TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE MEDICINA HUMANA

"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA"

Tesis para optar el grado académico de:

MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL CON MENCIÓN EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE

Presentado por:

Sheila Nila Silva Huamán (0009-0004-0912-957X)

Asesor:

Carlos Alberto Ramírez La Torre (0000-0001-9808-6014)

Lima – Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Lima, 05 de marzo de 2024.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidenta: **Mg. Marco Antonio Bautista Macedo**	☐
Miembro : **Mg. Angel David Aguinaga Fernández**	
Miembro : **Mg. Marlon Augusto Yovera Aldana**	

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA"

Presentada por la **Bachiller Sheila Nila Silva Huamán**

Para optar por el Grado de **Maestro Salud Ocupacional con mención en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente**

Con la asesoría del: **Mg. Carlos Alberto Ramírez La Torre.**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado su desempeño en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista: **Sheila Nila Silva Huamán**			Nota (en letras): Dieciséis
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Mg. Marco Antonio Bautista Macedo
Presidenta del Jurado

Mg. Carlos Alberto Ramirez La Torre
Asesor

Mg. Angel David Aguinaga Fernández
Miembro 1

Mg. Marlon Augusto Yovera Aldana
Miembro 2

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS[13]

Lima, 8 de marzo del 2024

Señor,
Carlos Zavalaga
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Sheila Nila Silva Huamán, egresada de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Carlos Alberto Ramírez La Torre, declaramos que este informe final de tesis titulado: **"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA"**, sustentado para obtener el grado de Maestro en Salud Ocupacional con mención en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [14], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI: 42809791

Firma del asesor de tesis
DNI: 40646763

[13] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[14] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Relación de la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima

Autores. Sheila Nila Silva Huaman

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2318808748).

Resultado de la evaluación. 6%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Relación de la satisfacción laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	1library.co Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	moam.info Fuente de Internet	<1%
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por proporcionarme siempre la fortaleza para perseverar en la adversidad, por guiarme y concederme sabiduría en circunstancias difíciles.

A mis progenitores, que me dieron la vida y lucharon cada día para que yo pudiera ascender y conquistar este siguiente paso en la vida.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a mi asesor el Dr. Carlos Ramírez La Torre por permitirme completar mi tesis de máster bajo su supervisión. Su confianza en mi trabajo y su capacidad para orientar mis ideas, han sido de un valor inconmensurable. Le agradezco que me haya proporcionado los recursos adecuados para realizar todas las actividades propuestas durante este proceso.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE GENERAL

COPIA DEL ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS 1

DEDICATORIA 3

AGRADECIMIENTO 4

RESUMEN 9

ABSTRACT 10

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 11

II. MARCO TEÓRICO 16

2.1. Antecedentes 16

2.1.1. Antecedentes internacionales 16

2.1.2. Antecedentes nacionales 21

2.2. Bases teóricas 25

2.2.1. Ansiedad 25

2.2.1.1. Fisiopatología 27

2.2.1.2. Factores causales 29

2.2.1.3. Cuadro Clínico 30

2.2.1.4. Clasificación 32

2.2.2. Depresión 34

2.2.2.1. Fisiopatología 36

2.2.2.2. Factores causales 38

2.2.2.3. Cuadro clínico 40

2.2.2.4. Clasificación 42

2.2.3. Satisfacción laboral 44

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.2.3.1. Importancia y consecuencias 46

2.2.3.2. Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral 48

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 51

3.1. Objetivos 51

3.1.1. Objetivo general 51

3.1.2. Objetivos específicos 51

3.2. Hipótesis: 51

IV. METODOLOGÍA 52

4.1. Diseño de estudio y escenario clínico 52

4.2. Población, muestra y muestreo 52

4.3. Variables y operacionalización 53

4.3.1. Variable Independiente: Satisfacción laboral 53

4.3.2. Variable Dependiente: Ansiedad o depresión 54

4.3.3. Variables intervinientes: 54

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 55

4.5. Procedimiento de recolección de datos 57

4.7 Aspectos éticos 59

V. RESULTADOS 61

VI. DISCUSIÓN 70

VII. CONCLUSIONES 76

VIII. RECOMENDACIONES 77

IX. REFERENCIAS 79

X. ANEXOS 98

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 60

Tabla 2. Características asociadas a la ansiedad en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 631

Tabla 3. Características asociadas a la depresión en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 643

Tabla 4. Características asociadas al nivel de satisfacción del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 66

Tabla 5. Relación entre Ansiedad y Satisfacción laboral en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 67

Tabla 6. Relación entre Depresión y Satisfacción laboral en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima. 676

Tabla 7. Factores asociados a la ansiedad en el personal de una empresa de rubro oftalmológico en Lima. 677

Tabla 8. Factores asociados a la depresión en el personal de una empresa de rubro oftalmológico en Lima……68

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Solicitud para autorización de aplicación del proyecto 991

Anexo 2. Autorización por parte de LABOFTA S.A.C. 1002

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 101

Anexo 4. Consentimiento informado 103

Anexo 5. Operacionalización de variables 104

Anexo 6. Declaratoria de Originalidad 101

Anexo 7. Constancia del Comité Institucional de Etica en Investigacion 103

Anexo 8. Resolucion Directorial Academica 104

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación de la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión en una empresa del rubro oftalmológico.

Métodos: Estudio transversal analítico en trabajadores con vínculo laboral mayor a un año. Se empleó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota MSQ – short form, categorizado en 5 grupos y La Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS), categorizada cada una en 4 grupos. Realizamos un análisis bivariado y multivariado mediante regresión de Poisson, reportados en razones de prevalencia (RP) crudos y ajustados, con intervalos de confianza al 95%.

Resultados: El estudio incluye a 123 trabajadores, de los cuales el 46% eran varones y el 70% era menor de 40 años. El 53.7% de los trabajadores tuvo una satisfacción laboral muy satisfecha, la prevalencia de ansiedad fue de 34,1%, y la prevalencia de depresión fue de 28,5%. La satisfacción laboral estuvo asociada a ansiedad y depresión de forma significativa (p=0,002 y p=0,006 respectivamente). El nivel de satisfacción laboral “muy satisfecho” estuvo asociada a ansiedad (RPa=0,314; IC95%=0,128-0,770; p=0,011) y depresión (RPa=0,345; IC95%=0,124-0,953; p=0,040), luego del ajuste de variables intervinientes.

Conclusiones: La ansiedad y depresión presentaron una asociación significativa, con la satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral “muy satisfecho” fue un factor asociado a ansiedad y depresión, reduciendo la probabilidad de presentar ambos trastornos mentales en los trabajadores.

Palabras claves: satisfacción laboral, ansiedad, depresión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and anxiety and depression in an ophthalmological company.

Methods: Analytical cross-sectional study in workers with a work relationship of more than one year. We used the Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ - short form categorized in five groups and the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), each categorized in four groups. We performed a bivariate and multivariate analysis using Poisson regression, reported in raw and adjusted prevalence ratios (PR), with 95% confidence intervals.

Results: The study includes 123 workers, of which 46% were men and 70% were under 40 years old. 53.7% of workers had very satisfied job satisfaction, the prevalence of anxiety was 34.1%, and the prevalence of depression was 28.5%. Job satisfaction was significantly associated with anxiety and depression (p=0.002 and p=0.006 respectively). The level of job satisfaction “very satisfied” was associated with anxiety (PRa=0.314; 95%CI=0.128-0.770; p=0.011) and depression (PRa=0.345; 95%CI=0.124-0.953; p=0.040), after adjustment of intervening variables.

Conclusions: Anxiety and depression presented a significant association with job satisfaction. The level of job satisfaction “very satisfied” was a factor associated with anxiety and depression, reducing the probability of presenting both mental disorders in workers.

Keywords: job satisfaction, anxiety, depression.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral se define como la condición de contenido emocional causada por las experiencias profesionales de un individuo en el lugar de trabajo y los valores que el individuo atribuye al trabajo. Últimamente se define como un vínculo estrecho entre la satisfacción laboral con la ansiedad y la depresión. (1)

Un alto nivel de satisfacción en el trabajo impacta positivamente en el desempeño laboral, la salud y el comportamiento en el trabajo, y aquellos subalternos satisfechos suelen tener más producción y creatividad. Además, los empleados con mayor satisfacción laboral tienen menos probabilidades de dejar sus trabajos que aquellos que están insatisfechos. (2)

En ese contexto, la satisfacción en el trabajo generalmente muestra cómo los empleados se sienten con relación a sus labores, lo cual engloba tanto las emociones que tienen respecto a su tarea específica (intrínseca) como su percepción acerca de los factores relacionados con la empresa (extrínseca). Estos elementos, en conjunto, influyen en su bienestar y dedicación a la hora de desempeñar sus funciones y ser productivos. (3)

Un metaanálisis de 485 estudios sobre la satisfacción laboral, que incorporó a más de 267 995 empleados de diferentes organizaciones en diferentes partes del mundo, exploró la asociación entre la satisfacción laboral y la salud física y de la mente. Los resultados sugirieron una correlación entre la satisfacción laboral y la salud de la mente, estrechamente relacionada con la depresión y la ansiedad. (4)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En primer término, la depresión es una patología de salud mental prevalente en la población activa de todo el mundo. Se informa que la incidencia global de depresión en los individuos activos osciló entre 3,73 y 19,0%. En el caso de la ansiedad, la prevalencia oscila entre 5,40 y 20,70 %. (5)

De acuerdo con investigaciones llevadas a cabo en compañías de España, se encontró que, en el año 2001, el porcentaje total de trastornos emocionales fue del 15,8% (del 8,4% al 24%). Si clasificamos por tipo de trabajo, se observaron tasas de prevalencia más elevadas en el personal administrativo, que oscilaron entre el 18% y el 26,7%, así como en los empleados no cualificados, con un 21,9%. Además, se notó que cuando se experimentaba una recaída en la depresión, conllevaba a un deterioro rápido del desempeño en el ámbito social y laboral. (6)

Además, en relación con el impacto de la salud mental en el ámbito laboral, el Informe Mundial sobre la Salud Mental del año 2022, emitido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), señaló al lugar de trabajo como un ejemplo destacado de un entorno que requiere acciones transformadoras para mejorar la salud de la mente. (7)

Además, estudios anteriores han demostrado que si ocurren patologías que afectan la salud de la mente en el trabajo pueden reducir la productividad y el rendimiento en el trabajo de los subalternos, pueden aumentar la discapacidad, pueden reducir la calidad de vida y pueden conducir a la jubilación anticipada prematura, lo que genera costos elevados y pérdida económica. (5)

La prevalencia de un año de depresión y ansiedad en la población adulta de EE. UU. es del 6,7 y el 3,1%, respectivamente. La alta prevalencia de la depresión y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

los trastornos de ansiedad impone una enorme carga social. Se estima que la pérdida de productividad debida a la depresión en los trabajadores estadounidenses supera los 31 000 millones de dólares al año. (8)

En el país, los departamentos encargados de la salud en las organizaciones están expuestos a riesgos en lo que respecta a la salud de la mente de sus empleados. Esto se debe a fallos estructurales en el sistema de atención médica, carencia de recursos materiales, escasez de instalaciones de laboratorio, sueldo insuficiente y la falta de cobertura de seguros. Además, la presencia de un entorno caracterizado por la incertidumbre agrava la carga de trabajo y emocional de los trabajadores, disminuyendo su satisfacción en el desempeño de sus tareas. (9)

En lo que respecta a estos temas, se ha observado que, entre los profesionales de la salud, existe un malestar general en cuanto a las modalidades de empleo y el contexto donde trabajan, principalmente debido a la carga excesiva de trabajo en los lugares de trabajo disponibles.

La compañía LABOFTA S.A.C. no está ajena a esta situación. Es una entidad cuya actividad principal está vinculada a la atención de la salud de las personas y a la venta de equipos y suministros de laboratorio. En su plantilla laboral, que consta de un total de 123 empleados, aunque no todos están directamente relacionados con el campo sanitario, la mayoría se ven afectados por este ámbito debido al entorno en el que operan.

Por lo tanto, en la organización en cuestión, se puede observar un problema relacionado con la ausencia de programas destinados a motivar, reconocer o fomentar el crecimiento profesional de los empleados especializados que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajan allí. Esto se traduce en una alta tasa de rotación de personal, ya que son limitados los esfuerzos destinados a retener a este talento humano.

En la misma línea, se ha observado que la salud mental de los profesionales se encuentra en un estado precario, especialmente después de la pandemia. Esto se debe a que es evidente que los profesionales están atravesando dificultades como ansiedad y depresión debido a una variedad de factores, lo que resalta las circunstancias de su entorno laboral. Las numerosas limitaciones han tenido como resultado una variedad de impactos en la salud mental de los trabajadores en todo el mundo. (7)

La satisfacción en el trabajo se centra en un fenómeno que se caracteriza por factores emocionales y actitudinales de subalternos vinculados con el logro de objetivos y resultados dentro de las empresas. Por lo tanto, es crucial que los trabajadores se sientan apreciados y significativos. Esta variable sigue siendo relevante y de gran interés tanto en el ámbito académico como en el empresarial, ya que representa uno de los aspectos más estudiadas en el campo de la conducta en organizaciones durante el siglo XX. (10)

De la problemática expuesta, se plantea la siguiente interrogante: ¿La ansiedad y depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima se relaciona con la satisfacción laboral?

La importancia de este estudio reside en su capacidad para proporcionar a los participantes datos significativos. Ayudándolos a hacer frente a la depresión y la ansiedad que repercute en su vida personal y laboral. Asimismo, los empleadores, podrán evaluar el estado de sus empleados y tomar las medidas que se requieren para ayudarlos a afrontar el problema y conseguir así

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

colaboradores emocionalmente más estables y, por tanto, más eficaces en sus asignaciones dentro de la empresa, además de evitar las complicaciones, como: falta de interés por el trabajo a ejecutar, aptitudes restringidas, irritabilidad, problemas relacionales entre compañeros, entre otros.

De igual forma, es relevante para la sociedad contar con subalternos que contribuyan a la economía de la nación sin comprometer su bienestar psicológico. En este sentido, abordar esta problemática real constituye un aspecto crucial, pues la indagación demostrará la relación entre las variables mostrando una nueva perspectiva sobre el daño que pueden causar en sus vidas laborales.

La labor contribuirá a un entendimiento más profundo de cómo las variables influyen en la satisfacción laboral, ya que su interacción directa incide en el bienestar del trabajador y, por ende, en el rendimiento de la organización. De esta manera, se erigirá como un referente para investigaciones venideras que aspiren a ahondar en este ámbito.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Brenes (11), en el 2019, en Costa Rica, realizó una indagación con el propósito de investigar si existe una conexión entre la actividad física, los sentimientos depresivos y ansiosos, la autoimagen personal, el grado de estrés y la satisfacción en el ámbito laboral de profesores en 2 instituciones educativas en Heredia. Se describieron los hechos y se vincularon ambas variables de estudio. Un total de 89 docentes participaron en el estudio, quienes completaron el cuestionario de la Escala de Satisfacción Laboral- Versión profesores (ESL-VP). Se empleó el método de regresión binaria para analizar los datos recopilados. Los resultados revelaron que el 45% de docentes manifestó un alto nivel de satisfacción en su trabajo. En términos de estrés, depresión y ansiedad, se observaron niveles elevados, con un 71,4%, 74,7% y 65,9% de los participantes informando niveles altos, respectivamente. A partir de los hallazgos, se llegó a la conclusión de que no se evidenciaron disimilitudes importantes entre las variables estudiadas y la satisfacción laboral. Sin embargo, se identificó una relación directa entre este último aspecto y la edad de los profesores.

Vinaccia y Ortega (12), en el 2020, en Colombia, ejecutaron un trabajo de indagación con el propósito de examinar el vínculo entre factores sociodemográficos, ansiedad y depresión en estudiantes de una universidad. Fue de enfoque no experimental, naturaleza transversal y característica descriptivo-correlacional. Un total de 6224 participantes completaron tanto la escala PROMIS como un cuestionario destinado a recopilar información sociodemográfica. A través de análisis descriptivos se investigó la prevalencia y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

la coexistencia de sintomatología de ansiedad y depresión, mientras que la influencia de los factores sociodemográficos en la ansiedad y la depresión se analizó mediante regresión logística. Se reveló que el 55.7 % de los participantes presentaron signos de ansiedad y el 32.2 % signos de depresión. Además, el 28.9 % mostraron síntomas de ambas condiciones simultáneamente. Aspectos como el género, el estado civil, la afiliación étnica y el nivel socioeconómico demostraron ser factores predictores significativos vinculados a la manifestación de ambas patologías. En consonancia con estos resultados, se pudo concluir que la ansiedad y la depresión son problemáticas usuales en estos estudiantes. Por consiguiente, se subraya lo importante de promover la salud de la mente en el contexto de la trayectoria académica de los estudiantes.

Meza-Ramírez et al. (13), en el 2022, en México, elaboraron una investigación que buscó identificar los síntomas de depresión y el grado de satisfacción laboral en médicos de familia. Se desarrolló analizando los datos encontrados en un periodo de tiempo específico, y contó con 51 médicos de esta especialidad. Se utilizó el Inventario de Beck-II, mientras que la satisfacción laboral se midió mediante la Escala General. Se obtuvo que un 92.2% de los participantes presentaban una sintomatología depresiva mínima, mientras que un 7.8% experimentaban una depresión leve. Con relación a la satisfacción del trabajo, los aspectos intrínsecos obtuvieron puntuaciones entre 27 y 47, mientras que los aspectos extrínsecos oscilaron entre 34 y 54 puntos. Existió un vínculo entre las variables de interés, con un valor de $p<0.01$ y $r=-0.40$, lo que sugiere que mientras aumentaba la satisfacción laboral, la tendencia a experimentar depresión disminuía entre los médicos. Se concluyó que no se evidenciaron síntomas significativos de depresión media o grave en los participantes, y que en general

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mostraban un alto grado de satisfacción laboral. Además, se constató que la edad y el género de los participantes no se correlacionaron con las dos variables de interés.

Caravaca-Sánchez et al. (14), en el 2022, en España, llevaron a cabo una indagación con el fin de examinar la frecuencia de agotamiento laboral o burnout y los elementos de riesgo vinculados en términos de características demográficas, condiciones laborales, el nivel de apoyo social percibido, niveles de ansiedad y grado de satisfacción laboral en 252 subalternos. Fue un estudio transversal analítico. Se trabajó con un cuestionario virtual, y se obtuvo que un 46.8% se encontraban con alto cansancio emocional los mismos que presentaron mayor porcentaje de ansiedad y menos satisfacción en el trabajo. Aquellos que sintieron despersonalización en nivel alto con un 62.9%, mostraron mayor ansiedad y menos satisfacción laboral. Se obtuvo que, la manifestación de este síndrome está estrechamente relacionada con un incremento notable en los niveles de ansiedad y una disminución en la satisfacción del trabajo.

Vallejo (15), en el 2022, en Ecuador, en un estudio realizado con el fin de examinar la prevalencia del agotamiento laboral (burnout) y los factores de riesgo relacionados en términos demográficos, del trabajo, sociales, ansiedad y satisfacción en el trabajo con un grupo de 252 profesionales de trabajo social. El estudio adoptó un enfoque transversal y analítico. Se utilizó un cuestionario en línea para recopilar los datos, y los resultados mostraron que un 46.8% de los participantes experimentaba un agotamiento emocional significativo. Entre estos individuos, se observó una mayor incidencia de ansiedad y una menor satisfacción laboral. Los participantes que reportaron altos niveles de despersonalización, que correspondió al 62.9% del grupo, también mostraron

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

una mayor presencia de ansiedad y reducción en la satisfacción del trabajo. Se concluyó que la manifestación del síndrome de burnout se relaciona de manera significativa con un incremento en ansiedad y una disminución en la satisfacción laboral.

Ochoa y Bravo (16), en Ecuador, en el 2020, realizaron una investigación buscando medir los niveles de depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores. La investigación se caracterizó por ser cuantitativa, de corte transversal y de naturaleza descriptiva, involucrando a 304 participantes. A estos se les administraron dos herramientas: un formulario sociodemográfico y el cuestionario DASS-21. Los resultados arrojaron que el 80.9% de los empleados de una empresa mostró al menos un síntoma de ansiedad durante la pandemia de COVID-19. En conclusión, los elementos sociodemográficos vinculados con mayores incidencias de anemia falciforme destacaban las mujeres, individuos residenciados en áreas rurales y personas con un pariente próximo o amigo afectado por la enfermedad.

Nadinloyi et al. (17), en el 2013, en Irán, efectuaron una investigación buscando determinar la relación entre salud mental y satisfacción laboral de empleados de empresas industriales. El estudio fue correlacional, cuantitativo y transversal, el cual se conformó por 90 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de satisfacción laboral de Birfield y Ruth. Los resultados demostraron que existe una correlación significativa entre la depresión y la satisfacción laboral ($p<0,01$) y una correlación relativamente débil pero significativa entre ambas variables ($p<0,05$), esto lleva a determinar que hay una correlación con significancia estadística entre las variables examinadas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Arcia et al. (18), en el 2016, en Nicaragua, realizaron un estudio para explorar cómo el estrés y la ansiedad afectan la eficacia laboral de los empleados en una compañía dedicada a la producción y distribución de empaques y artículos de plástico. Tuvo un enfoque cuantitativo, observacional, transversal y de nivel correlacional. Para evaluar las variables en cuestión, se emplearon tres herramientas específicas: el Inventario de Burnout de Maslach para la primera variable, la Escala de Ansiedad de Hamilton para la segunda, y la Escala Gráfica de Gestión de Recursos Humanos de Chiavenato para la tercera, siguiendo el orden en que se mencionaron previamente. La muestra comprendió 42 empleados, se dividieron en sectores, 8 de administración, 9 de bodega y 23 de producción. En cuanto al estrés, se evidencio que un 45% presento un nivel leve y el 55% evidenció un grado moderado de estrés. Con respecto a la ansiedad, un 85% presento un nivel leve, 12% moderado y 3% grave. En relación con el nivel de desempeño laboral, se evidenció que fue tolerable en 5%, regular en 40%, bueno 43% y óptimo 13%. Se identificó un vínculo entre estrés y ansiedad con un valor de chi cuadrado de 5.775 y p de 0.05. Por el contrario, no se halló relación entre estrés y desempeño laboral (p=0.502), así mismo para entre ansiedad con desempeño laboral (p=0.814). Para finalizar, los empleados presentaron en su mayoría un nivel moderado de estrés, un nivel leve de ansiedad y un desempeño laboral. entre bueno y regular. Además, no se halló relación entre estrés y ansiedad con la variable desempeño laboral.

Chávez y Llumiquinga (19), en el 2023, en Ecuador, llevaron a cabo un estudio para evaluar y contrastar los niveles de estrés, depresión y ansiedad entre el personal de las áreas operativas y administrativas de una compañía de manejo de residuos sólidos. Este estudio se caracterizó por su metodología cuantitativa,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

su naturaleza observacional, su diseño transversal y su alcance descriptivo. Para la recolección de datos, se aplicaron dos herramientas: el cuestionario sobre Condiciones de Trabajo y Salud en Latinoamérica y la Escala DASS-21, que mide depresión, ansiedad y estrés. La muestra estuvo compuesta por 51 empleados del sector operativo y 54 del sector administrativo. En cuanto a la depresión, el personal operativo lo presentó un 54.9% y el administrativo un 38.89%. Con respecto a la ansiedad, los operarios lo manifestaron un 50.98% y los administrativos un 40.74%. En relación al estrés, para el personal operativo estuvo presente en 33.33% y en los administrativos en un 27.78%. Las dos primeras patologías se asociaron con la seguridad del contrato y la vibración ($p<0.01$). En cambio, el estrés se asoció con la nacionalidad ($p<0.01$). Para finalizar, los trabajadores del sector operativo presentaron una mayor prevalencia de estrés, depresión y ansiedad que los administrativos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Álvarez (20), en el 2018, en Trujillo, elaboró un estudio realizado para determinar si la satisfacción en el trabajo tiene un impacto en la manifestación de ansiedad y depresión en trabajadores hospitalarios; se empleó un enfoque observacional y analítico de corte transversal. En total, se evaluaron 254 individuos y se utilizó el cuestionario HADS y la escala SL-SPC. Se demostró que, en la muestra de estudio, la prevalencia de ansiedad fue del 21,26%, mientras que la de depresión fue del 14,57%. Se demostró que tanto la edad como la insatisfacción en el trabajo se asociaban de manera significativa con la ansiedad. Con relación a la depresión: la edad, ser soltero, la participación en procesos medicolegales y la insatisfacción laboral estaban muy relacionados con la depresión. El análisis multivariado reveló que factores como ser de género femenino, tener hijos y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

experimentar insatisfacción laboral estaban de manera independiente asociados con la ansiedad. En cuanto a la depresión, las variables relacionadas fueron la edad y la baja satisfacción del trabajo. Finalmente, la satisfacción laboral ejerce influencia en la ansiedad y depresión en los entrevistados.

Zegarra (21), en el 2019, en Lima, desarrolló una indagación con el propósito de investigar la conexión entre la ansiedad, la depresión y la satisfacción del trabajo entre los practicantes de Medicina. Fue cuantitativo y observacional de naturaleza correlacional. Fue prospectivo de corte transversal en el que se aplicaron dos cuestionarios: Escala de Ansiedad y Depresión de HADs y Escala General de Satisfacción laboral de McDonald y MacIntyre, utilizando el formato Likert, en una muestra de 68 personas. Se utilizó el programa SPSS versión 25 para realizar los análisis estadísticos. En cuanto a la satisfacción del trabajo, se evidenció que un 19.1% presentó niveles muy bajos de satisfacción, seguido por un 16.2% con niveles bajos. Se identificó un importante vínculo con un valor de chi cuadrado de 17.343 y un p-valor de 0.027, con relación a las variables. Por otro lado, no se descubrió una relación entre depresión y satisfacción laboral (p=0.818); sin embargo, sí se observó una relación entre la ansiedad y la depresión (p=0.000). Finalmente, se encontró que existe un vínculo entre la ansiedad y la satisfacción laboral, pero no se observó asociación entre depresión y satisfacción en el trabajo. Además, se constató un vínculo entre la ansiedad y la depresión.

Huamani y Magallanes (22), en el 2020, en Ica, elaboraron una indagación para identificar la conexión entre los niveles de ansiedad y los elementos de la satisfacción en el trabajo en enfermeros; se optó por un enfoque descriptivo-correlacional, transversal. Se contó con 30 individuos y se evaluó mediante el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Cuestionario de Satisfacción laboral de Montoya. Se reveló que el 47% de los participantes manifestó niveles de ansiedad considerados normales, mientras que solo el 7% reportó niveles de ansiedad en su grado máximo. En lo que respecta a los factores internos y externos del trabajo, se observó que el 63% indicó un nivel alto de factores internos, mientras que el 33% señaló un nivel alto de factores externos. El 47% expresó un nivel de alta satisfacción, el 33% informó una satisfacción mediana y el 20% experimentó niveles bajos de satisfacción. Como conclusión, existe un vínculo entre satisfacción laboral y ansiedad, con un c de Spearman (Rho) de -0.423. En lo que respecta a los factores intrínsecos y extrínsecos, se encontró una relación similar con coeficientes de correlación de -0.625 y -0.555, respectivamente.

Aquino y Morillo (23), en el 2022, en Lima, realizaron una búsqueda para determinar la conexión entre los niveles de ansiedad y la satisfacción de trabajo en policías. El diseño adoptado fue no experimental, básico, se realizaron descripciones y vincularon variables. Se emplearon dos cuestionarios aplicados a 200 individuos. No se encontró asociación entre niveles de ansiedad y satisfacción laboral en el grupo de efectivos policiales ($p > 0.05$). Además, se observó que el 97.5% de los participantes informó tener niveles elevados de ansiedad en el momento actual, mientras que el 97% presentó niveles bajos de ansiedad de manera habitual. En términos de satisfacción laboral, el 76.5% se declaró altamente satisfecho en sus labores. A pesar de no haber hallado un vínculo entre las variables de estudio, se llegó a la conclusión de que existe una asociación proporcional directa entre la ansiedad de rasgo y la satisfacción en el trabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Cisneros et al. (24), en el 2023, en Lima, en un estudio buscaron examinar la conexión factores que causan estrés en el trabajo, depresión, ansiedad, estrés y satisfacción laboral. Fue cuantitativo, no experimental, en un periodo específico, vinculando variables y predictivo. Se contó con 310 participantes, obteniendo vínculos esenciales, pero de magnitud baja. En resumen, se concluyó que hay un vínculo fundamental entre ansiedad, depresión y estrés, en cambio, la relación entre los factores que ocasionan estrés laboral y la satisfacción en el trabajo es de magnitud media.

Castillo (25), en el 2014, en Lima, en una investigación buscó determinar de qué manera se relacionan la satisfacción laboral y la depresión. Fue una investigación correlacional, descriptiva y transversal. Se contó con 170 docentes de una universidad nacional, siendo estudiados mediante la Escala de Satisfacción docente y el Inventario de Depresión de Beck. En los resultados halló una correlación inversa fuerte (coeficiente de Spearman r=-0,865, p=0,005) entre satisfacción laboral y depresión en docentes universitarios. En conclusión, se presenta una relación entre ambas variables.

Arévalo y Leveau (26), en el 2021, en Iquitos, se enfocaron en analizar la satisfacción laboral de los empleados de una compañía que ofrece servicios externalizados en el ámbito de la energía eléctrica. El estudio se llevó a cabo de manera transversal, descriptiva, no experimental y cuantitativa, involucrando a 32 colaboradores a quienes se les administró el cuestionario diseñado por Meliá & Peiró. Los datos revelaron que el 23% de los trabajadores expresó un alto nivel de satisfacción, el 45% se mostró satisfecho, mientras que el 33% indicó sentirse poco o nada satisfecho. En síntesis, se detectó descontento laboral en relación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

a la supervisión de los superiores y a los beneficios proporcionados por la empresa, aunque estaban contentos con el entorno físico en el que trabajaban.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Ansiedad

De manera global, el vocablo "ansiedad" tiene su origen en el latín *anxietas*, el cual denota un estado de agitación, inquietud o turbación del estado emocional. (27) De acuerdo con Reyes y Portugal (28), esta enfermedad corresponde a una sobresaturación de los mecanismos de adaptación conductuales, manifestada mediante signos o síntomas del estado mental, principalmente la intranquilidad que surge en específicas circunstancias como los momentos tensionales que experimenta a diario un individuo. Los que se obtiene de este proceso, es producto de lo que se recibe a nivel ce(rebral tanto a nivel emocional como corporal, lo cual repercute en nuestra vida social de manera significativa y se ve impactada a través de la presencia de la ansiedad (29)

La ansiedad surge como una conducta de reacción ante una situación que se considera de riesgo físico o mental, en la que una persona crea barreras para resolver dichos desafíos. Habitualmente, el ser humano experimenta procesos adaptativos no patológicos en estas situaciones de riesgo, sin causar perjuicio en el estado emocional, sin embargo, determinados factores como aspectos biológicos, sociales, como el estilo de vida, y ambientales, aumentan el riesgo de desarrollar un episodio de ansiedad. (30)

La ansiedad representa una emoción breve en un instante particular, susceptible de cambiar con el paso de la vida y se distingue por incluir tensión, inquietud,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

nervios, pensamientos incómodos y preocupaciones, además de generar alteraciones fisiológicas. (31) Cuando estos episodios se presentan de manera recurrente, afectando temporal o permanentemente la salud física y mental de una persona, se lleva a cabo un análisis para determinar si existe alguna implicación patológica. Las enfermedades relacionadas con el estrés y la ansiedad son frecuentes entre la gente, causando dolor y restricciones a nivel emocional. Se sabe, además, que estas condiciones afectan de manera adversa las relaciones sociales y la economía (32).

También se describe como una experiencia de índole emocional que desencadena una adecuación a un momento desafiante, activando el mecanismo defensor y la resolución de problemas. En este proceso, se llega a fortalecer y mejorar la manera de abordar las tareas, así como la conducta en general, lo cual en resumen contribuye al desarrollo de la personalidad. No obstante, cuando ocurre en exceso, comienzan a manifestarse efectos negativos para el individuo. (33)

Es una sensación que las personas experimentan con frecuencia y está estrechamente relacionada con el miedo, aunque se distingue de él en diversos aspectos. El miedo surge como respuesta a una amenaza real y se vincula a múltiples estímulos generadores. En cambio, la ansiedad implica la anticipación de un peligro futuro, a menudo sin una definición precisa para el paciente. Su función es activadora, estimulando la forma de responder del individuo. Sin embargo, cuando esta respuesta se intensifica en términos de fuerza, durabilidad o periodicidad, o cuando se desencadena en presencia de estímulos que no presentan una amenaza concreta para los seres humanos, puede resultar en un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trastorno que afecta el área emocional y funcional de la persona. En este punto, se considera una manifestación patológica. (34)

Si no se aborda a tiempo, puede llevar a un estado constante e intensificado de ansiedad o una perpetua alteración emocional. Esto se caracteriza por una mayor presencia de síntomas somáticos, lo cual puede afectar el desempeño. Es importante considerar si hay consumo excesivo de sustancias, la posible existencia de rasgos que sugieran una tendencia hacia la depresión o incluso su desarrollo real. Todo esto puede llevar a la necesidad de buscar atención psiquiátrica para estos casos. (35)

2.2.1.1. Fisiopatología

Desde una perspectiva neuroanatómica, la ansiedad puede entenderse como resultado de la interpretación de un estímulo condicionado de peligro, que se origina en el tálamo anterior y luego se traslada al núcleo lateral de la amígdala. Posteriormente, esta señal llega a este núcleo, que coordina la respuesta autónoma y conductual, al difundir la información que ha sido recibida. Este proceso se desarrolla de la siguiente manera. (36)

1. A través del cuerpo estriado: se activa la respuesta musculo esquelética de "luchar o huir".

2. Mediante el núcleo hipotalámico: resulta en la activación del SNS.

3. En conjunto con el núcleo parabraquial: provoca un aumento en la frecuencia respiratoria.

4. En colaboración con la región gris periacueductal: se desencadena una conducta a la defensiva y posiciones que impiden moverse.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

5. Con relación al locus ceruleus: Resulta en una mayor liberación de noradrenalina, lo que lleva a la sudoración, piloerección, incremento de la tensión arterial y frecuencia de latidos cardíacos. La conexión entre el locus ceruleus y el núcleo paraventricular del tálamo da lugar a una respuesta hormonal al estrés a través de la liberación de neuropéptidos y adrenocorticoides.

6. Mediante el núcleo dorsal del vago: incrementa el tono del SNP, lo que resulta en un aumento en la frecuencia de la defecación y micción, úlceras gastrointestinales y bradicardia.

7. Junto con el núcleo trigémino y el núcleo facial motor: genera las expresiones faciales característica del miedo y ansiedad.

Desde una perspectiva neurobiológica, según Ulloa (36) los mecanismos que subyacen en la ansiedad son los siguientes: una excesiva actividad del sistema adrenérgico, un desequilibrio en la función del sistema serotoninérgico, una alteración en la función del sistema dopaminérgico, una elevada actividad del factor liberador de corticotropinas y la sensibilidad incrementada de los receptores de colecistoquinina. El factor liberador de corticotropina se localiza en regiones asociadas con el estrés, como la amígdala, la corteza prefrontal, el hipocampo, el tálamo, la sustancia periacueductal, el cíngulo, el locus cerúleo y el cerebelo. Después de administrar este factor por vía intravenosa, emergen respuestas ansiosas específicas de cada estructura anatómica, lo que sugiere su posible implicación en el trastorno de ansiedad generalizada (TAG). Con relación al receptor de colecistoquinina, su interacción se extiende a los sistemas serotoninérgico, noradrenérgico y gabaérgico. Se ha concebido que modula la ansiedad debido a que, después de administrar un agonista del receptor de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

colecistoquinina B, se provocan episodios de pánico en individuos que padecen TAG.

2.2.1.2. Factores causales

Los elementos que aumentan la probabilidad de sufrir esta patología se pueden clasificar en dos categorías principales: los factores predisponentes, que incrementan la vulnerabilidad de ciertas personas a desarrollar un trastorno en comparación con otras, y los factores desencadenantes, que desencadenan la aparición del trastorno. La combinación de estos factores predisponentes y desencadenantes es lo que probablemente contribuye a la manifestación de esta patología.

Entre los factores de riesgo predisponentes tenemos (37):

Antecedentes familiares. Se observa una influencia hereditaria en la génesis de esta enfermedad, lo cual sugiere que, si un individuo padece estas patologías, existe una mayor posibilidad de que sus familiares también los padezcan. Sin embargo, esto no implica necesariamente que los descendientes de alguien con esta enfermedad lo desarrollen.

Tóxicos en el embarazo. Ciertas circunstancias o la exposición a diversas sustancias durante el período de gestación (como deficiencias nutricionales significativas, alcohol, tabaco u otras sustancias estupefacientes, algunos medicamentos o altos niveles de cortisol) pueden generar una predisposición a la manifestación de ciertos trastornos, incluyendo los trastornos de ansiedad.

Estilo de crianza. Un apego no seguro entre el bebé y sus progenitores, deficiente cuidado, así como una crianza propiamente autoritaria o

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

exageradamente protectora, se asocian con un aumento en la predisposición a desarrollar estas patologías.

Los factores desencadenantes son los siguientes (37):

Estrés. Las circunstancias estresantes, como las surgidas por dificultades laborales o en los vínculos de la familia y con los demás, contribuyen al surgimiento de signos ansiosos.

Personalidad. Otro elemento que en ciertas situaciones puede contribuir al desarrollo de un trastorno de ansiedad es la personalidad de un individuo. Aquellos con una inclinación hacia la inhibición y la timidez podrían ser más propensos a tener estas patologías. Ergo, es importante recordar que ningún factor de riesgo opera de manera definitiva en el surgimiento de estos trastornos. Además, en términos de abordaje, los factores de riesgo no poseen la misma relevancia que los elementos que mantienen el trastorno.

Esta patología puede surgir como consecuencia de un trastorno orgánico general o como resultado del consumo o cese (abstinencia) de sustancias. Entre las afecciones médicas generales que pueden desencadenar ansiedad se incluyen patologías cardiacas como arritmias, insuficiencia cardíaca y arritmias, problemas endocrinos en glándulas suprarrenales o tiroides, patologías en los pulmones como EPOC y asma. (38)

Incluso el consumo de sustancias como el alcohol, anfetaminas, cafeína, cocaína, corticoesteroides o benzodiacepinas están relacionados con esta patología. (38)

2.2.1.3. Cuadro Clínico

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La ansiedad en sí misma desempeña un papel adaptativo, teniendo la función de guiar el comportamiento en reacción a situaciones anticipadas, como aquellas que implican desafíos o dificultades. Se manifiesta a un nivel moderadamente intenso, fomentando al mismo tiempo el rendimiento físico e intelectual efectivo, motivando a las personas a abordar resueltamente situaciones nuevas o complicadas. (39) Es importante destacar que esta variable involucra procesos que se encuentran interconectados de manera constante, como los procesos cognitivos, fisiológicos y conductuales, cada uno de los cuales puede manifestar síntomas distintos. (40)

Cuando se habla de procesos cognitivos, se refiere a las funciones mentales que participan en cómo procesamos la información relevante en una situación dada y en cómo percibimos a nosotros mismos. Esto incluye aspectos como la forma en que nos vemos a nosotros mismos, el miedo, la aprehensión, la sensación de indefensión, la dificultad para concentrarse, problemas de memoria, desafíos en el razonamiento, la sensación de irrealidad, la despersonalización y otros síntomas similares. (40)

Los signos que pueden ser identificados en esta situación incluyen la sensación de abrumo o incluso el temor a perder el dominio de la situación, siendo los más comunes. Además, es relevante destacar la percepción de que la muerte está cercana, la dificultad para enfocarse e incluso la irritabilidad. (30)

La ansiedad puede manifestarse a través de diversos signos, abarcando desde síntomas físicos y psicológicos hasta preocupaciones excesivas sin motivo aparente. Sin embargo, los síntomas más notables son los siguientes: pensamientos recurrentes sobre una situación específica, persistente sensación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de inquietud, deterioro en la calidad del sueño, irritabilidad, fatiga continua, molestias corporales en áreas específicas y tensión muscular. (41)

Es fundamental comprender la ansiedad como un estado emocional normal en ciertas circunstancias, que representa una reacción común ante variadas situaciones estresantes en la vida cotidiana. Por lo tanto, tener cierto nivel de ansiedad incluso resulta beneficioso para gestionar las demandas normales del día a día. Solamente cuando esta sensación excede un umbral de intensidad, es cuando se transforma en un problema patológico, generando molestias importantes con una sintomatología propia que impacta en lo corporal, mental y en la conducta. (42)

Con relación a los signos físicos, se pueden mencionar: transpiración, sequedad bucal, mareos, falta de estabilidad, temblores, tensión en los músculos, dolores de cabeza, sensación de hormigueo, latidos cardíacos acelerados, dolor en el pecho, problemas para respirar, náuseas y vómitos, trastornos intestinales como diarrea o estreñimiento, inflamación abdominal, aumento de la frecuencia urinaria y problemas en la esfera sexual. Además, entre los indicios psicológicos y de comportamiento se incluyen: preocupación, aprensión, sensación de opresión, temor a descontrolarse, enloquecer o experimentar la muerte, dificultad para concentrarse, lagunas en la memoria, intranquilidad, tendencia a evitar ciertas situaciones, obsesiones o compulsiones, y bloqueos o inhibiciones en la actividad psicomotora. (42)

2.2.1.4. Clasificación

Entre los tipos de ansiedad tenemos los siguientes:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Trastorno por separación. Se caracteriza por la presencia de temor o ansiedad intensos cuando se separa de alguien cercano. Se manifiesta cuando teme estar en casa sin compañía, ir a otras áreas, tener sueños negativos y sintomatología corporal al alejarse de una persona cercana. (43)

Trastornos de ansiedad fóbica. En estos trastornos encontramos los siguientes (44):

- **Agorafobia.** Existe un temor a situaciones en las que hay muchas personas y donde no es posible escapar de inmediato a un lugar seguro, como su hogar. Este trastorno engloba un conjunto de fobias que pueden estar vinculadas, aunque a menudo el individuo las oculta. Ejemplos incluyen el temor de salir de casa, entrar en supermercados, estar en lugares con personas o viajar solo. Este trastorno fóbico es el que suele generar mayor grado de limitación en el día a día del individuo.
- **Fobia social.** Implica un intenso miedo o ansiedad experimentado por un individuo el paciente en momentos sociales. Generalmente comienza cuando es adolescente y aquellos que lo padecen enfrentan ansiedad clínica ocasionado por ciertas actividades sociales públicas. En estas situaciones, la persona teme ser avergonzada o ridiculizada, lo que la lleva a evitarlas. Los síntomas característicos incluyen rubor facial, palpitaciones, dificultad para respirar y sudoración cuando se enfrenta a este contexto tan temido.
- **Fobias Específicas (aisladas).** Caracterizada por una aprensión clínicamente significativa en respuesta a sucesos temidos y evitados. Estos momentos pueden abarcar miedos a animales, sangre, aviones, ascensores, entre otros. El diagnóstico se establece cuando el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

comportamiento evitativo resulta en una interferencia significativa en la vida cotidiana del individuo. (45)

Trastorno de pánico. Este trastorno se destaca por la aparición repentina e inesperada de crisis frecuentes en el paciente, manifestadas a través de un miedo intenso. Estas crisis suelen ir acompañadas de sintomatología corporal propia de una ansiedad severa. La ansiedad alcanza niveles elevados durante aproximadamente 10 minutos y luego disminuye en el transcurso de menos de una hora. Estas crisis suelen estar acompañadas por agorafobia y el trastorno tiende a ser crónico y recurrente en su naturaleza. Las crisis pueden surgir en momentos donde no existe un peligro inmediato y es común experimentar cierta ansiedad anticipatoria de leve intensidad. (46)

Trastorno de ansiedad generalizada (TAG). Es bastante frecuente que el individuo experimente ansiedad y preocupación desmedida, sin una justificación, manifestando una aprehensión anticipatoria hacia aspectos cotidianos de la vida. El individuo suele estar preocupado muchos días, ya sea por patologías que carecen de sintomatología real o por asuntos económicos sin motivos válidos. Este trastorno tiene un inicio gradual y su curso es crónico y recurrente, con síntomas persistentes más que episódicos. Su característica principal es la preocupación constante, acompañada de síntomas de tensión muscular, activación vegetativa aumentada e hipervigilancia. (46)

2.2.2. Depresión

Del latín *deprecio, depressu*, que quiere decir abatimiento. En términos conceptuales, esta patología se refiere al estado en el que una persona se sumerge de manera lenta y progresiva en su mundo psicológico. El estado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

depresivo impacta negativamente en la persona, perturbando su entorno familiar, laboral y también su esfera sexual. Por lo general, este trastorno va acompañado por síntomas de ansiedad (47). Según la OMS (48) es una afección psicológica común caracterizada por una persistente sensación de tristeza o una disminución significativa del interés en las actividades diarias, afectando negativamente la vida diaria, así como las relaciones con amigos, familiares y en el entorno social.

Según Rojtenberg (49) la depresión afecta varios aspectos de la persona, incluyendo sus emociones, su manera de pensar, cómo actúa, su capacidad de razonamiento, sus respuestas biológicas básicas y su actividad física. Se caracteriza por una reducción notable en el ánimo, un interés menguante por lo que antes le satisfacía, sentimientos de poca valía personal, entre otras manifestaciones.

Alarcón et al. (50) argumentan que se observa una alteración en el estado de ánimo caracterizada por una profunda tristeza, disminución de energía o desinterés, junto con la imposibilidad de sentir placer o disfrutar de las actividades (anhedonia). Estas características afectan de manera constante el día a día del individuo por al menos dos semanas consecutivas.

Según Correa (51), es una patología que afecta el estado emocional, con el cambio de ánimo como su característica principal. Según la duración y el origen de los síntomas, se clasifica de manera específica; esto da lugar a la identificación de trastorno depresivo mayor, distímico y bipolares como las categorías básicas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Dentro del marco psicoanalítico, Freud (51) citado por este mismo autor planteaba una interpretación de la depresión en similitud con el proceso de duelo, en el que muchos de sus síntomas guardaban parecido, con la excepción de una disminución en la autoestima. Según Freud, esto se caracterizaba por una disminución en el interés hacia el entorno externo, la pérdida de la capacidad de experimentar amor, la reducción de la productividad y un descenso en la valoración de uno mismo. Esta condición se manifestaba a través de auto reproches y auto denigración, y en casos extremos podía llevar a una expectativa delirante de castigo.

Zarragoitía (52) establece que la tristeza común y el duelo surgen tras una pérdida personal, pero la depresión patológica es una sensación de tristeza sin una causa clara y evidente, y además es profunda y duradera. Sin embargo, el término depresión" suele ser ambiguo y a menudo se malinterpreta, ya que a veces se utiliza para describir estados emocionales negativos normales que desaparecen fácilmente o son temporales. La persistencia, la gravedad y el impacto negativo en la vida del individuo son factores esenciales para diferenciar los síntomas clínicos de la depresión de los estados emocionales habituales que no constituyen una enfermedad.

2.2.2.1. Fisiopatología

La investigación sobre biología de la melancolía aporta información sobre fallas detectadas en los metabolitos de las aminas biógenas. Entre estas aminas, la serotonina y la noradrenalina son los dos neuromediadores que desempeñan un papel crucial en la fisiopatología de la depresión. (49)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Según la teoría de las monoaminas, se establece que la noradrenalina, adrenalina y dopamina, son neuromediadores generados desde la tirosina. La serotonina (5HT) es la monoamina más significativa y proviene de la síntesis de triptófano. Estos neuromediadores se localizan en las terminaciones nerviosas de las neuronas. Cuando se transmiten de impulsos nerviosos, son liberados para posibilitar que las neuronas ejecuten la función de transmitir datos. Este proceso finaliza cuando el neuromediador es reabsorbido por las neuronas que lo liberaron inicialmente, las células gliales, o es descompuesto por enzimas presentes dentro o fuera de las células. La regulación de estas sustancias químicas cerebrales, conocidas como monoaminas, se lleva a cabo a través de transportadores específicos que dependen de Na+/CL-. Estos transportadores ayudan a reintegrar el neuromediador a las células nerviosas, asegurando que las concentraciones en el espacio sináptico se mantengan bajas. Además, se destacan dos enzimas importantes ubicadas en el cuerpo neuronal, la monoaminooxidasa (MAO) y la catecol-O-metiltransferasa, que juegan un papel crucial en el proceso de descomposición de las monoaminas (34).

Además, se ha observado que los procesos de inflamación desempeñan un papel en la formación de depresión. Se han detectado un incremento de IL-1b e IL-6 en individuos con depresión. La aplicación de citoquinas en animales conlleva a la anorexia, anhedonia, perturbaciones del sueño y disminución de la actividad locomotora; esto se vincula con modificaciones al metabolizar la serotonina. Numerosas investigaciones académicas han dilucidado que la presencia de estrés constituye un notable factor de riesgo en la aparición de la depresión, ya que desencadena la activación de citoquinas proinflamatorias que ejercen una influencia sobre los procesos metabólicos del triptófano,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

componente vital en la síntesis de serotonina en el cerebro. Estas citoquinas estimulan las indolamina 2,3-dioxigenasa y enzimas triptófano 2,3-dioxigenasa, que degradan el triptófano. Por lo tanto, un incremento en los niveles de citoquinas inducido por el estrés ocasiona una reducción del triptófano y, por ende, contribuir a comportamientos depresivos debido a la deficiencia de serotonina. (53)

2.2.2.2. Factores causales

La depresión es un fenómeno complejo y multifacético, cuya posibilidad de aparición se encuentra influenciada por una diversidad de factores de riesgo. Hasta la fecha, no se ha logrado identificar todos estos factores ni las numerosas interacciones que ocurren entre ellos. Las variables que aumentan la susceptibilidad a la depresión pueden agruparse en categorías tales como aspectos personales, factores sociales, elementos cognitivos, influencias familiares y genéticas. A continuación, se describen en detalle (42):

Factores personales. La tasa de incidencia y la aparición de patologías depresivas son más elevadas en féminas que en varones, comenzando en la adolescencia y persistiendo en la adultez. La presencia de enfermedades crónicas, ya sean físicas o mentales, y su posible vínculo con la ingesta de alcohol y tabaco también representan causas importantes.

Los rasgos neuróticos en la personalidad se relacionan con la aparición y recurrencia mayor de episodios de depresión, así como con otras manifestaciones de psicopatología, particularmente los trastornos ansiosos. Estos en general representan riesgos para la manifestación inicial de episodios de depresión mayor y también de distimia. Además, la existencia de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

enfermedades cardíacas y diferentes trastornos endocrinos se relacionan con un incremento en la probabilidad de desarrollar depresión.

Factores sociales. En lo que respecta a las influencias sociales, se ha resaltado la influencia de tener escasos recursos y las condiciones del trabajo. Aquellos individuos que se encuentran desempleados o tienen empleos precarios muestran una mayor prevalencia de depresión. Adicionalmente, el estado civil y el estrés crónico parecen estar vinculados a un mayor riesgo de depresión, sumado a ello la exposición a problemas en la vida se relaciona con el inicio de depresión y ansiedad. Esto incluye a personas que han experimentado abuso y explotación extrema debido a la desestructuración social y familiar, así como aquellos que viven en condiciones inadecuadas con altos niveles de violencia. (54)

Factores cognitivos. Los patrones negativos de pensamiento, los pensamientos automáticos, las distorsiones de cognición y las creencias disfuncionales desempeñan un rol fundamental en la interpretación de datos. Estos elementos, junto con otros como la respuesta cognitiva intensa frente a situaciones negativas, el enfoque rumiativo de la respuesta y las tendencias de atención sesgadas, se consideran elementos clave en la génesis y persistencia de la depresión. (55, 56)

Factores psicológicos. Los elementos que contribuyen a la susceptibilidad a la depresión se originan en las etapas iniciales de cada sujeto. Se argumenta que la depresión puede ser una reacción adquirida en ocasiones en las que no se puede huir de estímulos adversos, lo que se conoce como el fenómeno de la indefensión aprendida. Esto da lugar a los tipos de depresión neurótica, también llamada reactiva o distimia. En este contexto, los factores mentales desempeñan

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

un papel fundamental, ya que se desarrollan durante los primeros años de existencia. A lo largo de esta etapa, se establecen los rasgos que configuran posteriormente la forma en que la persona se desenvuelve, y estos atributos se adquieren a través de la estrecha relación y dependencia con el entorno familiar. (57)

Factores genéticos. Los individuos que tienen antecedentes familiares de depresión representan un grupo en riesgo tanto para problemas de salud física como para problemas de la mente. De hecho, los parientes consanguíneos de personas con trastorno depresivo mayor tienen más probabilidad de experimentar depresión en comparación con los demás. (58)

2.2.2.3. Cuadro clínico

La combinación intricada de elementos biológicos, mentales y del entorno desempeña un rol esencial en el surgimiento, la consolidación y el progreso de los signos característicos de la depresión. Estos factores incluyen (59):

Tristeza patológica: se convierte en patológica cuando perjudica el día a día y afecta las relaciones con el entorno y la sexualidad. Esta tristeza surge sin razones claras o después de un evento importante; es una sensación profunda y abrumadora que hace que la persona se sienta desolada y vacía. En este estado, el individuo puede perder la capacidad de disfrutar la vida y puede sentir que no puede expresar amor o afecto, lo que incrementa su sentimiento de culpa.

Desgano y anhedonia: la persona se vuelve apática, carece de motivación para cualquier actividad (incluso para vivir) y no experimenta placer en nada.

Ansiedad: es común que la ansiedad esté presente en las personas deprimidas, generando una sensación constante de malestar extraño en segundo plano. Si

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aparece la ansiedad en la sintomatología, se habla de una depresión ansiosa. En contraste, cuando la inhibición es más notable, se trata de una depresión inhibida, en la cual los individuos pueden estar de mal humor, irritables o incluso agresivos.

Insomnio: el individuo tiene dificultades para iniciar el sueño y, además, experimenta despertares tempranos con un estado de ánimo negativo. En ocasiones menos frecuentes, se puede observar hipersomnia, que implica un incremento en las horas que duerme.

Alteraciones del pensamiento: el individuo se ve envuelto en pensamientos sobre diversas enfermedades; aparecen pensamientos negativos y autocríticos, así como obsesiones. El proceso de pensamiento se vuelve lento y repetitivo, la memoria se ve afectada y la capacidad de concentración se reduce.

Alteraciones somáticas: usualmente aparecen dolores crónicos o irregulares, además de problemas de estreñimiento y sudoración durante la noche. Se siente constantemente una sensación de cansancio o fatiga persistente.

Alteraciones del comportamiento: el individuo experimenta la sensación de estar acorralado, reflexionando sobre sus problemas constantemente. Puede permanecer inmóvil, con las manos entrelazadas, o tener repentinas crisis de angustia o llanto por razones triviales. Tomar decisiones se vuelve complicado y su rendimiento laboral disminuye.

Modificaciones del apetito y del peso: Muchos de los afectados experimentan una pérdida de apetito, lo que lleva a una reducción en su peso corporal.

Pérdida del placer: en términos de la sexualidad, puede llevar a la disfunción eréctil en los hombres o a la falta de interés sexual en las mujeres. Además, se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

observa una reducción y eventual desaparición de la satisfacción en el trabajo, el deporte, y otros que antes resultaban agradables.

Culpa excesiva: experimenta una carga excesiva de culpa que no tiene fundamento real, lo que podría llevar a la manifestación de delirios.

Pensamiento suicida: se caracteriza por una preocupación excesiva por la mortalidad y el cultivo de emociones autodestructivas.

Disminución de la energía: Surge una fatiga sin motivo aparente, en ocasiones con cambios a lo largo del día, con mayor frecuencia acentuada por la mañana. Las personas afectadas generalmente experimentan una mayor sensación de cansancio en la mañana en comparación con la tarde.

2.2.2.4. Clasificación

Esta patología se clasifica en:

Distimia. Es la persistencia constante de un estado de ánimo deprimido durante la mayoría del día, al menos por dos años. En los cuadros de depresión se añaden síntomas como falta de ganas de comer, hipersomnia o insomnio, fatiga, baja estima, problemas en concentrarse y tomar decisiones, así como sentimientos profundos de desesperanza. El individuo puede percibir esta condición como una parte habitual de sí mismo. Aunque menos severa, la distimia no incapacita al individuo, pero limita su potencial y habilidad para llevar su vida con normalidad. (60)

Episodio depresivo leves. Los signos incluyen un estado de ánimo deprimido, una baja capacidad de experimentar placer en actividades diarias y un aumento en la fatiga. Se requiere que al menos dos de estos tres síntomas estén

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

presentes para establecer el diagnóstico, sin la presencia de ninguno de ellos a un nivel severo. (43)

Episodio depresivo moderado. Los signos consisten en sintomatología del episodio depresivo leve, además de un mínimo de tres de los otros síntomas. En el caso de un cuadro depresivo moderado, el individuo enfrentará significativas dificultades para llevar a cabo sus actividades en sociedad, en el trabajo o en casa. (61)

Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos. El individuo exhibirá un nivel considerable de ansiedad o inquietud, con un riesgo significativo de comportamiento suicida. Se englobarán casos de episodios depresivos solitarios, así como de depresión agitada y melancolía, excluyendo la presencia de síntomas psicóticos. En los pacientes, será necesario observar al menos tres síntomas característicos del cuadro depresivo leve o moderado, y sumado a ello, se requerirá que presenten al menos cuatro de los otros síntomas, los cuales deberán ser de gravedad marcada. (62)

Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos. Esta variante de la depresión es más grave y destaca por presentar alucinaciones o delirios, siendo estas últimas más frecuentes. En los individuos jóvenes, este tipo de depresión tiende a manifestarse con retardo o ralentización, llegando incluso al estupor, y es importante descartar en primera instancia la posibilidad de bipolaridad. Además, se observará un deterioro cognitivo pronunciado. El afectado experimenta una incapacidad para llevar a cabo actividades mentales y tareas intelectuales que previamente podía realizar con facilidad se vuelven imposibles de llevar a cabo. (62)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.2.3. Satisfacción laboral

Wright y Davis citados por Gamboa (63) señalan que la satisfacción en el trabajo implica una relación entre los empleados y su entorno laboral, en la cual se busca una coincidencia entre las expectativas de los trabajadores respecto a su empleo y lo que perciben que están obteniendo de él. Por su parte, Andresen et al. citado por este mismo autor, describen la satisfacción en el trabajo como una sensación emocional agradable o positiva que emana de la experiencia directa en el trabajo; este estado se logra al cumplir ciertas necesidades individuales mediante la actividad laboral. Desde otra perspectiva, Robbins y Judge (64) plantean que se refiere al carácter actitudinal del individuo hacia su empleo; en otras palabras, un empleado contento con su trabajo mostrará actitudes positivas, mientras que aquel insatisfecho manifestará actitudes negativas.

La satisfacción laboral se fundamenta en los elementos tanto internos como externos que influyen cuando se motiva un individuo con respecto a su empleo. Si estos elementos son cumplidos por la organización, se generará un buen efecto por parte del empleado. Sin embargo, los miembros del equipo podrían experimentar insatisfacción, lo cual acarrearía efectos perjudiciales para las metas establecidas por la organización. (65)

Esta satisfacción se alcanza al atender las necesidades individuales o de la familia de una persona. Existen elementos internos y externos que afectan el nivel de satisfacción que alguien experimenta con respecto a su empleo. Para explorar los factores internos, es demandante referirse a Katz y Kahn citados por Rodríguez et al. (66), quienes identifican variables intrínsecas como características de los empleados, duración en el trabajo, roles de liderazgo, horarios laborales y la naturaleza del empleo, las cuales influyen en el individuo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En contraste, con relación a los elementos externos, es relevante hacer referencia a Sánchez et al. (67), quienes indican que los elementos que impactan en la satisfacción del trabajo engloban aspectos organizativos, funcionales o personales, como el sueldo, el rol en la compañía, las interacciones sociales, la seguridad laboral, entre otros.

La percepción de un individuo sobre su trabajo y su nivel de satisfacción están influenciados por diversas variables, como el entorno organizativo, motivación y calidad de vida en el trabajo. Estos aspectos se consideran tanto como factores que generan efectos, como a su vez son influenciados por las circunstancias laborales y personales, como se detalla a continuación:

Clima Organizacional. Ejerce una importante repercusión en el desempeño de una empresa, siendo esencial para la consecución de los objetivos organizativos. Es relevante destacar que también tiene un impacto en la satisfacción laboral, como señala Govea y Zúñiga (68) al afirmar que elementos como el autodescubrimiento, el compromiso en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las características laborales dentro del entorno laboral tienen un efecto sobre el grado de satisfacción de los trabajadores. En consonancia, Salazar y Ospina (69) sostienen que un entorno laboral positivo fomenta el progreso de la empresa y beneficia a los subalternos, lo cual tiene como resultado un aumento en la satisfacción de los empleados y un mayor desarrollo en sus carreras profesionales.

Motivación. Se emplea en varios momentos de la vida de cada individuo y en el contexto empresarial, es uno de los conceptos más estudiados en estas entidades. La satisfacción y el clima laboral desempeñan un papel crucial en la consecución de objetivos. Además, existe una interrelación entre aspectos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

motivacionales y la satisfacción en el ámbito laboral, como señala Alarcón et al. (70). Estos autores identificaron que la motivación impulsa a realizar esfuerzos para satisfacer una necesidad, mientras que la satisfacción se experimenta cuando esa necesidad se colma. En consecuencia, la motivación estimula la adopción de comportamientos orientados a alcanzar la satisfacción al satisfacer dichas necesidades.

Calidad de Vida. El propósito de cada empleado consiste en atender sus propias necesidades y las de su familia, con el objetivo de alcanzar un nivel de vida más favorable a través del esfuerzo y la dedicación. En otras palabras, a medida que las alternativas que mejoren el nivel de vida sean mayores, la satisfacción en el trabajo de los empleados aumentará. Esto se alinea con la afirmación de Chiang y Krause (71), quienes sostienen que proporcionar vías de desarrollo que beneficien la calidad de vida de los subalternos y sus familiares a través de la seguridad y la equidad laboral resulta en un incremento de la satisfacción del trabajo en los subalternos.

2.2.3.1. Importancia y consecuencias

La importancia de esta satisfacción a nivel del trabajo radica en el hecho de que las personas dedican una parte significativa de su tiempo a las actividades en las empresas. Incluso, el grado de satisfacción en el trabajo repercute en la manera en que las personas experimentan otras facetas de sus vidas, como su entorno más cercano como familia, vecinos y amigos, y en la comunidad. Por último, influye en el comportamiento de los individuos en su trabajo, específicamente en aspectos como la asistencia y rotación. Seguidamente, se detallan los esenciales impactos que el nivel de satisfacción tiene en el comportamiento del individuo (72):

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ausentismo. La falta de asistencia al trabajo conlleva mayores costos en términos de gastos médicos, disminución en la productividad y aumento en los gastos por la contratación de personal de reemplazo, entre otros. La ausencia en el lugar de trabajo puede interpretarse como un intento breve de desconexión de este. La razón más común detrás del ausentismo está relacionada con la insatisfacción respecto a las tareas laborales realizadas. Esto es especialmente evidente en la frecuencia con la que se presentan las ausencias, más que en el número total de días perdidos de trabajo. De esta manera, la persona busca evitar temporalmente las desfavorables consecuencias emocionales que su labor le genera. Otra causa del ausentismo es la presencia de actividades externas a la empresa que resultan más atractivas que el trabajo en sí mismo. (22)

Rotación. Los costos asociados a la rotación aumentan considerablemente cuando se trata de empleados altamente cualificados o de posiciones jerárquicas superiores. El proceso de rotación implica gastos significativos en la selección de nuevos empleados y en su capacitación hasta que alcancen el nivel de competencia requerido. Asimismo, impacta en la producción y en aspectos menos evidentes, como las dinámicas con los demás. Cuando un individuo experimenta insatisfacción, puede comenzar a contemplar la idea de dejar el trabajo. Este proceso involucra la evaluación del mercado laboral, las oportunidades de obtener un empleo mejor, entre otros factores. Luego, inicia la búsqueda de alternativas y, en caso de encontrar una opción más favorable, la evalúa y, si es adecuada, decide renunciar. Cabe mencionar que este proceso generalmente lleva tiempo, a lo mejor varios meses, durante los cuales las circunstancias pueden cambiar y reducir la percepción de insatisfacción inicial.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En ocasiones, la persona puede detener este proceso, lo que resulta en la persistencia de su empleo a pesar de la insatisfacción experimentada al inicio. (73)

Salud de la persona. Los empleados que califican su empleo como insatisfactorio tienden a experimentar diversos síntomas y problemas de salud física, que van desde dolores de cabeza hasta trastornos cardíacos. La falta de satisfacción laboral resulta ser un indicador más preciso de la longevidad de un individuo que sus condiciones físicas actuales o incluso su consumo de tabaco. Esto sugiere que existe una interacción entre la salud corporal y mental del individuo y su grado de satisfacción en el laburo. (73)

2.2.3.2. Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral

Con el propósito de elucidar el concepto de satisfacción laboral, seguidamente, se presentan una serie de teorías que abordan este término desde diversos puntos de vista:

Teoría Bifactorial de Herzberg

Sostiene que tanto la satisfacción como la insatisfacción impactan en el comportamiento de los subalternos. Ambos aspectos son vistos como elementos de la motivación y la higiene. Según Herzberg, la satisfacción laboral surge de los siguientes elementos (74):

Factores intrínsecos. Relacionado con las tareas de un empleado y abarcando los sentimientos ligados a su desarrollo y aspiración de progreso, se refiere a cómo el colaborador experimenta su posición en la organización. Este aspecto engloba:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Progreso profesional: Involucra la percepción del empleado sobre sus oportunidades de crecimiento en la empresa.
- Utilización de habilidades: Se conecta con las posibilidades del colaborador de aplicar sus potencialidades.
- Receptividad a sugerencias: Se refiere a la consideración que se otorga a las ideas que propone el empleado.
- Nivel de responsabilidad: Implica el compromiso en al cumplir las tareas que se han asignado.
- Reconocimiento: Incluye el reconocimiento y posible promoción por un desempeño sobresaliente.
- Autonomía en enfoque: Abre espacio para la autonomía en la elección de métodos laborales.

Factores de higiene o extrínsecos. operan en el contexto empresarial con la intención de limitar la satisfacción y son:

- Interacciones interpersonales: Se refieren a las relaciones entre la dirección y los empleados dentro de la organización.
- Ambiente físico y condiciones: Engloban el ambiente físico, la carga de trabajo y la percepción de seguridad que experimenta el colaborador.
- Relaciones con colegas: Este componente busca evaluar el nivel de satisfacción del empleado con sus compañeros de equipo.
- Supervisión: Proporciona información sobre la satisfacción del colaborador con su supervisor directo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Teoría de Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow

Se fundamenta en una estructura piramidal con cinco niveles distintos de necesidades, que se organizan desde las más básicas en la base hasta las más elevadas en la cúspide. De acuerdo con el autor, una necesidad en un nivel superior se manifiesta únicamente cuando las necesidades inferiores han sido satisfechas previamente. Los niveles se describen de la siguiente manera (75):

- Necesidades Fisiológicas: engloba requerimientos como el hambre, la sed, la vivienda, la satisfacción íntima, entre otras.
- Necesidades de Seguridad: abarca la búsqueda de seguridad y protección frente a daños mentales y corporales.
- Necesidades Sociales: involucra el deseo de afecto, pertenencia, integración y amistad.
- Necesidades de Estima: comprende tanto elementos internos, como el respeto por uno mismo, independencia y logro personal, como elementos externos, como la atención, reconocimiento y estatus.
- Necesidades de Autorrealización: representa el impulso de alcanzar el potencial máximo y ser lo que uno desea; incluye el crecimiento personal y la realización plena de uno mismo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

3.1.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del laboratorio de oftalmología.
- Identificar la prevalencia de ansiedad del personal de laboratorio de oftalmología.
- Identificar la prevalencia de depresión del personal de laboratorio de oftalmología.
- Establecer la relación entre satisfacción laboral y ansiedad en el personal del laboratorio de oftalmología.
- Establecer la relación entre satisfacción laboral y depresión en el personal de laboratorio de oftalmología.
- Determinar los factores asociados a ansiedad en el personal de laboratorio de oftalmología.
- Determinar los factores asociados a depresión en el personal de laboratorio de oftalmología.

3.2. Hipótesis:

- **H0:** La satisfacción laboral no está relacionada con la ansiedad o depresión en del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- **H1:** La satisfacción laboral sí está relacionada con la ansiedad o depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de estudio y escenario clínico

Se realizó un diseño observacional, transversal- analítico Se realizó en una empresa que se dedica a la distribución logística de productos farmacéuticos, equipos biotecnológicos y suministros quirúrgicos a médicos especialistas en el área de oftalmología. Comenzaron sus operaciones en Perú en el año 2006 y en la actualidad, cuentan con operaciones consolidadas en los países de Perú, Colombia y Bolivia. Su sede se encuentra en el distrito de La Victoria. Los trabajadores pertenecen a las áreas de almacén, contabilidad, logística e importación, licitaciones, sistemas y procesos, créditos y cobranzas, seguridad, tesorería, entre otros. Este estudio se realizó del 1 al 31 de Julio del año 2023.

4.2. Población, muestra y muestreo

El estudio incluyó a una totalidad de trabajadores correspondiente a 123 trabajadores del Laboratorio Oftalmológico LABOFTA S.A.C. Los criterios de exclusión comprenden a aquellos trabajadores que no tenían más de un año laborando en la empresa, aquellos que no respondieron correctamente la encuesta y aquellos que no estuvieron presentes en los días que se realizaron las encuestas. (76)

Para la presente investigación se realizó el cálculo de potencia de los resultados para evaluar la capacidad que tuvo el estudio de encontrar diferencias significativas entre los grupos de interés. Teniendo en cuenta que el estudio presentó 2 variables dependientes: ansiedad y depresión, se realizó el cálculo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de potencia para cada una de ellas, haciendo uso del programa estadístico Epidat versión 4.2.

Para el cálculo de la potencia estadística sobre los resultados de la relación entre satisfacción laboral y ansiedad, se utilizaron los siguientes valores: en los trabajadores con alta satisfacción laboral ("satisfechos" y "muy satisfechos"), se encontró una prevalencia de ansiedad de 29,46%, mientras que en los trabajadores con mala baja satisfacción laboral ("insatisfechos" y "muy insatisfechos"), se encontró una prevalencia de ansiedad de 88,88%; con una razón entre tamaños muestrales de 2/1 y una población de 123 trabajadores, se determinó una potencia estadística del 100%.

Para el cálculo de la potencia estadística sobre los resultados de la relación entre satisfacción laboral y depresión, se utilizaron los siguientes valores: en los trabajadores con alta satisfacción laboral ("satisfechos" y "muy satisfechos"), se encontró una prevalencia de depresión de 25,89%, mientras que en los trabajadores con mala baja satisfacción laboral ("insatisfechos" y "muy insatisfechos"), se encontró una prevalencia de depresión de 66,66%; con una razón entre tamaños muestrales de 2/1 y una población de 123 trabajadores, se determinó una potencia estadística del 99,5%.

La selección de participantes se realizó a través de un muestreo no probabilístico debido a que se incluyó en el estudio a todos los trabajadores que accedieron a realizar la encuesta y que cumplieron con los criterios de elegibilidad.

4.3. Variables y operacionalización

4.3.1. Variable Independiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Se define como el grado de satisfacción que sienten los empleados hacia su trabajo. Esta percepción se origina en las interacciones emocionales y cognitivas, a través de las cuales la persona evalúa su experiencia en el entorno laboral. (77).

Definición operacional:

Se midió mediante la Encuesta de Satisfacción de Minnesota (MSQ - forma abreviada) de 20 ítems, que mide las tres dimensiones predeterminadas.

Dimensiones: Satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción general.

4.3.2. Variable Dependiente: Ansiedad o depresión

Definición conceptual:

La ansiedad se manifiesta como una respuesta emocional caracterizada por sentimientos de inquietud, preocupación o tensión. Por otro lado, la depresión hace que el sujeto perciba el mundo como desprovisto de significado debido a una serie de factores negativos que eclipsan otros aspectos positivos de la realidad. (78).

Definición operacional:

Fue medida mediante la Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS), que consta de 14 ítems para medir las dos dimensiones establecidas. Tanto la ansiedad como la depresión se medirán en la pregunta 3 del instrumento "Encuesta de satisfacción laboral - ansiedad y depresión"

Dimensiones: Ansiedad o depresión.

4.3.3. Variables intervinientes:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Las variables intervinientes se detallarán en el cuadro de operacionalización de variables adjuntado en el Anexo 6.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se empleó la encuesta, que se compone de un conjunto de preguntas en forma de cuestionario.

Instrumentos:

Para recopilar la información sobre la satisfacción laboral, se empleó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota MSQ - versión abreviada de 1967, que consta de 20 preguntas evaluadas mediante la escala de Likert, que abarca desde 1 (completamente insatisfecho) hasta 5 (totalmente satisfecho). Estas preguntas se relacionan con tres dimensiones diferentes (79):

- Satisfacción intrínseca (ítems 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20)
- Satisfacción extrínseca (ítems 5, 6, 12, 13, 14, 19)
- Satisfacción general (ítems del 1 al 20)

Baremo: La puntuación de la satisfacción general con el trabajo se encuentra entre 20 y 100.

- "Muy insatisfecho" = 40 o menos
- "Insatisfecho" = 41 a 59
- "Indeciso" = 60
- "Satisfecho" = 61 a 79
- "Muy satisfecho" = 80 a más (80).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Validación: Fue validado en el contexto peruano mediante una prueba preliminar realizada por Gonzáles et al. (81) en la que participaron 50 asesores comerciales. Los resultados de esta prueba arrojaron un nivel de confiabilidad excelente de 0,932 utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

En relación con la variable de fidelización, se empleó la Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS) desarrollada por Zigmond y Snaith (82), que consta de 14 preguntas evaluadas mediante una escala de Likert que va del 0 al 3, donde cada valor se corresponde con una descripción específica del ítem. Esta escala se utiliza para medir las dos dimensiones siguientes:

- Ansiedad (7 ítems)
- Depresión (7 ítems)

Baremo: Aunque las interrogantes relacionadas con la ansiedad y la depresión se encuentren intercaladas en el cuestionario, es esencial evaluarlas de manera individual y asignar puntuaciones por separado.

- 7 o menos = Ausente
- 8 -10 = Leve
- 11 -14 = Moderado
- 15 – 21 = Grave

Validación: Se llevó a cabo una validación en un estudio conducido por Patilla (83) con una población compuesta por 57 pacientes de edades comprendidas entre 18 y 65 años, quienes habían sido diagnosticados con carcinoma mamario en el Perú. En este proceso, se observó que todos los elementos del cuestionario obtuvieron valores por encima de 30, y después de realizar un análisis factorial confirmatorio, se confirmó que 14 de los ítems originales de la escala

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

conservaron su relevancia. Esto sugiere que los resultados cuentan con pruebas adecuadas de validez de contenido y constructo. Asimismo, se encontró que los resultados presentan una sólida evidencia de consistencia interna, lo cual se refleja en los índices de fiabilidad estimados. Los valores de la prueba de correlación ítem-test corregida (RITC) oscilaron entre 0,387 y 0,680 en toda la escala, superando el umbral de 0,20 para todos los ítems.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

La realización de la investigación comenzó con la identificación del tipo de la temática y de la problemática específica. Luego, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva en fuentes como Pubmed, Google Scholar, Scielo y repositorios virtuales de universidades, con el objetivo de localizar recursos de referencia, artículos y pautas para la investigación. A continuación, estos recursos se organizaron y se interpretaron para establecer una base teórica sólida que respaldara la tesis.

Igualmente, con el propósito de recopilar información en el campo, se llevó a cabo una encuesta utilizando un formulario específicamente diseñado con base en el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Esta encuesta fue administrada a los participantes que dieron su consentimiento previo. Finalmente, todos los datos obtenidos a través de las encuestas fueron sometidos a un análisis e interpretación para obtener respuestas a los objetivos formulados (84).

Preparación y Permisos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Para intervenir a los trabajadores de la empresa, fue necesario la autorización de la empresa del Laboratorio Oftalmológico LABOFTA S.A.C. para lo cual se solicitó una carta a la Facultad con el respaldo de la universidad. Dicha carta fue entregada al área de recursos humanos de la empresa para que se autorice la aplicación de la investigación.

Se contó solo con una investigadora principal, que en este caso viene a ser la propietaria del estudio. Quien estuvo debidamente preparada para aplicar adecuadamente los cuestionarios.

Selección y tamizaje

Se obtuvo la lista trabajadores de la empresa, la cual permitió contactar a cada uno de los trabajadores participantes del estudio. Todo el procedimiento se realizó de manera virtual. Se aplicó el consentimiento informado.

Aplicación de cuestionarios

Fue por auto llenado, de manera virtual Utilizando un formulario web. Se realizó fuera del horario laboral. El tiempo estimado para llenar la encuesta fue de 15 minutos, de manera individual. Es importante señalar que se envió tanto el formulario como el consentimiento informado y tuvo un plazo de respuesta de 1 día. Asimismo, la investigadora estuvo al tanto en todo momento.

4.6. Procesamiento y análisis estadístico

Análisis descriptivo: Realizamos la descripción de las variables demográficas, clínicas y laborales mediante frecuencias absolutas y relativas.

Análisis inferencial: Se llevó a cabo un análisis bivariado entre satisfacción laboral, ansiedad, depresión con las variables interviniente, donde se evaluaron

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

diferencias entre las variables como sexo, grupo etario, tiempo de trabajo, mediante la prueba chi cuadrado, test exacto de Fisher y U de Mann-Whitney, según corresponda. Igualmente, realizamos un análisis bivariado entre la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión para comprobar la hipótesis, mediante prueba de chi cuadrado. Finalmente, se realizó regresión de Poisson bivariado y multivariado para conocer los factores asociados a ansiedad y depresión, reportados mediante la medida de asociación Razón de Prevalencia (RP) cruda y ajustada, con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Para todas las pruebas de hipótesis se empleó un nivel de significancia de 0,05. Se utilizó el programa Stata v15, (College Station, Texas, Usa) (85).

4.7 Aspectos éticos

La revisión, evaluación y aprobación del presente trabajo estuvo a cargo del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur con constancia N° 152-CIEI-CIENTIFICA-2023

Se tomaron en cuenta y respetarán los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia durante el desarrollo del presente estudio.

Para llevar a cabo esta investigación fue necesaria la aprobación de la empresa, así como, una carta de la Facultad de Medicina y el respaldo de la universidad. Cada participante tuvo que firmar un consentimiento informado para que pueda ser parte del estudio, y se les informó de que los datos que proporcionaron sólo fueron utilizados para la investigación.

Debido a que el estudio incluye una evaluación, tipo encuesta a cada participante, el principio de autonomía estuvo comprometido.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La identidad de cada participante quedó salvaguardada ya que, no se solicitó su identidad completa durante el recojo de datos; sólo se trabajó con sus iniciales, edad y área laboral correspondiente. (86)

Por otro lado, los datos recogidos se codificaron y conservaron en el ordenador personal del investigador quien fue el único que tenía acceso al ordenador y por tanto a la base de datos de los participantes, respetando así, los principios de beneficencia y no maleficencia. Además, al concluir la investigación, se elaboró un informe y la misma investigadora eliminó los datos obtenidos. Se garantizó que no se divulgue información identificable de los participantes. La información fue utilizada únicamente con fines de investigación. (87)

Todos aquellos que cumplieron con los criterios de inclusión fueron seleccionados para participar en la investigación, así también aquellos participantes que decidan formar parte del estudio de manera voluntaria, siempre respetando su derecho, a si, finalmente, decida participar o no, luego de haberle detallado el proceso de la investigación, cumpliéndose así, el principio de justicia. (88)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

V. RESULTADOS

Se ejecutó un estudio analítico de corte transversal que incluyó a 123 trabajadores considerados según los criterios de inclusión y exclusión. Ellos dieron su consentimiento informado y de forma voluntaria respondieron el cuestionario que midió ambas variables de estudio. Los resultados fueron los siguientes:

a. Análisis univariado

La **tabla 1** describe las características del personal de la empresa. La población se caracterizó por ser principalmente del grupo etario 25 a 39 años (66,7%), de sexo femenino (53,7%), estado civil soltero (56,1%) y tener carga familiar (64,3%). Respecto a las características laborales, los trabajadores presentaban en su mayoría una antigüedad laboral menor a 5 años (68,3%), cargo de empleado (96,7%) y puesto operativo (55,3%). La presencia de comorbilidad, el fallecimiento reciente de familiar y el uso de medicación de salud mental fueron características poco frecuentes (18,7%, 3,3% y 2,4% respectivamente). El nivel de satisfacción fue principalmente “muy satisfecho” (53,7%), seguido de “satisfecho” (37,4%) y ningún trabajador se encontraba “muy insatisfecho”. La prevalencia de ansiedad fue de 34,1%, siendo más frecuente un nivel leve con 22%; mientras que la prevalencia de depresión fue de 28,5%, siendo más frecuente el nivel leve con 21,1%.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 1. Características del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

Características	Distribución N (%)
Edad	
< 25 años	5 (4,1%)
25 a 39 años	82 (66,7%)
≥ 40 años	36 (29,3%)
Sexo	
Femenino	66 (53,7%)
Masculino	57 (46,3%)
Estado civil	
Soltero(a)	69 (56,1%)
Casado(a)/conviviente	51 (41,5%)
Divorciado(a)	3 (2,4%)
Carga familiar	
Ninguno	44 (35,8%)
1	36 (29,3%)
2 o más	43 (35,0%)
Tiempo en la empresa	
< 5 años	84 (68,3%)
5 a 9 años	31 (25,2%)
≥ 10 años	8 (6,5%)
Tipo de trabajo	
Alta Dirección	4 (3,3%)
Empleado	119 (96,7%)
Puesto que ocupa	
Administrativo	55 (44,7%)
Operativo	68 (55,3%)
Comorbilidad	
Sí	23 (18,7%)
No	100 (81,3%)
Fallecimiento reciente de familiar	
Sí	4 (3,3%)
No	119 (96,7%)
Uso de medicación de salud mental	
Sí	3 (2,4%)
No	120 (97,6%)
Nivel de Satisfacción laboral	
Muy insatisfecho	0 (0%)
Insatisfecho	9 (7,3%)
Indeciso	2 (1,6%)
Satisfecho	46 (37,4%)
Muy satisfecho	66 (53,7%)
Nivel de Ansiedad	
Ausente	81 (65,9%)
Leve	27 (22,0%)
Moderado	14 (11,4%)
Grave	1 (0,8%)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Nivel de Depresión	
Ausente	88 (71,5%)
Leve	26 (21,1%)
Moderado	7 (5,7%)
Grave	2 (1,6%)

Fuente: Elaboración propia
Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C

b. Análisis bivariado

En la **tabla 2** se observa la comparación de prevalencia de ansiedad de los trabajadores según las diferentes características, encontrando que los trabajadores con antigüedad laboral de 5 a 9 años presentaron una mayor desarrollo de ansiedad (51,6%), seguido de trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años (37,55%), observando una menor tendencia al desarrollo de ansiedad en trabajadores con un tiempo menor a 5 años de antigüedad (27,4%), esta diferencia fue estadísticamente significativa (p=0,030), no habiéndose encontrado otro tipo de diferencias entre la prevalencia de ansiedad y otras características.

Tabla 2. Características asociadas a la ansiedad en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

	Ansiedad		
	Presente	**Ausente**	**Valor p**
	Distribución N (%)	**Distribución N (%)**	
General	42 (34.1%)	81 (65.9%)	
Edad			
< 25 años	2 (40,0%)	3 (60,0%)	
25 a 39 años	27 (32,9%)	55 (67,1%)	0,851[a]
≥ 40 años	13 (36,1%)	23 (63,9%)	
Sexo			
Femenino	22(33,3%)	44 (66,7%)	0,838[b]
Masculino	20 (35,1%)	37 (64,9%)	
Estado civil			
Soltero(a)	25 (36,2%)	44 (63,8%)	
Casado(a)/ conviviente	16 (31,4%)	35 (68,6%)	0,857[b]
Divorciado(a)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	
Carga familiar			
Ninguno	14 (31,8%)	30 (68,2%)	0,231[a]
1	9 (25,0%)	27 (75,0%)	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2 o más	19 (44,2%)	24 (55,8%)	
Tiempo en la empresa			
< 5 años	23 (27,4%)	61 (72,6%)	
5 a 9 años	16 (51,6%)	15 (48,4%)	**0,030[a]**
≥ 10 años	3 (37,5%)	5 (62,5%)	
Tipo de trabajo			
Alta Dirección	0 (0,0%)	4 (100%)	0,298[c]
Empleado	42 (35,3%)	77 (64,7%)	
Puesto que ocupa			
Administrativo	14 (25,5%)	41 (74,5 %)	0,068[b]
Operativo	28 (41,2%)	40 (58,8%)	
Comorbilidad			
Sí	8 (34,8%)	15 (65,2%)	0,943[b]
No	34 (34,0%)	66 (66,0%)	
Fallecimiento reciente de familiar			
Sí	2 (50,0%)	2 (50,0%)	0,605[c]
No	40 (33,6%)	79 (66,4%)	
Uso de medicación de salud mental			
Sí	1 (33,3%)	2 (66,7%)	1,000[c]
No	41 (34,2%)	79 (65,8%)	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C
(a) Prueba de U de Mann-Whitney (b) Prueba de chi cuadrado (c) Prueba exacta de Fisher

En la **tabla 3** se observa la comparación de prevalencia de depresión de los trabajadores según las diferentes características, encontrando que los trabajadores que ocupan un puesto operativo tienen un mayor desarrollo de depresión (36,8%) a diferencia de los administrativos (18,2%), donde se observo que la diferencia es estadísticamente significativa (p=0,023) únicamente dentro de esta característica asociada con la depresión. .

Tabla 3. Características asociadas a la depresión en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima

	Depresión		
	Presente	**Ausente**	**Valor p**
	Distribución N (%)	**Distribución N (%)**	
General	35 (28.5%)	88 (71.5%)	
Edad			
< 25 años	3 (60,0%)	2 (40,0%)	
25 a 39 años	21 (25,6%)	61 (74,4%)	0,870[a]
≥ 40 años	11 (30,6%)	25 (69,4%)	
Sexo			
Femenino	16 (24,2%)	50 (75,8%)	0,265[b]
Masculino	19 (33,3%)	38 (66,7%)	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Estado civil			
Soltero(a)	25 (33,3%)	46 (66,7%)	
Casado(a)/ conviviente	12 (23,5%)	39 (76,5%)	0,272[b]
Divorciado(a)	0 (0,0%)	3 (100%)	
Carga familiar			
Ninguno	15 (34,1%)	29 (65,9%)	
1	5 (13,9%)	31 (86,1%)	0,953[a]
2 o más	15 (34,9%)	28 (65,1%)	
Tiempo en la empresa			
< 5 años	21 (25,0%)	63 (75,0%)	
5 a 9 años	12 (38,7%)	19 (61,3%)	0,267[a]
≥ 10 años	2 (25,0%)	6 (75,0%)	
Tipo de trabajo			
Alta Dirección	0 (0,0%)	4 (100%)	0,577[c]
Empleado	35 (29,4%)	84 (70,6%)	
Puesto que ocupa			
Administrativo	10 (18,2%)	45 (81,8 %)	**0,023[b]**
Operativo	25 (36,8%)	43 (63,2%)	
Comorbilidad			
Sí	5 (21,7%)	18 (78,3%)	0,429[b]
No	30 (30,0%)	70 (70,0%)	
Fallecimiento reciente de familiar			
Sí	3 (75,0%)	1 (25,0%)	0,069[c]
No	32 (26,9%)	87 (73,1%)	
Uso de medicación de salud mental			
Sí	1 (33,3%)	2 (66,7%)	1,000[c]
No	34 (28,3%)	86 (71,7%)	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C
(a) Prueba de U de Mann-Whitney (b) Prueba de chi cuadrado (c) Prueba exacta de Fisher

En la **Tabla 4**, se observa la comparación de las características de los trabajadores según el nivel de satisfacción laboral, y no se encontró ninguna diferencia estadísticamente significativa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 4. Características asociadas al nivel de satisfacción del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

	Nivel de Satisfacción Laboral				
	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy satisfecho	Valor p
	Distribución N (%)	**Distribución N (%)**	**Distribución N (%)**	**Distribución N (%)**	
General	9 (7,32%)	2 (1,63%)	46 (37.40%)	66 (53.66%)	
Edad					
< 25 años	1 (11,1%)	0 (0,0%)	2 (4,3%)	2 (3,0%)	0,723[a]
25 a 39 años	5 (55,6%)	1 (50,0%)	33 (71,7%)	43 (65,2%)	
≥ 40 años	3 (33,3%)	1 (50,0%)	11 (23,9%)	21 (31,8%)	
Sexo					
Femenino	6 (66,7%)	2 (100%)	19 (41,3%)	39 (59,1%)	0,114[b]
Masculino	3 (33,3%)	0 (0,0%)	27 (58,7%)	27 (40,9%)	
Estado civil					
Soltero(a)	5 (55,6%)	1 (50,0%)	29 (63,0%)	34 (51,5%)	
Casado(a)/ conviviente	4 (44,4%)	1 (50,0%)	16 (34,8%)	30 (45,5%)	0,934[b]
Divorciado(a)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,2%)	2 (3,0%)	
Carga familiar					
Ninguno	4 (44,4%)	0 (0,0%)	16 (34,8%)	24 (36,4%)	
1	1 (11,1%)	0 (0,0%)	18 (39,1%)	17 (25,8%)	0,350[a]
2 o más	4 (44,4%)	2 (100%)	12 (26,1%)	25 (37,9%)	
Tiempo en la empresa					
< 5 años	4 (44,4%)	1 (50,0%)	29 (63,0%)	50 (75,8%)	
5 a 9 años	5 (55,6%)	1 (50,0%)	13 (28,3%)	12 (18,2%)	0,262[a]
≥ 10 años	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (8,7%)	4 (6,1%)	
Tipo de trabajo					
Alta Dirección	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2,2%)	3 (4,5%)	0,828[b]
Empleado	9 (100%)	2 (100%)	45 (97,8%)	63 (95,5%)	
Puesto que ocupa					
Administrativo	1 (11,1%)	1 (50,0%)	18 (39,1%)	35 (53,0%)	0,087[b]
Operativo	8 (88,9%)	1 (50,0%)	28 (60,9%)	31 (47,0%)	
Comorbilidad					
Sí	2 (22,2%)	0 (0,0%)	7 (15,2%)	14 (21,2%)	0,759[b]
No	7 (77,8%)	2 (100%)	39 (84,8%)	52 (78,8%)	
Fallecimiento reciente de familiar					
Sí	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,2%)	3 (4,5%)	0,828[b]
No	9 (100%)	2 (100%)	45 (97,8%)	63 (95,5%)	
Uso de medicación de salud mental					
Sí	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,2%)	2 (3,0%)	0,943[b]
No	9 (100%)	2 (100%)	45 (97,8%)	64 (97,0%)	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C
(a) Prueba de Kruskall-Wallis (b) Prueba de chi cuadrado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En la **Tabla 5**, se observa que los trabajadores insatisfechos presentaron mayor prevalencia de ansiedad (88,9%) que los trabajadores satisfechos y muy satisfechos (37,0% y 24,2% respectivamente), diferencia que fue estadísticamente significativa (p=0,002).

Tabla 5. Relación entre Ansiedad y Satisfacción laboral en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

Nivel de Satisfacción laboral	Ansiedad		Valor p
	Presente	Ausente	
	N (%)	N (%)	
General	42 (34,15%)	81 (65,85%)	
Insatisfecho	8 (88,9%)	1 (11.1%)	
Indeciso	1 (50,0%)	1 (50,0%)	**0,002[a]**
Satisfecho	17 (37,0%)	29 (63,0%)	
Muy satisfecho	16 (24,2%)	50 (75,8%)	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C
(a) Prueba de chi cuadrado

En la **Tabla 6**, se observa que los trabajadores insatisfechos presentaron mayor prevalencia de depresión (66,7%) que los trabajadores satisfechos y muy satisfechos (37,0% y 18,2% respectivamente), diferencia que fue estadísticamente significativa (p=0,006).

Tabla 6. Relación entre Depresión y Satisfacción laboral en el personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima.

Nivel de Satisfacción laboral	Depresión		Valor p
	Presente	Ausente	
	N (%)	N (%)	
General	35 (28,46%)	88 (71,54%)	
Insatisfecho	6 (66,7%)	3 (33,3%)	
Indeciso	0 (0,0%)	2 (100%)	**0,006[a]**
Satisfecho	17 (37,0%)	29 (63,0%)	
Muy satisfecho	12 (18,2%)	54 (81,8%)	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de LABOFTA S.A.C

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

(a) Prueba de chi cuadrado

En la **tabla 7** se observa que, los trabajadores satisfechos y muy satisfechos muestran una reducción significativa en el riesgo de ansiedad, con un RPc de 0.42 (valor p = 0.041) y 0.27 (valor p = 0.003) respectivamente, lo que sugiere una disminución del 58,4% y 72,7% en el riesgo de presentar ansiedad en comparación con los insatisfechos. Sin embargo, tras ajustar por variables intervinientes, la significancia estadística se atenúa para los satisfechos (RPa de 0.44, valor p = 0.073) pero se mantiene para los muy satisfechos (RPa de 0.31, valor p = 0.011), indicando que, incluso después del ajuste, los muy satisfechos tienen un 68,6% menos riesgo de presentar ansiedad comparado con los insatisfechos, subrayando la importancia de la satisfacción laboral en la mitigación de la ansiedad entre los empleados.

Tabla 7. Factores asociados a la ansiedad en el personal de una empresa de rubro oftalmológico en Lima.

Variables	RPc (IC 95%)	Valor p	RPa (IC 95%)	Valor p
Satisfacción laboral				
Insatisfecho	1.00	-	-	-
Indeciso	0,56 (0,01-4,50)	0,588	-	-
Satisfecho	0,42 (0,18-0,96)	**0,041**	0,44 (0,18-1,08)	0,073
Muy satisfecho	0,27 (0,18-0,64)	**0,003**	0,31 (0,13-0,77)	**0,011**
Edad				
<25 años	1.00	-	-	-
25 a 39 años	0,82 (0,20-3,46)	0,791	-	-
≥40 años	0,90 (0,20-4,00)	0,893	-	-
Sexo				
Femenino	1.00	-	-	-
Masculino	1,05 (0,58-1,93)	0,868	-	-
Tiempo en la empresa				
<5 años	1.00	-	-	-
5 a 9 años	1,89 (0,10-3,57)	0,052	-	-
≥10 años	1,37 (0,41-4,56)	0,608	-	-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En la **tabla 8** se observa que, en el análisis bivariado para determinar los factores asociados a la depresión, los trabajadores muy satisfechos muestran una fuerte asociación estadística con una reducción significativa en el riesgo de depresión, con un RPc de 0.27 (valor p = 0.009), indicando una probabilidad mucho menor de depresión comparada con los insatisfechos. Tras ajustar por variables intervinientes, el riesgo relativo ajustado (RPa) es de 0.35 (valor p = 0.040), manteniendo la significancia estadística y revelando que, incluso después de considerar otros factores, los muy satisfechos tienen un 65,5% menos de riesgo de sufrir depresión en comparación con los insatisfechos.

Tabla 8. Factores asociados a la depresión en el personal de una empresa de rubro oftalmológico en Lima.

Variables	RPc (IC 95%)	Valor p	RPa (IC 95%)	Valor p
Satisfacción laboral				
Insatisfecho	1.00	-	-	-
Indeciso	-	-	-	-
Satisfecho	0,55 (0,22-1,41)	0,214	-	-
Muy satisfecho	0,27 (0,10-0,73)	**0,009**	0,35 (0,12-0,95)	**0,040**
Edad				
<25 años	1.00	-	-	-
25 a 39 años	0,43 (0,13-1,43)	0,168	-	-
≥40 años	0,51 (0,14-1,83)	0,300	-	-
Sexo				
Femenino	1.00	-	-	-
Masculino	1,38 (0,71-2,67)	0,348	-	-
Puesto que ocupa				
Administrativo	1.00	-	-	-
Operativo	2,02 (0,97-4,21)	0,060	-	-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VI. DISCUSIÓN

El bienestar en el trabajo es un aspecto crítico para las empresas, dado que tiene impacto en la salud mental de los empleados y, consecuentemente, en su rendimiento laboral. En esta investigación, se examinó cómo la satisfacción en el empleo se correlaciona con niveles de ansiedad y depresión entre los empleados de una compañía oftalmológica en Lima, revelando que ambas conexiones son estadísticamente significativas.

El presente estudio encontró que los trabajadores con mayor nivel de satisfacción presentaban prevalencia significativamente menor de ansiedad. El estudio de Nadinloyi et al. (17) encontró similares hallazgos en una población de empleados de empresas industriales, observando una correlación relativamente débil pero significativa entre ambas variables ($p<0,05$), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre la ansiedad experimentada por los empleados y su nivel de satisfacción en el trabajo. Zegarra (21) también encontró los mismos resultados en internos de medicina con niveles altos y muy altos de satisfacción laboral que presentaron menor prevalencia de ansiedad ($p=0,027$), concluyendo que existe relación entre ambas variables. Por otro lado, Aquino (23) encontró resultados diferentes, describe que no existe asociación entre la ansiedad y satisfacción laboral ($p>.005$); sin embargo, este estudio no presenta fórmula de cálculo de tamaño de muestra ni poder estadístico de los resultados, por lo que la falta de precisión y confiabilidad de los resultados, puede ser la causa de la diferencia de hallazgos.

La relación entre satisfacción laboral y ansiedad se explica por factores laborales adversos como el estrés laboral, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social en el trabajo, la falta de reconocimiento y recompensa por el trabajo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

realizado, altas cargas de trabajo, entre otros (69). Estas circunstancias contribuyen al desarrollo de niveles elevados de estrés, un factor fundamental que alimenta la ansiedad en el entorno laboral. Un ambiente laboral poco saludable, marcado por conflictos interpersonales y la carencia de apoyo social, ha sido identificado como un catalizador significativo de la insatisfacción laboral. La calidad de las interacciones sociales en el trabajo también desempeña un papel crucial en el bienestar emocional, y la falta de relaciones positivas puede incrementar los niveles de ansiedad entre los empleados. (76)

El estudio también encontró que los trabajadores con mayor nivel de satisfacción presentaban prevalencia significativamente menor de depresión. Nadinloyi et al. (17) también encontró los mismos resultados en empleados de empresas industriales, observando que existe una correlación significativa entre la depresión y la satisfacción laboral ($p<0,01$), por lo que concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la depresión experimentada por los empleados y su nivel de satisfacción en el trabajo. Castillo (25) también encontró una correlación inversa fuerte (coeficiente de Spearman $r=-0,865$, $p=0,005$) entre satisfacción laboral y depresión en docentes universitarios, lo que corrobora la relación entre ambas variables. Sin embargo, Zegarra (21), obtuvo resultados opuestos, pues a pesar de que los internos de medicina con satisfacción laboral en nivel alto o muy alto presentaban menor prevalencia de depresión, estos hallazgos no fueron estadísticamente significativos ($p=0,818$).

Este hallazgo se fundamenta en la idea de que la insatisfacción en el trabajo puede desencadenar una serie de emociones negativas en los empleados, como desánimo, desmotivación y estrés. Estos sentimientos pueden contribuir al desarrollo de síntomas depresivos, dado que la insatisfacción prolongada puede

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Este proceso se ve influenciado por variables mediadoras, como el capital psicológico y social, así como el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida. Estos factores pueden modular la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental, actuando como amortiguadores o potenciadores de los efectos negativos de la insatisfacción laboral en la depresión. Por tanto, es fundamental que las empresas del rubro oftalmológico promuevan un ambiente laboral saludable, fomenten la satisfacción de sus empleados y brinden apoyo psicológico adecuado. De esta manera, se puede prevenir la depresión y mejorar el bienestar emocional en el ámbito laboral, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto (89).

Como hallazgos secundarios, el estudio reporta una frecuencia de 91,1% de trabajadores con buena satisfacción laboral (“satisfecho” o “muy satisfecho”), y una insatisfacción de 7,3%. Estos resultados no coinciden con Álvarez (20) quien menciona en su trabajo que la prevalencia de insatisfacción laboral fue 51,18%; coincide con Huamani (22) quien menciona que el 63% de su población presentaba un alto nivel de satisfacción laboral, el 13% presentaba un nivel medio y el 23% presentaba un nivel bajo; se asemeja al estudio desarrollado por Arévalo y Leveau (26), en el que se observa que el 23% de los trabajadores manifiesta estar muy satisfecho, 45% se encuentra satisfecho y el 33% se siente poco o nada satisfecho; este último grupo mostró insatisfacción laboral referida a la supervisión de sus jefes y a los beneficios prestacionales recibidos por parte de la entidad, pero estuvieron conformes con el ambiente físico donde trabajaban.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Es probable que el elevado nivel de contento profesional entre el equipo del laboratorio oftalmológico esté vinculado a factores como el ambiente de trabajo, el respaldo social dentro de la empresa, la calidad de vida laboral y el bienestar mental de los empleados. Resulta crucial que los empleadores implementen estrategias para preservar y potenciar la felicidad laboral de su personal, dado que ello puede repercutir de manera beneficiosa en la salud mental y la eficiencia en sus funciones.

Respecto a la ansiedad, se encontró una prevalencia de 34,1% en los trabajadores, siendo en su mayoría de nivel leve (22,0%). Estos resultados son inferiores a los reportados por Brenes (11) quien menciona que su población presentó un 65.9% ansiedad; son superiores a los hallazgos de Zegarra (21) quien menciona en su estudio encontró un porcentaje aproximado de ansiedad de 20.6%; coincide con Arcia et al. (18) donde los trabajadores con ansiedad leve fueron un mayor porcentaje conformado por un 85%; e inferiores a los resultados de reporte de Ochoa y Bravo (16) quienes identificaron que el 80.9% de los empleados de una empresa mostró al menos un síntoma de ansiedad durante la pandemia de COVID-19.

Aunque la prevalencia de ansiedad en el presente estudio es inferior a los hallazgos de otras investigaciones, sigue siendo un porcentaje de importante consideración que podría estar relacionada con la satisfacción laboral, el clima laboral y el apoyo social en el trabajo, la calidad de vida profesional, la actividad física, el autoconcepto personal, la edad y la ausencia de estresores laborales, depresión y ansiedad. Es importante que los empleadores tomen medidas para reducir la prevalencia de ansiedad en sus empleados, ya que esto permitiría mejorar en la satisfacción y el desempeño laboral de sus trabajadores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Respecto a la depresión, se encontró una prevalencia de 28,5% en los trabajadores, siendo principalmente nivel leve (21,1%). Esta prevalencia es inferior al estudio de Brenes (11) quien menciona en su trabajo que el 74,7% de su población presentó depresión; inferior a los hallazgos de Vinaccia (12) quien refiere que la prevalencia de síntomas depresivos fue del 74,4%. Los autores Chávez y Llumiquinga (19) en un estudio encontraron resultados superiores y con altos índices de depresión, trabajando con operarios y administrativos, quienes presentaron una prevalencia de 54,9 % y 40,74% respectivamente, debido a llevar poco tiempo se servicio, la poca seguridad laboral especificada en su contrato al exponerse a sustancias tóxicas, vibraciones constantes, sobre todo en el caso de los operarios. Asimismo, Ochoa y Bravo (26) evidenciaron que entre el 5,3% y el 5,9% tuvo síntomas de depresión en tiempos de COVID.19; todo ello debido a que tenían alguna persona cercana con esta enfermedad, pero no se vincula con aspectos propiamente laborales.

Aunque es relativamente baja e inferior a otros estudios, la prevalencia de depresión en el personal del laboratorio de oftalmología debe ser tomada en consideración, pues podría estar relacionada con los estresores laborales y la falta de apoyo social en el trabajo. Resulta fundamental que las empresas implementen acciones dirigidas a fortalecer el bienestar mental de sus trabajadores, puesto que ello puede influir de manera favorable en su contento con el trabajo y en su rendimiento profesional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Limitaciones y fortalezas

Dentro de las limitaciones del estudio, podemos destacar la ausencia del cálculo de tamaño de muestra previo a la ejecución del estudio. Debido a que el estudio presentó dos preguntas de investigación, el tamaño de muestra debió ser considerado suficientemente representativo para ambas variables de interés: ansiedad y depresión. Sin embargo, con los resultados del presente estudio se realizó el cálculo de la potencia estadística descrita en metodología, demostrando de la asociación entre la satisfacción laboral con ansiedad y depresión presentaron una potencia estadística significativa que brinda confiabilidad a nuestros resultados.

El diseño del estudio también fue una limitación, pues no permite evaluar causalidad entre las variables de interés; sin embargo, sí permitió conocer que sí existe relación entre depresión, ansiedad y satisfacción laboral. Otras limitaciones fueron: el potencial sesgo de memoria de los participantes, no consideración de otras variables interviniente (aspectos familiares o personales, resiliencia, estrategias de afrontamiento, tipo de personalidad, motivación intrínseca o extrínseca) que podrían influir sobre todo en la depresión.

Como fortalezas contamos que se usó cuestionarios validados y las encuestas fueron realizadas por expertos. Además, estos hallazgos resultan relevantes para tomar medidas de intervención en la salud mental de los trabajadores del laboratorio de oftalmología, ya que se ha determinado frecuencia elevada de depresión y ansiedad, siendo esta último un factor asociado a la satisfacción laboral. Por lo tanto, resulta fundamental conocer cuáles son los determinantes de la satisfacción laboral y contribuir en su desarrollo, ya que esto contribuiría a reducir los niveles de ansiedad y depresión.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VII. CONCLUSIONES

- El grupo etario de 25 a 39 años, el sexo femenino, el estado civil soltero, tener carga familiar y ocupar cargo de empleado fueron las características más frecuentes en los trabajadores.
- El nivel de satisfacción laboral en el personal de laboratorio de oftalmología fue predominantemente “muy satisfecho” (53,7%).
- La prevalencia de ansiedad fue de 34,1%, con predominio del nivel leve (22,0%).
- La prevalencia de depresión fue de 28,5%, con predominio del nivel leve (21,1%).
- Existe asociación significativa entre satisfacción laboral y ansiedad en el personal de laboratorio de oftalmología.
- Existe asociación significativa entre satisfacción laboral y depresión en el personal de laboratorio de oftalmología.
- El nivel de satisfacción laboral “muy satisfecho” es un factor asociado a ansiedad luego del ajuste de variables intervinientes, con una probabilidad 68,6% menor comparado con los trabajadores insatisfechos.
- El nivel de satisfacción laboral “muy satisfecho” es un factor asociado a depresión luego del ajuste de variables intervinientes, con una probabilidad 65,5% menor comparado con los trabajadores insatisfechos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VIII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda fomentar el diálogo abierto y continuo entre la administración y los empleados, establecer un canal de comunicación efectivo, programar reuniones regulares, utilizar herramientas de comunicación interna y proporcionar plataformas de retroalimentación anónima. Establecer un canal de comunicación efectivo requiere de tiempo y esfuerzo, pero puede mejorar significativamente la comunicación y la colaboración entre la administración y los empleados.
- Se sugiere diseñar programas personalizados de salud mental que permitan diagnosticar de forma temprana la ansiedad y la depresión en los trabajadores. Estos programas podrían incluir cuestionarios de salud mental periódicos para identificar signos de ansiedad y depresión, así como herramientas de detección temprana en el lugar de trabajo. Los beneficios concretos de estos programas incluyen una mayor satisfacción laboral, una reducción de la ansiedad y la depresión, y un aumento del rendimiento laboral.
- Contar con psicólogos en el equipo permitirá ofrecer orientación y asistencia a los empleados, en especial a aquellos que presentan una alta incidencia de ansiedad y depresión. La presencia de profesionales en Psicología resulta esencial para proporcionar apoyo emocional y asesoramiento individualizado a los trabajadores, especialmente a aquellos que experimentan niveles elevados de ansiedad y depresión.
- Se debe promover la investigación referente a este tema y en este mismo contexto empresarial, porque se han encontrado escasos estudios que vinculan estas variables en un solo estudio. Al promover la investigación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

en este tema y en este mismo contexto empresarial, se pueden descubrir nuevas relaciones y patrones que antes no se habían identificado, lo que puede llevar a una mejor comprensión de los factores que influyen en la satisfacción laboral y la salud mental de los empleados.

- Las nuevas investigaciones deben considerar estrategias metodológicas para reducir el sesgo de confusión, por ejemplo, incluir a las potenciales variables intervinientes que no fueron consideradas en el presente estudio, tales como resiliencia, apoyo social, estrategias de afrontamiento, tipo de personalidad, motivación intrínseca o extrínseca.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

IX. REFERENCIAS

1. Sonmez LO, Gul M. Occupational burnout, job satisfaction and anxiety among emergency medicine doctors in Turkey. Pak J Med Sci Q [Internet]. 2021 [Consultado el 3 de abril de 2023];37(3):757–63. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34104161/
2. Treusch Y, Möckel L, Kohlstedt K. Working conditions, authorizations, mental health, and job satisfaction of physician assistants in Germany. Front Public Health [Internet]. 2023 [Consultado el 3 de abril de 2023]; 11:1082463. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36908456/
3. Pedraza NA. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar [Internet]. 2020 [Consultado el 3 de abril de 2023];30(76):9–24. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-50512020000200009
4. Mohammad S, Miguet M, Rukh G, Schiöth HB, Mwinyi J. Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders: a UK Biobank cohort study. Scand J Public Health [Internet]. 2022 [Consultado el 3 de abril de 2023];14034948221119640. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36016477/
5. Qiu D, Li R, Li Y, He J, Ouyang F, Luo D, et al. Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. Front Psychiatry [Internet]. 2021 [Consultado el 3 de abril de 2023]; 12:711263. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34603101/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

6. Mingote Adán JC, Pino Cuadrado P del, Sánchez Alaejos R, Gálvez Herrer M, Gutiérrez García MD. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2011 [Consultado el 3 de abril de 2023]; 57:188–205. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012
7. OMS. La salud mental en el trabajo 2022 [Internet]. Who.int. [Consultado el 3 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work
8. Fan L-B, Blumenthal JA, Watkins LL, Sherwood A. Work and home stress: associations with anxiety and depression symptoms. Occup Med (Lond) [Internet]. 2015 [Consultado el 3 de abril de 2023];65(2):110–6. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25589707/
9. Osorio, M., Malca, M., Cóndor, Y., Becerra, M. y Ruiz, E. Vista de Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú [Internet].2022 Archivosdeprevencion.eu. [Consultado el 3 de abril de 2023]. Disponible en: https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/183/140
10. Pedraza NA. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar [Internet]. 2020 [Consultado el 3 de abril de 2023];30(76):9–24. Disponible en:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-50512020000200009

11. Brenes, M. 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 [Tesis de maestría en Salud Integral y Movimiento Humano]. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica; 2019. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17188/Tesis%209791.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Vinaccia S, Ortega A. Variables asociadas a la ansiedad-depresión en estudiantes universitarios. Rev. Univ. Psychol. [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 19. Disponible en: https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy19.vaad
13. Meza-Ramírez A, Morales-Álvarez C, Alba-Pimentel B, Cardona-Torres L, Morales-Calderón E. Sintomatología depresiva y satisfacción laboral en médicos familiares durante la pandemia de COVID-19. Rev. Aten. Fam. [Internet]. 2022 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 29(3): 180-185. Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=106455
14. Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, Barrera-Algarín E, Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. Redalyc. [Internet]. 2022 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 39(1): 179-194. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/180/18069356011/html/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

15. Vallejo R, Olmedo C. El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. [Tesis de maestría en Gestión del Talento Humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2022. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf
16. Ochoa K, Bravo V. Estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores de una empresa nacional durante la emergencia sanitaria por Covid – 19 [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Cuenca: Universidad de Azuay; 2020. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10519/1/16108.pdf
17. Nadinloyi, Karim & Sadeghi, & Hajloo, Nader. (2013). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 84. 293-297. 10.1016/j.sbspro.2013.06.554.
18. Arcia D, Leiva P, Prado M. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016 [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2016. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf
19. Chávez G, Llumiquinga M. Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la empresa municipal de residuos sólidos del cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el periodo comprendido

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

entre noviembre de 2022 a enero de 2023 [Tesis de Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional]. México: Universidad de las Américas; 2023. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14527/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-172.pdf

20. Álvarez E, Caballero J. Influencia de la satisfacción laboral sobre la presencia de ansiedad y depresión en médicos internos y residentes: un estudio multicéntrico [Tesis de maestría con mención en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4113
21. Zegarra de la Sota, Y. Ansiedad y depresión en relación a satisfacción laboral en internos de medicina del Hospital Militar Central Del Perú, enero del año 2019. [Tesis de para optar grado de Médico Cirujano]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2019. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/2145
22. Huamani L, Magallanes G. Ansiedad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2020. [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1884/1/Lucila%20Huamani%20Llanto.pdf
23. Aquino A, Morillo R. Ansiedad y Satisfacción Laboral en efectivos policiales de una dirección especializada del distrito de Cercado de Lima,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2022. [Tesis de Licenciatura en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114623/Aquino_JAY-Morillo_HRT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Cisneros Y, Genotti I, Rosero A. Estresores laborales, depresión, ansiedad, estrés y satisfacción laboral en muestras de enfermeros de Ecuador, Perú y Paraguay. [Tesis de Maestría con mención en Administración y Gestión]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2023. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6760
25. Castillo, L. Satisfacción laboral y depresión en docentes de una Universidad Nacional, 2014 [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria]. Perú: Universidad César Vallejo; 2015 [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7407/Castillo_ALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Arévalo R, Leveau R. Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio andes de la ciudad de Iquitos, año 2020 [Tesis de Licenciatura en Administración de empresas]. Iquitos: Universidad Científica del Perú; 2019. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICHAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

27. Real Academia Española (RAE) [Internet]. España: editores de la RAE; 2023 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://dle-rae-es.webpkgcache.com/doc/-/s/dle.rae.es/ansiedad
28. Reyes R, Portugal E. Trastornos de ansiedad El Sevier. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 12(84): 4911-4917. Disponible en: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304541219301982
29. Borges T. Estudio sobre depresión y ansiedad mediante el PHQ en Venezuela. [Tesis de Doctorado en Psicología]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid; 2017. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/16286f23-b1e7-4898-a0f1-8073ca853dae/content
30. Díaz I, De La Iglesia G. Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. Summa Psicol. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 16(1): 42-50. Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/130624/CONICET_Digital_Nro.a764ef5c-f4f8-482b-80a5-a45aa69363a6_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y 24
31. García F. Ansiedad y rendimiento académico en estudiantes de 7 a 15 años de la Unidad Educativa Navarra del Sur de Quito, durante junio y julio del 2017. [Tesis de Especialidad en Medicina Familiar]. Quito: Pontifica Universidad Católica de Ecuador; 2017 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14185/Tesis%20

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ansiedad%20y%20Rendimiento%20acad%C3%A9mico%20final.pdf?sequence

32. Chacón E, Xatruch D, Fernández, M, Murillo, R. Generalidades sobre trastorno de ansiedad. Revista Cúpula. [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 35(1): 23- 36. Disponible en: https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf
33. Reyes-Ticas A. Trastornos de ansiedad: Guía Práctica para Diagnóstico y tratamiento [Internet]. 1ra ed. Honduras; 2005. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/TrastornoAnsiedad.pdf
34. Paredes E. Síndromes Psicopatológicos ayer y hoy. 1a ed. Perú: Ediciones Libro Amigo; 2015.
35. Díaz C, Santos L. La ansiedad en la adolescencia. Dialnet [Internet]. 2018 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 6(1): 21-3. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6317303
36. Ulloa M. Trastorno de Ansiedad Generalizada: fisiopatología, presentación clínica, diagnóstico y tratamiento. Revisión sistemática. Rev. Electr. Ptales Méd. [Internet]. 2023 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/trastorno-de-ansiedad-generalizada-fisiopatologia-presentacion-clinica-diagnostico-y-tratamiento-revision-sistematica/
37. Clínic Barcelona [Internet]. Barcelona: Fundación BBVA; 2019. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/trastornos-de-ansiedad/causas-y-factores-de-riesgo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

38. Barlow D. Manual clínico de trastornos psicológicos: Tratamiento paso a paso. [Internet]. 1ra ed. Colombia: Editorial El Manual Moderno; 2018. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://es.slideshare.net/IsamarAgustinaVillar/manual-clnico-de-trastornos-psicolgico
39. Díaz I, De la Iglesia G. Ansiedad. Dialnet. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 16(1): 42-50. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167
40. Barlow D. Manual clínico de trastornos psicológicos: Tratamiento paso a paso. [Internet]. 1ra ed. Colombia: Editorial El Manual Moderno; 2018. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://es.slideshare.net/IsamarAgustinaVillar/manual-clnico-de-trastornos-psicolgico
41. 35. Virúes R. Ansiedad estudio. Rev. Psicol. Cient. [Internet] 2005 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 7(8). Disponible en: https://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio/ 35
42. Ministerio de Sanidad y Consumo. Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria [Internet]. 1ra ed. Madrid: Agencia Lain Estralgo; 2008. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://portal.guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_compl.pdf
43. Guía de bolsillo de la Clasificación de la CIE-10. Clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento con glosario y criterios diagnósticos de investigación [Internet] 1ra edición. Madrid: Editorial Médica Panamericana; 2000. [Consultado el 29 de agosto del 2023].

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920_spa.pdf;s equence=1.

44. Navas W, Vargas M. Trastornos de Ansiedad: Revisión dirigida para Atención Primaria. Rev. Méd. Costa Rica y Am. Cen. [Internet]. 2012 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 54(604): 497-507. Disponible en: https://www.binasss.sa.cr/revistas/rmcc/604/art11.pdf
45. Manual MSD [Internet]. Nueva York: MSD; 2020. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.msdmanuals.com/es-pe/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estr%C3%A9s/fobias-espec%C3%ADficas
46. Guía de práctica clínica para el tratamiento del Trastorno de Ansiedad Generalizada. Basada en el modelo de atención por pasos en Atención Primaria y en Salud Mental [Internet]. 1ra ed. Málaga: Ed. Servicio Andaluz de Salud; 2015 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.repositoriosalud.es/bitstream/10668/2456/2/TranstornoAnsiedad_GuiaRapida_2015.pdf
47. Valdespino C. Banco de instrumentos básicos para la práctica de la psiquiatría clínica [Internet]. 2da ed. Oviedo: Editorial Ars Médica; 2002. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.academia.edu/20277438/Banco_de_instrumentos_basicos_para_la_practica_de_la_psiquiatria_clinica

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

48. Organización Mundial de la Salud (OMS). [Internet]. Estados Unidos: OMS; 2023. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression
49. Rojtenberg S. Depresiones y antidepresivos. De la Neurona y de la Mente de la Molécula y de la Palabra. [Internet] 2da ed. Argentina: Editorial Médica Panamericana; 2014. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=vnGO_IZ37lUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false 43
50. Alarcón R, Gea A, Martínez J, Pedreño J, Pujalte M, Garre S, Robles F, Vicente M. Guía de práctica clínica de los trastornos depresivos. [Internet]. 1ra ed. Murcia: Servicio Murciano de Salud; 2007. [Consultado el 23 de agosto del 2023]. Disponible en: https://consaludmental.org/publicaciones/GPCtrastornosdepresivos.pdf
51. Correa M. La depresión y su impacto en la salud pública. Rev. Méd. Hondur. [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 89(1): 41-52. Disponible en: http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2021/pdf/Vol89-S1-2021-14.pdf
52. Zarragoitía I. Depresión: generalidades y particularidades [Internet] 1ra ed. Cuba: Editorial Ciencias Médicas; 2011. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/depresion-cuba.pdf
53. Cruzblanca H, Lupercio P, Collas J, Castro R. Neurobiology of major depression and its pharmacologic treatment. Sal. Ment. [Internet] 2016

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[Consultado el 29 de agosto del 2023]; 39(1). Disponible en: https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.067

54. Vilchez-Cornejo J, Quiñones-Laveriano D, Failoc-Rojas V, Acevedo-Villar T, Larico-Calla G, Mucching-Toscano S, Torres- Román J, Aquino-Núñez P, Córdova-de la Cruz J, Huerta-Rosario A, Espinoza-Amaya J, Palacios-Vargas L, Díaz-Vélez C. Salud mental y calidad de sueño en estudiantes de ocho facultades de Medicina Humana del Perú. Rev. Chil. Neuro-Psiquiat. [Internet]. 2016 [Consultado el 29 de agosto el 2023]; 54(4): 272-281. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v54n4/art02.pdf
55. Beck A, Haigh E. El modelo cognitivo genérico. Rev. Clin. Psychol. [Internet. 2014 [Consultado el 23 de agosto del 2023]; 10: 1-24. Disponible en: https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Modelo%20cognitivo%20generico%20de%20Beck.%20Traducci%C3%B3n.pdf 49
56. Roncero D, Andreu J, Peña E. Anuario de Psicología Jurídica. El Sevier [internet]. 2016 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 26(1): 88-101. Disponible en: https://www.elsevier.es/es-revista-anuario-psicologia-juridica-369-articulo-procesos-cognitivos-distorsionados-conducta-agresiva-S1133074016300058
57. Vásquez-Machado A, Makamutara J. Factores psicosociales asociados a trastornos depresivos en pacientes del Hospital Central de Nampula, Mozambique. Rev. Neuropsiquiatr. [Internet]. 2022 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 84(4). Disponible en:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972021000400288

58. Borja-Delgado C, Ruilova-Mera E, García-Intriago D, Sánchez-Sánchez S, Guevara-Suárez K, Morales-Tipan A. Factores que inciden en la presencia de la depresión en adolescentes. Rev. Pol. Con. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 30(4): 165-180. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7164309.pdf
59. Ministerio de Salud (MINSA). Guía técnica: guía de práctica clínica en depresión. [Internet]. 1ra ed. Lima: Ed. del MINSA; 2007 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1084_DGSP261.pdf
60. Soriano J. Marcadores relacionales en la depresión mayor y la distimia [Tesis de Doctorado en Psiquiatría y Psicología Clínica]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2009. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5587/jsp1de1.pdf?sequence=1
61. Ministerio de Salud (MINSA). Guía Clínica AUGE Depresión en personas de 15 años y más. [Internet]. 2da edición. Chile: Editorial MINSA Chile; 2013. [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/7222754637c08646e04001011f014e64.pdf
62. Ministerio de Salud Pública. Diagnóstico y tratamiento del episodio depresivo y del trastorno depresivo recurrente en adultos [Internet]. 1ra edición. Ecuador: Dirección General de Normatización; 2017.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/gpc_episodio_depresivo_adultos.pdf 56

63. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Rev. Psicol. Cient. [Internet]. 2010 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 12(16). Disponible en: https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/
64. Robbins S, Judge, T. Comportamiento organizacional [Internet] 13 ed. México: Pearson; 2009 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
65. Emely, F. Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Centro De Salud Peralvillo en el año 2021 [Tesis de Licenciatura en Trabajo Social]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
66. Rodríguez A, Díaz F, Montalbán M, Sánchez E, Zarco V. Psicología de las organizaciones. [Internet] 1ra ed. Barcelona: Editorial UOC; 2004 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://www.academia.edu/43470915/Psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

67. Sánchez M, Sánchez P, Cruz M, Sánchez F. Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Revista adm. Empres. [Internet] 2014. [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 54(5). Disponible en: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507
68. Govea K, Zúñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Inv. Neg. [Internet]. 2020 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 13(21): 15-22. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract
69. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Rev. Univ. Pont. Boliv. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 6(1): 47-67. Disponible en: https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384
70. Alarcón N, Ganga-Contreras F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. MedWave [Internet]. 2020 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 20(4): 1-6. Disponible en: https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900
71. Chiang M, Krausse K. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento [Internet]. 2009 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 8(1). Disponible en: http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039
72. Pizarro P. El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana [Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas]. Piura:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Universidad de Piura; 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4212/TSP_AE-L_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

73. Inbound Marketing [Internet]. Cambridge: Inbound Marketing; 2023 [Consultado el 29 de agosto del 2023]. Disponible en: https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal
74. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ. [Internet]. 2019 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 29: 1-18. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
75. Madero S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Cont. Adm. [Internet] 2022 [Consultado el 29 de agosto del 2023]; 68(1): 235-259. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf 69
76. Arcia Santamaría DC. Leiva Bravo PF. Prado García MJ. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016 [Internet]. Edu.ni. [Consultado el 6 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unan.edu.ni/10378/1/9142.pdf 70
77. Pujol LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estud Gerenc [Internet]. 2018

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[Consultado el 6 de abril de 2023];3–18. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf 71

78. Coto-Lesmes R, Fernández-Rodríguez C, González-Fernández S. Activación Conductual en formato grupal para ansiedad y depresión. Una revisión sistemática. Ter Psicol [Internet]. 2020 [Consultado el 6 de abril de 2023]. el 3 de abril de 2023];38(1):63–84. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082020000100063&script=sci_arttext&tlng=pt 72
79. Leiva J, Alejandro M. Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire. Quito. 2014.
80. Gonzáles, H., Herrera, L., Ramírez, S. y Varas R. La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras. Universidad ESAN, Lima. [Internet]. 2019. [Consultado el 7 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1718/2019_MAODP_16-1_02_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y 74
81. Yamamoto-Furusho JK, Sarmiento-Aguilar A, García-Alanis M, Gómez-García LE, Toledo-Mauriño J, Olivares-Guzmán L, et al. Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS): Validación en pacientes mexicanos con enfermedad inflamatoria intestinal. Gastroenterol Hepatol [Internet]. 2018;41(8):477–82. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0210570518301389

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

82. Hernández, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 editorial McGraw Hill.
83. Patilla, CM. Adaptación de la escala hospitalaria de ansiedad y depresión (HAD) en una muestra de pacientes con cáncer de mama. Temática Psicológica, [Internet]. 2018. [Consultado el 7 de abril de 2023]; 14(1) 69-75. Disponible en: https://revistas.unife.edu.pe/index.php/tematicapsicologica/article/view/1811/2099
84. Ñaupas HM et al. Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ta ed.). Ediciones de la U. 2018
85. Rodríguez Mendivelso, FM. Diseño de investigación de Corte Transversal. Revista Médica Sanitas. [Internet]. 2018 [Consultado el 8 de abril de 2023]. 21. 141-146Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal 79
86. Gomez M, Ivan W. Cumplimiento de principios éticos en tesis de pregrado de médicos colegiados- región Lambayeque, 2018. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; [Internet]. 2021. [Consultado el 7 de abril de 2023]; 14(1) 69-75. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4023/TM_MaldonadoGomezWinston.pdf?sequence=1&isAllowed=y
87. Vallejo Ron. RC. El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral 2022 [Internet]. Edu.ec. [Consultado el 8 de abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

88. Cruz JA. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión, [Internet]. 2018 [Consultado el 8 de abril de 2023]. 6 (45) 58 - 81. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/ 82

89. Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. Frontiers in Public Health, 10, 797274. doi: 10.3389/fpubh.2022.797274

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

X. ANEXOS

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 1. Solicitud para autorización de aplicación del proyecto

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,11 de abril del 2023

Señorita
Lic. Ximena Mendoza Álvarez
Jefe de RRHH
LABOFTA S.A.C.
Jr. Horacio Cachay Diaz 195-197 La Victoria Lima. –

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que mi persona SHEILA NILA SILVA HUAMAN, identificada con DNI N° 42809791, pueda ejecutar la investigación titulada: "Relación de la Satisfacción Laboral con la Ansiedad y Depresión del Personal de una Empresa Del Rubro Oftalmológico De Lima", en la institución que pertenece a su digna Dirección. En este sentido, realizare encuestas para la recopilación de datos de los colaboradores de la empresa. El objetivo principal de esta investigación es realizar un estudio donde se cuente con la participación de los trabajadores de laboran en la empresa, a los cuales se les permita expresar la satisfacción que sienten en su ambiente laboral, asimismo relacionar dicha satisfacción con la ansiedad y depresión que puede ocasionar el trabajo, Esto, permitirá obtener un mejor entendimiento de lo que les agrada y lo que no, además, este estudio servirá como base para implementar mejoras en la empresa, de acuerdo a los resultados, La información proporcionada por su personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

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

Atentamente.

Sheila Nila Silva Huamán

DNI: 42809791

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 2. Autorización por parte de LABOFTA S.A.C.

LABOFTA

AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento, Yo **ANDUJAR GARCIA ALONSO ENRIQUE,** identificado con DNI N° 42145394 y representante legal de **LABOFTA S.A.C.** autorizo a **SILVA HUAMAN SHEILA NILA** identificada con DNI N° 42809791 a realizar la investigación titulada: **"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA"** y a difundir los resultados de la investigación utilizando el nombre de **LABOFTA S.A.C.**

Lima, 17 de abril del 2023

ALONSO E. ANDÚJAR GARCIA
GERENTE GENERAL
LABOFTA S.A.C.

ANDUJAR GARCIA ALONSO ENRIQUE
DNI N° 42145394
GERENTE GENERAL
LABOFTA S.A.C.

Calle Horacio Cachay 195-197 La Victoria-Lima | Telf.:(511) 225-1912 225-2157 475-1108 | Email: ca@labofta.com

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL - ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

Estimado trabajador del LABOFTA S.A.C. a continuación se presenta una encuesta cuyo objetivo de la presente es brindarle la oportunidad de expresar su parecer acerca de su entorno laboral. Tomando como base sus respuestas, se espera obtener un mejor entendimiento de lo que les agrada y lo que no sobre su trabajo. Asimismo, se pretende relacionar la satisfacción laboral con su salud mental, enfocada en trastornos de ansiedad y depresión que haya o no sufrido a causa del trabajo.

I. Responda los siguientes ítems de manera puntual

1. Edad: _____
2. Sexo (F) (M)
3. Área a la que pertenece: _____
4. Puesto que ocupa: _____

II. Según la encuesta de Satisfacción de Minnesota (MSQ), lea atentamente las instrucciones y marque de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral que sienta en la empresa

Instrucciones: Marcar del 1 al 5 según corresponda, siendo 1 el puntaje más bajo, es decir, cuando se está muy insatisfecho, y 5 el puntaje más alto, es decir, cuando se está muy satisfecho.		1	2	3	4	5
1	Puedo mantenerme ocupado todo el tiempo.					
2	La oportunidad de trabajar solo en mi empleo					
3	La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.					
4	La oportunidad de ser reconocido como alguien de provecho en la comunidad.					
5	La forma en que mi supervisor dirige a sus trabajadores.					
6	La habilidad de mi supervisor al tomar decisiones.					
7	El poder hacer cosas que no me producen remordimiento de conciencia					
8	Como mi trabajo provee empleo estable					
9	La oportunidad de ayudar a otras personas.					
10	La oportunidad de dirigir a otras personas					
11	La oportunidad de utilizar mis habilidades					
12	La forma en que la compañía pone en práctica sus pólizas.					
13	Mi sueldo y la cantidad de trabajo que hago.					
14	Las oportunidades de avanzar en este empleo					
15	La libertad de formar mi propio juicio.					
16	El poder aplicar mis propios métodos al hacer mi trabajo					
17	Las condiciones en que yo trabajo.					
18	La armonía que existe entre los compañeros de trabajo					
19	Los comentarios positivos que recibo sor hacer bien mi trabajo					
20	La satisfacción que siento al completar mi trabajo					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

III. Según la Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS), indique que tan a menudo ha presentado o sentido episodios de ansiedad o depresión en la empresa

Instrucciones: Marcar del 0 al 3 según corresponda 0 = en absoluto 1 = ocasionalmente 2 = muchas veces 3 = la mayoría de las veces		0	1	2	3
ANSIEDAD					
1	Me siento tenso o nervioso				
2	Tengo una sensación de miedo en el estómago.				
3	Tengo una sensación de miedo como si algo malo estuviera a punto de ocurrir.				
4	Me siento inquieto porque debo estar en movimiento				
5	Los pensamientos preocupantes pasan por mi mente				
6	Tengo sentimientos repentinos de pánico				
7	Puedo sentarme a gusto y sentirme relajado				
DEPRESIÓN					
1	Me siento como si estuviera ralentizado				
2	Todavía disfruto de las cosas que solía disfrutas				
3	He perdido el interés por mi apariencia				
4	Puedo reír y ver el lado divertido de las cosas				
5	Espero con placer las cosas				
6	Me siento alegre				
7	Puedo disfrutar de mi tiempo de descanso				

Gracias por su participación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 4. Consentimiento informado para participantes

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante. Actualmente estamos realizando el estudio titulado "RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA" que tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la ansiedad y depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima, con la finalidad de conocer los resultados obtenidos de los trabajadores de la compañía en mención sobre si experimentan satisfacción laboral o insatisfacción, la misma que afecte la salud mental del empleado, ocasionando ansiedad y depresión. Este estudio es desarrollado por una investigadora de la Universidad Científica del Sur como parte del programa de Posgrado.

A continuación, se le presenta un consentimiento informado, con todas las especificaciones que son requeridas por los Comités de Ética. Finalmente, deberá dar su consentimiento para participar en el estudio.

Procedimiento: El estudio se realizará de manera virtual, a través de una encuesta a los trabajadores del laboratorio Oftalmológico LABOFTA S.A.C, dicha encuesta estará a cargo de la Dra. Sheila Nila Silva Huamán. Se realizarán dos cuestionarios. El primero permitirá medir el nivel de satisfacción laboral y el segundo medirá la depresión y ansiedad causantes de una insatisfacción en el trabajo.
Riesgos: El presente trabajo no presenta riesgos mayores ya que solo se describirá la relación de la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión del personal que labora en LABOFTA S.A.C.
Costo y compensación: El procedimiento que se le realizará no tendrá ningún costo, usted, no recibirá compensación económica por su participación en el estudio.
Beneficios: Usted se beneficiará de los resultados ya que esto permitirá mostrar a los empleadores el problema laboral que ocurre en la empresa en mención. Adicionalmente se le dará información sobre salud mental y si el caso lo requiera se le derivará con especialistas en salud mental ocupacional.
Confidencialidad: Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. Los resultados obtenidos de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.
Voluntariedad: Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Si durante su participación, usted se desanima y no desea continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello y podrá retirarse del estudio en cualquier momento.

Si requiere cualquier otra información, puede ponerse en contacto con la doctora: Sheila Nila Silva Huamán al correo: 100011958@cientifica.edu.pe quien gustosamente resolverá sus consultas.

Declaración de consentimiento
Yo, ……..…… con DNI ……Después de haber recibido y comprendido la información registrada en este documento, y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo mi consentimiento para participar en el estudio titulado "RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA"

Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

Firma del paciente	**Lugar y Fecha**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 5. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Indicador
VARIABLE INDEPENDIENTE					
Satisfacción laboral	Grado o nivel en que a los colaboradores les gusta su trabajo esta surge tanto de procesos emocionales como cognitivos a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en su entorno laboral (71).	Esta variable será medida a través de la encuesta de satisfacción de Minnesota (MSQ – shorts form) el cual contiene 20 ítems para medir las tres dimensiones establecidas.	Satisfacción intrínseca Satisfacción extrínseca Satisfacción general	Ordinal	Muy insatisfecho = 1 Insatisfecho = 2 Indeciso = 3 Satisfecho = 4 Muy satisfecho = 5
VARIABLE DEPENDIENTE					
Ansiedad o depresión	La ansiedad constituye una reacción emocional de preocupación o descarga del	Esta variable será medida a través de la Escala De Ansiedad y Depresión	Ansiedad Depresión	Ordinal	Ausente Leve Moderado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	sistema nervioso autónomo. La depresión provoca que la persona viva en un mundo que ha perdido su sentido tras diversos factores negativos que sobresalen sobre otros valores positivos de la realidad (72).	Hospitalaria (HADS) el cual consta de 14 ítems para medir las dos dimensiones establecidas.			Grave
VARIABLES INTERVINIENTES					
Sexo	Características fenotípicas que diferencian a hombres de mujeres (9)	Asignado según DNI	No aplica	Numérica	Masculino Femenino
Edad	Años vividos de una persona (9)	Tiempo desde fecha de nacimiento hasta entrevista	No aplica	Ordinal	< 25 años 25 a 39 años ≥ 40 años

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Estado civil	Situación de una persona en relación con el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil (88).	Por autoreporte del paciente.	No aplica	Nominal	Soltero Casado/conviviente Divorciado
Carga familiar	Número de familiares dependientes que el trabajador tiene a su cargo.	Por autoreporte del paciente. Personas dependientes económicamente	No aplica	Ordinal	Ninguno 1 2 o más
Tiempo en la empresa	Tiempo que labora el trabajador en la empresa desde el primer día de trabajo hasta la actualidad.	Tiempo desde ingreso a la empresa hasta fecha de entrevista.	No aplica	Ordinal	5 o menos 5 a 9 años 10 a más años
Tipo de trabajo	Es el cargo que ocupa el trabajador dentro de la empresa.	Cargo laboral que puede ser de alta dirección o empleado.	No aplica	Nominal	Alta dirección Empleado
Puesto que	Tipo de empleo de acuerdo	Tipo de empleo que puede ser	No aplica	Nominal	Administrativo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ocupa	con la función que cumple dentro de la empresa.	administrativo u operativo.			Operativo
Comorbilidad	Presencia de dos o más trastornos que ocurren a la vez en un mismo individuo (91).	Presencia de alguna de las siguientes: Hipertensión arterial, Diabetes Mellitus, enfermedad hepática o renal, asma, entre otros.	No aplica	Nominal	No Sí
Fallecimiento reciente de familiar	Pérdida de una persona cercana al trabajador.	Fallecimiento de un familiar de 1er grado o cercano en el último año	No aplica	Nominal	No Sí
Uso de medicación de salud mental	Señala que el trabajador ha recibido prescripción médica de un profesional de la salud mental.	Toma medicación para ansiedad o depresión en el último mes.	No aplica	Nominal	No Sí

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 6. Constancia del Comité Institucional de Ética En Investigación

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CONSTANCIA N° 152-CIEI-CIENTÍFICA-2023

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido aprobado por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de registro: **POS-74-2023-00134**

Título: **Relación de la satisfacción laboral con la ansiedad y depresión del personal de una empresa del rubro oftalmológico de Lima**

Investigador(a): **Sheila Nila Silva Huamán**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (hasta el 29 de diciembre del 2024), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

Villa El Salvador, 30 de junio de 2023

Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Asesoría al postulante
T. (511) 610-6738
informes@cientificaedu.pe
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 7. Resolución Directoral Académica

CIENTÍFICA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE CARRERA No. 402- DACMH-DAFCS-U. CIENTIFICA-2023

Villa el Salvador, 03 de julio del 2023

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de investigación titulado: **"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA".**

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y el reglamento y Procedimientos de trabajos de Investigación para obtener el **Grado de Maestro.**

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

ART. 1° Aprobar, en vías de regularización e inscribir el proyecto de tesis titulado **"RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA ANSIEDAD Y DEPRESIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL RUBRO OFTALMOLÓGICO DE LIMA",** presentado por el alumno: Sheila Nila Silva Huamán con N° de registro: **POS-74-2023-00134.**

ART. 2° Nombrar al Docente Carlos Alberto Ramírez La Torre como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Mg. JORDI GRAU MONGE
Director Académico (e)
Carrera de Medicina Humana

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis