



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo en la empresa  
ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Palacios Leon, Alexandra Steffani ([orcid.org/0000-0002-5213-783X](https://orcid.org/0000-0002-5213-783X))

Urbiola Roca, Yedi ([orcid.org/0000-0002-7191-4286](https://orcid.org/0000-0002-7191-4286))

**ASESORA:**

Dra. Rivero Álvarez Rosario Paulina ([orcid.org/0000-0002-9804-7047](https://orcid.org/0000-0002-9804-7047))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La presente investigación es dedicada a Dios por ser nuestra fortaleza en momentos difíciles, a nuestros padres por apoyarnos y guiarnos en nuestra formación profesional, a nuestra asesora Rosario Rivero por ser la guía de nuestro trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por las bendiciones que nos da día a día, a nuestros padres por ser el ejemplo e inculcarnos valores, a nuestra asesora Rosario Rivero y a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos los conocimientos para cumplir nuestro objetivo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Carátula</b> .....	i
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	iv
<b>Índice de tabla</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>I.- INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II.- MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III.- METODOLOGÍA</b> .....	10
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	10
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	10
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	11
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	11
<b>3.5. Procedimientos</b> .....	13
<b>3.6. Método de análisis de datos</b> .....	13
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	13
<b>IV.- RESULTADOS</b> .....	15
<b>V.DISCUSIÓN</b> .....	20
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	24
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	25
<b>REFERENCIAS</b> .....	31
<b>ANEXOS</b> .....	31

## **Índice de tabla**

Tabla 1. Correlación estrés laboral y ansiedad. Página 16.

Tabla 2: Relación de estrés laboral y ansiedad. Página 19.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER en Pasco. El tipo básica y descriptivo correlacional, cuantitativo, no experimental de corte transversal, en 60 administrativos, se utilizó la técnica de encuesta presencial y dos cuestionarios. Resultados: Se evidenciaron 57% de nivel bajo de estrés laboral, el 41% nivel intermedio de estrés laboral y el 2% nivel alto de estrés laboral. El 45% no se aprecia ansiedad, el 35% ansiedad leve, 17% ansiedad moderada y el 3% ansiedad severa. Conclusión: Existe relación significativa directa y débil entre las variables estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo durante la pandemia COVID-19. (El valor  $0,016 p < 0,05$ ).

**Palabras clave:** Estrés laboral, ansiedad, trabajadores administrativos.

## **ABSTRACT**

The general objective of this study was to determine the level of work stress and anxiety in the face of COVID 19 in the administrative staff of the ECOSEM-SMELTER company in Pasco. The basic and descriptive correlational, quantitative, non-experimental cross-sectional type, in 60 administrative staff, the face-to-face survey technique and two questionnaires were used. Results: 57% of low level of work stress, 41% intermediate level of work stress and 2% high level of work stress were evidenced. 45% do not appreciate anxiety, 35% mild anxiety, 17% moderate anxiety and 3% severe anxiety. Conclusion: There is a direct and weak significant relationship between the variables work stress and anxiety in administrative staff during the COVID-19 pandemic. (The value  $0.016 p < 0.05$ ).

Keywords: work stress, anxiety, administrative workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde su inicio, la pandemia por COVID-19 afectó la salud mental de las personas, por las medidas de bioseguridad impuestas por la Organización Mundial de la Salud; en la mayoría de los países con el fin de disminuir la cantidad de contagios, las formas grave y severa de la enfermedad o las tasas de letalidad. Esta pandemia ha llevado a una recesión mundial, caracterizada por gran volatilidad económica e inseguridad psicológica, lo que ha provocado el despido masivo de los empleados de las empresas y que éstas se empoderen con nuevas tecnologías de información y comunicación para suplirlos. En algunos casos, se reemplazaron a los trabajadores con máquinas inteligentes e inteligencia artificial<sup>1</sup>.

Un estudio a nivel mundial, determinó que México mostraba el más alto porcentaje de estrés laboral 75%, en segundo lugar, China 73% y Estados Unidos 59%<sup>2</sup>. Según la OMS, el miedo, la preocupación y el estrés respuestas normales ante la incertidumbre hacia lo desconocido y a los diferentes cambios de escenarios. Es comprensible que la población haya experimentado variedad de sentimientos e inclusive un gran impacto por el encierro que se reflejó en la vida cotidiana, con el único objetivo de disminuir el contagio. También se asumieron nuevos retos como el distanciamiento físico, el uso de la doble mascarilla, la vacunación masiva, la educación virtual de los niños en casa y sobre todo el evitar el contacto físico con los seres queridos y cercanos<sup>3</sup>.

En Finlandia, una investigación sobre la ansiedad que sufrieron los trabajadores ante la crisis de salud, encontró que prevalecía la incertidumbre ante el inminente contagio por el COVID-19 y la posibilidad de desarrollar la forma moderada y severa de esta enfermedad y aumentaron los niveles de ansiedad<sup>4</sup>. En Noruega, se demostró que el agotamiento se relacionaba con el trabajo desmedido en trabajadores y el síntoma más severo fue la fatiga asociada con una mayor reactividad del sueño tres meses después del inicio de la pandemia, seguido de deterioro emocional<sup>5</sup>.

En España, una investigación sobre malestar psicológico entre trabajadores que ejercían sus labores en una empresa y quienes lo hacían en forma remota desde sus casas, reportó que el 72% de los últimos presentaban malestar psíquico; más del 50% evidenció automanejo inadecuado del malestar psicológico<sup>6</sup>. También en otro estudio español, se demostró que el bienestar psicológico fue alterado por el confinamiento en la primera fase del brote del coronavirus; los más jóvenes presentaron síntomas menos severos<sup>7</sup>.



Un estudio en México, demostró que el 21% de trabajadores presentaron ansiedad grave y 28% depresión grave durante la pandemia COVID-19. Una investigación en Ecuador, reveló que el personal de una empresa presentó síntomas de estrés 60% y 65% ansiedad, se identificaron diversos factores de riesgo que pudieron haber afectado la salud mental y física<sup>8</sup>. En Chile, se estudiaron a trabajadores administrativos que realizaban teletrabajo y se determinó que el estrés laboral percibido se traducía de un 49% en tensión, preocupación o ansiedad por desarrollar su trabajo en su domicilio, tuvieron diversos panoramas de dificultad e inclusive se vieron obligados a buscar ayuda de alguien con conocimientos en tecnología digital<sup>9</sup>.

En el Perú el 2021, según un estudio, el 52.2% de los empleados mostraron que padecían niveles altos de estrés causados por el confinamiento COVID-19, debido a problemas económicos, familiares y de la salud que trajo consigo esta pandemia. Las manifestaciones fueron demasiado inquietantes, hubo inconvenientes para conciliar el sueño o descansar, pensamientos reiterados sobre alguna situación y percepción de inseguridad. La ansiedad y el miedo, así como diferentes emociones fuertes fueron muy agobiantes; afectaron el bienestar de sus familias, de sus compañeros del ambiente laboral y de su comunidad<sup>10</sup>.

A nivel del Perú y del mundo por las condiciones que se ha presentado en la mayoría de las personas debido a la enfermedad del COVID-19, ha generado mucho miedo y ansiedad en las personas, debido a la situación de su trabajo se necesitó un confinamiento para evitar el contagio hacia ellos o sus familiares, el miedo de estar lejos de sus familias y estar expuestos al virus cada vez aumentó. El estrés originó secuelas en el entorno laboral o profesional, sino que afectó la salud mental de las personas en general. El personal de la empresa estudiada, después de entrevistas informales manifestó las siguientes inquietudes: “Durante el confinamiento el estrés laboral era demasiado fuerte” “Sentía mucha presión en el pecho, la cabeza me explotaba y muchas veces me puse a llorar” “Tenía miedo al contagio pero tenía que ser fuerte por mi familia, soy el único sustento” “En estas épocas me siento más tranquilo porque la empresa nos ha dado más facilidades” “Siento que la empresa supo dar seguridad a cada uno de sus trabajadores”

Por ello se genera la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y ansiedad ante el COVID-19 en el personal administrativo de la

empresa ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022?

La investigación se desarrolla debido a que es de suma necesidad incrementar los conocimientos sobre los niveles de estrés laboral y ansiedad ante el COVID-19 en los trabajadores, dado que estaban en constante riesgo de sufrir estrés laboral por el aislamiento, fruto del confinamiento obligatorio despidos masivos, disminución del salario y merma en la calidad de vida. El estudio se desarrollará con la teoría de Callista Roy según el modelo de la adaptación con el objetivo de promover la conciliación de las personas durante la salud y la enfermedad al tiempo que se regulan los estímulos que la afecta.

En cuanto a la justificación práctica se consideró pertinente realizar el estudio por la emergencia de salud pública que se atravesó por el COVID-19, la fuerza laboral de las empresas peruanas tuvo que permanecer confinada en sus hogares para evitar el contagio o propagación de la enfermedad.

Por otro lado, se intenta que los datos recolectados de ambas variables puedan servir para disminuir los niveles de estrés laboral y ansiedad a los que estaban sometidos el personal administrativo, los hallazgos pueden servir como soporte para la elaboración de una propuesta de mejora que gestione las medidas necesarias para tener mejores condiciones laborales. Por otra parte, los profesionales de enfermería deben contribuir con la salud mental de la población e inclusive de los trabajadores de una empresa, a fin de que prime el bienestar físico y psicológico. Esta investigación, puede servir como modelo para futuras investigaciones que establezcan relaciones entre ambas variables. Por último, tiene relevancia social porque puede ser aporte para que se ayude al personal administrativo mediante programas de ayuda diseñados por una enfermera de salud ocupacional para poder contrarrestar estos problemas de salud mental que se presentan en su día a día del personal.

Ante la problemática, el objetivo general es: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022. Objetivos específicos son: Identificar el nivel de estrés laboral ante el COVID 19 según su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo en el personal administrativo. Identificar el nivel de ansiedad según

su dimensión presión vida diaria, inquietudes inmediatas, campo perceptivo en el personal administrativo. Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo. También se planteó como hipótesis: H1: Existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal administrativo durante la pandemia COVID-19; H0: No existe relación entre el estrés laboral y la ansiedad en el personal administrativo durante la pandemia COVID-19.

## II.- MARCO TEÓRICO

Vásquez. Lima 2020, investigó sobre la incidencia y la relación entre ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores durante la pandemia COVID 19. Muestra 45 colaboradores. Resultado: La incidencia de ansiedad, depresión y estrés laboral fue 69%, 54% y 44%. Además, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables ansiedad, depresión y el estrés laboral  $r = -0.06$  ( $p > 0.05$ ), ni entre las variables ansiedad con las dimensiones depresión y estrés laboral.<sup>11</sup>

Ramos. Tumbes 2021, estableció la relación entre el estrés laboral, ansiedad y depresión. La muestra fue 40 trabajadores. Resultado obtenido: El nivel de estrés fue bajo 43%, medio 55% y alto 2%, el 85% no presentan ansiedad y solo el 15% ansiedad menor, el 80% depresión baja y el 20% depresión media, la relación estadística fue significativa ( $p = 0,043 < 0,05$ ).<sup>12</sup>

Gamarra. Chimbote 2021, estudió sobre los niveles de estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo, en una muestra de 380. Resultados se evidenciaron niveles altos de estrés laboral 99% y ansiedad media 96%, por lo tanto, se debe que existen distintos factores como las emociones fuertes.<sup>13</sup>

Quintanilla. Cuzco el 2021, investigó la relación sobre el estrés laboral y ansiedad en el personal, una muestra no probabilística de 40 trabajadores. Los resultados se evidenciaron nivel medio de estrés laboral 76% y ansiedad leve 90%, se muestran que existe una relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad, tiene una significancia de 0.032 lo cual es menor a 0.05.<sup>14</sup>

Turriate. Lima 2018, determinó la relación entre el nivel de ansiedad y el logro de habilidades. Participaron 63 estudiantes. Resultados: el nivel de ansiedad fue muy leve 44% y el nivel de logro de competencias 36%. Existe relación significativa de tipo

inversamente proporcional, esto evidencia que la magnitud aumenta de ansiedad el logro de competencias se situará al principio o inversa, a mayor logro de ansiedad se identifican niveles de ansiedad muy bajos.<sup>15</sup>

Rojas, Monago. Pasco 2019, investigó la relación entre los factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud. La muestra fue 34 trabajadores. Resultados: Existe relación estadística significativa entre factores organizacionales y estrés laboral, La prueba estadística arrojó un valor  $X^2_c = 27.429 > X^2_t = 9.488$  y  $X^2_c = 18.725 > X^2_t = 9.488$  Con nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ .<sup>16</sup>

Velásquez. Ecuador 2020, en su investigación evaluó los niveles de estrés que padecen 70 trabajadores del área administrativa del Ministerio de transporte y obras públicas. El resultado mostró la presencia de estrés laboral en la mayoría de los trabajadores, según la correlación se detectó que el número mayor de hijos y el estado civil, son variables que predisponen al personal administrativo padezca estrés laboral<sup>17</sup>.

Becerra, Quintanilla y Vásquez. Colombia 2020, esta investigación se determinó los factores que inciden a las enfermedades asociados a estrés laboral, en una muestra con 50 trabajadores. Resultado el área de organización un se encuentra en el nivel medio 76%, el área de contenido de tarea riesgo bajo 80%. Existe una relación con el estrés laboral con mayor incidencia en el género femenino<sup>18</sup>.

Noroña, Quilumba, Vega. Ecuador 2020, determinó como el estrés laboral afecta al personal administrativo durante la pandemia COVID 19. El estudio fue con 60 trabajadores, los resultados dieron a conocer que el 60% del estrés medio afecta en las dolencias físicas, 40% presentan incapacidad de socializar y hacer trabajos en equipo<sup>19</sup>.

Barbosa, García, Medina y Peña. Colombia 2020, En su investigación de factores de riesgo generadores de estrés laboral en 10 trabajadores, en el resultado el 80% perciben desenvolvimiento trabajando desde sus hogares, el 60% perciben que aumentaron la productividad, se evidenció que el estrés no es ajeno al proceso de adaptación ante varios estímulos percibidos como positivos o negativos en los trabajadores en su vida personal.<sup>20</sup>

Sasi. Ecuador 2021, en su investigación dio a conocer los niveles de ansiedad y estrés laboral frente a la situación del COVID 19, en los resultados se evidencio que el nivel leve de la ansiedad 85% y el nivel bajo de estrés laboral con 67%, por ende, no presentaba niveles de ansiedad y estrés laboral<sup>21</sup>.

Rodríguez, Vélez. Ecuador 2021, se determinó los niveles de estrés y la relación entre género, edad y cargo de los colaboradores, participaron 49 trabajadores. El resultado del estudio refleja que el 93.9% bajo, 4.1% intermedio y 2% moderado, se evidenció la asociación entre el sexo del trabajador y los niveles de estrés laboral, encontrándose más casos de estrés intermedio en los trabajadores de sexo masculino<sup>22</sup>.

El estrés laboral según Selye, es el tiempo en que el organismo puesto a un incentivo, ocasiona respuestas, que se agrupan en tres fases: aviso, fortaleza y extenuación. La fase de aviso se da en el tiempo que el sujeto se hace frente a un incentivo provocado de estrés, esto posibilita que ascienda la adrenalina y aumente la angustia. La siguiente fase es la fortaleza, se inicia en el momento en que el sujeto intenta contestar al resorte. Esta respuesta puede ser productiva para el individuo siempre y cuando el resorte como fuente de mayor productividad o creatividad. Si la respuesta al resorte no es positiva, la persona entrará en una fase de agotamiento, en la que el resorte persistirá y causará daños físicos o psicológicos<sup>23</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisó que el estrés laboral es una respuesta emocional y física a algún perjuicio que fue ocasionado por una inestabilidad por la mayoría de las peticiones admitidas, las extensiones y procesos de un sujeto para sostener frente a los requerimientos que se observe listo; este organismo vincula al estrés con la labor, cuando al trabajador se le solicita más de lo que puede dar ya sea en sus habilidades, conocimientos y capacidades, éste puede estresarse, mostrar alto nivel de ansiedad y fracasar, por lo que la empresa u organización deben tener que percibir el interés en cada uno de sus empleados. Se debe de tener en cuenta al momento de emplear al trabajador, la institución sabe hasta dónde puede rendir dicho trabajador<sup>24</sup>.

De acuerdo, el inconveniente del estrés puede ser ocasionado por la condición de la labor, lo cual está demostrado a nivel mundial, debido a que los colaboradores se exigen demasiado a sí mismos, con el propósito de ejecutar una excelente labor y en muchas ocasiones descuidan su salud<sup>25</sup>. Se establece que para prevenir el estrés laboral el trabajador debería medir su tiempo y mejorar su rutina diaria, debe saber diferenciar el ámbito laboral y familiar, tomarse su tiempo para que pueda realizar sus actividades de forma correcta. Poner en práctica con más responsabilidad el distanciamiento social y medidas de higiene, el rol de la enfermera ante el estrés laboral se basa el cuidado de

salud mental y física de todos los trabajadores incluyendo a los que están en alto nivel jerárquico.

Respecto con la dimensión clima organizacional, el ambiente reduce la táctica de los trabajadores que la componen, pero su consideración es complicada de alcanzar, ya que su estimación le hace falta la rigidez científica, hace varios años uno de los requisitos que integra la empresa, para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y su propia rentabilidad. Es posible que el ambiente laboral sea inquietante, acogedor o no, etc., el clima laboral puede ser un factor que se relacione con los distintos niveles de estrés e inestabilidad que posee cada trabajador. El clima organizacional, es la zona de labor donde trabaja una entidad en el cual distintos tipos de liderazgo, la remuneración que pueda otorgar la empresa o la motivación, el clima organizacional tiene dominio principal en la ocupación y conducta de las personas<sup>26</sup>.

Con referencia a la dimensión estructura organizacional, se manifiesta como el modo en que se asocian, dirigen y distribuyen las ocupaciones de una institución en vinculo a las asociaciones entre los administradores y empleados, quiere decir la categoría de administrador a administrador y de trabajador a trabajador. Los espacios de una entidad pueden asignar sensatamente en formas fundamentales: por su ocupación y ganancia. La estructura organizacional abarca la capacidad administrativa de la entidad y perspectiva del trabajador en su empresa, en el vínculo de autoridad que tienen sobre su labor, para el éxito de su satisfacción y ejecución. Por ello la estructura organizacional de una entidad es de interés, ya que precisa la desigualdad jerárquica existente en una entidad; como el nivel de toma de decisiones y las normas<sup>27</sup>.

Por otro lado, la dimensión territorios organizacionales puntualiza como el ambiente propio o el espacio donde el individuo ejecuta sus labores, en ese lugar se puede meditar, laborar y recrear. El trabajador necesita un lugar donde pueda incrementar sus labores particulares de su puesto en la entidad. La empresa ECOSEM- SMELTER cuenta con algunas áreas de labor en las cuales se reconoce como archivo, almacén, dirección general, logística, administración, recursos humanos y planificación<sup>28</sup>.

Mientras tanto, la dimensión tecnología especifica que es uno de los agobiantes de mayor importancia al interior de una empresa debido a que en varias ocasiones las organizaciones no cuentan con capacitaciones para los empleados, para que los trabajadores puedan producir a las demandas de trabajo. En este caso la tecnología son

métodos y competencias que deberían ser adaptadas de forma estructurada de ese método admite a los trabajadores en organizarse en el entorno virtual y práctico así de esa manera se sientan bien, todo ello es una evolución tanto de inteligencia como de actividad con el fin de lograr darle salidas apropiadas. Esto conlleva a decir que en estos tiempos la tecnología es de vital interés para los seres humanos ya que trae muchas ganancias, uno de los principales beneficios es atribuir los materiales más convenientes para así reducir sacrificios y duración en las ocupaciones que tengan. Se puede inferir que la tecnología es de vital interés en jornada diaria porque gracias a la tecnología permite comunicarse de manera rápida<sup>29</sup>.

En cuanto, la dimensión influencia de líder explica la forma de adaptarla; El líder da poder y dominio, varios estudios hallaron que los inspectores se les distinguía como competente y relativo se veían seguros para obtener el objetivo de desempeño. Cabe recalcar que en la empresa el trabajador que es un líder, las entidades deben encaminar e inspirar a los trabajadores por medio de diferentes formas, decir que la motivación, la promoción, la gestión y la persuasión, elementos calificados de incrementar los esfuerzos del equipo de trabajo con la meta de lograr lo que se plantea la entidad o empresa<sup>30</sup>.

En paralelo la dimensión falta de cohesión determina que es estimada como un agente estresante para que el trabajador pueda obtener el objetivo de la entidad y así la organización remunerar dentro de las organizaciones. La falta de cohesión es cuando los socios de una organización no sé si está conformes y por ello un ambiente de trabajo tenso. Esto ocasionaría estrés en los empleados<sup>31</sup>.

No obstante, la dimensión respaldo del grupo es la cual determina que tanto los trabajadores y los supervisores requieren respaldo del grupo de labor para que lo puedan observar como un individuo que se reconoce con su empresa y con su trabajo que desempeña, de esta forma aprecie el soporte cuando se trate de obtener metas en beneficio personal, de la empresa y de todos los trabajadores, si con todo lo mencionado no hay cambio se tiene que considerar como factores estresantes<sup>32</sup>.

Para la ansiedad, Kelly precisó que la ansiedad es la identificación de que los sucesos con que nos confrontamos se localizan fuera de la jerarquía del sistema de constructos propios. Es decir, puede que se perciban ansiosos cuando ya no se logra entenderlos y los sucesos de nuestras vidas en las expresiones de las propias destrezas pasadas. Este desacuerdo puede llevar a la variación de constructo. La capacidad para la ansiedad es

propia, aunque los sucesos individuales que pueden volverse inquietantes son aprendidos<sup>33</sup>.

Según la OMS, la ansiedad consiste en dudas habituales de salud mental que afectan a la disposición de trabajo y la productividad. Algún punto de ansiedad facilita un elemento apropiado de prevención en circunstancias particularmente riesgosas. Una ansiedad moderada puede concentrados y desafiar las amenazas que tenemos por delante<sup>34</sup>.

La ansiedad en tiempos modernos ya es común. Las personas, sin distinción alguna, en algún instante dado, sufren la ansiedad. Se convierte patológica cuando aparecen síntomas asociados con otros trastornos como la depresión y el estrés, causando graves secuelas en la vida del individuo<sup>35</sup>. La OMS considera que durante las emergencias sanitarias 1 de cada 5 personas se ve afectada por la ansiedad y depresión.

Se establece que para prevenir la ansiedad se debe atender la salud mental y el bienestar psicosocial, protegerse así mismo para que pueda brindar apoyo a los demás. Poner en práctica con más responsabilidad el distanciamiento social y medidas de higiene, el rol de la enfermera ante la ansiedad se basa en hacer entender a los trabajadores sobre su salud mental y física. También dar a conocer las técnicas de relajación.

Por ello, la dimensión de presiones de la vida diaria. El individuo está en situaciones de alerta y su campo de captación aumenta. Este tipo de ansiedad puede favorecer la creatividad y el aprendizaje. Establece una respuesta de adecuación a factores de carácter visible a fin de obtener una modificación de la conducta de tipo positiva, es decir, es saludable y en ocasiones necesario pues garantiza la supervivencia del sujeto<sup>36</sup>.

Además, en la dimensión de inquietudes inmediatas. Esto conlleva a un descenso del campo de percepción. La persona obstruye ciertas áreas, pero si se enfoca en esa área, puede redirigir. Reacción exagerada a una causa no amenazante, sino que es distinguido como tal resultado de la alteración de la persona y que trasciende negativamente en su estabilidad emocional<sup>37</sup>.

Por otro lado, la dimensión campo perceptivo. El individuo puede reunir detalles específicos sin tener que considerar nada más. Comportamientos promedio que alivian la ansiedad. Muestra repercusiones de tipo conductuales, emocionales y físicas produciendo demostraciones en el sujeto muy similares a las producidas por la ansiedad ante los exámenes<sup>38</sup>.



### III.- METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica dado que se busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos referenciado a estudios previos y aportes teóricos básicos y de nivel descriptivo correlacional porque pretende determinar el comportamiento de ambas variables del estudio. Además, puntualiza el comportamiento de dos variables de estudio mide y recolecta datos para la investigación. El enfoque es cuantitativo ya que requiere de pruebas estadísticas y un instrumento para recolectar datos. Diseño: No experimental porque no se manipularon las variables, transversal porque se estudia y mide la variable en un tiempo determinado.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Definición conceptual

La OIT precisa que el estrés es como una respuesta emocional y física a algún perjuicio que fue ocasionado por una inestabilidad por la mayoría de las peticiones admitidas, las extensiones y procesos de un sujeto para sostener frente a los requerimientos que se observe listo. Vincula al estrés con la tarea, el cual se planteó que una vez que el productor se le necesita bastante más de lo que puede ofrecer así sea en sus capacidades, conocimientos y habilidades la empresa u organización tienen que percibir el interés de todos sus empleados<sup>39</sup>.

**Definición operacional.** El estrés laboral se midió con un cuestionario de la OMS. Según sus dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorios organizacionales, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Los indicadores son ambiente organizado, relación entre jefe y empleado, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, liderazgo, mejora de las condiciones ambientales de trabajo, respaldo en tomas de decisiones. La escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual.** Según la OMS, la ansiedad son dudas habituales de salud mental que afectan a la disposición de trabajo y la productividad. Algún punto de ansiedad facilita un elemento apropiado de prevención en circunstancias particularmente riesgosa<sup>40</sup>.

**Definición operacional** La ansiedad abarca en sus dimensiones de presiones vida diaria, inquietudes inmediatas y campo perceptivo, la cual fue medida con el cuestionario GAD-7. La escala de medición es ordinal. Sus indicadores: Presiones vida diaria, inquietudes inmediatas y campo perceptivo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Está constituida por 60 colaboradores que pertenecen a la empresa Ecosem Smelter de Pasco, 2022.

#### **Criterios de selección**

##### **Criterio de inclusión**

- Trabajadores con cualquier modalidad de contrato.
- Trabajadores que firmen un consentimiento informado
- Trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa Ecosem Smelter

##### **Criterio de exclusión**

- Trabajadores que laboran en forma remota
- Trabajadores eventuales

#### **Muestra y muestreo**

Se trabajó con la población total por ser reducida. El muestreo fue no probabilístico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada para el estrés fue una encuesta estandarizada.

El instrumento fue un formulario de estrés laboral de la OIT-OMS. En México, Medina, Preciado, y Pando, 2007, realizaron la validación del cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional. Ha sido tomada este resultado debido a que no se encontró evidencia de la prueba original. En Perú, Suarez, 2013, realizó una adaptación para la validez y

confiabilidad del cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Con una muestra de 203, como resultado el Alfa de Cronbach = 0.972, la validez de constructo y contenido. Contiene 25 ítems relacionados con dimensiones de estrés laboral. El tipo escala de Likert con 7 posibilidades: Nunca (1), rara vez (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Los siguientes aspectos: clima organizacional (1,2,3,4), estructura organizacional (5,6,7,8), campo organizacional (9,10,11), tecnología (12,13,14), influencia del liderazgo (15,16,17,18), falta de cohesión (19,20,21,22), apoyo grupal (23,24,25). Objetivos para medir los niveles de estrés: Bajo (<90), intermedio (91-117), estrés (118-153) y alto (>154). Rango de estrés: clima organizacional (4 a 28), estructura organizacional (4 a 28), campo organizacional (3 a 21), tecnología (3 a 21), influencia del liderazgo (4 a 28), falta de cohesión (4 a 28), apoyo grupal (3 a 21)<sup>41</sup>.

El cuestionario de ansiedad se denomina GAD-7, se construyó por Spitzer y se aplicó en 15 clínicas en EE.UU. Fue creado para detectar el trastorno de ansiedad generalizada. Consta de 7 ítems de respuesta tipo Likert que van de nunca (0), varios días (1), la mitad de los días (2) y casi todos los días (3), incluidos los síntomas y discapacidades relacionados con la enfermedad. Evaluaremos el grado de ansiedad corregido. La puntuación total se deriva de la suma de las puntuaciones de todos los ítems, que van de 0 a 21. Puntos de corte: Ninguno (0-4), leves (5-9), moderados (10-14) y severo (15-21)<sup>42</sup>.

**Validez:** Para medir el estrés laboral, se construye mediante la Escala de estrés laboral organizacional de la Organización Internacional del Trabajo, Organización de la salud. Este modelo fue validado en un trabajo de Medina, Presciado y Pando<sup>43</sup>. El instrumento que evaluó la Ansiedad fue construido por Spitzer y se aplicó en 15 clínicas en EE.UU.<sup>44</sup>.

**Confiabilidad:** Para el estrés laboral, las autoras hicieron la confiabilidad del instrumento fue medida por una prueba piloto que estuvo conformada por 10 colaboradores del área administrativa que cumplieron con los criterios de exclusión e inclusión, de acuerdo a la normativa de la universidad. Para la obtención del proceso de confiabilidad se utilizó la fórmula de Alfa de Cronbach y el programa Excel Office. El resultado obtenido refleja 0.87, indicando que es un instrumento confiable. (ANEXO 4) Y para la ansiedad, de igual manera fue medida por una prueba piloto que estuvo conformada por 10 colaboradores del área administrativo que cumplen con los criterios de exclusión e inclusión. El resultado obtenido de Alpha de Cronbach de 0,94 es muy confiable. (ANEXO 5)

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó al presidente del directorio, las autorizaciones correspondientes para la encuesta presencial, se envió un documento para que genere la autorización. Asimismo, se pidió la firma de un consentimiento informado a cada colaborador. Para la ejecución de los instrumentos A y B tendrán un máximo de 15 minutos, debido que fue una encuesta presencial para facilitar la realización de dicho cuestionario se mantuvo bajo reserva la identidad del participante.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se estudió los datos con el programa SSPS 25 que nos permitió obtener las tablas con porcentajes y frecuencias. Para poder analizar los resultados se estableció en niveles bajo, intermedio, moderado y alto tanto para el estrés laboral y ansiedad. Ambas variables se dividieron en cuatro niveles porque fue mejor evaluar en una escala en donde se extiende desde un extremo a través de un punto neutro hasta el extremo opuesto.

Debido que es un estudio descriptivo, se utilizó para el análisis de datos estadísticas de tipo descriptiva, se empleó tablas y gráficos de barras.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación tiene los siguientes principios éticos:

**Autonomía:** A los colaboradores que participaron en este estudio se les informó las metas y los beneficios que aportaron al aceptar. Estaba garantizado el estudio, porque todos accedieron a firmar el consentimiento informado, ellos tuvieron derecho a decidir si desean participar en este trabajo de investigación.

**Justicia:** No se ejerció ninguna clase de discriminación para ser parte del estudio, no se consideró afiliación política, ni status económico.

**No maleficencia:** Los resultados obtenidos en la encuesta no se harán públicos y

permanecerán en el anonimato.

Beneficencia: Los gerentes y los colaboradores serán informados de los resultados en general para motivarlos a mantener o mejorar su salud mental.

## IV.- RESULTADOS

### ANEXO

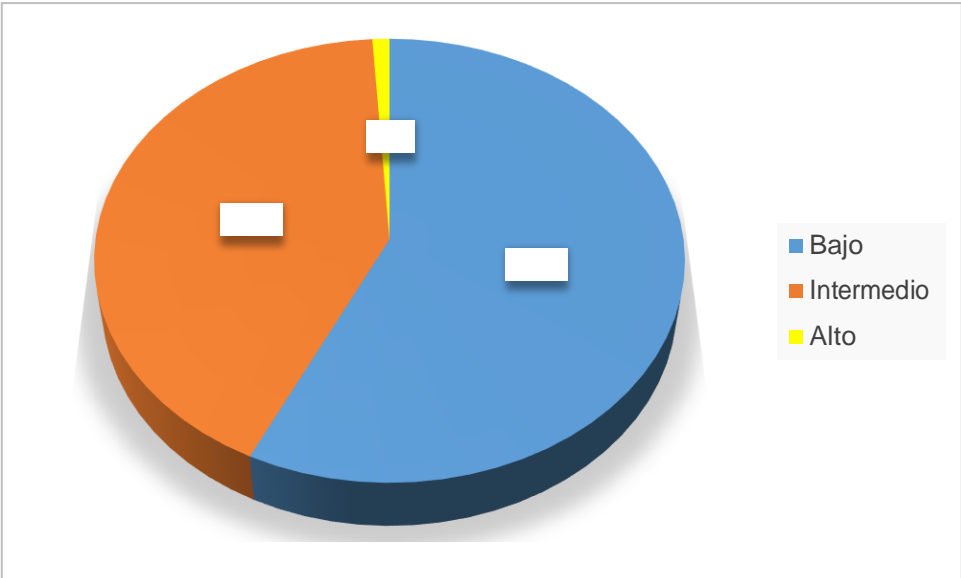
Tabla 1. Correlación estrés laboral y ansiedad del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER. Pasco, 2022 durante la pandemia COVID-19

		<b>Correlaciones</b>		
			Estrés laboral	Ansiedad
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,310*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	60	60
	Ansiedad	Coeficiente de correlación	,310*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

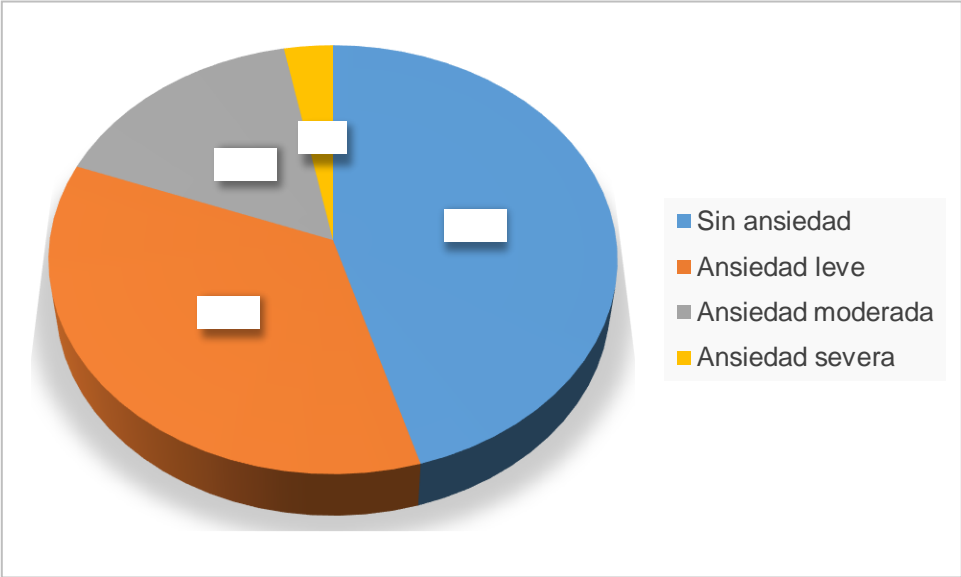
Se encuentra una correlación estadística significativa entre estrés laboral y ansiedad en los trabajadores administrativos de la ECOSEM-SMELTER; dado que el valor  $p < 0,05$ , pero el coeficiente de correlación es bajo 3,10 por lo que se afirma que existe una correlación positiva débil.

Gráfico 1. Nivel de estrés laboral del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER. Pasco, 2022 durante la pandemia COVID-19.



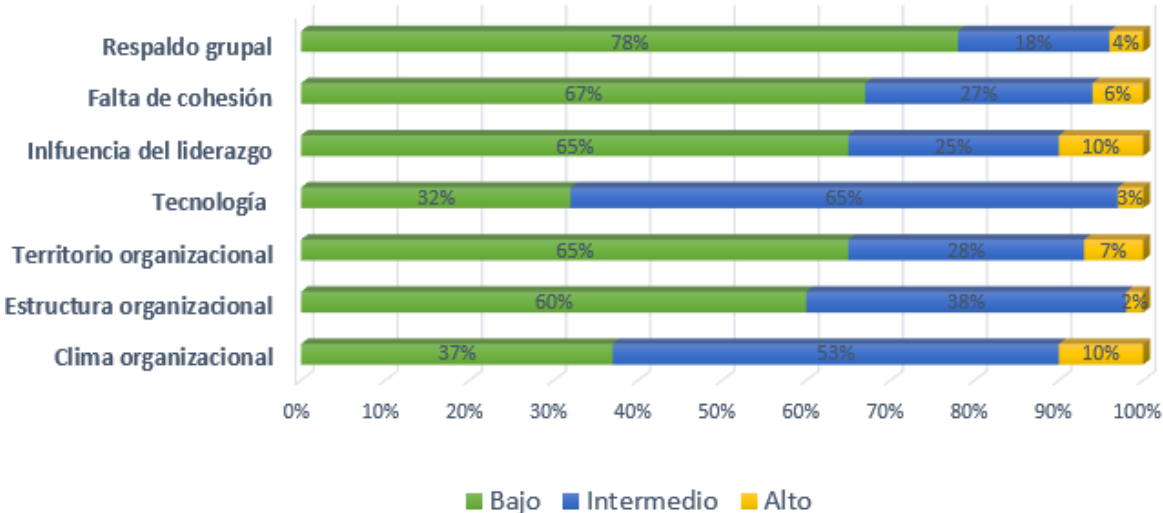
La mayoría del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER muestra nivel de estrés laboral bajo 57% (34), intermedio 41% (25) y alto 2%(1).

Gráfico 2. Nivel de ansiedad ante el COVID-19 del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER. Pasco, 2022.



Con respecto a la ansiedad, en el 45% (27) no se aprecia ansiedad, en el 35% (21) se aprecia síntomas de ansiedad leve, en el 17% (10) se aprecia síntomas de ansiedad moderada y en el 3% (2) síntomas de ansiedad severa.

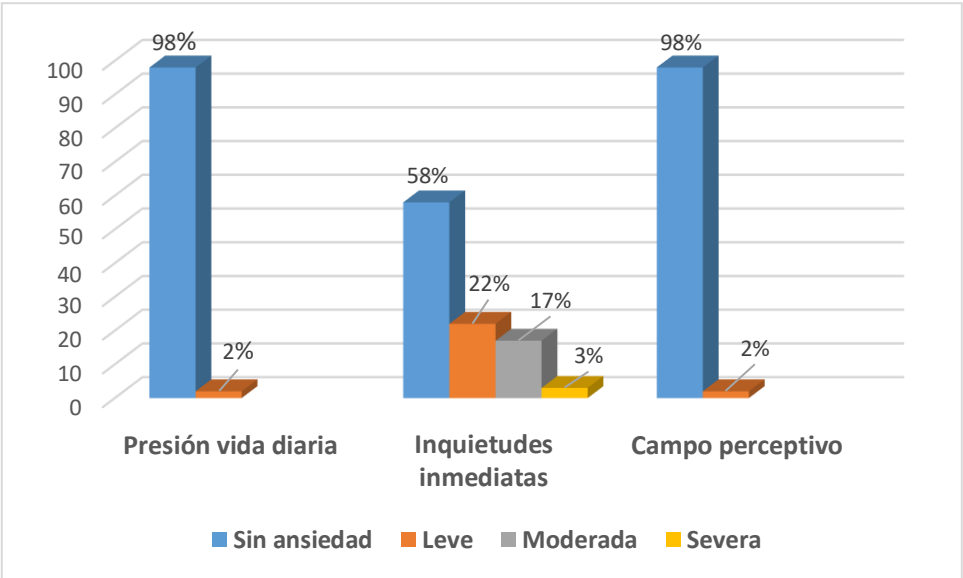
**Gráfica 3.** Nivel de estrés laboral, según dimensiones del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER. Pasco, 2022.



La mayoría del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER, muestra bajo nivel de estrés laboral en las dimensiones apoyo grupal 78% (47), falta de cohesión 67%(40), influencia del liderazgo y campo organizacional 65% (39); estructura organizacional 60% (36). El nivel de estrés intermedio se observa en las dimensiones tecnología 65%(39) y clima organizacional 53%(32).



Grafico 4. Nivel de ansiedad, según dimensiones ante del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER. Pasco, 2022.



La mayoría del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER no muestra ansiedad en todas las dimensiones presión de la vida diaria y campo perceptivo 98%(59), pero en la dimensión inquietudes inmediatas se observa ansiedad leve 22%(13), moderada 17%(10) y severa 3%(2). En la dimensión presión vida diaria y campo perceptivo solo muestran ansiedad leve 2%(1).

Tabla 2. Estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022

		Ansiedad				
		Sin ansiedad	Ansiedad leve	Ansiedad moderada	Ansiedad severa	Total
Bajo	Recuento	19	11	4	0	34
	%	31,7%	18,3%	6,7%	0,0%	56,7%
Estrés Intermedio	Recuento	8	10	6	1	25
	%	13,3%	16,7%	10,0%	1,7%	41,7%
Alto	Recuento	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total	Recuento	27	21	10	2	60
	%	45,0%	35,0%	16,7%	3,3%	100,0%

Del personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER ante el COVID-19, que tuvieron bajo nivel de estrés en el 31,7% no se apreciaron ansiedad, en el 18,3% se aprecia síntomas de ansiedad leve, en el 6,7% ansiedad moderada; los que tuvieron estrés de nivel intermedio en el 13,3% no se apreciaron ansiedad, en el 16,7% se aprecia síntomas de ansiedad leve, en el 10% ansiedad moderada y en el 1,7% ansiedad severa; los que tuvieron alto nivel de estrés, solamente en el 1,7% se aprecia síntomas de ansiedad severa.

## V. DISCUSIÓN

La pandemia del COVID 19, no sólo ocasionó niveles impensables de mortalidad y consecuencias funestas en la salud mental, sino dañó el equilibrio económico de los países, especialmente en los de bajo nivel de desarrollo. Las empresas cerraron, los trabajadores se enfrentaban a la posibilidad de un despido masivo, a ser contagiados por el virus en sus instalaciones o en el transporte público, a contagiar a sus familias, a enfrentarse a un duelo anticipado por algún compañero de trabajo, amigo o familiar que estaba en la unidad de cuidados intensivos o a la misma muerte. El objetivo de este trabajo fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022.

Esta investigación, tras el análisis de los resultados el valor  $0,016 p < 0,05$  revela que existe relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad; dado el valor del coeficiente de correlación es  $0,310$  se puede afirmar que existe una correlación positiva débil. Estos datos coinciden con Ramos<sup>12</sup>, quien estableció una relación estadística que fue significativa, entre las variables: estrés laboral contra ansiedad =  $0.050$  y estrés laboral contra depresión =  $0.018$  para un intervalo de confianza. Así mismo, los datos son coherentes con Mera y Quintanilla<sup>14</sup>, quienes evidenciaron una relación significativa entre el estrés laboral y ansiedad  $0.032$ , un factor de relación de  $0.343$  que indica una correlación positiva. Sin embargo, Turriarte<sup>15</sup>, existe relación significativa de tipo inversamente proporcional. Los resultados no coinciden con la investigación de Vásquez<sup>11</sup> en la cual no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables ni entre las dimensiones. Es necesario mencionar, que en hallazgos de Rojas y Monago<sup>16</sup>, al igual que este estudio, también demostraron una relación significativa de  $\alpha = 0.05$  y  $4$  gl, la relación de dependencia entre ambas variables. El estrés laboral es una respuesta emocional y física a algún perjuicio que fue ocasionado por una inestabilidad por la mayoría de las peticiones admitidas, las extensiones y procesos de un sujeto para sostener frente a los requerimientos que se observe listo; este organismo vincula al estrés con la labor, cuando al trabajador se le solicita más de

lo que puede dar ya sea en sus habilidades, conocimientos y capacidades<sup>24</sup>. Por todo lo mencionado, se puede admitir que a nivel de estrés en el personal administrativo va estar muchas veces en función del puesto, según el cargo que tienen o el tipo de contrato laboral. Por lo tanto, afecta tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

Por otro lado, en este estudio, se observó el nivel de estrés laboral, 57% tiene un nivel bajo, 42% un nivel intermedio y 1% un alto nivel de estrés laboral. También el nivel de ansiedad, 45% no se aprecia ansiedad, 35% se aprecia síntomas de ansiedad leve, 17% se aprecia síntomas de ansiedad moderada y 3% síntomas de ansiedad moderada; estos hallazgos tienen coincidencia con el estudio Ramos<sup>12</sup>, donde estableció la relación entre el estrés laboral, ansiedad y depresión. El nivel de estrés fue bajo 43%, el 85% no presentan ansiedad y el 80% depresión baja. Estos resultados también concuerdan con Sasi<sup>21</sup>, en su investigación dio a conocer los niveles de ansiedad y estrés laboral frente a la situación del COVID 19, en los resultados se evidencio que el nivel leve de la ansiedad 85% y el nivel bajo de estrés laboral con 67%. Estos resultados no concordaron con Gamarra<sup>13</sup> se evidenciaron niveles altos de estrés laboral 99% y ansiedad media 96%. La ansiedad consiste en dudas habituales de salud mental que afectan a la disposición de trabajo y la productividad. Algún punto de ansiedad facilita un elemento apropiado de prevención en circunstancias particularmente riesgosas<sup>34</sup>.

Respecto al estrés laboral y sus dimensiones, en este estudio, en la dimensión clima organizacional el 37% tiene un nivel bajo, el 53% nivel intermedio y el 10% un alto nivel; en la dimensión estructural organizacional el 60% tienen un nivel bajo, el 38,% un nivel intermedio y el 2% un alto nivel; en la dimensión campo organizacional el 65% tiene un nivel bajo, el 28% un nivel intermedio y el 7% un alto nivel; en la dimensión tecnología el 32% tienen un bajo nivel, el 65% un nivel intermedio y el 3% un alto nivel; en la dimensión influencia del liderazgo el 65% tiene un nivel bajo, el 25% un nivel intermedio y el 10% un alto nivel; en la dimensión falta de cohesión el 67% tiene un bajo nivel, el 27% un nivel intermedio y el 6% un alto nivel; en la

dimensión apoyo grupal el 78% tiene un nivel bajo, el 18% un nivel intermedio y el 4% un alto nivel.

El inconveniente del estrés puede ser ocasionado por la condición de la labor, lo cual está demostrado a nivel mundial, debido a que los colaboradores se exigen demasiado a sí mismos, con el propósito de ejecutar una excelente labor y en muchas ocasiones descuidan su salud<sup>25</sup>. Respecto a la dimensión clima organizacional, el ambiente reduce la táctica de los trabajadores que la componen, su estimación le hace falta la rigidez científica para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y su propia rentabilidad<sup>26</sup>. Con referencia a la dimensión estructura organizacional, se manifiesta como el modo en que se asocian, dirigen y distribuyen las ocupaciones de una institución en vínculo a las asociaciones entre los administradores y empleados. la dimensión territorios organizacionales puntualiza como el ambiente propio o el espacio donde el trabajador ejecuta sus labores, en ese lugar se puede meditar, laborar y recrear.

Mientras tanto, la dimensión tecnología consiste en métodos y competencias que deberían ser adaptadas de forma estructurada de ese método admite a los trabajadores en organizarse en el entorno virtual y práctico así de esa manera se sientan bien. La dimensión influencia de líder explica la forma de adaptarla; el líder da poder y dominio, varios estudios hallaron que los inspectores se les distinguía como competente y relativo se veían seguros para obtener el objetivo de desempeño. La dimensión falta de cohesión determina que es estimada como un agente estresante para que el trabajador pueda obtener el objetivo de la entidad y así la organización remunere dentro de las organizaciones. No obstante, la dimensión respaldo del grupo es la cual determina que tanto los trabajadores y los supervisores requieren respaldo del grupo de labor para que lo puedan observar como un individuo que se reconoce con su empresa y con su trabajo que desempeña<sup>32</sup>.

La ansiedad y sus dimensiones en este estudio se encontró que la presión vida diaria el 98% no se aprecia ansiedad mientras que en el 2% se aprecia síntomas de ansiedad leve; en la dimensión: inquietudes inmediatas en el 58% no se aprecia

ansiedad mientras que en el 22% se aprecia síntomas de ansiedad leve, el en 17% se aprecia síntomas de ansiedad moderada y en el 3% se observa síntomas de ansiedad severa; en la dimensión campo perceptivo en el personal administrativo en el 98% no se aprecia ansiedad mientras que en el 2% se aprecia síntomas de ansiedad leve. Kelly precisó que la ansiedad es la identificación de que los sucesos con que nos confrontamos se localizan fuera de la jerarquía del sistema de constructos propios. Es decir, puede que se perciban ansiosos cuando ya no se logra entenderlos y los sucesos de nuestras vidas en las expresiones de las propias destrezas pasadas<sup>33</sup>. La dimensión de presiones de la vida diaria, el individuo está en situaciones de alerta y su campo de captación aumenta. Este tipo de ansiedad puede favorecer la creatividad y el aprendizaje. Además, en la dimensión de inquietudes inmediatas. Esto conlleva a un descenso del campo de percepción. la dimensión campo perceptivo. El individuo puede reunir detalles específicos sin tener que considerar nada más. Comportamientos promedio que alivian la ansiedad<sup>38</sup>.

Según el modelo de Callista Roy como instrumento de adaptación en el estrés laboral en los trabajadores permitió adquirir las conductas causantes por la pandemia, quien busca persistentemente estímulos en su entorno, en su modelo establece el estrés es una fase emocional de tipo adaptativo que en ocasiones se da, debido que apoya a poner en actividad mecanismos ante ciertas circunstancias para salir adelante, sin embargo, una vez que el estrés aumente es un signo de alarma para la salud mental de las personas, en investigación es fundamental la teorista ya que en su modelo brinda conocimientos acerca de los cuidados que se debe brindar para prevenir algún daño del estado emocional de los individuos.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Existe relación significativa directa y débil entre las variables estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo durante la pandemia COVID-19. (El valor 0,016  $p < 0,05$ ).

**SEGUNDA:** La mayoría de los trabajadores administrativos muestran de nivel de estrés laboral bajo.

**TERCERA:** La mayoría del personal administrativo no muestran ansiedad.

**CUARTA:** La mayoría del personal administrativo muestran nivel bajo de estrés laboral según las dimensiones apoyo grupal, falta de cohesión, influencia del liderazgo y campo organizacional. También se evidencia nivel de estrés intermedio en las dimensiones tecnología y clima organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** A la gerencia de la empresa simultáneamente con el departamento de bienestar social establecer evaluaciones mensuales o trimestrales para el personal administrativo, donde se les permita afrontar todo tipos de casos de emergencia, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.

**SEGUNDA:** Al personal administrativo que asista a cada taller sobre ergonomía y los riesgos derivados que se realicen dentro de la empresa e incluso de las empresas contratistas, de esa manera mejore su salud integral y desempeño laboral.

**TERCERA:** A las enfermeras de salud ocupacional que establezcan un plan de mejora, para realizar un seguimiento a todo el personal administrativo, para que pueden tener medidas y estrategias de prevención, que ayude emocional y psicológicamente.

**CUARTA:** Es imprescindible la ejecución de nuevos estudios que relacionen las variables estrés laboral y ansiedad en los trabajadores del sector minero, a fin de evitar problemas severos de salud mental y mejorar la productividad de la empresa.



## REFERENCIAS

- 1.- Ruiz C, Ortega M, Allande R, Ayuso D, Domínguez S, Gómez J. Sense of coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain. Safety Science. 2021 Jan; 133:105033. Doi: [10.1016/j.ssci.2020.105033](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033)
- 2.- Organización Mundial de la Salud, Personas más estresadas del mundo. Ginebra: Centro de Prensa de la OMS; 2019; 19, 1-5. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>
- 3.- Organización Mundial de la Salud. Salud mental y Covid-19. Ginebra: Centro de Prensa de la OPS; 2021 [en línea]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/salud-mental-covid-19>
- 4.- Savolainen I, Oksa R, Savela N, Celuch M, Oksanen A. COVID-19 anxiety: a longitudinal survey study of psychological and situational risks among Finnish workers. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021; 18(2):794. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020794>
- 5.- Sorengaard T, Saksvik I. Associations between burnout symptoms and sleep among workers during the COVID-19 pandemic. Sleep Med. 2022 Feb;90:199-203. doi: [10.1016/j.sueño.2022.01.022](https://doi.org/10.1016/j.sueño.2022.01.022)
- 6.- Ruiz C, Ortega M, Allande R, Domínguez S, Dias A, Gómez J. Health-related factors of psychological distress during the COVID-19 pandemic among non-health workers in Spain. Safety Science. 2021 Jan;133:104996. doi: [10.1016/j.ssci.2020.104996](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104996)
- 7.- Ozamiz N, Dosil M, Picaza M y Idoiaga N. Níveis de estresse, ansiedade e depressão na primeira fase do surto de COVID-19 em uma amostra no norte da Espanha. Cad. Saúde Pública 36(4). 2020. En: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- 8.- Flores Díaz J. Estrés, ansiedad y depresión durante y Post-pandemia Covid-19

en Trabajadores: El Caso Ecuatoriano. Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. 2021; 2(2): 17–21. En: <https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2107>

9.- Céspedes F, Fuentes C, Molina V, Rebolledo C, Luengo C y Madero S. Perceptions of Chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19. Ciencia y Enfermería; 27:19. En: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>

10.- La organización mundial de la salud. Niveles de estrés causados por el confinamiento COVID-19. Scielo. 2021. 11-14. Disponible en: <https://acortar.link/GMjiPi>

11.- Vásquez E. Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19. Renati. 2020. Disponible en: <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02>

12.- Ramos S. Niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión de los médicos frente al Covid19. Renati. 2021. Disponible en: <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02>

13.- Gamarra M. Niveles de estrés laboral y ansiedad en el personal administrativo. Scielo. 11-14. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82232>

14.- Quintanilla. Relación sobre el estrés laboral y ansiedad en el personal. Scielo. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1332/1/Rubit%20Quintanilla%20Ayacho.pdf>

15.- Turriarte J. Relación entre el nivel de ansiedad ante los exámenes y el logro de competencias, Renati. 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1855>

17.- Velasquez A. Niveles de estrés que padecen el personal del área administrativa del Ministerio de transporte y obras públicas. Scielo. 2020. Disponible: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/06/estres-laboral.html>

- 18.- Becerra L. Quintanilla D. y Vásquez X. Factores que inciden a las enfermedades asociados a estrés laboral, Safety Science, 2020; 15. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rsap/2018.v20n5/574-578/es/>
- 19.- Noroña D. Quilumba V. Vega V. Estrés laboral afecta al personal administrativo durante la pandemia Covid 19, Safety Science, 2020; 13. Disponible en: [http://www.indtec.com.ve/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/569](http://www.indtec.com.ve/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/569)
- 20.- Barbosa A. García E. Medina J. Peña H. Factores de riesgo generadores de estrés laboral en trabajadores. Sistema Nacional de Bibliotecas. 2020; 2(4). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/2035>
- 21.- Sasi M. Niveles de ansiedad y estrés laboral frente a la situación del Covid 19. Repositorio de Universidad central del Ecuador. 2021; 12. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/25586>
- 22.- Rodriguez A. Velez A. Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Salud y Seguridad Ocupacional. 2021; 1(3). Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185>
- 23.- Selye. Estrés laboral. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional. Med Segur Trab. 2011; 57. 6-7. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- 24.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral. Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 4(11). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- 25.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones. Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(4). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- 26.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.

Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(5). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

27.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(6). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

28.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(7). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

29.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(8). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

30.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(9). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

31.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(10). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-  
lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

32.- La organización internacional del trabajo. Estrés laboral en sus dimensiones.  
Centro de publicaciones de la OIT. 2018; 1(11). Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---  
rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

33.- Kelly, Ansiedad, Teoría constructiva, Scielo. Vol. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/12.pdf>

34.- La organización mundial de la salud. Problemas habituales de salud mental. Centro de publicaciones de la OMS. 2021; 2(2). Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/es/](https://www.who.int/mental_health/es/)

35.- Sandra V. La ansiedad en nuestros tiempos modernos. Sol de parra. 2020; 1. Disponible en: <https://n9.cl/j18ne>

36.- La organización mundial de la salud. Ansiedad según sus dimensiones. Centro de publicaciones de la OMS. 2020; 1(2). Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

37.- La organización mundial de la salud. Ansiedad según sus dimensiones. Centro de publicaciones de la OMS. 2020; 2. Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

38.- La organización mundial de la salud. Ansiedad según sus dimensiones. Centro de publicaciones de la OMS. 2020; 2(3). Disponible en: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

39.- Medina, Preciado y Pando. Adaptación De La Escala De Estrés Laboral. Salud pública y nutrición. 2007; 8 (4). Disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>

40.- Spitzer RL, Kroenke K, Williams JB, Lowe B. El cuestionario de la Ansiedad GAD-7. Health Qual Life Outcomes. 2010; 20(8). Disponible en: <https://bi.cibersam.es/busqueda-de-instrumentos/ficha?Id=248>

# Anexos

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_ identificado con DNI \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada **Estrés laboral y ansiedad ante el Covid-19 en el personal administrativo de la Empresa Ecosem Smelter Pasco, 2022.**

Esta investigación es realizada por Alexandra Steffani Palacios León y Yedi Urbiola Roca, alumnas de la Escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo, le tomara aproximadamente 15 minutos en responder, su participación es enteramente voluntaria, le agradeceremos que proporcione una respuesta sincera y honesta. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por las investigadoras con el único fin de este estudio.

Si tiene dudas con alguna afirmación por favor consúltelo, si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desea, ante cualquier duda o consulta escriba **[ale01pl56@gmail.com](mailto:ale01pl56@gmail.com)**.

Gracias por su colaboración.

---

Firma del Colaborador

ANEXO 2

Variable	Definición o Concepto	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Estrés laboral</b>	La OIT preciso que el estrés es como una respuesta emocional y física a algún perjuicio que fue ocasionado por una inestabilidad por la mayoría de las peticiones admitidas, las extensiones y procesos de un sujeto para sostener frente a los requerimientos que se observe listo. Vincula al estrés con la labor, el cual dice que cuando el productor se le requiere más de lo que puede dar ya sea en sus habilidades, conocimientos y capacidades la empresa u organización deben tener que percibir el interés en cada uno de sus empleados.	Estrategias para medir el estrés según sus dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorios organizacionales, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. La cual será medida con el cuestionario de Estrés laboral.	Clima organizacional	Ambiente organizado	Ordinal
			Estructura organizacional	Relación entre jefe y empleado	
			Territorios organizacionales	Gestión de recursos humanos	
			Tecnología	Nuevas tecnologías	
			Influencia de líder	Liderazgo	
			Falta de cohesión	Mejora de las condiciones ambientales de trabajo	
			Respaldo de grupo	Respaldo en tomas de decisiones	



Variable	Definición o Concepto	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Ansiedad</b>	Según la OMS la ansiedad son dudas habituales de salud mental que afectan a la disposición de trabajo y la productividad. Algún punto de ansiedad facilita un elemento apropiado de prevención en circunstancias particularmente riesgosa. Una ansiedad moderada puede ayudarnos a conservarnos concentrados y desafiar las amenazas que tenemos por delante.	Estrategias para medir la ansiedad abarca en sus dimensiones de ansiedad leve, ansiedad moderada y ansiedad grave, la cual será medida con el cuestionario GAD-7.	Presiones vida diaria	Presiones vida diaria	Ordinal
			Inquietudes inmediatas	Inquietudes inmediatas	
			Campo perceptivo	Campo perceptivo	

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala tipo Likert: V1: ESTRES LABORAL

**FINALIDAD:** Obtener los resultados del nivel de Estrés Laboral

**DATOS GENERALES:** Edad..... Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

7	6	5	4	3	2	1
Siempre	Generalmente	Frecuentemente	Algunas veces	Ocasionalmente	Raras veces	Nunca

Nº	ITEMS	7	6	5	4	3	2	1
<b>AMBIENTE ORGANIZADO</b>								
1	¿La gente no comprende la misión y metas de la organización?							
2	¿La organización carece de dirección y objetivo?							
3	¿La estrategia de la organización no es bien comprendida?							
4	¿Las políticas generales iniciales por la gerencia impiden el buen desempeño?							
<b>RELACION ENTRE JEFE Y EMPLEADO</b>								
5	¿La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado?							
6	¿Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo?							

7	¿La estructura formal tiene demasiado papeleo?								
8	¿La cadena de mando no se respeta?								
<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>									
9	¿No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?								
10	¿No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?								
11	¿Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?								
<b>NUEVAS TECNOLOGIA</b>									
12	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?								
13	¿No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?								
14	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?								
<b>LIDERAZGO</b>									
15	¿Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes?								
16	¿Mi supervisor no me respeta?								
17	¿Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal?								
18	¿Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?								
<b>MEJORA DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO</b>									

19	¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?							
20	¿Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?							
21	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?							
22	¿Mi equipo me presiona demasiado?							
<b>RESPALDO EN TOMAS DE DECISIONES</b>								
23	¿Mi equipo no respeta mis metas profesionales?							
24	¿Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?							
25	¿Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?							



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala tipo Likert: V2: ANSIEDAD

**FINALIDAD:** Obtener los resultados del nivel de la Ansiedad

**DATOS GENERALES:** Edad..... Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

0	1	2	3
Nunca	Menos de la mitad de los días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días

Señale con qué frecuencia ha sufrido los siguientes problemas en los últimos 15 días:	0	1	2	3
Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado				
No ha podido dejar de preocuparse				
Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas				
Ha tenido dificultad para relajarse				
Se ha sentido tan intranquilo que no podía estar quieto				
Se ha irritado o enfadado con facilidad				
Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible				

# ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																									
ALFA DE CROMBACH																									
Total Sujetos=	10																								
Var-Total=	430.9																								
Preguntas=	25																								
Media=	3.50	4.30	3.60	3.50	2.80	2.80	4.2	3.6	3.2	3.2	3.2	4.3	2.9	3.5	3.8	3.8	3.7	3.6	4.4	3.5	3.8	3.1	3.8	4	3.6
Varianza=	1.17	1.57	1.16	2.28	1.29	2.4	2.18	2.49	2.62	1.73	3.51	2.68	1.43	4.06	3.51	2.84	4.01	4.04	3.6	2.06	1.96	2.99	4.62	2.67	4.27
Cuenta=	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{i5}^2}{S_T^2} \right] = 0.8794$																									
MAGNITUD:	MUY ALTA																								
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	5	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	5	2	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	1
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	6	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	6	4	3	4	4	6	5	4	5	4	4
5	4	4	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	5	3	5	6	4	4	2
6	2	5	4	4	4	4	7	3	2	2	4	5	3	1	2	3	2	2	7	5	3	2	6	4	6
7	1	7	3	1	2	1	3	1	4	2	1	6	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
8	4	5	3	5	1	2	5	7	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	2	3	5	1	7	7	7
9	4	3	3	4	4	4	3	4	6	5	5	7	4	5	4	4	5	6	5	4	5	5	5	5	5
10	4	3	2	1	2	1	6	4	1	4	7	4	1	1	4	5	6	3	7	2	4	1	1	4	2

# ANEXO 5

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH														
ALFA DE CROMBACH														
Total Sujetos=	10						$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right] = 0.9465$		MAGNITUD: MUY ALTA					
Var-Total=	31.96	Suma de Varianzas						6.03						
Preguntas=	7													
Media=	1.50	1.60	1.80	1.40	1.40	1.60	1.5							
Varianza=	1.17	0.71	0.4	0.71	0.71	1.16	1.17							
Cuenta =	10	10	10	10	10	10	10							
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7							
1	1	1	1	1	1	1	1							
2	1	1	2	1	1	2	1							
3	3	2	2	2	2	2	2							
4	1	2	1	1	1	1	1							
5	0	0	1	1	0	0	0							
6	2	2	2	2	2	2	2							
7	2	1	2	1	1	2	3							
8	3	3	3	3	3	3	3							
9	2	2	2	2	2	3	2							
10	0	2	2	0	1	0	0							

Los Olivos, 9 de junio de 2022

**CARTA N.º 017 -2022-INV- EP/ ENF.UCV-LIMA**

Sr.

**Ever David Torres Gente**

Presidente del directorio de la empresa ECOSEM SMELTER S.A

Pasco

**Presente. -**

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería**

*De mi mayor consideración:*

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez la presente tiene como objetivo solicitar la autorización a fin de que las estudiantes **Palacios Leon Alexandra Steffani y Yedi Urbiola Roca** del X ciclo de estudios de la Escuela Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada: **Estrés laboral y ansiedad ante el COVID 19 en el personal administrativo de la empresa ECOSEM-SMELTER, Pasco, 2022**, institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

*Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.*

*Atentamente,*



Mgr. Lucy Tani Becerra Medina  
Coordinadora del Área de Investigación  
Escuela Profesional de Enfermería  
Universidad César Vallejo – Filial Lima



ECOSEM SMELTER S.A.  
CONSTRUCCIÓN Y MINERÍA



David E. Torres Gente  
Presidente de Directorio

c/ c: Archivo.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIVERO ALVAREZ ROSARIO PAULINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y ANSIEDAD ANTE EL COVID 19 EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA ECOSEM-SMELTER,PASCO,2022", cuyos autores son URBIOLA ROCA YEDI, PALACIOS LEON ALEXANDRA STEFFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIVERO ALVAREZ ROSARIO PAULINA <b>DNI:</b> 06170844 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9804-7047	Firmado electrónicamente por: RRIVERO el 30-07- 2022 11:23:32

Código documento Trilce: TRI - 0375494