



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

**Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones durante el año 2021.**

**AUTORES:**

**Naula Terán, Angélica María  
Parra Zaldumbide, Tatiana Alexandra**

**TUTOR:**

**Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMAS DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por las **Ing. Naula Terán Angélica María y la Lic. Parra Zaldumbide Tatiana Alexandra**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Gestión de Talento Humano**.

**DIRECTOR DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

**Dr. Loaiza Cucalón, Ricardo Alberto, Mgs.**

**REVISOR**

**Ing. Camacho Villagómez, Freddy Ronalde, Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**



Firmado electrónicamente por:

**ZOILA ROSA**

**BUSTOS GOYA**

**Ing. Bustos Goya, Zoila Rosa, Mgs.**

**Guayaquil, a los 19 del mes de julio del año 2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Naula Terán, Angélica María y Parra Zaldumbide, Tatiana Alexandra**

**DECLARAMOS QUE:**

El Artículo Profesional de Alto Nivel **Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones durante el año 2021** previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 19 del mes de julio del año 2022**

**AUTORES**

**Naula Terán, Angélica María**

**Parra Zaldumbide, Tatiana Alexandra**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Naula Terán, Angélica María y Parra Zaldumbide Tatiana Alexandra**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel Magister en Gestión del Talento Humano** titulado: **Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones durante el año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 19, del mes de Julio del año 2022**

**AUTORES**

**Naula Terán, Angélica María**

**Parra Zaldumbide, Tatiana Alexandra**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE URKUND**

URKUND		Lista de fuentes	Bloques
Documento	<a href="#">ARTICULO - NAULA - PARRA - 1.docx</a> (D132575408)		TFM Ana Gutiérrez Toribio 2021 .docx
Presentado	2022-04-04 09:35 (-05:00)		AYAUJA CHACALIAZA ANANI.pdf
Presentado por	freddy.camacho.villagomez@gmail.com		<a href="http://dx.doi.org/10.20453/rmp.v83i1.3687">http://dx.doi.org/10.20453/rmp.v83i1.3687</a>
Recibido	freddy.camacho.ucsg@analysis.orkund.com		210915-Pasco_Perez_Patricia_Pilar.docx
Mensaje	[ARTICULO-NAULA-PARRA] <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>		<a href="https://doi.org/10.3390/ijerph17051729">https://doi.org/10.3390/ijerph17051729</a>
	4% de estas 24 páginas, se componen de texto presente en 19 fuentes.		Aguitera-Evens-Farias.docx
			Anexo B.pdf
			TESIS_TURPO_DENISSE.docx


**TEMA:** Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones durante el año 2021.

**MAESTRANTES:** Naula Terán, Angélica María

Parra Zaldumbide Tatiana Alexandra

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE**

**ELABORADO POR:**

  
Dr. Ricardo Alberto Loaiza Cucalón

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Agradecimiento**

Al concluir este objetivo en mi vida quiero agradecer a Dios por permitirme llegar a este momento, a mis docentes y en especial a mi tutor por compartirme sus conocimientos y ser los guías en esta etapa, a mi compañera de proyecto por su empatía, apoyo y amistad, a mis adorados padres quienes siempre me han impulsado a superarme cada día y a quienes les debo todo lo que soy, a mis amados hijos quienes son la fuente de mi inspiración, lucha diaria y por quienes doy mi vida entera, y a mi compañero de vida por toda su comprensión.

**Naula Terán, Angélica María**

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a Dios y toda mi familia por ser un pilar muy importante en este proceso, en especial a mis padres que me han enseñado a luchar y trabajar para cumplir los sueños que me proponga y nunca darme por vencida.

A mi abuelita Rosa por acompañarme en mis noches de desvelo y darme fuerzas para levantarme con más ganas.

A mis ángeles del cielo Papá Alfonso, Abuelito José y Jorge que desde el cielo derraman sus bendiciones para alcanzar cada logro que me proponga.

Y en especial a mi compañera de Maestría que con su amistad y dedicación logramos culminar este proyecto.

**Tatiana Alexandra Parra Zaldumbide**

## **Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones en el año 2021**

**Resumen:** El 11 de Marzo del 2020 en el Ecuador se declaró el estado de emergencia por la pandemia causada por la Covid-19, una pandemia que no solo ha generado muertes, sino un impacto económico de gran importancia. Del mismo modo, el ámbito laboral sufrió un impacto en la Salud Mental por los cambios imprevistos que tuvieron que asumir las organizaciones; uno de los departamentos más afectados corresponde a la gestión de Talento Humano porque en él recayó toda la responsabilidad para hacer frente a la pandemia y ser de gran soporte en las diferentes áreas.

**Objetivo:** Investigar el impacto de la pandemia Covid-19 en la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones. **Métodos:** El estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo no experimental, realizando una encuesta de forma virtual al personal del área de talento humano aplicando el cuestionario DASS 21 para el diagnóstico de ansiedad, estrés y depresión.

**Resultados:** Los resultados indicaron que existe una prevalencia de ansiedad con el 67%, depresión 80% y estrés con el 87% en un nivel leve, siendo el género masculino con mayor afectación es este personal encuestado. **Conclusiones:** La Covid -19 repercute negativamente en la salud mental del personal del área de talento humano y la población en general.

**Palabras claves:** Covid-19, pandemia, virus, salud mental, depresión, estrés y ansiedad.



## **Abstract**

On March 11, Ecuador declared a state of emergency due to the pandemic caused by Covid-19. The pandemic had not only generated deaths but also had a huge globaleconomic impact. In addition, the workplace suffered a great impact on Mental Health due to the unforeseen changes that organizations had to assume. One of the most affected departments is Human Resources which had to deal with the pandemic and the strategies to face the organizational changes. **Objective:** To analyze the impact of the COVID - 19 on themental health of employees in the Human Resources departments. **Methods:** The study wasa non-experimental descriptive quantitative, conducting a virtual survey to employees that work in the human resources, applying the DASS 21 questionnaire for the diagnosis of anxiety, stress and depression. **Results:** The results indicated that there is a prevalence of anxiety with 67%, depression 80% and stress 87% at a mild level, being men who presentedgreater affectation in this survey. **Conclusions:** Covid-19 has a negative impact on the mentalhealth of the employees who work in the human resources department as well as the general population.

**Keywords:** COVID-19, pandemic, virus, mental health, depression, stress, and anxiety.

## **Introducción**

A lo largo de la historia, el mundo se ha visto afectado por varias pandemias, las cuales desconocieron frontera, estatus socioeconómicos y demás variables geopolíticas (Benedictow, 2020). El virus del Sars-Cov 2 ha sorprendido a la comunidad médica y científica debido a su comportamiento y a la magnitud de sus efectos colaterales en la economía, salud física y mental de las personas (Hernández, 2020).

Una de las principales medidas adoptadas para disminuir la tasa de contagios, fue el distanciamiento social obligatorio el cual, en diferentes países fue más largo y estricto que en otros. No obstante, esta medida representó un reto para las personas ya que se alteró las relaciones sociales, laborales y familiar de una forma abrupta (Canteli, 2020).

La Covid-19 provocó que muchas empresas se vean la necesidad de modificar las jornadas laborales adoptando medidas como la aplicación del teletrabajo (OIT, 2020) y en otros casos se vieron en la obligación de despedir a colaboradores debido a la falta de recursos económicos para poder mantener la nómina debido a la falta de planes de contingencia contra la pandemia (Venegas y Jaramillo, 2020).

Esto generó un serio cuestionamiento a los departamentos de Gestión del Talento Humano, ya que no fueron capaces de responder a la velocidad que requerían los colaboradores dejando en evidencia la incapacidad de dar una respuesta efectiva e inmediata ante los cambios abruptos por la modificación de las relaciones laborales y las nuevas formas de trabajo (Ferreira et al., 2020).

Al verse sobrepasados por la cantidad de tareas que debían asumir y cuestionados, la salud mental del personal que integraban los departamentos de TTHH empezó a verse

afectada, empeorando la situación en las organizaciones y de los trabajadores en general (Analuiza, 2020).

### **Marco Teórico**

Etimológicamente la palabra pandemia proviene de la expresión griega *pandêmonnosêma*, lo cual significa enfermedad del pueblo entero (Henao-Kaffure, 2009).

Los seres humanos son sociales por naturales, por lo que precisan estar en contacto con otros, lo que hace más factible que los contagios se propaguen con velocidad.

Cuando una enfermedad a causa de un virus es nombrada pandemia, significa que su extensión es indetenible y como consecuencia gran parte de la población se infectará (OPS, 2019). Por ejemplo, 1918 a 1919 la Gripe Española se originó en Kansas EEUU fue provocada por una mutación gripal aviar la gripe se difundió en la primera guerra mundial y a Quito llegó en diciembre de (Pulido, 2018).

Entre los años de 1957 -1958 la Gripe Asiática, fue una pandemia de gripe causada por un brote de Influenza virus A H2N2 que se inició en China dejando 2 millones de muertes a nivel mundial (Benedictow, 2020).

En el año de 1976 hasta la actualidad Ébola, ocurrió un brote del virus del ébola en el Zaire (actual República Democrática del Congo de hecho, el virus toma su nombre de un río cercano a Yambuku. Desde entonces se han registrado 26 brotes epidémicos.

De 1977-1978 Gripe Rusa, no existe mucha historiografía sobre ella Se cree que mató a un millón de personas, aunque no existen cifras oficiales y el debate sigue abierto La "gripe rusa" se extendió rápidamente por Europa, y llegó después a América del Norte y a América Latina (Benedictow, 2020).

En los años de 1981 hasta la actualidad el Sida, los primeros casos se detectaron en 1981 en Nueva York y California, aunque no fue bautizado como SIDA hasta un año más tarde. Estas personas padecían enfermedades como el sarcoma de Kaposi, un tipo raro de cáncer de piel, así como un tipo de infección pulmonar que transmiten los pájaros (Pulido, 2018).

2002-2003 SARS, produjo 8.422 casos y 916 defunciones, en 29 países de los cinco continentes, y por ello fue denominada la primera pandemia del siglo xxi 1,2. Se originó en la región de Guangdong, al sur de la China, y su diseminación epidémica que fue especialmente dramática en algunas zonas ocasionó gran preocupación y alarma mundial

2009 Gripe H1N1: La influenza H1N1 pandémica de 2009 se debe a una cepa del virus influenza tipo A que genéticamente representa una combinación de los virus de la gripe porcina, aviar y humana Se diseminó a > 70 países y a los 50 estados de los Estados Unidos. Inicialmente, la mayoría de las muertes se produjo en México (Benedictow, 2020).

Entre el año de 2019 hasta la actualidad Covid 19, en la ciudad de Wuhan, China, se descubrió el Coronavirus SARS-CoV-2 causante de la enfermedad conocida globalmente como la Covid-19 (Zerón, 2020), los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en personas de acuerdo con Pérez et al., (2020).

En los seres humanos, los coronavirus causan infecciones en las vías respiratorias que logran ir desde un resfriado común hasta padecimientos más graves como Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS), causante de miles de muertes (OPS, 2019).

Entre los principales síntomas de la COVID están: tos, fatiga, fiebre y, adicionalmente

pérdida del olfato y el gusto, entre otros. Sin embargo, en lo que respecta a casos clínicos mucho más complicados se produce neumonía, acompañado de dificultad grave para respirar y choque séptico que en muchas cuestiones lamentablemente conducen a la muerte (Pérez et al., 2020).

Hasta ahora, la lucha contra el virus se centró en gran medida en las intervenciones no farmacológicas, sobre todo el uso de mascarillas, las restricciones a la movilidad, los confinamientos, la distancia social, el rastreo de contagios, el aislamiento de los casos confirmados y las cuarentenas.

Es por esta razón que Hernández (2020), señala que, ante la aparición de un brote epidémico de una enfermedad infecciosa de esta índole, las autoridades sanitarias, gubernamentales y empresariales deben preocuparse por todos los aspectos derivados de esta epidemia, que puede afectar la salud física y mental del área de TTHH.

De acuerdo con Camacho (2021) la pandemia trajo consigo trastornos psicológicos entre ellos, ansiedad, estrés y depresión; lo que sin duda afectó a los colaboradores de TTHH. No obstante, es necesario subrayar que la salud mental es una de las esferas más desatendidas de la rama de la salud; aún existe mucho tabú a su alrededor en pleno siglo XXI. Las personas temen hablar por miedo a ser rechazados o señalados; más todavía si es en el ámbito laboral, donde cualquier manifestación de algún trastorno puede inclusive llegar a ser causante de despido.

Puesto que trastornos como la ansiedad, estrés y depresión pueden surgir debido a una alta carga laboral, organizaciones poco definidas, clima laboral inadecuado, funciones totalmente ajenas al perfil profesional, además en algunos casos jefes autoritarios, excesos

de horas de trabajo sin remuneración y otras falencias que podrían incidir en la salud mental de los colaboradores.

Por ejemplo, Torres y Baillés, (2019) definieron al estrés como una respuesta fisiológica normal del ser humano, no es una enfermedad como muchas personas piensan. Por otro lado, el estrés aparece en personas cuando existe presiones derivadas ya sea en el trabajo, hogar y entorno y no se ajustan apropiadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para hacer frente a aquellas.

Por tal razón, uno de los trastornos más evidentes en los colaboradores de talento humano es el estrés laboral, dado que, lidiar con cambios producto de la pandemia que llevo de manera inesperada a sorprender a más de uno y que exigió respuestas apremiantes y eficaces conllevó a que estos trabajadores manifestaran niveles altos de estrés que luego fueron desencadenando en otras afecciones como migraña, cansancio, falta de concentración entre otras (Nicolini, 2021).

Retamal (1998), definió la depresión como la alteración del ánimo acompañado de diferentes problemas psíquicos que con la pandemia estos se fueron desarrollando como tristeza al enterarse que muchas personas morían e incluso familiares, alteraciones de concentración, falta de sueño. Además, afecta considerablemente la vida de quien la padece viéndose cambios notables en su personalidad, comportamiento o en el desarrollo de sus actividades laborales afectando su productividad.

Baeza et al., (2008) mencionaron que la Ansiedad es conceptualizada, como una emoción caracterizada por el sentimiento de temor, miedo, aprensión, inseguridad como consecuencia que el individuo que la padece se siente amenazado sus intereses, cuenta con medios insuficientes, tiene problema para emitir las conductas adecuadas, se muestra

insatisfecho del éxito alcanzado, o tiene problemas para mantener dichos logros. Los niveles de ansiedad en los colaboradores de talento humano se incrementaron mucho más en la pandemia, dado las exigencias que esta crisis sanitaria demandó y la falta de capacidad de respuesta por parte del área, generó mucha inseguridad en el personal.

En el contexto ecuatoriano, las repercusiones en las áreas de TTHH no fueron diferentes a las experimentadas en otros países, ya que adaptarse rápidamente a las directrices para la aplicación del teletrabajo durante la declaratoria de emergencia sanitaria, así como la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral en base a las Resoluciones No MDT 2020-076, MDT-2020-077 y MDT2020-181 sobre las herramientas de teletrabajo y el derecho a la desconexión para mejorar la salud mental del trabajador.

Por lo expuesto anteriormente, queda claro que las personas encargadas de las áreas de TTHH padecieron de un sin número de fenómenos psicológicos, entre ellos el estrés, ansiedad y depresión, los cuales son el objetivo principal de esta investigación para poder determinar el impacto a nivel psicológico que tuvieron los colaboradores de área ya mencionada.

### **Marco Metodológico**

La presente investigación es de tipo Cuantitativo transversal-correlacional, y se la llevó a cabo en Ecuador durante los meses de junio – septiembre del año 2021. En cuanto al diseño, se utilizó el tipo no experimental descriptivo, solo se observó el comportamiento de las variables sin influir en ellas (Hernández et al., 2014).

Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario elaborado a través de Google Forms. El cual constó de una pregunta relacionada a la Covid-19, nueve preguntas referentes a datos sociodemográficos de la población y veintiún preguntas enfocadas a evaluar los

niveles de ansiedad, estrés y depresión.

La encuesta fue difundida a través de medios digitales utilizando el método de bola de nieve, lo cual es una técnica de muestreo no probabilística que consiste en enviar a personas seleccionadas para ser estudiados y a su vez estos recluten a nuevos participantes (Ochoa, 2015).

Se seleccionó instituciones ecuatorianas tales como hospitales, clínicas, instituciones educativas, empresas públicas y privadas, bancos y cooperativas, y se tomó como criterios de inclusión de los participantes que sean ecuatorianos, mayores de 18 años y se encuentren laborando en el área de TT.HH., y como criterios de exclusión se tomó en cuenta ser menor de edad, tener una discapacidad intelectual o laborar en un área diferente de TT.HH.

La muestra se distribuyó en 136 participantes que pertenecen a empresas de Pichincha, 35 de Guayas, 15 de Manabí, 33 de Azuay, y 33 de otras provincias, llegando a un total de 252 personas, de las cuales se excluyeron 54 acorde a los criterios anteriormente descritos, por lo que al final, 198 participantes fueron incluidos en el estudio.

Una vez que la persona accedió a la encuesta a través del enlace, se le proporcionó información sobre el propósito de esta encuesta. Posteriormente, si consintieron en participar, fueron dirigidos a la primera sección del cuestionario, donde se recolectaron datos sociodemográficos referentes a la edad, sexo, modalidad de trabajo, ciudad de residencia, antigüedad y experiencia en el cargo.

La segunda parte, consistió en la aplicación de la escala de depresión, ansiedad y estrés DASS 21, creada en Australia y de libre uso que consta de 42 ítems donde más



adelante fue reducida a una versión breve de 21 ítems (Antony et al., 2018). Está dividida en tres sub-escalas, de tipo Likert, de 4 puntos de auto respuesta en una escala de 0 a 3 puntos, el resultado es obtenido por la suma de las respuestas de los ítems.

Las preguntas se encuentran divididas para analizar estrés, ansiedad y depresión de la siguiente manera: los ítems (3, 5, 10, 13, 16,17 y 21) miden Depresión, las puntuaciones de 5 a 6 mide depresión leve, 7 a 10 depresión moderada, 11 a 13 depresión severa, 14 o más depresión extremadamente severa. Ansiedad los ítems (2,4,7,9,15,19 y 20), con un puntaje de 0 a 4 ansiedad leve, 5 a 7 ansiedad moderada, 8 a 9 ansiedad severa, 10 o más ansiedad extremadamente severa y por último, Estrés los ítems (1,6,8,11,12,14 y 18) con las siguientes puntuaciones 8 a 9 estrés leve, 10 a 12 estrés moderado, 13 a 16 estrés severo 17 o más estrés extremadamente severo (Antony et al., 1998).

La subescala de depresión valora síntomas, como la falta de placer por la vida, perturbación, falta de interés, falta de aprecio por sí mismo; desvalorización de la vida y desanimo. En la subescala de ansiedad evalúa excitación del sistema nervioso autónomo, efectos musculo- esquelético, ansiedad situacional. Finalmente, la subescala de estrés evalúa dificultad para relajarse, irritabilidad, impaciencia, reacción exagerada.

## Resultados

**Tabla 1**

*Resultados Datos Sociodemográficos*

		N	%
Sexo	Masculino	82	41.4
	Femenino	116	58.6
Modalidad	Ambos	44	22.2
	Presencial	106	53.5
	Teletrabajo	48	24.2
E. Civil	Casado	78	39.4
	Divorciado	17	8.6
	Soltero	78	39.4
	Unión Libre	24	12.1
	Viudo	1	0.5
Instrucción	Bachillerato	30	15.2
	Cuarto Nivel	44	22.2
	Tercer Nivel	110	55.6
	Otros	14	7
Antigüedad	0-2 Años	65	32.8
	3-10 años	63	31.8
	11-20 años	37	18.7
	Mayores a 21 años	33	16.7
Edad	18-24 Años	12	6.1
	25-34 Años	80	40.4
	33-43 Años	57	28.8
	44-52 Años	28	14.1
	Mayores a 53 años	21	10.6

Elaborado por: Naula & Parra (2021)

Un total de 198 respuestas fueron obtenidas de los cuales el 58.6% de los participantes fueron de género femenino, más el 69.2% se encuentra en un rango de edad de 25 a 43 años y el 55.6% posee como formación un título de tercer nivel. Por otro lado, 64.6% de los

encuestados poseen de 1 a 10 años de antigüedad (tabla 1).

**Tabla 2**

*Niveles de Depresión en el Personal que Labora en el Área de Talento Humano*

Alternativa	N	%
Leve	159	80.3
Moderada	24	12.1
Severa	4	2.0
Extremadamente severa	11	5.6
Total	198	100

**Elaborado por:** Naula &Parra (2021)

En la tabla 2 al analizar los cálculos de los niveles de depresión de manera general, se aprecia que el 80.3% del personal encuestado que labora en el área de talento humano, presento depresión leve, un 12.1% depresión moderada, el 5.6% depresión extremadamente severa, mientras que el 2% depresión severa. Lo que demuestra que existió una prevalencia de depresión leve en el personal encuestado.

**Tabla 3**

*Niveles de Ansiedad en el Personal que Labora en el Área de Talento Humano*

Alternativa	N	%
Leve	133	67.2
Moderada	46	23.2
Severa	6	3.0
Extremadamente severa	13	6.6
Total	198	100

**Elaborado por:** Naula &Parra (2021)

En la Tabla 3, al analizar los niveles de ansiedad que se presentan en el personal encuestado que labora en el área de talento humano, el 67.2% presentó niveles de ansiedad

leve, 23.2% manifestaron niveles de ansiedad moderada, 3% ansiedad severa y el 6.6 % ansiedad extremadamente severa. A pesar de que el porcentaje de ansiedad es alto a nivel leve debemos incluir herramientas para que el porcentaje no se incremente con el tiempo.

**Tabla 4**

*Niveles de Estrés en el Personal que Labora en el Área de Talento Humano*

Alternativa	N	%
Leve	172	86.9
Moderado	15	7.6
Severo	9	4.5
Extremadamente severo	2	1.0
Total	198	100

**Elaborado por:** Naula &Parra (2021)

Otra de las dimensiones analizadas es la Tabla 4 con un nivel de estrés en el personal encuestado, el 86.9% manifestó niveles de estrés leve, un 7.6 % estrés de tipo moderado, 4.5% niveles severos y 1% niveles de estrés extremadamente severo, lo que demuestra que el personal, presenta estrés elevado de manera leve.

**Tabla 5***Niveles de Depresión en relación con los Datos Sociodemográficos.*

		<b>Leve</b>	<b>Moderada</b>	<b>Severa</b>	<b>Ex. Sev</b>	<b>Total</b>
<b>Género</b>	Masculino	84.1%	8.5%	2.4%	4.9%	100%
	Femenino	77.6%	14.7%	1.7%	6.0%	100%
<b>Edad</b>	18-24 Años	83.3%	8.3%	0.0%	8.3%	100%
	25-34 Años	75.0%	16.2%	2.5%	6.3%	100%
	35-43 Años	82.5%	10.5%	1.8%	5.2%	100%
	44-52 Años	85.7%	7.1%	3.6%	3.6%	100%
	53-60 Años	85.7%	9.5%	0.0%	4.8%	100%
<b>Modalidad de trabajo</b>	Ambos	81.8%	9.1%	0.0%	9.0%	100%
	Presencial	82.1%	12.3%	2.8%	2.8%	100%
	Teletrabajo	75.0%	14.6%	2.1%	8.3%	100%
<b>Antigüedad en el trabajo</b>	0- 2 Años	75.4%	15.4%	1.5%	7.7%	100%
	3-10 Años	86.5%	8.1%	2.7%	2.7%	100%
	11-20 Años	79.4%	14.3%	1.6%	4.7%	100%
	21 -25 Años	84.8%	6.1%	3.0%	6.1%	100%
<b>Estado Civil</b>	Casado	84.6%	12.8%	0.0%	2.6%	100%
	Divorciado	70.6%	11.8%	0.0%	17.6%	100%
	Soltero	80.8%	9.0%	3.8%	6.4%	100%
	Unión Libre	70.8%	20.8%	4.2%	4.2%	100%
	Viudo	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	Total	80.3%	12.1%	2.0%	5.5%	100%

**Elaborado por:** Naula & Parra (2021); Ex. Sev= Extremadamente severa

Al analizar los resultados de la Tabla 5 los niveles de depresión en relación a los datos sociodemográficos del personal encuestado que labora en el área de talento humano se puede observar que el 84.1% de hombres presenta nivel de depresión leve, mientras que el género femenino presenta un 77.6% queriendo decir esto que en el departamento de TTHH, las mujeres están más cuidadas para no sufrir estos trastornos.

En relación a la edad en la tabla 5 los niveles de depresión leve se ven reflejados en los rangos de 18-24 años con un 83.3%, 25-34 años el 75.0%, 35-43 años con el 82.5%, 44-

52 años con el 85.7%, y por último la edad de 53-60 años con el 85.7% estos datos manifiestan que el personal que labora en el área de talento humano sin condición de edad son los que mayor depresión leve manifiestan debido al miedo de las restricciones impuestas por la pandemia y a su vez enfrentarse al virus sin conocerlo y salir abastecer a sus familias.

En cuanto a la modalidad de trabajo, en relación con los niveles de depresión se tiene que la modalidad presencial, presento niveles de depresión leve más elevados con un 82.1%, seguidos por la modalidad hibrida con un 81.8% y por último el teletrabajo con el 75.0%, la modalidad presencial presento un mayor nivel de depresión leve debido al temor de salir y buscar los diferentes medios de transporte para poder trasladarse a su lugar de trabajo evitando una posibilidad de contagio.

En cuanto al tiempo de trabajo que tiene el personal encuestado que labora en el área de talento humano dentro de las organizaciones se tiene que aquellos que tienen de 3 a 10 años de experiencia prevalece la depresión leve con el 86.5% seguido de 21-25 años con el 84.8% y de 11 a 20 años con el 79.4% y por último con el 75.4% en los años de 0 a 2.

En cuanto al estado civil y su relación con la depresión, el personal que se encuentra casado presenta el 84.6%, soltero el 80.8%, unión libre el 70.8%, divorciado con el 70.6%, y viudo con el 100% de depresión leve tomando en cuenta que el total de la muestra no hubo distinción en el estado civil con respecto al nivel de depresión.

**Tabla 6***Niveles de Ansiedad en relación con los Datos Sociodemográficos*

		<b>Leve</b>	<b>Moderada</b>	<b>Severa</b>	<b>Ex. Sev</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	72.0%	19.5%	2.4%	6.1%	100%
	Femenino	63.8%	25.9%	3.4%	6.9%	100%
<b>Edad</b>	18-24 Años	83.3%	8.3%	0.0%	8.3%	100%
	25-34 Años	56.1%	33.8%	3.8%	6.3%	100%
	35-43 Años	73.7%	19.3%	0.0%	7.0%	100%
	44-52 Años	71.4%	14.3%	7.1%	7.1%	100%
	53-60 Años	76.2%	14.3%	4.8%	4.7%	100%
<b>Modalidad de trabajo</b>	Ambos	72.7%	22.7%	0.0%	4.5%	100%
	Presencial	66.0%	23.6%	3.8%	6.6%	100%
	Teletrabajo	64.6%	22.9%	4.2%	8.3%	100%
<b>Antigüedad en el trabajo</b>	0- 2 Años	63.1%	24.6%	4.6%	7.7%	100%
	3-10 Años	70.3%	24.3%	0.0%	5.4%	100%
	11-20 Años	66.7%	25.4%	1.6%	6.3%	100%
	21-25 Años	72.6%	15.2%	6.1%	6.1%	100%
	Total	67.2%	23.2%	3.0%	6.6%	100%
<b>Estado Civil</b>	Casado	71.8%	21.8%	2.6%	3.8%	100%
	Divorciado	47.1%	23.5%	5.9%	23.5%	100%
	Soltero	64.1%	26.9%	2.6%	6.4%	100%
	Unión Libre	79.2%	16.7%	0.0%	4.2%	100%
	Viudo	0.0%	0.0%	0.0%	100%	100%

Elaborado por: Naula & Parra (2021); Ex. Sev= Extremadamente severa

Al realizar el análisis de la Tabla 6 los niveles de ansiedad, en relación a los datos sociodemográficos del personal encuestado que labora en el área de talento humano se tiene que, en cuanto al género hay predominancia de ansiedad leve en el género masculino en un 72.0%, mientras que en el género femenino es de 63.8% presento nivel de ansiedad leve demostrando que hay una diferencia en cuanto a la afectación de problemas de ansiedad en las mujeres esto debido a la afectación de eventos traumáticos que ocurrió durante la pandemia como perdida de algún familiar o amigo cercano.

En relación a la edad, el rango comprendido entre 18 y 24 años tiene una ansiedad leve con el 83.3%, seguido de la edad de 56 a 60 años con el 76.2%, las edades de 35 a 43 años con el 73.7%, 44 a 52 años con el 71.4% y por último las edades de 25 a 34 años con el 56.1% datos manifiestan que el personal adulto joven encuestado presento ansiedad de tipo leve debido a la situación actual, las cuales se deberá implementar herramientas para que los porcentajes en este grupo etario no aumente.

En cuanto a la modalidad de trabajo en la ansiedad, se tiene que la modalidad en hibrido prevalece con el 72.7%, seguido de la modalidad presencial con el 66.0% y el teletrabajo con el 64.6% con ansiedad leve. Tomando en cuenta que al realizar teletrabajo tenían más flexibilidad para realizar sus actividades y la seguridad de mantenerse y mantener protegidos a sus familias de la Covid-19, al regresar a la modalidad presencial existe más restricciones y mayor riesgo de contagio, provocando así más ansiedad en los trabajadores.

En cuanto al tiempo de trabajo que tiene el personal encuestado que labora en área de talento humano dentro de las organizaciones se tiene que aquellos que tienen de 21 a 25 años prevalecen una ansiedad leve con el 72.6%, seguido de los que laboran de 3 a 10 años con el 70.3%, de 11 a 20 años con el 66.7%, y por último de 0 a 2 años con el 63.1%.

En cuanto al estado civil y su relación con la ansiedad, se tiene que el personal en condición de unión libre, presento un 79.2% de ansiedad de tipo leve, seguido del estado civil casado con el 71.8%.



**Tabla 7***Niveles de Estrés en relación con los Datos Sociodemográficos.*

		<b>Leve</b>	<b>Moderada</b>	<b>Severa</b>	<b>Ex. Sev</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	89.0%	6.1%	3.7%	1.2%	100%
	Femenino	85.3%	8.6%	5.2%	0.9%	100%
<b>Edad</b>	18-24 Años	83.3%	8.3%	0.0%	8.3%	100%
	25-34 Años	86.3%	7.5%	6.2%	0.0%	100%
	35-43 Años	86.0%	7.0%	7.0%	0.0%	100%
	44-52 Años	89.3%	10.7%	0.0%	0.0%	100%
	53-60 Años	90.5%	4.8%	0.0%	4.7%	100%
<b>Modalidad de trabajo</b>	Ambos	88.6%	4.5%	6.8%	0.0%	100%
	Presencial	85.8%	9.4%	4.7%	0.0%	100%
	Teletrabajo	87.5%	6.3%	2.1%	4.1%	100%
<b>Antigüedad en el Trabajo</b>	0- 2 Años	84.6%	6.2%	7.7%	1.5%	100%
	3-10 Años	85.7%	12.7%	1.6%	0.0%	100%
	11-20 Años	91.9%	0.0%	8.1%	0.0%	100%
	21-25 Años	87.9%	9.1%	0.0%	3.0%	100%
<b>Estado Civil</b>	Casado	91.0%	6.4%	2.6%	0.0%	100%
	Divorciado	76.5%	11.8%	5.9%	5.8%	100%
	Soltero	83.3%	10.3%	5.1%	1.3%	100%
	Unión Libre	91.7%	0.0%	8.3%	0.0%	100%
	Viudo	100%	0.0%	0.0%	0.0%	100%

**Elaborado por:** Naula &Parra (2021); Ex. Sev= Extremadamente severa

En la tabla 7 observamos los resultados de la escala DASS 21 aplicada al personal encuestado, los datos sociodemográficos se tienen que, en cuanto al género masculino hay predominancia de estrés leve en un 89.0%, mientras que en el género femenino 85.3% demostrando que existe una afectación de problemas de estrés leve.

En relación a la edad, existe una predominancia de estrés leve en los rangos de 53 a 60 años con el 90.5%, seguido del rango de 44 a 52 años con un porcentaje de 89.3%, y un estrés leve en las edades de 25 a 34 años con el 86.3%, las edades 35 a 43 años con el 86.0%,

y por último de 18 a 24 años con el 83.3% estos datos manifiestan que el personal adulto encuestado que labora en el área de talento humano presentan un nivel de estrés leve por las limitaciones en las relaciones interpersonales que fueron cambiadas drásticamente desde el confinamiento.

En cuanto a la modalidad de trabajo, se tiene que la modalidad en híbrido predomina con un estrés leve con 88.6%, seguido del teletrabajo con el 87.5%, y por último el trabajo presencial con el 85.8%.

Así el tiempo de trabajo de 11 a 20 años con 91.9% existe una predominancia de estrés leve, seguido de 21 a 30 años con el 87.9%, de 3 a 10 años con el 85.7%, finalmente el de 0 a 2 años con el 84.6%. Estos resultados indican que las personas que tienen de 11 a 20 años de tiempo de trabajo en el área de talento humano, presentaron mayores niveles de estrés leve, por el miedo de perder su trabajo o ser despedidos por corte de personal debido a la situación sanitaria y económica de las empresas.

En cuanto al estado civil y su relación con el estrés, se tiene que el personal en condición de unión libre presenta el 91.7%, el estado civil casado con un porcentaje de 91.0%, solteros con el 83.3%, mientras que los divorciados con el 76.5% demostrando que los estresores afectan a todos los estados civiles sin distinción.

**Tabla 8***Prueba de Chi<sup>2</sup> de Depresión de Datos Demográficos*

<b>Sexo</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	1978	3	.577
Razón de verosimilitud	2.039	3	.564
N. de casos validos	198		
<b>Modalidad de trabajo</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	5.105	6	.530
Razón de verosimilitud	6.039	6	.419
N. de casos validos	198		
<b>Estado Civil</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	12.739	12	.388
Razón de verosimilitud	12.931	12	.374
N. de casos validos	198		
<b>Antigüedad</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	4.318	9	.889
Razón de verosimilitud	4.605	9	.867
N. de casos validos	198		

<b>Edad</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	4.160	12	.980
Razón de verosimilitud	4.789	12	.965
N. de casos validos	198		

Al realizar la correlación mediante la prueba del Chi Cuadrado se tiene dentro de las variables sociodemográficas, como el sexo ( $p=.577$ ); modalidad de trabajo ( $p=.530$ ); estado civil; ( $p=.388$ ); antigüedad en el trabajo ( $p=.889$ ); edad ( $p=.980$ ), lo que demuestra que no existe relación entre la Depresión y los datos sociodemográficos estudiados.

**Tabla 9**

*Prueba de Chi<sup>2</sup> de Ansiedad de Datos Demográficos*

<b>Sexo</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	1.518	3	.678
Razón de verosimilitud	1.535	3	.674
N. de casos validos	198		

<b>Modalidad</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	2.516	6	.867
Razón de verosimilitud	3.824	6	.700
N. de casos validos	198		

<b>Estado Civil</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
---------------------	--------------	-----------	---

Chi cuadrado de Pearson	44.706	12	<.001
Razón de verosimilitud	17.630	12	.127
N. de casos validos	198		

<b>Antigüedad</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	4.808	9	.851
Razón de verosimilitud	5.872	9	.756
N. de casos validos	198		

<b>Edad</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	13.804	12	.313
Razón de Verosimilitud	15.653	12	.208
N. de casos validos	198		

Al realizar la correlación mediante la prueba del Chi Cuadrado se tiene dentro de las variables sociodemográficas, como el sexo ( $p=.867$ ); modalidad de trabajo ( $p=.678$ ); antigüedad en el trabajo ( $p=.851$ ); edad ( $p=.313$ ), lo que demuestra que no existe relación entre la Ansiedad y los datos sociodemográficos mencionados, sin embargo, en cuanto al estado civil con una ( $p=<.001$ ), se demuestra correlación significativa entre la Ansiedad y el estado civil Casado.

**Tabla 10***Prueba de Chi<sup>2</sup> de Estrés y datos demográficos*

<b>Sexo</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	.782	3	.854
Razón de Verosimilitud	.796	3	.850
N. de casos validos	198		

<b>Modalidad</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	8.556	6	.200
Razón de Verosimilitud	8.132	6	.229
N. de casos validos	198		

<b>Estado Civil</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	10.424	12	.579
Razón de Verosimilitud	11.122	12	.519
N. de casos validos	198		

<b>Antigüedad</b>	<b>Valor</b>	<b>G1</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	13.103	9	.158
Razón de Verosimilitud	17.521	9	.041
N. de casos validos	198		

<b>Dad</b>	<b>Valor</b>	<b>Gl</b>	<b>Significación Asintótica (Bilateral)</b>
Chi cuadrado de Pearson	15.708	12	.205
Razón de verosimilitud	14.665	12	.260
N. de casos validos	198		

Al realizar la correlación mediante la prueba del Chi Cuadrado se tiene dentro de las variables sociodemográficas, como el sexo ( $p=.854$ ); modalidad de trabajo ( $p=.200$ ); estado civil ( $p=.579$ ) antigüedad en el trabajo ( $p=.158$ ); edad ( $p=.205$ ), lo que demuestra que no existe relación significativa entre el estrés y los datos sociodemográficos mencionados.

### **Tabla 11**

*Coefficiente de Confiabilidad Alfa Cronbach.*

<b>Dimensión</b>	<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>S2</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Depresión	7	15	.516	.133	.602
Ansiedad	7	15	.917	.071	.628
Estrés	6	15	.814	.141	.650
<b>DAS -21</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>.810</b>	<b>.197</b>	<b>.791</b>

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S2: Varianza;  $\alpha$ : Alfa de Cronbach

Para la aplicación del instrumento DAS 21 al personal que labora en el área de talento humano de las organizaciones se utiliza el coeficiente alfa de Cronbach, el mismo que tiene un valor general de ( **$\alpha.791$** ), lo que indicó que es un instrumento que se puede aplicar la muestra en estudio.

### **Discusión**

El presente estudio, tuvo como finalidad evaluar el impacto de la Covid-19 en la salud mental de los colaboradores de talento humano de las organizaciones. Los resultados de este

estudio fueron comparados con estudios realizados a nivel nacional en donde tanto hombres como mujer no obtuvieron una diferencia significativa (15% y 21% de ansiedad disfuncional), las mujeres se encuentran en mayor riesgos que los hombres (OR= 2.370) y donde también se observan que los jóvenes de entre 16 y 24 años son el mayor grupo de riesgos de padecer ansiedad disfuncional (OR= 6.461) (Valenzuela-Mendieta, 2022) e internacional en donde aproximadamente el 80% presenta depresión leve, ansiedad 67% y estrés con un 87%.

Si bien los resultados obtenidos, no fueron significativos, no se descarta que factores como el género y la edad, tengan la capacidad de desarrollar ansiedad, depresión y estrés disfuncional u otros trastornos psicológicos debido a la pandemia, datos que son confirmados en otras investigaciones realizadas en China (Huang & Zhao, 2020) e Irán (Modabernia et al., 2007).

Estos problemas psicológicos podrían ser aún mayor tanto para hombres como mujeres que laboran en los departamentos de talento humano. Estudios similares realizados en Wuhan se observó que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en los hombres.

Asimismo, en la población general de China se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos (Lozano, 2020). Esto se debió a que el personal de recursos humanos durante la emergencia sanitaria sirvió de apoyo para las diferentes áreas de la empresa. La edad se muestra como un factor importante en la prevalencia de síntomas de ansiedad, depresión y estrés, en este estudio el grupo etario más afectado fue el de 25 a 34 años, lo que se corrobora con un resultado similar donde las edades de 35 a 47 años fueron las más afectadas en relación a los otros grupos etarios (Obando et



al., 2020).

Si bien al principio de la pandemia, se hizo mención en salvaguardar la salud de los adultos mayores por pertenecer al grupo de población vulnerable (Reiter et al., 2020), las repercusiones a nivel psicológico, pudieron ser levemente mayores sobre la población más joven, quienes tuvieron que adaptarse rápidamente a la situación, ocupar nuevos puestos de trabajos y adoptar roles sociales de forma abrupta debido a la pandemia (Blaskó et al., 2020).

De este modo, los resultados dados por Barrera et al., (2019) quien compartió que los niveles de estrés, ansiedad y depresión se desarrolla de manera presencial debido a la incomodidad de compartir con el grupo de compañeros lo cual podía con llevar a un contagio, a comparación del teletrabajo el empleado se sentía seguro y en libertad de combinar las labores del hogar y su familia evitando que los trastornos psicológicos se desarrollen por causa de la pandemia.

Sin embargo, el único artículo científico referente a la gestión de talento humano fue Gerencia del talento humano basado en competencias post Covid-19 realizado en Ecuador el cual describe la realidad de enfrentar retos para mantenerse competitivos en el mercado laboral, para ello han debido, como consecuencia del Covid-19 reinventar procesos de gerencia del talento de recursos humanos (Quevedo et al., 2021), esta investigación puede servir como primer indicador sobre una realidad no visible en el área de TTHH.

## **Conclusiones**

Acorde a los resultados obtenidos, la COVID-19 podría tener la capacidad de afectar negativamente la salud mental de los trabajadores del departamento de talento humano. Esto

podría explicarse gracias a la incertidumbre asociada con la enfermedad, más el efecto del distanciamiento social, el aislamiento, la cuarentena, el tipo de modalidad de trabajo, los cuales pueden agravar los problemas psicológicos de la población estudiada. Si bien es cierto que los niveles fueron leves en ansiedad, depresión y estrés, no se debe descuidar la salud mental de esta área.

La normativa ecuatoriana referente a los análisis psicosociales es exclusiva para empresas de más de 10 trabajadores, sin embargo, se debería trabajar para que se aplique a empresas que poseen un menor número de colaboradores. Los trastornos psicológicos como depresión, ansiedad y estrés afectan en general a las organizaciones sin importar el número, por lo que es importante la elaboración de programas de salud mental con la finalidad de detectar oportunamente, vigilar y disminuir el impacto a nivel laboral de los posibles problemas psicológicos que se han detectado en este estudio, y que muy probablemente seguirán apareciendo en la población general.

A la salud mental en el Ecuador no se le ha dado la importancia necesaria y con la llegada de la pandemia se han desarrollado casos de trastornos mentales que han afectado el ámbito laboral, es por eso que como TTHH debemos prevenir el desarrollo de estos trastornos a nivel laboral, implementando planes de prevención para las diferentes áreas.

### **Recomendaciones**

Todas las empresas deberían realizar evaluaciones psicológicas para medir el estado de la salud mental del personal de las áreas de talento humano, y así determina la presencia de los riesgos psicosociales, como también implementar tratamientos para dichas afectación ya que el personal de esta área es la base fundamental para crear una ambiente de trabajo optimo en toda la organización.

Facilitar el desarrollo de las tareas y funciones al personal de las organizaciones, promover la

salud mental de los colaboradores incrementando la motivación laboral.

Mejorar el estado emocional del personal comprometido con la organización, realizando pausas activas a fin de contribuir al éxito profesional sin recaer en problemas de salud mental.

## Referencias

- Accinelli, R., Zhang, C., Jia-Der Ju Wang, J. Y., Cáceres, J., KarlaTafur, Flores, R., & Paiva, A. (2020). COVID-19: La pandemia por el nuevo virus SARS-CoV-2. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* . Obtenido de <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5411>
- Analuiza, E. (2020, Octubre 21). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid-19. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/18190>
- Antony, M. B. (1998). Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the. doi:10.1037/1040-3590.10.2.176
- Antony, M., Bieling, P., Cox, B., Enns, M., & Swinson, R. (2018). Psychometric properties of the 42-item and 21-item versions of the Depression Anxiety Stress Scales in clinical groups and a community sample. doi:<https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.176>
- Baeza, J., Balaguer, G., Belchi, I., Coronas, M., & Guillamón, N. (2008). HIGIENE Y PREVENCIÓN DE LA ANSIEDAD. Fernández Ciudad. Obtenido de <http://www.diazdesantos.es/ediciones>
- Barrera, L., Casas, M., & Lizarralde, A. (2019). MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TELETRABAJADORES. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>
- Benedictow, J. (2020). La Peste Negra, 1346-1353 . Obtenido de [https://www.akal.com/libro/la-peste-negra-1346-1353\\_51226/](https://www.akal.com/libro/la-peste-negra-1346-1353_51226/)
- Bernal N, R. L. (2019, 02 26). Adaptación de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21) en adultos quechua hablantes del distrito Ocongate, provincia Quispicanchis del departamento de Cusco - Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1649>
- Blasko, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? doi:10.2760/37511
- Camacho, M. (2021, Octubre 05). Guía para la gestión de la salud mental del trabajador. *Factorialblog*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/guia-salud-mental-trabajador/>
- Canteli, R. (2020, Junio 04). RRHH en tiempos de COVID. *Techedge*. Obtenido de <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). *Psychiatry*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>

- Castro, P., Galarza, I., & Sanchez, C. (2017, marzo). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017\\_ventajas\\_desventajas\\_teletrabajo.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf)
- Cui, J., Li, F., & Shi, Z.-L. (2018, Diciembre 10). Origin and evolution of pathogenic coronaviruses. *Nat Rev Microbiol*. doi:<https://doi.org/10.1038/s41579-018-0118-9>
- Cuiyan, W., Riyu, P., Xiaoyang, W., Yilin, T., Linkang, X., Cyrus, H., & Roger, H. (2019). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19). *Epidemic among the General Population in Chin*. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Ferreira, M., Coronel, G., & Rivarola, M. (2020, Mayo 11). Impacto sobre la salud mental durante la pandemia COVID 19 en Paraguay. Obtenido de <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/202/193>
- Garcia, G. (2018). Gestión de cambios organizacionales: Modelo integrado: factores transformacionales y transaccionales. Obtenido de <https://www.perlego.com/book/1929638/gestin-de-cambios-organizacionales-modelo-integrado-factores-transformacionales-y-transaccionales-pdf>
- Gonzalez, H. (2021). Pandemias en la historia: La peste Negra y la Gripe Española, Covid-19 y crisis capitalista. *Scielo*. doi:<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1938/3159/3285>
- Hans Mautong, J. A.-R.-V., Derly, A., Orellana, C., & Cherrez, I. (2021, Abril 28). Assessment of depression, anxiety and stress levels in the Ecuadorian general population during social isolation due to the COVID-19 outbreak. *BMC Psychiatry*. doi:<https://doi.org/10.1186/s12888-021-03214-1>
- Henao-Kaffure, L. (2009). El concepto de pandemia: debate e implicaciones a propósito de la pandemia de influenza de 2009. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v9n19/v9n19a05.pdf>
- Hernández, J. (2020, Julio 01). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*. doi:<http://orcid.org/0000-0001-5811-5896>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editorial Mexicana.
- Hugo, J. (2014). El Teletrabajo: los Beneficios De Una Forma De Organización Laboral Moderna. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11993/EL%20TELETRABAJO.pdf;jsessionid=6740B29875AD950C4BE68ADBA130BDBB?sequence=1>
- Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano . (2020, Diciembre ). *Revista Iberoamericana*, 21. doi:<https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>

- International Labour Organization. (2020). . (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies. OECD.
- JIMENEZ, R. (2020). *LA MIRADA INSTITUCIONAL*. Obtenido de FUNCIÓN PÚBLICA EN TIEMPO DE PANDEMIA:  
<https://rafaeljimenezasensio.com/category/teletrabajo/>
- Lee, A. (2020, FEBRERO 01). Wuhan novel coronavirus (COVID-19): why global control is challenging? doi:10.1016/j.puhe.2020.02.001. PMID: 32111295; PMCID: PMC7130979.
- López, R. (2018). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN EFICACIA ORGANIZACIONAL . Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Lozano, A. (2020, Enero). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Lima: Rev Neuropsiquiatr. doi:http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687
- Luthy, I., Ritacco, V., & Kantor, I. (2018). A CIEN AÑOS DE LA GRIPE “ESPAÑOLA”. Argentina. Obtenido de <https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol78-18/n2/113-118-Med6819-Lu%CC%88thy.pdf>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020, Julio). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Medica Herediana*, 31.  
doi:http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776
- Mazza, C., Ricci, E., Colasanti, M., Ferracuti, S., Napoli, C., & Roma, P. (2020, Mayo 02). A Nationwide Survey of Psychological Distress among Italian People during the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors. doi:https://doi.org/10.3390/ijerph17093165
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional*. Colombia.
- Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial . *Directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*.
- Morales, N. (2014). Los efectos del trabajo con personas dependientes . Sevilla, España.
- Moreno, B. (2011). Factores y Riesgos Laborales.
- Nicolini, H. (2021). Depresión y ansiedad en los tiempos de la pandemia de COVID-19. doi:https://doi.org/10.24875/ciru.m20000067
- Obando, R., Arévalo, J., Aliaga, R., & Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. doi:http://ciberindex.com/c/ie/e13056 [acceso: 07/03/2022
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico por bola de nieve. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve>

- Oganización Mundial de la Salud. (2020, Marzo 11). Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. Obtenido de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>
- Open Mind. (2021, Mayo 14). ¿Qué sabe la ciencia sobre el coronavirus y qué ha logrado en su lucha contra la enfermedad? Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/ciencia/investigacion/sabe-la-ciencia-sobre-el-coronavirus-ha-logrado-lucha-la-enfermedad/>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 y después de ella. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Mundial de la Salud . (2020, Marzo 11). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud : <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Factores de riesgo. doi:[https://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/topics/risk_factors/es/)
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). Depresión y otros trastornos mentales comunes. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>
- Organización Panamericana de La Salud. (2019). Infecciones por coronavirus. Obtenido de [https://www3.paho.org/par/index.php?option=com\\_content&view=article&id=964:infecciones-coronavirus&Itemid=258](https://www3.paho.org/par/index.php?option=com_content&view=article&id=964:infecciones-coronavirus&Itemid=258)
- Ozamiz-Etxebarria N, D.-S. M.-G.-M. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. doi:10.1590/0102-311X00054020. PMID: 32374806.
- PAHO. (2017, ABRIL). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Obtenido de PAHO: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>
- Palermo, H., Radetich, N., & Reygadas, L. (2020, Junio). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/Tatiana/AppData/Local/Temp/687-2304-2-PB.pdf
- Pedro, M. (2020). Teletrabajo y comercio electrónico. *Pilar Coronel Romero*. Obtenido de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>
- Pérez, A., Gómez, T., & Dieguez, G. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 2. Obtenido de

- <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=97798>
- Pulido, S. (2018, Enero 19). La Gripe Española: la pandemia de 1918 que no comenzó en España. *Revista Gaceta Médica* . Obtenido de <https://gacetamedica.com/investigacion/la-gripe-espanola-la-pandemia-de-1918-que-no-comenzo-en-espana-fy1357456/>
- Quevedo, M., Vasquez, L., Pinzón, L., & Quevedo, J. (2021, Abril 04). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.421>
- Reiter, P., Pennell, M., & Katz, M. (2020). Acceptability of a COVID-19 vaccine among adults in the United States: How many people would get vaccinated? doi:10.1016/j.vaccine.2020.08.043
- Retamal, P. (1998). *Depresión guías para el paciente y la familia*. Chile: Universitaria.
- Rogriguez, M. (2021). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25677>
- Segura, O. (2020, Diciembre 23). El impacto de la salud mental en la experiencia del colaborador. *Revista KPMG*. Obtenido de <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2020/12/el-impacto-de-la-salud-mental-en-la-experiencia-del-colaborador.html>
- Sofia, P., Vasiliki, N., Timoleon, G., Vassilis, G., Giannakoulis, Eleni, P., & Paraskevi, K. (2021, Febrero). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic. 92. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Surapon, N., Chidchanok, R., Kednapa, T., Brian, H., Ratanaporn, A., Chabaphai, P., . . . Tinakon, W. (2021, Abril 29). Global prevalence of mental health issues among the general population during the coronavirus disease 2019 pandemic:. Obtenido de <https://doi.org/10.1038/s41598-021-89700-8>
- Tee ML, T. C. (2020). Psychological impact of COVID-19 pandemic in the Philippines. doi:10.1016/j.jad.2020.08.043. Epub 2020 Aug 24. PMID: 32861839; PMCID: PMC7444468.
- Tian, F., Li, H., Tian, S., Yang, J., Shao, J., & Tian, C. (2020).
- Torres, X., & Baillés, E. (2019, 12 12). El estrés, cómo detectarlo y controlarlo para mejorar la salud. Obtenido de <https://www.webconsultas.com/entrevistas/mente-y-emociones/xavier-torres-y-eva-bailles-expertos-en-control-del-estres>
- Tusev, A., Tonon, L., & Capella. (2020, JUNIO 26). Efectos Iniciales en la Salud Mental por la Pandemia de Covid-19 en algunas Provincias de Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/471/446>
- Vaca, M. (2020, Abril 23). El Desarrollo Humano y Las Oportunidades en Tiempos del



Covid-19. Obtenido de <https://cepei.org/documents/el-desarrollo-humano-en-tiempos-del-covid-19-un-reto-colaborativo/>

- Valenzuela-Mendieta, R. (2022). Impacto del Covid-19 en la salud mental en trabajadores ecuatorianos: ansiedad. *Investigatio*, 39-51. doi:10.31095/investigatio.2022.17.3
- Venegas, C., & Jaramilo, R. (2020). El trabajo y la seguridad social en tiempos de la Covid-19. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v19nspe40/2248-4078-ojum-19-spe40-207.pdf>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., XU, L., Ho, C., & HO, C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China . *Int J Environ Res Public Health*. doi: 10.3390/ijerph17051729
- World Health organization. (2004). Occupational ergonomic Stressors attributable.
- Zerón, A. (2020). Nueva normalidad, nueva realidad. doi:doi: 10.35366/94004
- Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Bo Yang, J. S., Zhao, X., . . . F, G. (2019, Febrero 20). A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. Obtenido de <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/nejmoa2001017>

## Anexo

### DASS-21

Por favor lea las siguientes afirmaciones y coloque un círculo alrededor de un número (0, 1, 2, 3) que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación *durante la semana pasada*. La escala de calificación es la siguiente:

**0: No me ha ocurrido; 1: Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo; 2: Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo; 3: Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo.**

1.	Me ha costado mucho descargar la tensión .....	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca .....	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo .....	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar .....	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas .....	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones .....	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban .....	0	1	2	3
8.	He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía .....	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo .....	0	1	2	3
10.	He sentido que no había nada que me ilusionara .....	0	1	2	3
11.	Me he sentido inquieto .....	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme .....	0	1	2	3
13.	Me sentí triste y deprimido .....	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo....	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico .....	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada.....	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona .....	0	1	2	3
18.	He tendido a sentirme enfadado con facilidad .....	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón .....	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido.....	0	1	2	3



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Naula Terán Angélica María**, con C.C:171310819-7 y **Parra Zaldumbide Tatiana Alexandra** con C.C: 172102716-5 autores del trabajo de titulación: *Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones en el año 2021*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de julio del 2022

f. \_\_\_\_\_

Naula Terán, Angélica María  
C.C: 171310819-7

f. \_\_\_\_\_

Parra Zaldumbide, Tatiana Alexandra  
C.C: 172102716-5



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	<b>Impacto de la pandemia por la Covid-19 sobre la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones durante el año 2021</b>		
<b>AUTORES:</b>	Naula Terán, Angélica María Parra Zaldumbide Tatiana Alexandra		
<b>REVISOR/TUTOR:</b>	Dr. Loaiza Cucalón Ricardo Alberto Mgs.  Ing, Camacho Villagómez Freddy, Ph.D.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	19 de julio 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	41
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Área de Talento Humano		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Covid-19, pandemia, virus, salud mental, depresión, estrés y ansiedad.		

**RESUMEN/ABSTRACT**

El 11 de Marzo del 2020 en el Ecuador se declaró el estado de emergencia por la pandemia causada por la Covid-19, una pandemia que no solo ha generado muertes, sino un impacto económico de gran importancia. Del mismo modo, el ámbito laboral sufrió un impacto en la Salud Mental por los cambios imprevistos que tuvieron que asumir las organizaciones; uno de los departamentos más afectados corresponde a la gestión de Talento Humano porque en el recayó toda la responsabilidad para hacer frente a la pandemia y ser de gran soporte en las diferentes áreas. **Objetivo:** Investigar el impacto de la pandemia Covid -19 en la salud mental de los colaboradores del área de talento humano en las organizaciones. **Métodos:** El estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo no experimental, realizando una encuesta de forma virtual al personal del área de talento humano aplicando el cuestionario DASS 21 para el diagnóstico de ansiedad, estrés y depresión. **Resultados:** Los resultados indicaron que existe una prevalencia de ansiedad con el 67%, depresión 80% y estrés con el 87% en un nivel leve, siendo el género masculino con mayor afectación es este personal encuestado. **Conclusiones:** La Covid -19 repercute negativamente en la salud mental del personal del área de talento humano y la población en general.

**Palabras claves:** Covid-19, pandemia, virus, salud mental, depresión, estrés y ansiedad

**Abstract**

On March 11, Ecuador declared a state of emergency due to the pandemic caused by Covid-19. The pandemic had not only generated deaths but also had a huge global economic impact. In addition, the workplace suffered a great impact on Mental Health due to the unforeseen changes that organizations had to assume. One of the most affected departments is Human Resources which had to deal with the pandemic and the strategies to face the organizational changes. **Objective:** To analyze the impact of the COVID - 19 on the mental health of employees in the Human Resources departments. **Methods:** The study was a non-experimental descriptive quantitative, conducting a virtual survey to employees that work in the human resources, applying the DASS 21 questionnaire for the diagnosis of anxiety, stress and depression. **Results:** The results indicated that there is a prevalence of anxiety with 67%, depression 80% and stress 87% at a mild level, being men who presented greater affectation in this survey. **Conclusions:** Covid-19 has a negative impact on the mental health of the employees who work in the human resources department as well as the general population

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> <b>0998304407</b>  <b>0987601831</b>	E-mail: <a href="mailto:angelica.naula@cu.ucsg.edu.ec">angelica.naula@cu.ucsg.edu.ec</a>  E- mail: <a href="mailto:tatiana.parra01@cu.ucsg.edu.ec">tatiana.parra01@cu.ucsg.edu.ec</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa	
	<b>Teléfono:</b> 0992410481	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec">zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base adatos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	