más concreta y relacionada al tema a ser investigado, según (Vidal Lacosta, 2019), El estrés laboral o laboral y su impacto en la salud y la calidad de vida se ha convertido en uno de los problemas más importantes y preocupantes de la actualidad. Este término se refiere a las condiciones en que vive el sujeto, porque interactúa con el contexto organizacional, laboral y profesional, y que se considera una amenaza a su integridad física y psíquica. Al igual que el término estrés, el estrés laboral también debe considerarse como el resultado de una relación o transacción entre una persona y el entorno laboral. La Comisión Europea (2000) define el estrés en el trabajo como: «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».

Esto se refleja y representa a nivel mundial y en todos los sectores, ya que la aparición del estrés laboral se clasifica como uno de los principales problemas de salud que puede generar altos costos económicos y sociales

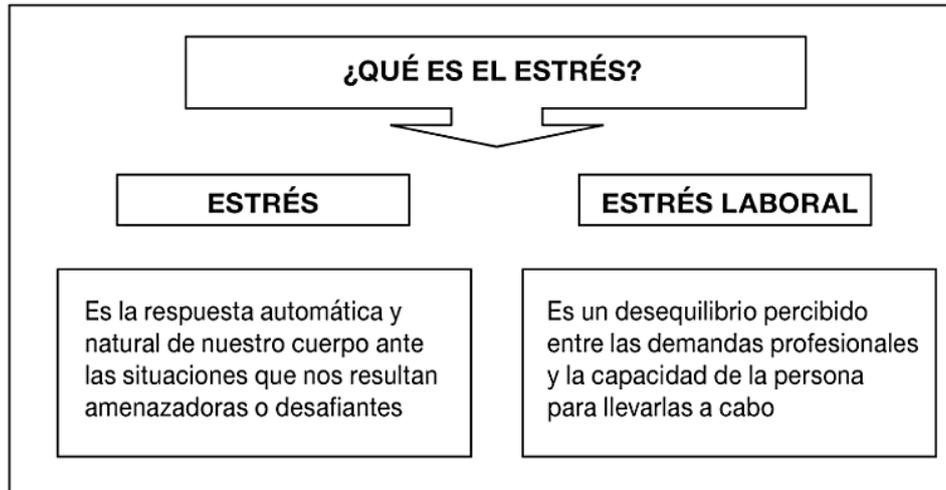


Ilustración 1 ¿Qué es el Estrés?

Fuente: El estrés laboral: análisis y prevención (Vidal Lacosta, 2019)

3.2 El Trabajo:

Según Marx, el trabajo es el proceso consciente por el cual los humanos utilizan la naturaleza para transformar los materiales naturales en elementos útiles para sus vidas.

La producción de la vida material se desarrolla siempre en ya través de una forma particular de sociedad y tiene lugar en el proceso de trabajo. El trabajo es, pues, la base de toda vida social, sin la cual es imposible su reproducción. Sin embargo, este es el nivel más abstracto para comprender el trabajo y los procesos de trabajo, y no especifica las condiciones sociales en las que se lleva a cabo. Un determinante fundamental del proceso de trabajo bajo el capitalismo es que está organizado para maximizar la plusvalía y en consecuencia generar ganancias, hecho que, como veremos, cambia fundamentalmente el proceso de trabajo. (Asa, 1978)

3.3 Evolución del Trabajo:

Los primeros vestigios históricos de la actividad laboral humana se remontan al Paleolítico (40.000 a. C.), dejando constancia de la producción de artefactos (herramientas), principalmente para la caza. (Mondelo & Torada, 2015)

Para el período Mesolítico (10.000 a. C.), ya se daba el advenimiento de las tribus, pero existía una división del trabajo entre los jóvenes que asistían en las tareas de caza y el resto de las tribus se dedicaban a otras actividades como la recolección de frutos. ejemplo. También fabricamos equipos y herramientas.

En las civilizaciones antiguas, comenzó la gestión administrativa y los planes a largo plazo eran claros, como que los monjes del templo recolectaran y administraran artículos e informaran al sumo sacerdote, y los edificios a gran escala debían implementarse sistemáticamente. Sabían del crecimiento del Nilo porque las canteras para extraer piedra tenían que ser aprovechadas en invierno y primavera, y la piedra viajaba por él.

Así, ya en la Edad Media tenemos ya los clubes y las sociedades anónimas, las formas de organización de las sociedades y asociaciones, el comercio internacional, la contabilidad rige ya sus respectivos elementos, como las declaraciones de renta.

En los tiempos modernos, el cambio del sistema de producción doméstico al sistema de fábrica a través del sistema de trabajo a domicilio es más notorio desde el punto de vista de la organización del trabajo. Este proceso de cambio, que se describe a continuación, da lugar a la revolución industrial y a los precursores de lo que se conoce como gestión científica.

En los tiempos modernos, el final del siglo XIX marcó el comienzo de una nueva era industrial en Estados Unidos a través de la expansión de la industria mecánica y la abolición de la esclavitud. En 1862 se introducen en el continente las corporaciones y sociedades de responsabilidad limitada. Así se separan capital y empleo, capital y gestión. Se produce una gran acumulación de capital.

3.4 Organización del trabajo en oficinas

Los avances en la tecnología de la información también han afectado el trabajo de oficina de varias maneras. Con lo que trabajan en la oficina, ya sea parte de una empresa industrial, un banco o una tienda minorista, es conocimiento en diferentes formas y exposición.

La llegada de las nuevas tecnologías a las oficinas y oficinas suele ser el motivo de cambiar la organización del trabajo. Los cambios pueden variar. En este sentido, no solo estamos hablando del progreso tecnológico (en particular, la computadora e Internet), sino que también, son muchos los métodos que componen la sociedad de la información:

- Tendencias sociales: mejoras tecnológicas, servicios de telecomunicación, sensibilización ante el empleo, globalización de la economía, problemas medioambientales.
- Tendencias en el individuo: necesidad de flexibilidad, autoempleo, trabajador del conocimiento.
- Tendencias en la empresa: complejidad, dinamismo y competencia en el entorno; outsourcing, necesidad del cambio. (Mondelo P. , Torada, de Pedro González, & Gómez Fernández, 2013)

3.5 El trabajo administrativo:

El trabajo administrativo se ejecutará en función de las necesidades de la empresa, sus procedimientos y la demanda que se presente en el mercado, el trabajador del área administrativa tendrá que planificar, organizar y dar soporte de las actividades, en el caso de esta constructora, al tener 422 trabajadores a nivel nacional al momento de la realización de la investigación y con posibilidades de llegar a tener más de 700 trabajadores en su pico más alto de producción, se contemplaron tener distintas áreas a nivel nacional para cumplir con los objetivos de la compañía.

3.6 La Constructora:

Las actividades principales de la constructora, quien cuenta con amplia experiencia de contratación y administración de obras internacionales, son la contratación general de obras internacionales, comercio e inversión nacional e internacional. Hasta el momento, ha llevado a cabo decenas de proyectos “llave en mano” y exportación de equipos completos, extendiendo sus actividades a Asia, África, América y Europa Oriental. El alcance de sus operaciones incluye las áreas de la ingeniería industrial, agrícola, hidráulica, eléctrica y de transporte. Las obras concluidas han sido merecedoras de amplio reconocimiento y aprecio de sus propietarios, posee un amplio canal de información y un equipo administrativo altamente calificado y dispone de socios cooperativos estratégicos estables a largo plazo, así como gran capacidad de financiamiento.

Mirando al futuro, en un mercado amplio de contratación de obras internacionales y el sector de inversión, La constructora se esforzará con entusiasmo, abrirá un nuevo camino y creará un mañana más próspero.

JUSTIFICACIÓN

Los procesos de globalización económica, como el libre mercado, la privatización, la coordinación de programas sociales y el progreso científico y tecnológico, están impulsando cambios en los empleos y la fuerza de trabajo, particularmente en la gestión laboral dentro de las organizaciones que facilitan nuevas configuraciones laborales. Tiene consecuencias tanto positivas como negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica, e incluso en el ámbito de la vida privada y subjetiva de las personas. Las formas organizativas y las divisiones del trabajo se están reconfigurando, imponiendo nuevas demandas a los trabajadores. La morbilidad y la mortalidad van en aumento, especialmente en forma de los denominados riesgos psicosociales derivados del proceso productivo y como consecuencia de las recaídas.

Los factores psicosociales como la organización del trabajo, el ritmo, la autonomía, el ambiente de trabajo, la participación en la toma de decisiones, la claridad de los roles, las relaciones con los colegas, la retroalimentación, el apoyo social y las percepciones del desempeño son críticos para las personas y los empleados pueden actuar como un factor de riesgo con consecuencias adversas para la organización. (Castro , Palacios, Paz, García, & Altamirano, 2014)

METODOLOGÍA

Esta investigación será aplicada mediante un estudio transversal – analítico; sigue un método descriptivo y el nivel de profundidad tiene un alcance de tipo correlacional.

La población elegida (100 trabajadores) representa el 23,69 esto debido a que el resto de los trabajadores realizan actividades técnicas – operativas y solo operativas a nivel nacional.

La empresa cuenta con un total de 422 trabajadores a nivel nacional en todos los proyectos de construcción, se ha determinado que los criterios de inclusión para este estudio tienen que ser para trabajadores con más de 3 meses en el cargo, hombre o mujer desde 18 hasta 65 años, sin ninguna enfermedad ocupacional registrada derivada de trabajos previos.

Operacionalización de las variables:

Tabla 1 Variables

DEPENDIENTES			
Variable	Definición	Indicador	
Edad	Tiempo de vida del individuo	Años	
Sexo	Género del individuo	Masculino Femenino	
Laborales	Condiciones presentes en el trabajo habitual	Ambiente de Trabajo Estabilidad Laboral	
INDEPENDIENTES			
Variable	Definición	Escala	Dimensión
Condiciones de Trabajo y Salud	cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores	Escala según cuestionario de condiciones de trabajo	De carácter general, formación académica, horarios laborales. Relacionados a las actividades administrativas Salud

Estado General de Salud	estado de bienestar del trabajador.	Cuestionario de Distrés GHQ 12	Se utiliza para medir la salud mental
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

Se aplicó una encuesta transversal al personal administrativo de la constructora, esta encuesta se aplicó de manera física y se recopilaron los resultados en una hoja de cálculo de Excel.

Y la encuesta de Estado de Salud se la aplicó a través de una plataforma digital llamada survey monkey.

La encuesta consta de las siguientes secciones:

- 1.- Características sociodemográficas de los participantes: registra edad, género, lugar de nacimiento y nivel de formación académica.
- 2.- Condiciones relacionadas al trabajo y posteriormente a la salud.
- 3.- El GHQ es un test autoadministrado de cribado que detecta los trastornos psiquiátricos no psicóticos. El General Health Questionnaire de 12 ítems se utiliza para medir la salud mental. Esta escala consiste en 12 proposiciones que deben ser respondidas escogiendo una de las posibles respuestas planteadas al participante en escala tipo likert (mejor que lo habitual, igual que lo habitual, menos que lo habitual, mucho menos que lo habitual o no, en absoluto, no más que lo habitual, bastante más que lo habitual, mucho más que lo habitual). (Brabete, 2014)

RESULTADOS

Características sociodemográficas del personal de salud que participa en el estudio

El instrumento de estudio fue aplicado a 100 personas, de las cuales se tuvo la participación del personal administrativo de una constructora.

Distribución y características sociodemográficas

Tabla 2 Población de estudio de acuerdo con el sexo de los encuestados

SEXO	Frequency	Percent
H	59	59,00%
M	41	41,00%
Total	100	100,00%

La población está conformada por cien encuestados de los cuales 59 % son hombres y el 41% son mujeres.

Tabla 3 Edad de los encuestados:

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 39	26	26,00%
De 30 a 39	45	45,00%
De 40 a 49	24	24,00%
De 50 >	5	5,00%
Total	100	100,00%

Existen 45 Personas de 30 a 39 años y conforman el 45 % de los encuestados.

Tabla 4 Nivel de Educación de acuerdo con el sexo

EDUCACION	SEXO		Total
	H	M	
1. Secundaria media incompleta	1	1	2
Row%	50,00%	50,00%	100,00%
Col%	1,69%	2,44%	2,00%
2. Secundaria completa	10	5	15
Row%	66,67%	33,33%	100,00%

Col%	16,95%	12,20%	15,00%
3. Universitaria	48	35	83
Row%	57,83%	42,17%	100,00%
Col%	81,36%	85,37%	83,00%
TOTAL	59	41	100
Row%	59,00%	41,00%	100,00%
Col%	100,00%	100,00%	100,00%

Los hombres tienen mayor preparación universitaria con el 58% mientras que la preparación universitaria de las mujeres es del 42%.

Tabla 5 Horas de trabajo realizadas habitualmente.

Horas de trabajo realizadas habitualmente	Frecuencia	Porcentaje
40	84	84,00%
42	5	5,00%
44	2	2,00%
45	4	4,00%
46	1	1,00%
48	2	2,00%
50	2	2,00%
Total	100	100,00%

La mayor parte de los encuestados respondieron que trabajan 40 horas a la semana y son el 84% y cinco trabajan 42 horas.

Tabla 6 Tabla Cruzada entre Salud y Personal Administrativo

ADMINISTRATIVO * SALUD DE LOS EMPLEADOS

ADMINISTRATIVO	1. Excelente	2. Muy buena	3. Buena	4. Regular	TOTAL
	0 0,00%	1 50,00%	0 0,00%	1 50,00%	2 100,00%
ADMINISTRACION	0,00%	2,04%	0,00%	33,33%	2,00%
	1 20,00%	3 60,00%	1 20,00%	0 0,00%	5 100,00%
ADMINISTRADOR CONTRATOS	5,00%	6,12%	3,57%	0,00%	5,00%
	1 50,00%	0 0,00%	1 50,00%	0 0,00%	2 100,00%
ADMINISTRADOR GENERAL	5,00%	0,00%	3,57%	0,00%	2,00%
	1 6,67%	5 33,33%	8 53,33%	1 6,67%	15 100,00%
ADMINISTRATIVO	5,00%	10,20%	28,57%	33,33%	15,00%
	1 50,00%	1 50,00%	0 0,00%	0 0,00%	2 100,00%
ADQUISICIONES	5,00%	2,04%	0,00%	0,00%	2,00%
	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%	0 0,00%	3 100,00%
AMBIENTE	5,00%	2,04%	3,57%	0,00%	3,00%
	0 0,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00%
COMERCIAL	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	1,00%
	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%	0 0,00%	3 100,00%
CONDUCTOR	5,00%	2,04%	3,57%	0,00%	3,00%
	0 0,00%	7 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	7 100,00%
CONTABLE	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	7,00%
	1 50,00%	0 0,00%	1 50,00%	0 0,00%	2 100,00%
COORDINADOR	5,00%	0,00%	3,57%	0,00%	2,00%
	0 0,00%	3 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	3 100,00%
DIBUJANTE	0,00%	6,12%	0,00%	0,00%	3,00%
	0 0,00%	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00%
ELECTRONICO	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	1,00%
ING CIVIL	0	1	0	0	1

	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	0,00%	2,04%	0,00%	0,00%	1,00%
LEGAL	0	1	1	0	2
	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
	0,00%	2,04%	3,57%	0,00%	2,00%
LIMPIEZA	0	0	1	0	1
	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
	0,00%	0,00%	3,57%	0,00%	1,00%
LOGISTICA	1	3	0	0	4
	25,00%	75,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	5,00%	6,12%	0,00%	0,00%	4,00%
MEDICO OCUPACIONAL	1	1	0	0	2
	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	5,00%	2,04%	0,00%	0,00%	2,00%
PLANILLA	5	9	5	0	19
	26,32%	47,37%	26,32%	0,00%	100,00%
	25,00%	18,37%	17,86%	0,00%	19,00%
SECRETARIA	0	0	2	0	2
	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
	0,00%	0,00%	7,14%	0,00%	2,00%
TALENTO HUMANO	4	5	2	0	11
	36,36%	45,45%	18,18%	0,00%	100,00%
	20,00%	10,20%	7,14%	0,00%	11,00%
TECNICO	2	3	4	1	10
	20,00%	30,00%	40,00%	10,00%	100,00%
	10,00%	6,12%	14,29%	33,33%	10,00%
TRABAJO SOCIAL	0	2	0	0	2
	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	0,00%	4,08%	0,00%	0,00%	2,00%
TOTAL	20	49	28	3	100
	20,00%	49,00%	28,00%	3,00%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Chi-square	df	Probability
63,0039	63	0,4762

De acuerdo con el p valor es mayor que 0,05 por lo tanto se concluye que no existe diferencia significativa entre los cargos administrativos y la salud de los trabajadores, las escasas diferencias que existen se deben al azar.

Tabla 7 Relación entre estado de salud y factores demográficos

Single Table Analysis			
	Chi-Squared	df	Probability
	65,365	57	0,209
An expected value is < 1. Chi-squared may not be a valid test.			

No existe relación entre los factores demográficos y el estado de salud de los trabajadores, ya que la probabilidad es mayor a 0.05

Estado General de Salud de los trabajadores GHQ-12

Tabla 8 Análisis Exploratorio de Datos de las seis Primeras Variables.

VARIABLES	Obs	Total	Mean	Var	Std Dev	Min	25%	Median	75%	Max	Mode
CONCENTRARSE BIEN	100	237	2,32	0,62	0,79	1	2	2	3	4	3
DISFRUTA DE LA VIDA ENFRENTAR SUS	100	213	2,09	0,71	0,85	1	1	2	3	4	2
PROBLEMAS	100	219	2,15	0,64	0,8	1	2	2	3	4	2
HA PERDIDO CONFIANZA NO SOLUCIONA SUS	100	327	3,21	1,06	1,03	1	3	4	4	4	4
PROBLEMAS	100	286	2,8	0,85	0,92	1	2	3	3	4	3
NO VALE NADA	100	356	3,49	0,85	0,92	1	3	4	4	4	4

Existen en esta base de datos 100 encuestados los mismos que presentan el promedio más alto de 3,49 en la variable “NO VALE NADA” con una desviación estándar de 0,92 y el valor modal es el 4.

Tabla 9 Frecuencias de la Variable Concentrarse bien

CONCENTRARSE BIEN	Frecuencia	Porcentaje
Bastante más que lo habitual	37	37,25%
Mucho más que habitual	16	16,67%
No en absoluto	3	2,94%
No más que lo habitual	44	43,14%
Total	100	100,00%

Se observa que los que se concentran bastante más que lo habitual son el 37%, seguidos de aquellos que se concentran mucho más que lo habitual con un 17%.

Tabla 10 Cruce de variables concentrarse bien versus disfruta de la vida

	DISFRUTA DE LA VIDA	1	2	3	4	TOTAL
		17	10	0	0	27
		62,96%	37,04%	0,00%	0,00%	100,00%
1		100,00%	26,32%	0,00%	0,00%	26,47%
		0	28	16	0	44
		0,00%	63,64%	36,36%	0,00%	100,00%
2		0,00%	73,68%	36,36%	0,00%	43,14%
		0	0	26	0	26
		0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
3		0,00%	0,00%	59,09%	0,00%	25,49%
		0	0	2	3	5
		0,00%	0,00%	40,00%	60,00%	100,00%
4		0,00%	0,00%	4,55%	100,00%	4,90%
		17	38	44	3	102
		16,67%	37,25%	43,14%	2,94%	100,00%
	TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Chi-square	df	Probability
156,8064	9	0,0000
Fisher's Exact		0,0000

Observando el test de Chi cuadrado podemos decir que las variables concentrarse bien y disfrutar de la vida están correlacionadas, ya que el valor $p < 0,05$

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Las experiencias de estrés ofrecen también oportunidades de desarrollo y realización personal, pero pueden también, en determinadas condiciones, tener consecuencias beneficiosas y como lo señala (Peiró Silla, 2009), es muy conveniente distinguir el estrés positivo o “eustress” del negativo “distress” haciendo eco de esta distinción, radicaré la diferencia en los planes de acción, una adecuada prevención de los riesgos psicosociales requiere su análisis riguroso, de deberá determinar las causas y el desarrollo de tecnologías y metodologías que permitan su evaluación y prevención.

El distrés está asociado a sentimientos de tono hedónico negativo, es decir emociones desagradables o negativas, y si se mantiene en el tiempo tiene consecuencias también negativas para la persona que lo sufre; mientras que el eustrés está asociado a sentimientos hedónicos positivos, es decir a emociones agradables o positivas, y tiene consecuencias positivas para la persona.

Como veremos, más allá de la tensión y ansiedad que nos provoca, el estrés nos ofrece la oportunidad para encontrarnos con nosotros mismos, valorar nuestro hacer y enraizar nuestra vida en horizontes de sentido. Considerarlo un enemigo o un aliado depende de nuestra manera de afrontarlo, de nuestra capacidad para detectarlo, para captar lo que nos demanda y para saber gestionarlo reduciendo de esta manera su impacto en la salud.

Comprender cómo se forma y de qué depende su aparición y conservación ayuda a descifrar el sentido de su existencia, no sólo debemos tener en cuenta que surge de un estado de tensión crónica persistente, sino que tampoco debemos perder de vista el hecho. que en situaciones cotidianas gran parte del estrés se desvanece de nuestras emociones.

Familiar y de baja intensidad, pero nocivo más frecuente y de mayor duración. (Arranza, 2010)

Se identificó características sociodemográficas en la población estudiada, obteniendo un resultado de mayor proporción para hombres representando el 59% de los encuestados, mientras que las mujeres representaron el 41%, la mayoría del personal (45%) está dentro de un rango de edad que va desde los 30 a los 39 años, se puede indicar que la población es relativamente joven, de igual manera la mayoría de los trabajadores incluidos en este estudio están en un nivel superior de educación, esto era algo de esperarse ya que son trabajadores del área administrativa que deben cumplir con ciertos requisitos mínimos como lo es el nivel de estudios.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en los cuales, después de haber corrido las encuestas y obtener la relación de variables, podemos determinar que, según las condiciones de trabajo de la constructora, obtuvimos pues, un resultado que refuta completamente nuestra pregunta de hipótesis planteada, la prevalencia de estrés laboral relacionado a las condiciones de trabajo del personal administrativo, siendo que se ha encontrado en el caso específico del departamento de contabilidad, de los cuales 7 de ellos dicen estar en un excelente estado de salud, si pasamos al cuestionario GHQ-12 en donde se evidencia que, específicamente en la pregunta de “HA SENTIDO QUE USTED NO VALE NADA” se obtuvo un 71,57% que respondió “No en absoluto”, evidenciando a mi criterio el estado de salud de los trabajadores, es así que aplicando Chi cuadrado en dos variables distintas hemos demostrado la correlación de concentración con el disfrute de vida.

Andrew Steptoe dijo que, para volver a un estado de equilibrio homeostático, la respuesta al estrés ocurre en cuatro dominios: fisiológico, conductual, experiencia

subjetiva y funcionamiento cognitivo. Se estableció que fisiológicamente, durante el estrés (fases de preparación y adaptación), ocurren una serie de cambios en esta zona, que en el caso de un equilibrio homeostático controlado. Lo que realmente importa es que no vaya más allá de lo absolutamente necesario para funcionar correctamente cuando se lo desafía o requiere. Si esta condición se mantiene activa, se convierte en un problema patológico a nivel físico, porque puede enfermar a una persona, y a nivel psicológico, porque se convertiría entonces en un trastorno de ansiedad. (Cruz, 2018)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es así, que, una vez finalizado el estudio y habiendo revisado todos los resultados podemos notar que la hipótesis no se cumple ya que no se evidencia la prevalencia de estrés laboral en el grupo de trabajadores del áreas administrativa de una constructora, por tal motivo es preciso mencionar, que, como recomendación, se tiene que utilizar otro método y de la misma manera lo que se tiene que hacer es aumentar el grupo de estudio, es decir, evaluar tanto los trabajadores administrativos como operativo de la constructora con el método de ISTAS 21, se describe la metodología para medir y modificar los factores de RPSL presentes en el lugar de trabajo que poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador y van de la mano con la experiencia del estrés laboral, Un cuestionario que está bien construido posee ciertas características. Por ejemplo, las preguntas adoptan un estilo neutral, ha sido previamente probado y validado en sujetos similares a los que se les aplica, mide lo que tiene que medir y sus resultados son replicables, en suma, ha soportado con éxito un proceso de validación y estandarización metodológica.

El cuestionario ISTAS 21 es mucho más que un cuestionario, es un método para medir y modificar los riesgos psicosociales del trabajo a través de una metodología participativa que incluya a todos los interesados (trabajadores operativos, supervisores, gerentes, expertos). (Macarena, Pérez, & González, 2016)

Además de esto, al utilizar esta metodología puedo tranquilamente conocer la prevalencia de estrés ligado a las condiciones de trabajo y más aún propongo este método porque a través del levantamiento de este, obtenidos los resultados y elaborando un plan de acción, estaría cumpliendo con El Programa de Riesgo Psicosocial, exigido por el ministerio de trabajo.

REFERENCIAS

- Arranza, D. (2010). Atrapados por el estrés. *Crítica* N° 968.
- Asa, C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos, número 17*, 59-79.
- Boada-Grau, J. (2013). *Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/udla/56620?page=52>
- Brabete, A. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 ítems (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, vol. 1, núm. 37*, 11-29.
- CAN. (23 de 9 de 2005). Decision 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú.
- Castro, J., Palacios, M., Paz, M., García, G., & Altamirano, L. (2014). *Factores de riesgo, exigencias laborales y efectos en la salud de los trabajadores*. Salud, ambiente y trabajo. McGraw Hill.
- Cruz, G. (2018). DESESTIGMATIZANDO LA FUNCION DEL ESTRÉS. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 604-620.
- Fernández García, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente (Alicante): ECU. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/udla/62308?page=29>.
- Gea Izquierdo, G. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Henao Robledo, F. (2009). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- ILO (International Labour Office). (2014). *La prevención del estrés en el trabajo, puntos de control : Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/udlap/detail.action?docID=1936503>
- Macarena, C., Pérez, J., & González, D. (2016). Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21.
- Mondelo, P., & Torada, E. (2015). *Ergonomía 4: el trabajo en oficinas*. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Mondelo, P., Torada, E. G., de Pedro González, Ó., & Gómez Fernández, M. (5 de 2013). *Ergonomía 4 El trabajo en oficinas*. Barcelona, España: Oficina de Publicacions Acadèmiques Digitals de la UPC.
- OMS. (19 de 06 de 1946). *Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. New York, Estado Unidos.
- Parra Cruz, A. (2019). factores de riesgo ergonómico ebn personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *SINAPSIS (La revista científica del ITSUP)*, 4-5.
- Peiró Silla, j. (2009). *Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales*. Valencia: Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- Redolar Ripoll, D. (2011). *El Cerebro Estresado*. Barcelona: Editorial UOC.
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrès laboral: anàlisis y prevencion*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Condiciones de trabajo:

ENCUESTA:

CONSENTIMIENTO

Consentimiento informado:

Usted se encuentra participando en el estudio "Prevalencia de Estrés laboral en trabajadores del área administrativa, en una constructora" que tiene como finalidad determinar si las condiciones de trabajo tienen relación con la prevalencia de estrés laboral, que permitirá a futuro tomar decisiones en base a los resultados para mejorar las condiciones en las que se desempeña este fenómeno (estrés laboral) a favor mejorar las condiciones de trabajo.

Este estudio es totalmente voluntario, se mantendrá completo anonimato como individuo participante, los datos proporcionados serán confidenciales y usted puede dejar de participar en el estudio si así lo creyera conveniente sin ninguna represalia y con total libertad.

Ante cualquier inquietud puede comunicarse con:

Ing. Pablo López Reyes

MÓDULO PRINCIPAL

ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR EN EL ESTUDIO: SI / NO
(De contestar SI se abre la siguiente sección IDENTIFICACIÓN)
(De contestar No se cierra la encuesta con el dialogo "Muchas Gracias por su participación")

NOMBRE (Apellidos y nombres): Andrés Tujuma
NUMERO DE TELÉFONO (Celular): _____
ID PARTICIPANTE (No escribir, encuestador asignara un número): 100

(De contestar todo se abre la siguiente sección)

PG. PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?
Hombre
Mujer

PG.2 ¿Qué edad tiene usted?
Menos que 20 años
20-29 años
30-39 años
40-49 años
50 años o más que 50 años

PG.3 ¿Cuál es su lugar de nacimiento?
Ciudad: Quito
País: Ecuador

PG.4 ¿A qué nivel educacional corresponde?
Ninguno / sin educación
Educación inicial
Educación Básica / Primaria *incompleta*
Educación Básica / Primaria *completa*
Educación Secundaria / Media *incompleta*
Educación Secundaria / Media *completa*
Educación Superior (No Universitaria / Universitaria / Universitaria de Postgrado)

PG.5 ¿Tiene usted actualmente, en uso y funcionamiento, alguno de los siguientes bienes?

- A. Lavadora automática
- B. Refrigerador / nevera
- C. Teléfono fijo
- D. Conexión a TV cable/TV satelital/digital
- E. Computador o notebook
- F. Conexión a internet
- G. Vehículo de uso particular (auto)
- H. Ninguno de estos

PE. SU EMPLEO

PE.1 ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente?

PE.2 ¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

- Número de horas semanales horas
- Es muy irregular
- No sabe / no responde

A PARTIR DE ESTE MOMENTO, TODAS LAS PREGUNTAS HARAN REFERENCIA AL TRABAJO PRINCIPAL (AL QUE DEDICA MÁS HORAS POR SEMANA)

PE.3 ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa donde trabaja?

PE.4 ¿Cuál es la ocupación u oficio que desempeña actualmente?

PE.5 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?

años

O (si lleva menos que un año) meses

PE.6 ¿Qué tipo de relación tiene con la empresa donde trabaja?

- Como asalariado fijo
- Como asalariado con contrato temporal con duración definida
- Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio
- Como autónomo sin empleados → PE.8
- Como empresario o propietario del negocio con empleados → PE.8
- Sin contrato → PE.8

PE.7 ¿Cuál es la seguridad que tiene sobre la continuidad de su contrato de trabajo en los próximos meses?

- Baja
- Media
- Alta

PE.8 ¿En su trabajo, su jornada es?

- Sólo diurno (de día)
- Sólo nocturno (de noche)

En turnos (rotativos sólo de día)

En turnos (rotativos día-noche)

En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional)

Otro

Especifique _____

PE.9 ¿Cuál es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo?

..... | | horas

O (si se tarda menos que 2 horas) | | minutos

PE.10 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

Muy bien

Bien

No muy bien

Nada bien

No sabe / no responde

MA.1 Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Mantener un nivel de atención alto o muy alto	1	2	3	4	5
B. Atender a varias tareas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
C. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	1	2	3	4	5
D. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
E. Considera su trabajo excesivo	1	2	3	4	5

MA.2 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar muy rápido	1	2	3	4	5
B. Trabajar con plazos muy estrictos y cortos	1	2	3	4	5
C. Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	1	2	3	4	5

MM.1 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Manipular cargas (objetos o personas)	1	2	3	4	5
B. Realizar posturas forzadas	1	2	3	4	5
C. Realizar fuerzas	1	2	3	4	5
D. Realizar trabajos en que debe alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy altos	1	2	3	4	5

MM.2 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia el espacio del que dispone le permite...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar con comodidad	1	2	3	4	5
B. Poder realizar los movimientos necesarios	1	2	3	4	5
C. Cambiar de posturas	1	2	3	4	5

MM.3 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la iluminación le permite...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar en una postura adecuada	1	2	3	4	5
B. No forzar la vista	1	2	3	4	5

En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo, ¿ha sido Ud. objeto de...?

	No	Si	NR/NS
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)	1	2	3
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)	1	2	3
Preferencias sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)	1	2	3

PS. SU SALUD

PS.1 ¿Cómo considera usted que es su salud?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

PS.2 En general, ¿diría usted que su audición es...?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

PS.3 En las últimas 4 semanas, ¿Ha sentido o sufrido usted...?
(Respuesta múltiple)

	No	Si	NR/NS
A. Dolor de cuello/nuca	1	2	3
B. Dolor de espalda	1	2	3
C. Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (excluye muñeca, mano o dedos)	1	2	3
D. Dolor en muñeca, mano o dedos	1	2	3
E. Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	1	2	3
F. Quemaduras	1	2	3
G. Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	1	2	3
H. Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1	2	3
I. Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)	1	2	3
J. Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.)	1	2	3
K. Intoxicación aguda	1	2	3
L. Dolor de cabeza (cefalea)	1	2	3
M. Vértigos o mareos	1	2	3
N. Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	1	2	3
O. Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	1	2	3
P. Problemas de la voz	1	2	3
Q. Cansancio crónico	1	2	3
R. Otra Especificar _____	1	2	3

NR/NS = No responde / no sabe

Anexo 2:

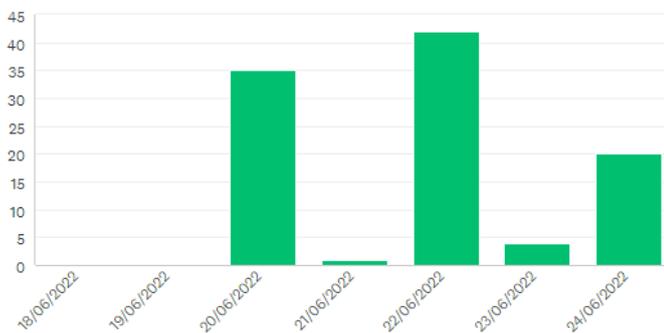
Respuestas (por día)

Primera: 20/06/2022 Período: 18/06/2022 a 24/06/2022

Tipo de gráfica ▼

Tendencia de... ▼

Concentración ▼



Tiempo en la recopilación de las respuestas a través de survey monkey, cuestionario utilizado GHQ-12 DISTRÉS.