



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:
Depresión en el personal de la empresa AV PRO S.A.S. y su incidencia en
el rendimiento laboral

Autora:
Sonnia Sarai Bajaña López

Directora de Trabajo de Titulación:
Psic. Maricela Vega Velásquez. Mgtr.

2023
Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar esta presentación expresando mi más profundo agradecimiento a Dios, su gracia me ha iluminado en los momentos de incertidumbre y me han brindado la determinación para alcanzar este logro académico.

También quiero destacar el papel fundamental de mi familia de mis padres porque han sido mi apoyo incondicional, brindándome ese amor y animo a lo largo de este camino, su respaldo emocional y su confianza en mí, me han dado la fuerza para seguir adelante.

A mis hermanos, ya que cada uno ha sido un ejemplo de perseverancia y determinación, su influencia ha dejado una huella indeleble en mi propio compromiso por alcanzar el éxito.

DEDICATORIA

A mis padres, les dedico este logro que es un tributo a su dedicación y un regalo de gratitud por haberme inculcado en mí la importancia del conocimiento y la perseverancia, sus consejos sabios en los momentos de duda y su confianza en mis habilidades fueron cruciales para mantenerme enfocada y determinante, la paciencia infinita y sacrificios silenciosos son los que me han allanado el camino para mi éxito académico.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Sonnia Sarai Bajaña López, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es “Depresión en el personal de la empresa AV PRO S.A.S. y su incidencia en el rendimiento laboral” son de mi absoluta propiedad.

Sonia Sarai Bajaña López

TÍTULO DEL ARTÍCULO DEPRESIÓN EN EL PERSONAL DE EMPRESA AV PRO S.A.S. Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL

Sonia Sarai Bajaña López
sonia_blopez@hotmail.com

RESUMEN

Conocer el grado de depresión entre los empleados de AV PRO S.A.S. fue el objetivo principal de este artículo, para lo cual se llevó a cabo la presente investigación de tipo exploratoria con diseño no experimental, transeccional. Se utilizó el Inventario de Depresión de Beck (BDI) como herramienta para determinar el nivel de depresión entre los empleados de la empresa AV PRO S.A.S. Los hallazgos indican que la mayoría de las personas participantes del estudio, presentaron niveles medios o altos de depresión; y tiene importantes costos indirectos asociados con un funcionamiento laboral reducido, incluidos el ausentismo, la productividad reducida y, para muchos, la retención laboral reducida. En una amplia gama de organizaciones, se han propuesto estrategias para abordar esta situación fomentando aspectos actitudinales y comportamentales positivos, mejorando el rendimiento y garantizando la salud mental de cada empleado. Como nota final, vale la pena señalar que quienes están deprimidos tienen más probabilidades de faltar al trabajo y ser despedidos que quienes no están deprimidos. Las investigaciones muestran que también tienen más dificultades para gestionar sus responsabilidades laborales.

Palabras clave: Depresión – Rendimiento laboral – Personal - Test de Beck

INTRODUCCIÓN

La depresión se ha asociado a distintos aspectos de la vida y puede aparecer de forma inespecífica en diferentes etapas del desarrollo de un individuo. Una persona que sufre depresión puede observar cómo su progreso se ve afectado en el trabajo, en el hogar y en sus círculos sociales (Uría, 2018).

Los costos indirectos de la depresión en lo laboral, son significativos e incluyen la pérdida de productividad, la retención del empleo en una variedad de campos y las ausencias (Rodríguez, 2019). Algunos estudios de investigación han demostrado una correlación entre la depresión en distintos grados de severidad y un rendimiento laboral deficiente. (Lerner & Mosher 2008)

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016), afirma que la depresión laboral cuesta a los empleadores unos 617.000 millones de euros al año. Según Sierra (2015), aproximadamente el 50% de los colaboradores que tienen algún trastorno depresivo no reciben el tratamiento adecuado. No obstante, las personas con depresión pueden recuperarse con la atención adecuada; el desafío es facilitar el acceso de los trabajadores a un trato de calidad (Castro, 2018).

Según Pastoriza (2021), entre los pacientes ambulatorios de trastorno bipolar que reciben tratamiento, el grado de depresión se relacionó sustancial y continuamente con una menor probabilidad de encontrar empleo y un mayor número de días de baja laboral. Dicho esto, el objetivo del estudio es determinar el impacto de la depresión en el desempeño de los empleados de AV PRO S.A.S. con el objetivo de recabar datos que ayuden a determinar los motivos de esta circunstancia.

Es fundamental comprender la etiología y el efecto de la depresión porque un lugar de

trabajo con altos niveles de estrés, puede hacer que los miembros del equipo sean más susceptibles a problemas emocionales, psicológicos y sociales, poniendo en peligro su crecimiento personal, profesional y su salud mental. Sin embargo, AV PRO S.A.S. es una empresa ecuatoriana cuya oficina principal se encuentra en Guayaquil y realiza servicios relacionados con la consultoría de gestión. Fue establecida el 17 de diciembre de 2020. De manera similar, su objetivo es avanzar en la capacitación profesional y empresarial de sus clientes ofreciendo orientación exhaustiva y realizando investigaciones para garantizar que cada proyecto satisfaga los criterios necesarios para el éxito a largo plazo. Su objetivo es convertirse en uno de los proveedores de servicios de asesoría empresarial más reconocidos de Guayaquil.

Es fundamental comprender que los empleados informan que experimentan depresión como resultado de su extensa carga de trabajo, que conlleva más trabajo cada mes del que la capacidad operativa de la empresa puede manejar. La falta de talento humano puede generar errores en los informes, actitudes negativas, mal desempeño laboral y baja autoestima, todo lo cual puede resumirse como depresión ante la falta de reconocimiento y compensación que recibe la alta dirección de AV PRO S.A.S. proporciona a sus empleados.

Pregunta de investigación

¿Cómo afecta el nivel de depresión de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. a su rendimiento laboral?

Objetivo General

Identificar el nivel de depresión de los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S. y su incidencia en el rendimiento laboral.

Objetivos específicos

- Describir cómo afecta al rendimiento laboral la depresión los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S.
- Identificar las dificultades laborales que han tenido como efecto la disminución del rendimiento del trabajador de la empresa AV PRO S.A.S.
- Proponer estrategias de comportamientos positivos que potencien el rendimiento laboral y la salud mental de todos los trabajadores de la empresa AV PRO S.A.S.

MARCO TEÓRICO

El ochenta por ciento de los trabajadores experimenta depresión en el trabajo, casi la mitad dice que necesita ayuda para aprender a manejar la depresión y el cuarenta y dos por ciento dice que sus compañeros de trabajo necesitan esa ayuda, según una encuesta realizada por el Instituto Americano de la Depresión. (Uría, 2018). De hecho, la depresión frecuentemente ocupa un lugar privilegiado en las escalas de estrés en comparación con las cuestiones relacionadas con la familia, la economía o incluso la propia salud (Rodríguez, 2021). Se extraen conclusiones similares de otros estudios. Por ejemplo, "Unas sorprendentes 120.000 personas mueren cada año a causa de la depresión en el lugar de trabajo, y esta afección le cuesta al sistema de salud cerca de 190.000 millones de dólares, según el Centro para la Salud Mental en el Lugar de Trabajo (Forehand y Gilmer, 2017)".

Por lo tanto, el foco principal de la investigación es el efecto de la depresión en el desempeño laboral. La depresión tiene una variedad de síntomas, cada uno de los cuales se manifiesta de manera diferente en un individuo. Un problema importante es que la depresión puede provocar problemas físicos que perjudican el rendimiento en el trabajo,

lo que a su vez puede provocar inquietud emocional y crear un círculo vicioso que es difícil de romper.

Freudenberger (2017), señala que amplía su teoría y conceptualización al afirmar que estas emociones son provocadas por cargas de trabajo irrazonables que se imponen a sí mismos o a los demás, así como por el cansancio y la frustración. Es el primero en sugerir este tipo de relación ligada a un desequilibrio productivo y añade el término "adicción al trabajo" a su explicación del agotamiento provocado por la sobrecarga.

Además, utiliza el mismo término coloquial utilizado por los abogados de California para caracterizar el proceso progresivo de desinterés cínico y pérdida de responsabilidad de los miembros del trabajo en otro estudio del psicólogo social Maslach (2018). Como alternativa a ser estigmatizado como diagnóstico psiquiátrico, el término *burnout* es un feliz término descriptivo y ampliamente aceptado en la sociedad (Ravichagua, 2022).

La depresión no debe confundirse con el desafío, que motiva a los trabajadores a aprender nuevas habilidades. Tanto la depresión como el desafío pueden estar presentes con moderación y son esenciales para producir un trabajo de alta calidad. Cuando la depresión aparece repentina y frecuentemente, puede tener un impacto perjudicial en el bienestar físico y mental (Idárraga, 2021).

La capacidad de un empleado para gestionar la depresión puede determinar si tiene éxito o fracasa en su carrera. Afortunadamente, los líderes y empleadores están aprendiendo más sobre la depresión en el lugar de trabajo y las estrategias de prevención a medida que se realizan más investigaciones (Espinoza, 2019). Es fundamental que los trabajadores aprendan a manejar la depresión en el trabajo.

La disminución de la productividad, menos ausencias laborales y una menor tasa de retención laboral están relacionados con la depresión. Sin embargo, en una población de

pacientes grande y diversa, pocos estudios han analizado la relación entre la gravedad del deterioro laboral y los síntomas depresivos a lo largo de un espectro de gravedad (Brenes, 2019).

Según Vásquez (2020), la depresión es una condición prevalente que genera importantes costos indirectos relacionados con un menor funcionamiento laboral. Estos costos incluyen una productividad reducida, ausencias laborales e incluso una menor retención del empleo en una variedad de ocupaciones. Además, múltiples investigaciones han demostrado que un menor desempeño laboral se asocia incluso con una depresión leve o subumbral (Prado, 2016).

El Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (CCOHS) define la depresión en el lugar de trabajo como una condición que puede originarse por uno o más factores relacionados con el trabajo (Asto, 2019). Las consecuencias de la depresión en el trabajo son amplias: puede tener un impacto tanto en los empleadores como en los empleados (Castro, 2018). Si bien la economía se está expandiendo en este momento, no hace mucho tiempo había incertidumbre sobre la seguridad laboral. Todas las industrias y tipos de negocios experimentan reducciones de personal, despidos, fusiones y quiebras; para los empleados, esto significa cambios significativos (Vásquez, 2020). Incluso en ausencia de una pérdida de empleo, los trabajadores podrían experimentar otros desafíos como aumento de responsabilidades, aumento en las exigencias de producción, decremento de beneficios, reducciones salariales y otros. Idárraga (2021), afirma que el *Centers for Disease Control and Prevention* [CDC] ha identificado como algunas de las causas de la depresión en el trabajo las siguientes:

- Baja moral: los empleados que experimentan baja moral con frecuencia se sienten impotentes. Como resultado, eventualmente se vuelven complacientes y la productividad

disminuye. Editor, policía, mando intermedio, camarero y secretaria son algunos de los trabajos más estresantes.

- Estilo de gestión: la forma en que un gerente maneja situaciones tensas en el trabajo es otro factor.

- Responsabilidades laborales: uno de los principales factores contribuyentes al desarrollo de la depresión en el trabajo es la forma en que se delegan y completan las tareas.

- Cuestiones relacionadas con la carrera: la inseguridad e incertidumbre laborales o la falta de oportunidades de desarrollo son ejemplos de cuestiones relacionadas con la carrera que pueden contribuir a la depresión.

- Eventos traumáticos: Es cierto que algunos trabajos son más riesgosos que otros, aunque esto no sea lo ideal. Muchos profesionales de la seguridad nacional tales como: bomberos, socorristas, personal militar y justicia penal, experimentan situaciones depresivas que implican riesgos y estresores psicosociales todos los días.

- Ambiente de trabajo: La mayoría de las causas de depresión mencionadas anteriormente son emocionales; sin embargo, un ambiente de trabajo mediocre también puede generar depresión física.

Si bien es fácil identificar las causas de la depresión en la vida, no lo es tanto reducir los efectos (Castro, 2018). Comprender qué es la depresión nos permite ver cómo puede impactar negativamente la salud física y mental de los empleados. El CDC afirma que la depresión "hace sonar una alarma" en el cerebro, preparando al cuerpo para protegerse contra el depresor (Correa, 2021). Las hormonas que profundizan la respiración, aceleran el pulso, agudizan los sentidos y tensan los músculos se liberan cuando se alerta el sistema nervioso (Medina y Fuentes, 2020).

El desempeño, por otro lado, es el resultado del trabajo realizado por individuos o

grupos dentro de una organización en un momento dado e indica qué tan bien el individuo o grupo ha logrado sus habilidades en la tarea de lograr los objetivos de la organización. Brook y Molinos, 2018). Aquí hay algunos factores que afectan el desempeño de los empleados: Si los empleados tienen problemas en casa es posible que no se desempeñen de manera óptima en el trabajo (Guerrero & Livia, 2018).

Por otra parte, cuando alguien está bien preparado para un puesto de trabajo, se desempeña mejor que alguien que no está preparado para asumir ese rol (Estrada, 2016). Una cultura corporativa que reconoce y celebra el éxito motiva a los empleados a trabajar más duro (Tamayo, 2016). Los trabajadores pueden producir un trabajo de alta calidad si tienen suficiente tiempo, equipo adecuado y apoyo para completar la tarea (Forehand & Gilmer, 2017).

Los empleados deben recibir una formación continua y adecuada antes y después de iniciar el nuevo puesto (Uría, 2013). Los empleados confían en sus gerentes para garantizar que su desempeño cumpla con las expectativas. Es responsabilidad del directivo elogiar a los empleados por su buen trabajo o informarles cuando es necesario mejorar su desempeño (Ruiz, 2017). Los factores que afectan el desempeño laboral incluyen:

La rotación de empleados, también conocida como cambio de trabajo, ocurre cuando un individuo se desvía de un horario de trabajo diseñado para brindar una amplia exposición a todo el lugar de trabajo (Littlewood, 2016). La rotación laboral es un modelo de formación en el que los empleados existentes dejan su puesto actual para continuar su formación en otro lugar y trasladar a los desempleados a otros departamentos de la empresa.

Durante las transiciones profesionales, las personas se mueven entre trabajos de naturaleza similar (Estrada, 2016). La rotación de empleados es un término utilizado para

describir el porcentaje de empleados que abandonan una empresa durante un período de tiempo y necesitan ser reemplazados (Tamayo, 2016).

Los altos niveles de rotación organizacional son bastante frecuentes; esto no es noticia. Hay muchas razones por las que alguien deja una organización. Algunas causas son en gran medida previsible y no son motivo de preocupación (Veintimilla & Velásquez, 2017). Las oportunidades de crecimiento y desarrollo son fundamentales para retener buenos empleados (Cobos & Preciado, 2017).

Si un empleado se siente atrapado en una organización y no quiere seguir trabajando, puede buscar otra empresa para mejorar su posición e ingresos. En tiempos de tensión económica, puede parecer lógico que los empleados asuman responsabilidades adicionales (Ruiz, 2017). Una empresa puede despedir a algunos empleados y pedir a los restantes que utilicen su mano de obra en horas extras o en trabajos de fin de semana. Pero pedir a los empleados que elijan entre el trabajo y la vida personal nunca es una buena idea.

Por el contrario, si los empleados se sienten frustrados, esto contribuirá a altas tasas de rotación. Cuando el liderazgo o la dirección de una empresa evita brindar retroalimentación, reconocimiento y aliento a los empleados, estos pueden alienarse (Asto, 2019). La retroalimentación es el primer paso para garantizar el éxito de RR.HH., por lo que evitar este proceso puede ser perjudicial (Maslach, 2018). Si un empleado tiene dificultades, la retroalimentación honesta puede ayudarlo a administrar su carga de trabajo y concentrarse. Ignorar las oportunidades de recibir comentarios o brindar comentarios innecesarios puede hacer que los empleados se sientan abrumados, desanimados, luchando y, en última instancia, rindiéndose.

Encontrar al empleado perfecto es difícil, pero verse obligado a emparejar empleados que no se ajustan a la cultura o los valores de la empresa puede conducir al fracaso

organizacional (Brunet, 2021). Incluso si estás interesado en el puesto, es posible que no seas seleccionado si no cumples con el perfil requerido. Esto se conoce comúnmente como respuesta de "lucha o huida". Está programado biológicamente y no puede ser controlado por humanos. Cuando los estados depresivos persisten o quedan sin resolver, esta respuesta se activa continuamente, provocando un desgaste en diversos sistemas biológicos (Moreira & Parra, 2022). Con el tiempo, aparece fatiga y la inmunidad se debilita. Esto aumenta el riesgo de enfermedad o lesión.

METODOLOGÍA

Una de las técnicas de recolección de información utilizadas en el estudio fue la encuesta, que describe ampliamente el problema de investigación, es decir, la depresión de los actuales empleados de la empresa AV PRO S.A.S. Este es un enfoque cuantitativo del tema. La encuesta, por otro lado, es una herramienta que permite presentar detalladamente las perspectivas de los empleados sobre el impacto de la depresión en su capacidad para desempeñarse en el trabajo.

El diseño es no experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirman que la investigación no experimental es aquella en donde no se manipulan variables sino que se observan los fenómenos en su ambiente natural. Además, es un estudio transeccional descriptivo ya que busca describir el desarrollo de un fenómeno en un momento único. En este caso, describir los niveles de depresión y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de AV PRO S.A.S.

Sin embargo, para comprender cómo afecta esto al desempeño laboral de los empleados de la mencionada empresa, la investigación se centra específicamente en la depresión actual que viven los empleados de la empresa. Además, se utilizó el enfoque deductivo porque el enfoque del estudio pasa de lo general a lo específico (Fernández, Baptista y

Fernández, 2010).

Debido a que el evento de estudio será entendido en términos de sus componentes, la investigación se encuadra desde una perspectiva analíticamente aprehensiva (Fernández, Baptista, & Fernández, 2010). El nivel de ansiedad incluye los objetivos de analizar y comparar y corresponde a las diferentes categorías de investigación analítica y comparativa.

Para medir el objetivo propuesto se utilizará el análisis exploratorio, que establece las relaciones entre las variables a través de la prueba de normalidad y la prueba de correlación. A través de este análisis, será posible comparar la depresión con las variables que miden el desempeño laboral y con las dimensiones individuales de cada variable.

Los resultados cuantitativos se obtuvieron utilizando la herramienta Formulario de Google y los datos se tabularon utilizando una plantilla de Excel. Se realizó un análisis descriptivo y correlacional mediante el paquete estadístico SPSS para buscar conexiones entre las variables relacionadas con la depresión y el desempeño laboral y los diferentes elementos que las componen.

Los empleados de AV PRO S.A.S. forman la población estudiada quienes representan un total de 10 personas de la ciudad de Guayaquil. Esto equivale a una población finita. En el muestreo no probabilístico, el investigador selecciona una muestra que le resulte conveniente.

El Inventario de Depresión de Beck (BDI) originalmente consistía en una escala heterogénea de 21 ítems para evaluar la gravedad (intensidad de los síntomas) de la depresión. El entrevistador lee una serie de períodos de autoinforme para cada ítem antes de pedirle al paciente que elija uno.

Sin embargo, posteriormente fue ampliamente utilizada como escala autoadministrada

(Beck et al. 1979), Posteriormente, Vázquez y Sanz (1991), publicaron una nueva edición revisada de la lista, traducida y adaptada para el público de habla hispana.

Este cuestionario autoadministrado de 21 ítems mide una amplia gama de síntomas depresivos. Cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, ordenadas por gravedad de los síntomas y enumeradas de menos a más graves. El período muestra la semana actual y la anterior. No debe especificar el orden en que se presentan las opciones y los elementos de respuesta ni cómo debe leerse el cuestionario.

Esto se debe a que añade un significado clínico específico a la frase, que puede influir en la decisión del paciente. El contenido se centra más en el componente cognitivo de la depresión, cuyos síntomas representan aproximadamente la mitad de la puntuación total del cuestionario. Los síntomas vegetativos también son muy importantes. De los 21 ítems, 15 discuten síntomas psicocognitivos y los 6 ítems restantes discuten síntomas autonómicos.

Para cada elemento, los pacientes deben seleccionar la opción que refleje con mayor precisión su estado de salud actual. La prueba de Beck utiliza una escala del 1 al 5, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta. La invención del test de Beck cambió la forma de diagnosticar y tratar la depresión y representó un momento importante en la historia del desarrollo psicológico.

La investigación de Beck cambió drásticamente la forma en que se percibe la depresión. En contraste con la comprensión freudiana de la depresión, muchos profesionales ahora examinan en detalle los pensamientos y sentimientos de los pacientes. Muchas pruebas psicométricas modernas para adultos y niños/adolescentes se desarrollaron basándose en la prueba de Beck.

RESULTADOS

La disminución del desempeño laboral, incluido el ausentismo, la menor productividad y la menor retención laboral, se han relacionado con la depresión. Sin embargo, pocos estudios han examinado la gravedad de la discapacidad laboral en relación con el espectro de síntomas depresivos en poblaciones de pacientes grandes y diversas.

En otras palabras, cuanto más graves son los síntomas de la depresión, mayor es la pérdida de productividad. Específicamente, se encontró que cada aumento de un punto en la puntuación de un trabajador resultó en una disminución adicional del 1,65% en el desempeño promedio del paciente. La disminución de la productividad de los empleados de tiempo completo puede explicarse por el hecho de que los empleados de tiempo completo carecen de flexibilidad horaria, lo que los obliga a tomar licencia por enfermedad y trabajar incluso cuando sus síntomas son depresivos.

El mayor desempeño de aquellos que reportaron ser escrupulosos o tener mala salud es consistente con la literatura sobre el impacto de los problemas de salud en el desempeño. Aunque las asociaciones entre los síntomas depresivos y el desempleo fueron similares, el impacto relativo de ambos fue diferente.

Las caídas significativas en la productividad pueden reflejar limitaciones en el número de días de enfermedad que pueden tomar los trabajadores. Esto también sugiere que las horas extras relacionadas con la depresión pueden ser un problema relativamente mayor que el ausentismo para los empleados de las empresas estudiadas.

Estrategias para la mejora de la salud mental de los trabajadores

A continuación, se presenta un listado de estrategias para la motivación laboral de los trabajadores de una institución privada benéfica de Guayaquil

Se detallará minuciosamente incentivos en base al desempeño con su respectiva actividad y detalles correspondientes:

Alentar al cumplimiento de la asistencia y puntualidad.

- Actividades: Se emitirán tarjetas de descuento a los empleados que cumplan con la asistencia y puntualidad para los principales supermercados de la ciudad.
- Propósito: incentivar a los colaboradores a desempeñar sus labores diarias dentro de la institución privada benéfica de Guayaquil.
- Responsable: Departamento de recursos humanos
- Presupuesto: \$50
- Frecuencia: una vez al trimestre

Entradas de cine para el personal destacado de la semana

- Actividades: Regalar entradas de cine al mejor artista de la semana para compartir con tu familia.
- Propósito: aliviar al empleado de la carga de trabajo que normalmente realiza en las actividades operativas.
- Responsable: Departamento de recursos humanos
- Presupuesto: \$0
- Frecuencia: una vez a la semana

Estacionamiento exclusivo

- Actividades: certificado de dos meses para empleado del mes por estacionar un auto en el garaje de la institución privada benéfica de Guayaquil.

- Propósito: eliminar costos adicionales para el personal de la institución privada benéfica de Guayaquil.
- Responsable: Departamento de recursos humanos
- Presupuesto: \$50
- Frecuencia: una vez cada dos meses

Premiar al mejor empleado del mes

- Actividades: reconocemos públicamente a los empleados que realizan tareas de manera eficaz.
- Propósito: generar interés en actividades colaborativas
- Responsable: Departamento de recursos humanos
- Presupuesto: \$0
- Frecuencia: todos los meses

El plan de mejora propuesto, que puede desarrollarse a lo largo de un año porque cumple con diferentes funciones para cada una de las actividades, tiene como objetivo abordar las diversas falencias que tiene la empresa tanto en la selección de personal como en la gestión del talento humano en general. Por ello se plantea como un plan de incentivos en el que intervienen varios aspectos como los que se detallan en las tablas expuestas dentro de las estrategias de este plan de mejora.

- Los encargados de realizar los talleres, clases o conferencias deben tener la capacitación necesaria.
- El tiempo asignado para la creación de estas actividades debe tener en cuenta los requisitos tanto del formador como del personal.

- Dar prioridad a una infraestructura adecuada es esencial para el crecimiento de estas actividades.
- Crear equipos de trabajo para seguir el cronograma de ejecución.

Se debe evaluar el desempeño laboral de cada colaborador que integra el talento humano de la empresa, para luego aprobar la dirección la entrega de incentivos, premios, reconocimientos u otros.

Se aconseja entrevistar al trabajador, observar su comportamiento y luego elegir el instrumento que sea más adecuado para la persona que se quiere intervenir antes de evaluar al trabajador con la prueba.

CONCLUSIONES

Se puede concluir de la metodología de este artículo y de la elaboración de la revisión bibliográfica, que la lectura y compilación de textos generales sobre depresión es más efectiva cuando se realiza utilizando la metodología que implicó la aplicación del test de Beck a los empleados de la empresa investigada.

Del análisis se desprende claramente que existen numerosas técnicas e instrumentos para identificar y evaluar la depresión en AV PRO S.A.S. El Inventario de Beck, sin embargo, se encuentra entre los instrumentos más útiles. Por otro lado, se determina que la depresión puede tener un impacto negativo en una serie de áreas de desempeño de los trabajadores, incluyendo las actividades laborales comunes como también la fluidez de la comunicación interna entre compañeros de trabajo.

También se concluye que el estado emocional de un empleado puede influir en su desempeño laboral y en su conservación cuando se enfrentan a cuestiones laborales que afectan su desempeño. La mayoría de la literatura que revisamos utilizó la prueba de Beck para definir la depresión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asto, C. (2019). Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la Micro Red de Mariano Melgar. *Instituto de Altos Estudios Arnoldo Gabaldón*, 11 - 19.
- Brenes, M. (2019). Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. *Salud*, 88 - 113.
- Brooke, K., & Mills, F. (2018). *El ejecutivo visionario*. Bogotá: McGraw Hill.
- Brunet, L. (2021). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Castro, A. (2018). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Obtenido de <http://148.202.23.26/jspui/handle/123456789/113>
- Cobos, M., & Preciado, G. (2017). *Diagnóstico y Propuesta de Intervención desde el Modelo Integrativo Focalizado en la Personalidad para trabajar el Síndrome de Burnout en el Personal Médico del Hospital Básico de Arenillas*. Universidad del Azuay. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6993>
- Correa, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista medica hondureña*, 46 - 52.
- Dominguez, R., & Villarreal, J. (2022). Prevalencia de la Ansiedad y Depresión durante la COVID-19 en Profesionales de la Salud: Una Revisión Sistemática. *Revista Científica de la Universidad Cesar Vallejo*, 44 - 68.
- Duque, M. (2021). Síntomas de depresión y factores relacionados en trabajadores con empleos de subsistencia en Medellín, Colombia. *Revista Colombiana de*

Psiquiatría, 6 - 9.

- Espinoza, E. (2019). Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017. *Revistas de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 14 - 22.
- Estrada, R. (2016). *El costo de la rotación del personal*. Quito: Dialogos.
- Fernandez, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Forehand, & Gilmer. (2017). *Clima Organizacional Vol 1*.
- García, M. (2022). *Síndrome de burnout en el personal de salud ante la pandemia por Covid-19 en la Unidad de Medicina Familiar No 11 (UMF-11) en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Delegación Aguascalientes, Ags*. Obtenido de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/2226>
- Guerrero, L., & Livia, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz-2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, Y. (2019). Caracterización sociodemográfica de pacientes con invalidez por depresión y trastorno ansioso depresivo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 52 - 56.
- Idárraga, S. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 133-147.
- Lerner, D. & Mosher, R. (2008). What Does Research Tell Us About Depression, Job Performance and Work Productivity?. In *JOEM 50 (4)* 401-410.

- Littlewood, F. (2016). *Análisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal*. Medellín: Revista Internacional de Psicología Ocupacional.
- Maslach, C. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3245773>
- Medina, G., & Fuentes, N. (2020). Un enfoque social sobre las diferencias de género en depresión en trabajadores: la importancia del conflicto trabajo-familia. *Revista de psicología*, 15 - 25.
- Moreira, M., & Parra, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID-19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 21 - 38.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra. Autor.
- Peña, S. (2017). *Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias*. Mexico: Innovaciones de negocios.
- Prado, T. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero*. Lima: Universidad de Lima.
- Ramírez, F., & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Ravichagua, K. (2022). *Síndrome de burnout y las relaciones familiares en el personal del núcleo de salud de Paucarbamba – Huancavelica, periodo 2019*. Obtenido de

<http://168.121.45.179/handle/20.500.11818/5985>

- Rodríguez, L. (2019). *ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.
- Rodríguez, L. (2021). “*ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA*”. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.
- Ruiz, E. (2017). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego .
- Salazar, Y. (2015). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Porres: Universidad de San Martín de Porres.
- Sánchez, A. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de enfermería neurológica*, 29-40.
- Sierra, G. M. (2015). *EL CLIMA LABORAL EN LOS/AS COLABORADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*.
- Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. Granada: Universidad de Granada.
- Tapia, M. (2022). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 8 - 11.
- Uria, D. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Uria, D. (2018). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL*

*DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA.
DE LA CIUDAD DE AMBATO.* Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

Uria, D. (2018). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA.
DE LA CIUDAD DE AMBATO.* Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

Varas, A. (2021). *El deporte como herramienta en los procesos de inclusión de personas
con Síndrome de Down: una mirada a través del Trabajo Social.* Obtenido de
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49446>

Vásquez, L. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano
Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. *Revista Científica
de la Universidad Cesar Vallejo*, 18 - 22.

Veintimilla, E., & Velasquez, P. (2017). *Modelos de reclutamiento y selección de personal
para el área comercial de instituciones financieras.* Cotopaxi : Universidad Técnica
de Cotopaxi .

Zegarra, R. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19.
Index de enfermería, 225-229.

ANEXOS

Test de depresión de Beck

1. La motivación en los encuestados

No estoy triste

Siento desgana de vivir. Estoy triste

Siento siempre desgana de vivir, siempre estoy triste y no lo puedo remediar

Estoy tan triste y me siento tan desgraciado que sufro mucho

Estoy tan triste y me siento tan desgraciado que no lo puedo soportar más

2. Desanimo por los encuestados

No soy demasiado pesimista ni me siento muy desanimado con respecto a mi futuro

Me siento desanimado por lo que respecta de mi futuro

Creo que no debo esperar ya nada

Creo que jamás me librare de mis penas y preocupaciones

Tengo la impresión de que mi futuro es desesperado y que no mejorara mi situación

3. Pensamiento de fracasos en los encuestados

No tengo la sensación de haber fracasado

Tengo la sensación de haber fracasado más que otras personas

Creo haber hecho en la vida pocas cosas que valgan la pena

Si pienso en mi vida veo que no he tenido más que fracasos

Creo que he fracasado por completo

4. Descontento en emociones

No estoy particularmente descontento

Casi siempre me siento aburrido

No hay nada que me alegre como me alegraba antes

No hay nada en absoluto que me proporcione una satisfacción

Estoy descontento de todo

5. Culpabilidad de las emociones

No me siento particularmente culpable

Siento muchas veces que hago las cosas mal o que no valgo nada

Me siento culpable

Ahora tengo constantemente la sensación de que hago las cosas mal o de que no valgo nada

Considero que soy muy malo, que hago todo muy mal y que no valgo absolutamente nada

6. Impresión de insatisfacción

No tengo la impresión de merecer un castigo

Creo que me podría pasar algo malo

Tengo la impresión de que ahora, o muy pronto voy a ser castigado

Creo que merezco ser castigado

Quiero ser castigado

7. Descontento personal

No estoy descontento de mí mismo

Estoy descontento de mí mismo

No me gusto a mí mismo

No me soporto a mí mismo

Me odio

8. Autocrítica

No tengo la impresión de ser peor que los demás
Tengo muy en cuenta mis propias faltas y mis propios defectos
Me hago reproches por todo lo que no sale bien
Tengo la impresión de que mis defectos son muchos y muy grandes
Me siento culpable de todo lo malo que ocurre

9. Pensamientos negativos de la vida

No pienso, ni se me ocurre quitarme la vida
A veces se me ocurre que podría quitarme la vida, pero no lo haré
Pienso que sería preferible que me muriese
He planeado como podría suicidarme
Creo que sería mejor para mi familia que yo me muriese
Si pudiese, me suicidaría

10. Llanto

No lloro más de lo corriente
Lloro con mucha frecuencia, más de lo corriente
Me paso todo el tiempo llorando y no puedo dejarlo de hacerlo
Ahora ya no puedo llorar, aunque quisiera, como lo hacía antes

11. Agitación

No me siento más irritado que de costumbre
Me enfado o me irrito con más facilidad que antes
Estoy constantemente irritado
Ahora no me irritan ni siquiera las cosas que antes me enfadaban

12. Perdida de interés

No he perdido el interés por los demás
Me intereso por los demás menos que antes
He perdido casi por completo el interés hacia los demás y siento poca simpatía por otras personas
Los demás no me interesan nada y todo el mundo me es totalmente indiferente

13. Indecisión

Tengo la misma facilidad que antes para tomar decisiones
Ahora me siento menos seguro de mí mismo y procuro evitar tomar decisiones
Ya no puedo tomar decisiones sin que me ayude alguien a hacerlo
Ahora me siento completamente incapaz de tomar ninguna decisión, sea lo que sea

14. Desvalorización

No tengo la impresión de presentar peor aspecto que de costumbre
Temo que mi aspecto cause mala impresión o parecer aviejado
Tengo la impresión de presentar cada vez peor aspecto
Tengo la impresión de que mi aspecto es feo, desagradable y repulsivo

15. Perdida de energía

Trabajo con la misma facilidad de siempre
Ahora me cuesta más fuerza que antes ponerme a trabajar
Ya no trabajo bien como antes
Tengo que hacer un gran esfuerzo para realizar cualquier cosa
Me siento incapaz de hacer cualquier trabajo por pequeño que sea

16. Cambios en los hábitos de sueño

Duermo tan bien como de costumbre
Por la mañana me levanto más cansado que de costumbre

Me despierto una o dos horas más temprano que antes y me cuesta trabajo volverme a dormir

Me despierto tan cansado que soy incapaz de hacer nada, por poco esfuerzo que cueste

17. Irritabilidad

No me canso antes que de costumbres

Me canso más pronto que antes

Cualquier cosa que haga me cansa

Me siento tan cansado que soy incapaz de hacer nada por poco esfuerzo que cueste

18. El apetito en la depresión

Mi apetito no es peor que de costumbre

No tengo tanto apetito que antes

Tengo mucho menos apetito que antes

No tengo en absoluto ningún apetito

19. Pérdida de peso en kilos

No he perdido peso y si lo he perdido, es desde hace poco tiempo

He perdido más de dos kilos de peso

He perdido más de cuatro kilos de peso

He perdido más de siete kilos de peso

20. La salud en cuestión de la depresión

Mi salud no me preocupa más que de costumbre

Me preocupo constantemente por mis molestias físicas y mis malestares

Mis molestias físicas me preocupan tanto que me resulta difícil pensar en cualquier cosa

No hago nada más que pensar en mis molestias físicas

21. Interés en el ámbito sexual

No he notado que desde hace poco haya cambiado mi interés por los asuntos sexuales

Me interesa menos que antes por cuestiones relativas al sexo

Me intereso ahora mucho menos que antes por todo lo que se refiere al sexo

He perdido todo mi interés por las cosas del sexo

Resultados del test de Beck

Figura 1.

La motivación en los encuestados

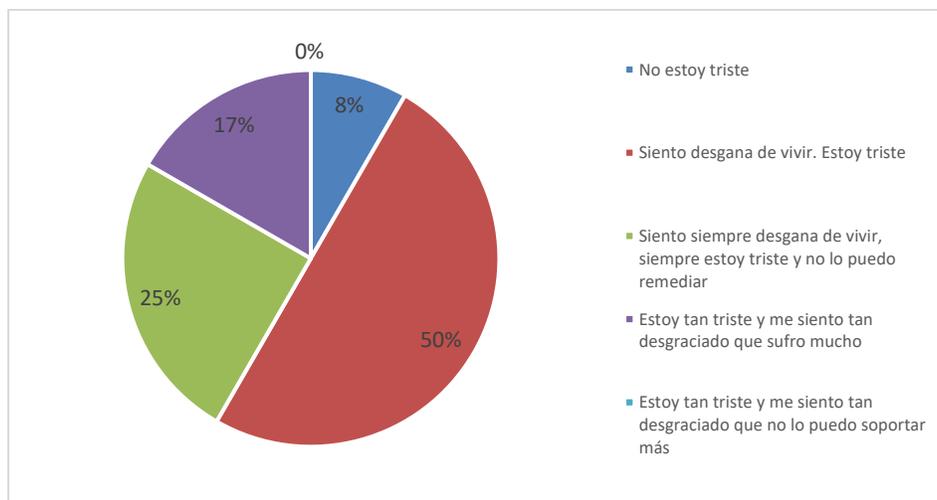


Figura 2.

Desanimado por los encuestados



Figura 3.
Pensamiento de fracasos en los encuestados

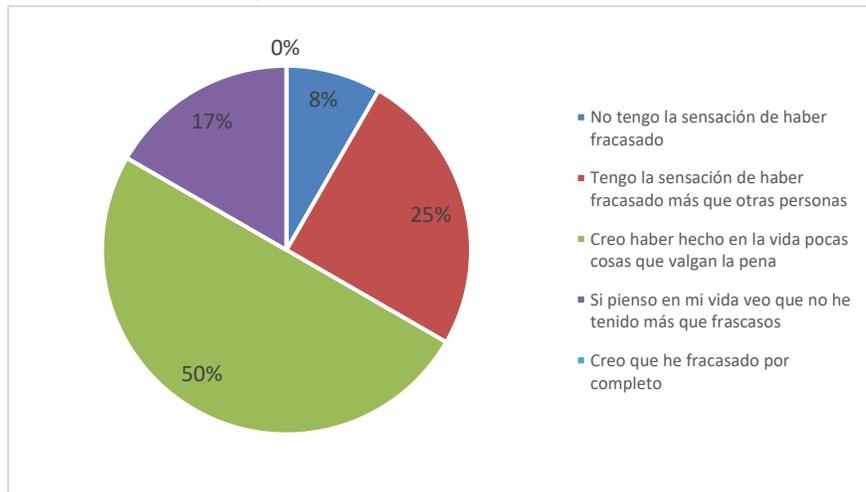


Figura 4.
Descontento en emociones

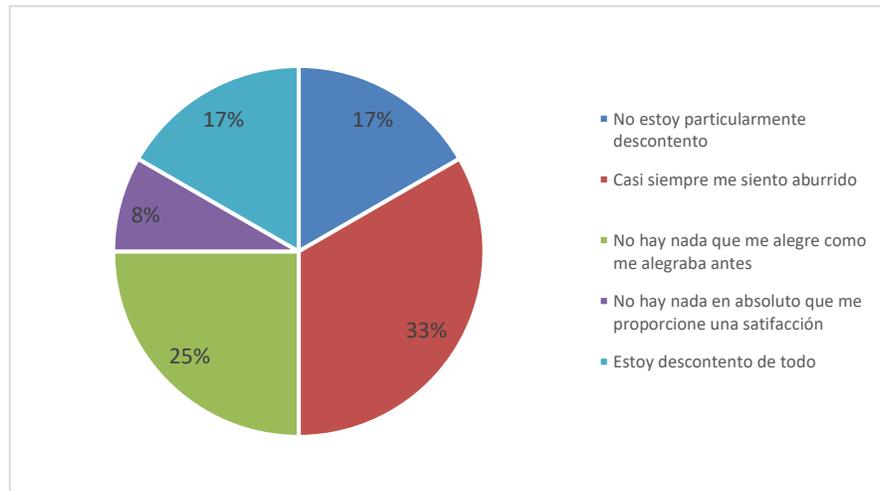


Figura 5.

Culpabilidad de las emociones

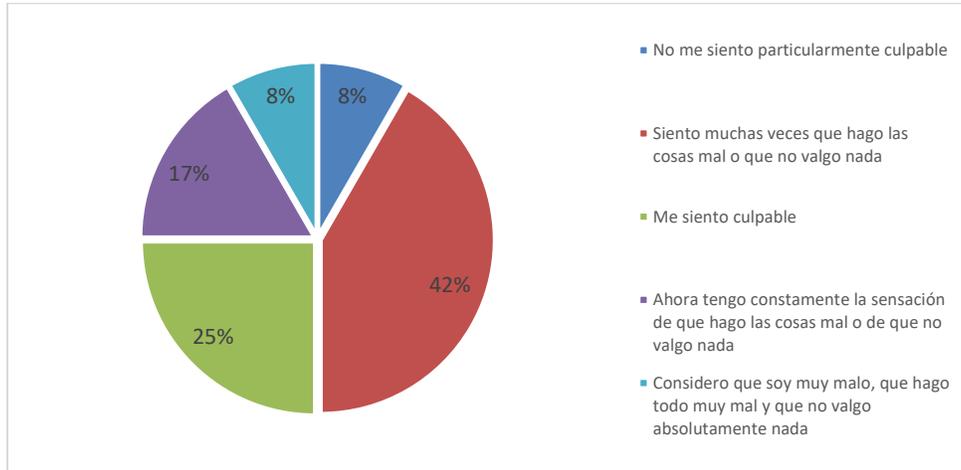


Figura 6.

Impresión de insatisfacción

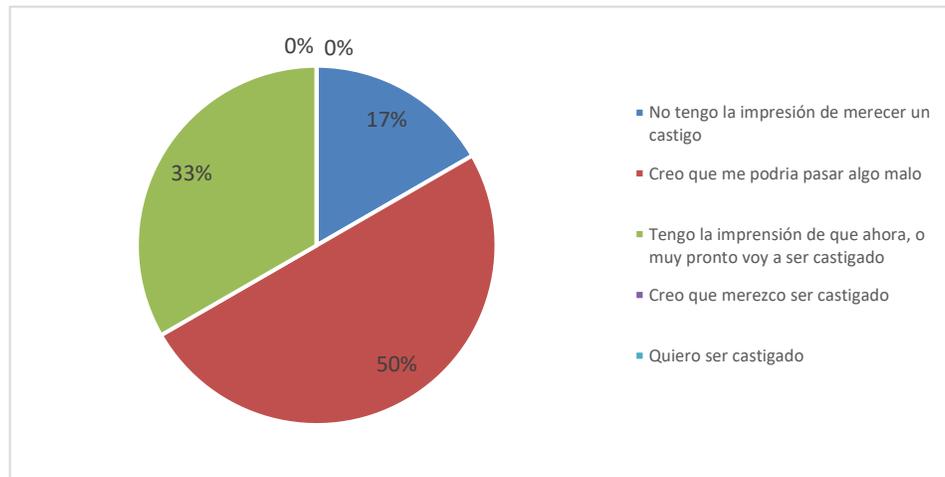


Figura 7.
Descontento personal

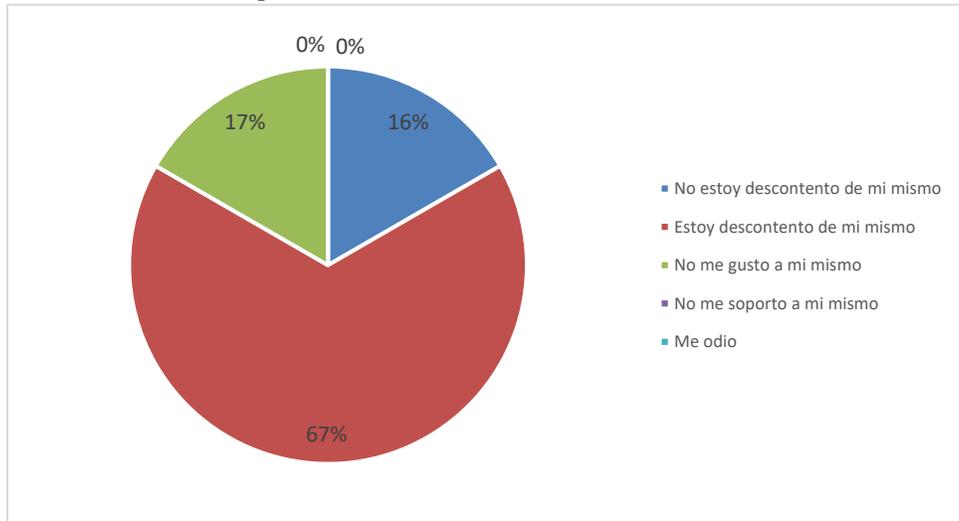


Figura 8.
Autoestima personal

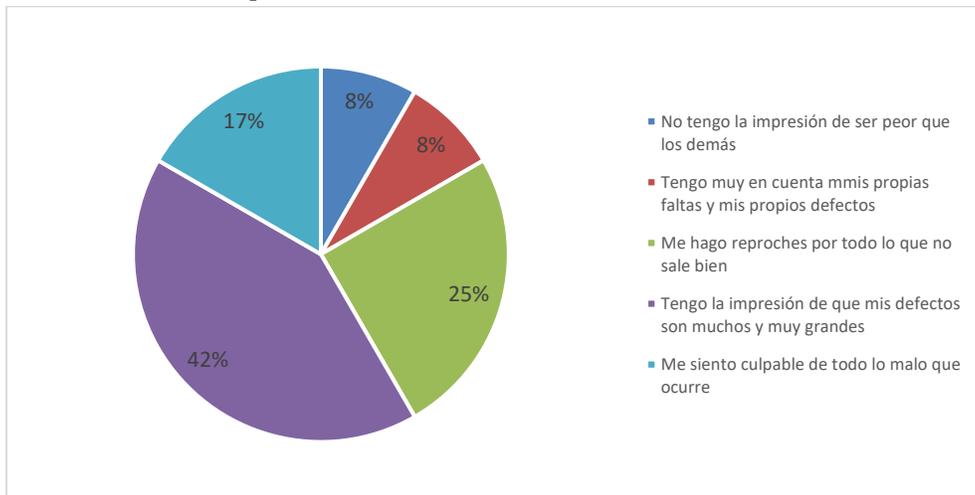


Figura 9.
Pensamientos negativos de la vida

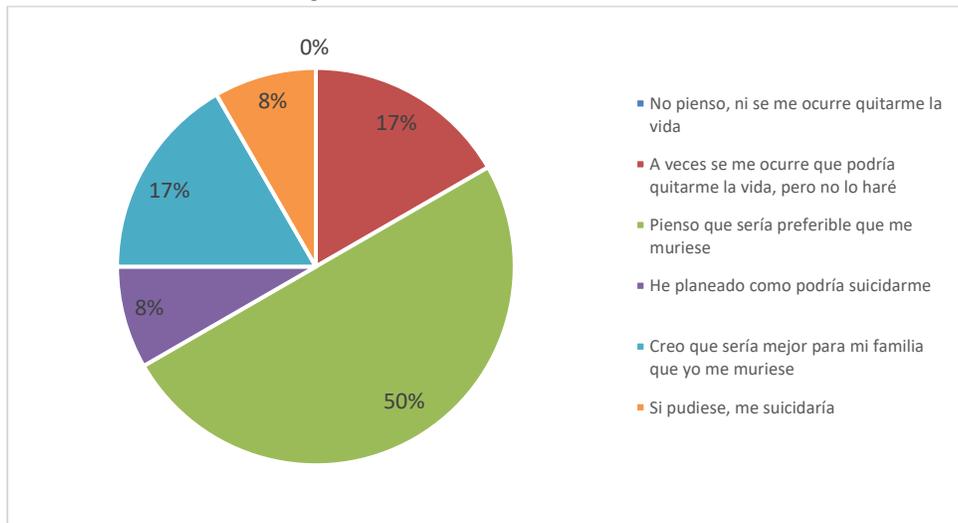


Figura 10.
Sentimientos de tristeza

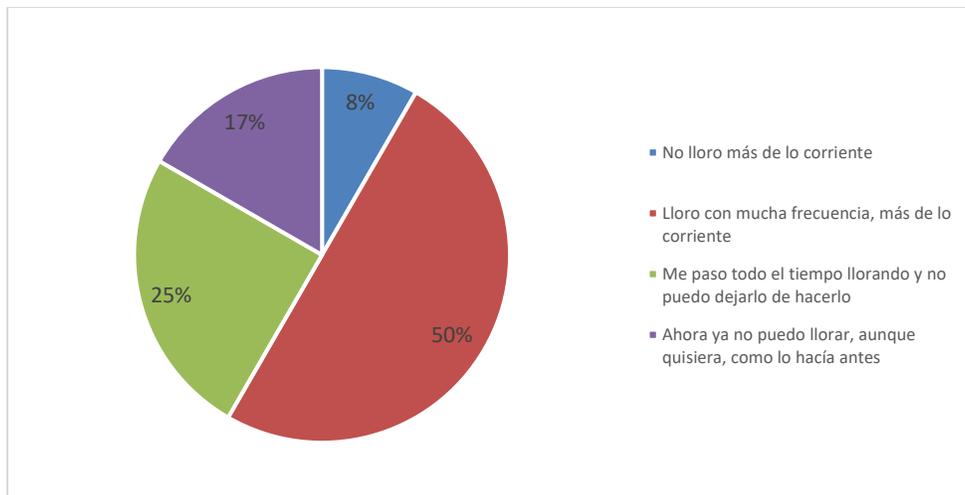


Figura 11.
Irritación de enfados

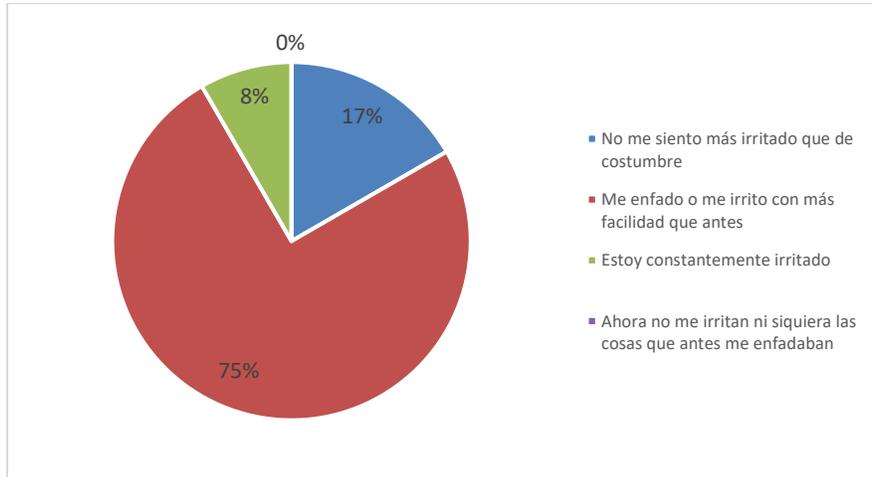


Figura 12.
Interés por los demás

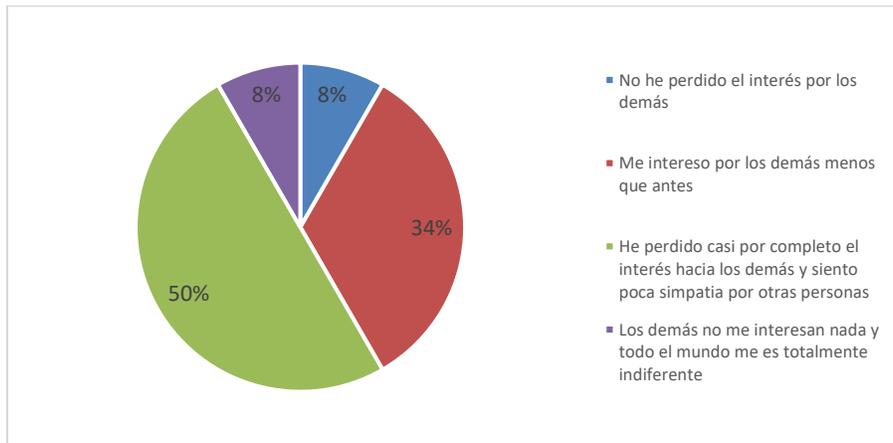


Figura 13.
Facilidad de decisiones

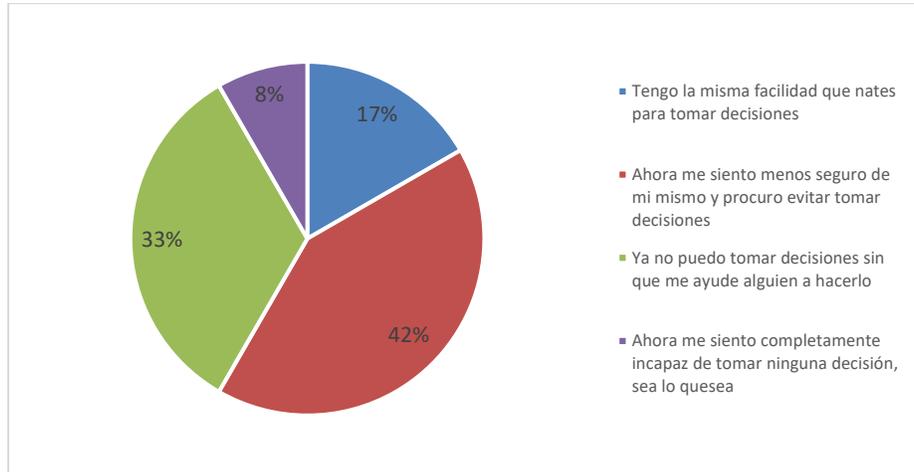


Figura 14.
Las malas impresiones

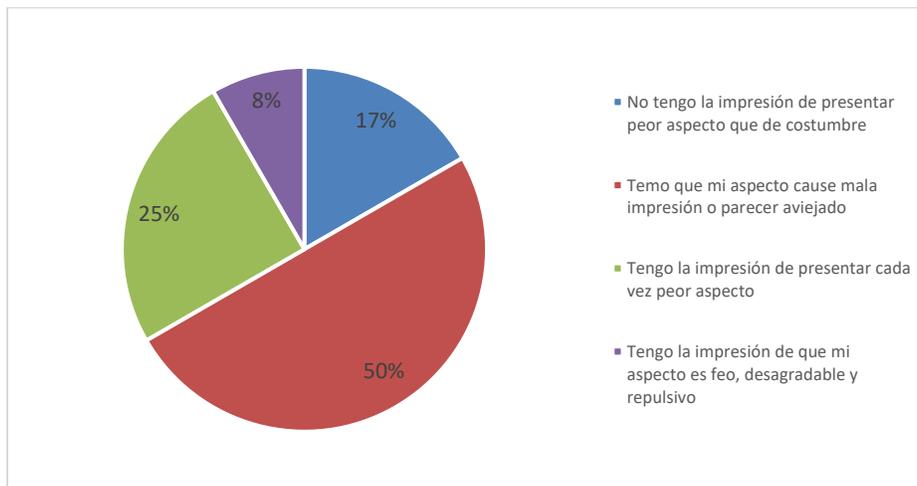


Figura 15.
Incomodidad de trabajar

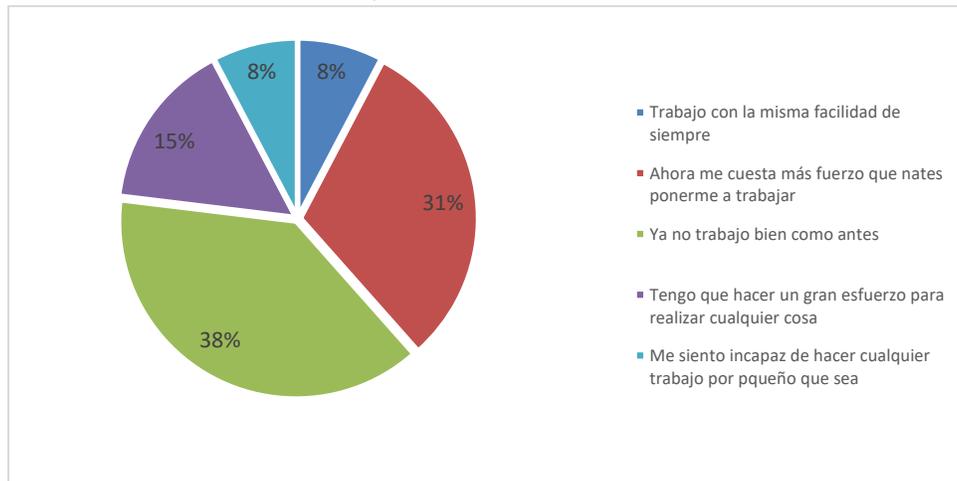


Figura 16.
Irritación de enfados

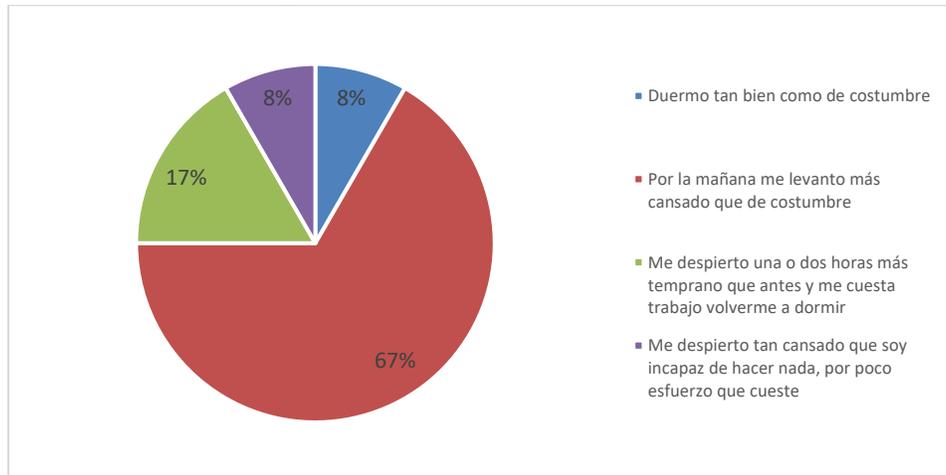


Figura 17.
Incapacidad a las costumbres

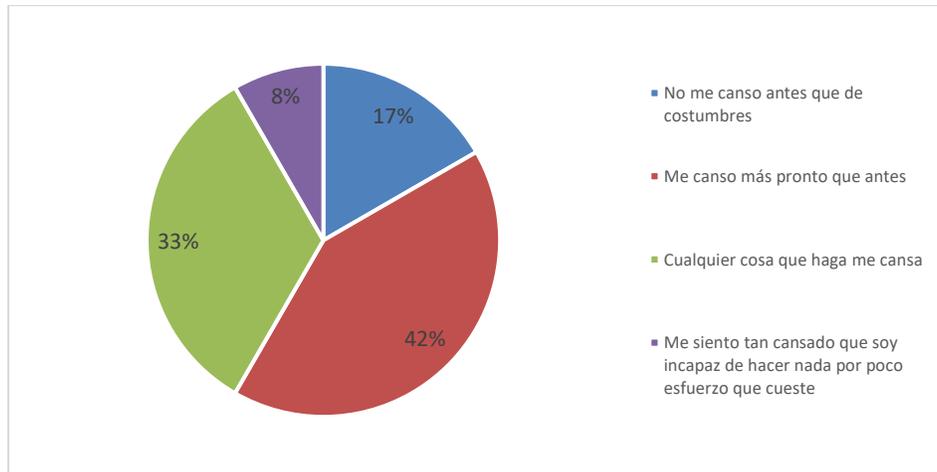


Figura 18.
El apetito en la depresión

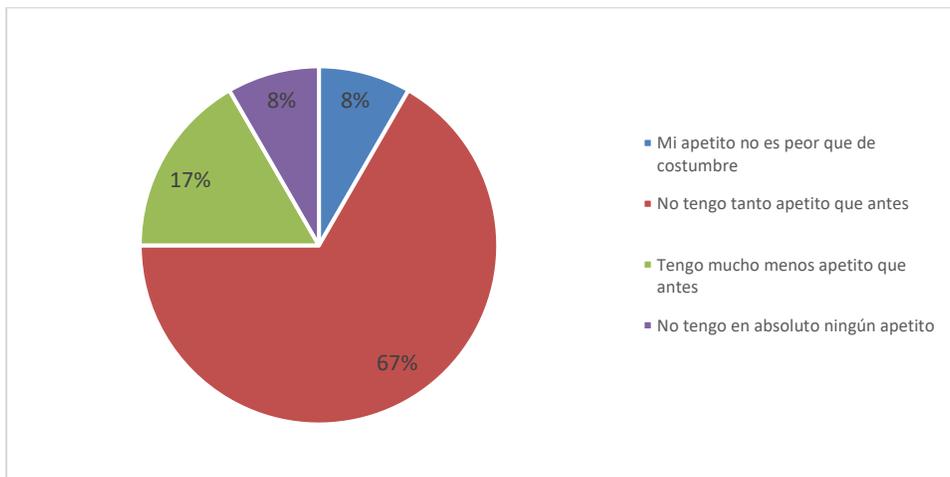


Figura 19.
Pérdida de peso en kilos

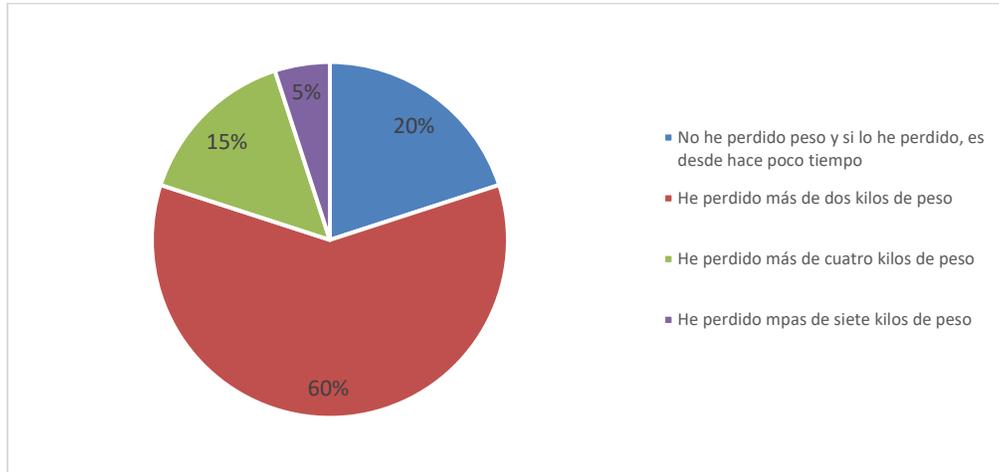


Figura 20.
La salud en cuestión de la depresión

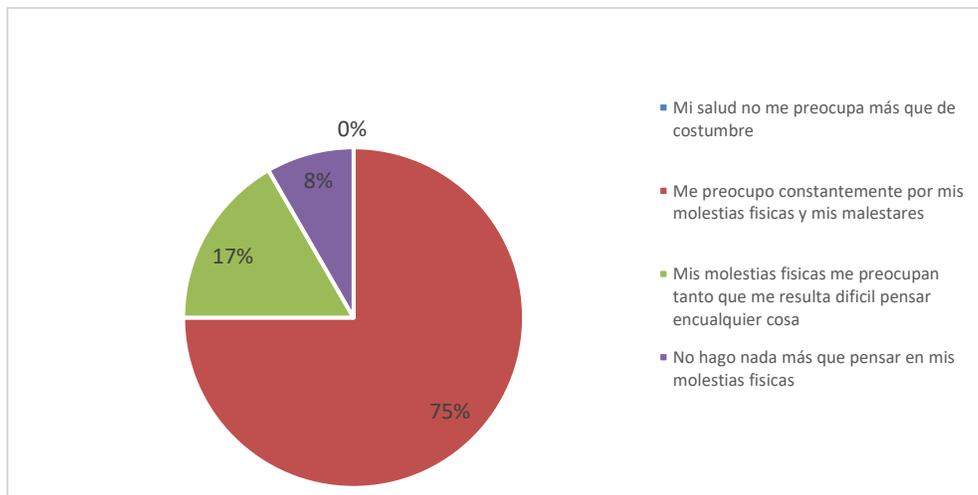
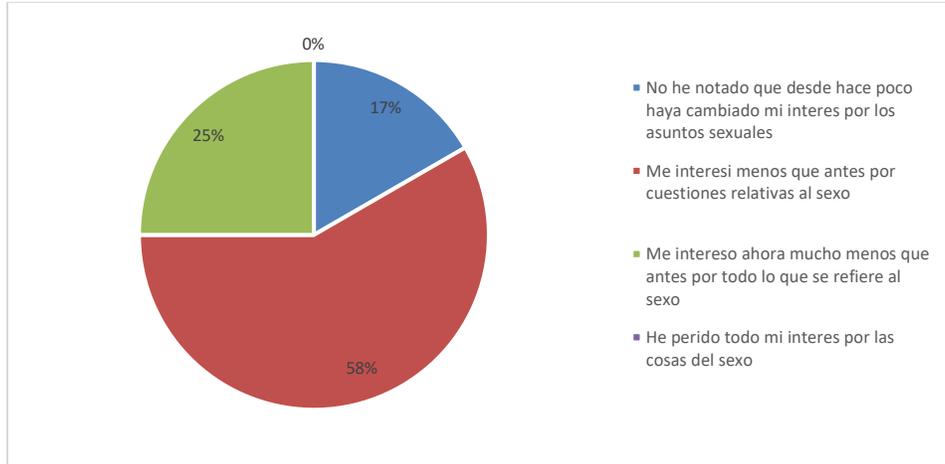


Figura 21.
Interés en el ámbito sexual



Se plantean las hipótesis a contrastar y decidir:

Hipótesis nula H0 (X y Y): La depresión no incide directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de AV PRO S.A.S.

Hipótesis alternativa H1 (X y Y): La depresión incide directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de AV PRO S.A.S.

Los resultados fueron los siguientes:

		Rendimiento laboral					Total	
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo		
Depresión	Completamente en desacuerdo	Recuento	5	1	0	0	0	6
		% dentro de Depresión	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	100,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
		% del total	8,3%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	En desacuerdo	Recuento	0	9	0	0	0	9
		% dentro de Depresión	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	0,0%	81,8%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
		% del total	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	25	1	0	27
		% dentro de Depresión	0,0%	3,7%	92,6%	3,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de Rendimiento laboral	0,0%	9,1%	100,0%	9,1%	0,0%	45,0%
		% del total	0,0%	1,7%	41,7%	1,7%	0,0%	45,0%
De acuerdo	Recuento	0	0	0	10	1	11	
	% dentro de Depresión	0,0%	0,0%	0,0%	90,9%	9,1%	100,0%	
	% dentro de Rendimiento laboral	0,0%	0,0%	0,0%	90,9%	12,5%	18,3%	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	1,7%	18,3%	

Completamente de acuerdo	Recuento	0	0	0	0	7	7
	% dentro de Depresión	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Rendimiento laboral	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	11,7%
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,7%	11,7%
	Total	Recuento	5	11	25	11	8
	% dentro de Depresión	8,3%	18,3%	41,7%	18,3%	13,3%	100,0%
	% dentro de Rendimiento laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	8,3%	18,3%	41,7%	18,3%	13,3%	100,0%

Nota: cifras del ejercicio estadístico. Elaborado por los autores (2021)

Tabla 1 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198,728 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	146,365	16	,000
Asociación lineal por lineal	55,853	1	,000
N de casos válidos	60		

Nota: cifras del ejercicio estadístico. El recuento mínimo esperado es ,50.

Tabla 2 Correlaciones no paramétricas

		Error estándar		Significación aproximada
		Valor	asintótico ^a	
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,876		,000
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,961	,020	17,814
	Tau-c de Kendall	,872	,049	17,814
	Correlación de Spearman	,976	,014	33,980
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,973	,013	32,083
N de casos válidos		60		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Nota: cifras del ejercicio estadístico. El coeficiente Tau-b de Kendall es 0,961 corroborado por la rho de Spearman con un coeficiente de 0,976, además, ambos estadísticos con un valor de significación de 0,000 menor a 0,05 indican que los datos obtenidos se pueden tomar como

significativos. Por tanto, según el baremo se dice que existe una correlación alta positiva entre las variables X y Y.

Tabla 3 Correlaciones no paramétricas

Hipótesis específicas	Prueba Chi cuadrado	Tau-b de Kendall	Rho de Spearman	Interpretación
Hipótesis nula				
H0 (X y Y):				
La depresión no incide directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de AV PRO S.A.S.	Se rechaza Sig. = 0,00 Menor a 0,05			
Hipótesis alternativa H1				
(X y Y):				
La depresión incide directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de AV PRO S.A.S.	Se acepta Sig. = 0,00 Menor a 0,05	Sig. = 0,00 0,961	Sig. = 0,00 0,976	Es una correlación positiva.

Nota: cifras del ejercicio estadístico.