



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE POSGRADO**  
**CARRERA: HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,  
MODALIDAD VIRTUAL**

**TEMA:**

**DUELO NO ELABORADO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN EL  
GUABO, PERIODO 2023**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en  
Higiene y Salud Ocupacional**

**Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral**

**AUTOR:**

Juan Pablo Atiencia Heredia

**DIRECTOR:**

Dr. Benjamín Reinaldo Meza Oleas

Ibarra, Junio del 2024



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	0705278992		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	JUAN PABLO ATIENCIA HEREDIA		
<b>DIRECCIÓN:</b>	CANTÓN EL GUABO, PARROQUIA BARBONES		
<b>EMAIL:</b>	jpatienciah@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	0	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0986022938

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	DUELO NO ELABORADO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PERIODO 2023
<b>AUTOR:</b>	JUAN PABLO ATIENCIA HEREDIA
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	19/06/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input type="checkbox"/> GRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	DR. BENJAMÍN REINALDO MEZA OLEAS

#### 2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de junio del 2024

#### EL AUTOR:

Psic. Juan Pablo Atiencia Heredia  
C.I. 0705278992



Facultad de  
Posgrado

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD DE POSGRADO

### C.6 Conformidad con el documento final

Ibarra, 13 de Mayo del 2024

Dra.  
**Lucía Yépez**  
Decana de la Facultad de Postgrado

**ASUNTO:** Conformidad con el documento final Señora Decana:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **“DUELO NO ELABORADO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PERIODO 2023”** del maestrante Atiencia Heredia Juan Pablo, de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Tutor/a	Benjamin Reinaldo Meza Oleas, Dr.	 Firmado digitalmente por: BENJAMIN REINALDO MEZA OLEAS
Asesor/a	Rosa Suarez Erazo, Dr.	 Firmado digitalmente por: ROSA TATIANA SUAREZ ERAZO

## INDICE GENERAL

RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
CAPÍTULO 1 .....	11
1. EL PROBLEMA .....	11
1.1. Problema de investigación .....	11
1.2. Antecedentes .....	11
1.3. Objetivos de la investigación .....	13
1.3.1. Objetivo general .....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación .....	13
CAPÍTULO II.....	15
2. MARCO ANALÍTICO .....	15
2.2. MARCO TEÓRICO .....	16
2.2.1. Duelo.....	16
2.2.1.1. Definición .....	16
2.2.1.2. Teorías .....	17
2.2.1.3. Etapas del duelo .....	19
2.2.1.4. Manifestación del duelo .....	20
2.2.1.5. Tipos de duelo.....	21
2.2.1.5.1. Duelo adaptativo .....	21
2.2.1.5.2. Duelo no elaborado .....	22
2.2.2. El rendimiento laboral.....	24
2.2.2.1. Definición .....	25
2.2.2.3. Teoría del rendimiento laboral.....	26
2.2.2.4. Evaluación del rendimiento laboral .....	27
2.3. MARCO LEGAL .....	28
2.3.1. Constitución de la república del Ecuador .....	28
2.3.2. Ley Orgánica de la Salud.....	29
2.3.3. Plan de Creación de Oportunidades .....	30
2.3.4. Ley de Seguridad Social .....	30
CAPÍTULO III .....	31
3. MARCO METODOLÓGICO .....	31

3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio.....	31
3.1.1. Área de estudio .....	31
3.1.2. Grupo de estudio .....	31
3.1.2.1. Municipio del Guabo .....	31
3.1.2.1.1. Información empresarial .....	31
3.1.2.1.2. Historia.....	31
3.1.2.2. Ubicación geográfica .....	33
3.1.2.3. Población de estudio .....	33
3.2. Enfoque y tipo de investigación.....	33
3.2.1. Enfoque .....	33
3.2.1.1. Cuantitativo.....	33
3.2.2. Modalidad de investigación .....	33
3.2.2.1. Correlacional.....	33
3.2.3. Tipo de investigación.....	34
3.2.4. Identificación y operacionalización de las variables .....	34
3.2.4.1. Operacionalización de la variable independiente .....	34
3.2.4.1. Operacionalización de la variable independiente .....	34
3.3 HIPOTESIS .....	36
3.4. Procedimientos.....	36
3.4.1. Instrumentos y técnicas.....	36
3.4.1.1. Inventario de Duelo Complicado (IDC) .....	36
3.4.1.2 Cuestionario sobre Rendimiento Laboral .....	37
3.4.1.3. Inventario de Depresión de Beck (BDI) .....	37
3.4.1.4. Escala de Hamilton para la Depresión .....	38
3.5. Procesamiento de datos.....	38
3.6. Consideraciones bioéticas.....	38
CAPÍTULO IV .....	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	41
4.1. Análisis de resultados .....	41
4.1.1. Correlación de Duelo no elaborado y rendimiento laboral.....	41
4.1.2. Resultados del Inventario del Duelo Complicado (IDC).....	43
4.1.3. Resultados de Cuestionario de Rendimiento Laboral.....	44
4.1.4. Inventario de Depresión de Beck (BDI) y Escala de Hamilton para la Depresión .....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	48

Conclusiones .....	48
Recomendaciones .....	49
ANEXOS .....	50
REFERENCIAS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Duelo no elaborado.....	34
<b>Tabla 2</b> Rendimiento Laboral .....	34
<b>Tabla 3</b> Correlación Duelo no elaborado y Rendimiento Laboral.....	41
<b>Tabla 4</b> Niveles de Duelo Complicado .....	43
<b>Tabla 5</b> Niveles de Depresión.....	45
<b>Tabla 6</b> Niveles de Depresión.....	46

## INDICE DE GRAFICOS

Ilustración 1 Estructura orgánica funcional por procesos y subprocesos del GADM de El Guabo 2021 _____	32
Ilustración 2 Estimación curvilínea de Duelo complicado y Rendimiento Laboral____	41
Ilustración 3 Frecuencias de los niveles del duelo complicado _____	43
Ilustración 4 Frecuencia de niveles de rendimiento laboral _____	44
Ilustración 5 Frecuencia de Inventario de Depresión de Beck _____	46
Ilustración 6 Frecuencia de Hamilton para la Depresión _____	47

## **RESUMEN**

Esta investigación se enfocó en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón El Guabo, contribuye al área investigativa e identifica de forma cuantitativa los niveles de duelo no elaborado y rendimiento laboral en esta población, cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el duelo no elaborado y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo; metodológicamente es una investigación cuantitativa, correlacional, transversal; en la selección de los instrumentos se utilizó el Inventario de Duelo Complicado, el Cuestionario de Rendimiento Laboral, el Inventario de Depresión de Beck y la Escala de Depresión de Hamilton, que fueron aplicados a los trabajadores del personal administrativo de GAD Municipal del Cantón El Guabo, la muestra fue de 86 sujetos con el debido proceso de permisos, los resultados obtenidos indican una correlación indirecta en el duelo no elaborado y el rendimiento laboral. En cuanto a los síntomas depresivos se obtuvieron niveles altos en la mayoría de los participantes. En el presente trabajo se comprobó la correlación de las variables duelo complicado laboral y rendimiento laboral, permitiendo aprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

### **PALABRAS CLAVE**

Duelo complicado, Rendimiento Laboral, Personal administrativo

## **ABSTRACT**

This research focused on the administrative staff of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Canton El Guabo, contributes to the research area and quantitatively identify the levels of complicated grief and job satisfaction in this population, whose research objective was to determine the relationship between unprocessed grief and its impact on job performance of administrative staff; methodologically it is a quantitative, correlational, descriptive research; in the selection of the instruments were used the Complicated Grief Inventory, the Cuesti, the Beck Depression Inventory and the Hamilton Depression Scale, which were applied to workers of the administrative staff of GAD Municipal del Cantón El Guabo, the sample was 86 subjects with due process of permissions, the results obtained indicate an indirect correlation in complicated grief and job satisfaction. As for depressive symptoms, high levels of symptoms were obtained in most of the participants. In the present work the correlation of the variables complicated grief and job satisfaction was verified, allowing to approve or discard the hypotheses raised in the research.

### **KEY WORDS**

Complicated grief, Job satisfaction, Administrative staff

# CAPÍTULO 1

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Problema de investigación

Durante muchos años, el duelo ha sido objeto de estudio debido a su naturaleza irremediable presente en la sociedad. Este proceso de pérdida conlleva una serie de efectos que impactan en distintas áreas de la cotidianidad, tales como el área personal, interpersonal, social, laboral y motivacional. Bajo este contexto, la presente investigación abordará el análisis del duelo no elaborado en el personal administrativo.

Por esta razón, el objetivo de la investigación es encontrar la relación que existe entre el duelo no elaborado y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

### 1.2. Antecedentes

Araujo et al., (2021) en su investigación realizaron una síntesis de la evidencia disponible para establecer recomendaciones sobre el abordaje del duelo y la muerte en familiares de pacientes con COVID-19, en donde se encontró 560 artículos en estos se permitieron identificar estrategias para el abordaje del duelo y la muerte atendiendo a la situación, en este sentido, se ha concluido que en la fase final de la vida durante la pandemia, es esencial que los profesionales de la salud se centren en permitir despedidas apropiadas, proponer alternativas para ceremonias funerarias, proporcionar apoyo espiritual y abordar la gestión del duelo desde una etapa temprana. Este enfoque puede contribuir a evitar complicaciones en el proceso de duelo en el futuro. Esto es importante en la presente investigación ya que permite entender el cómo prevenir situaciones de duelo permite trabajar en estrategias para prevenir que se vuelva un duelo no elaborado.

Por otra parte, en el estudio de Parro et al., (2021) se llevó a cabo una búsqueda sistemática de los cuales se identificó 13 estudios donde se evaluaron 1,655 adultos cuyos resultados demostraron la falta de consenso del diagnóstico de duelo complicado, el uso de instrumentos de detección ni en los factores de riesgo y protección del duelo complicado, además se encontró que el duelo complicado se relaciona con un bajo nivel socioeconómico y situación laboral desfavorable, la pérdida de un hijo o cónyuge, menor de edad fallecido, vulnerabilidad psicológica previa, consumo de psicofármacos y comorbilidad con otros trastornos, no obstante, la trascendencia o espiritualidad se

presentan como factores protectores. Por lo que este autor recomienda que el apoyo social, los cuidados paliativos y las estrategias de afrontamiento se centren en el problema, el empleo de actividades agradables.

En cambio, Rodríguez (2019) buscó determinar el impacto del duelo y del duelo complicado a lo largo del tiempo, mediante un estudio retrospectivo transversal, en base a los registros de historia clínica informatizada de Atención Primaria del Servicio Canario de la Salud, en aquellos pacientes diagnosticados de duelo, riesgo de duelo complicado y duelo complicado, como resultados se tuvo que las personas tienen ciertas complicaciones al momento de la pérdida, aumentando sus problemas al no ser tratados a tiempo e influyendo en varias áreas de su vida. De esta forma, resulta esencial el cuidado de las necesidades del doliente, así como el adecuado diagnóstico, valoración y evolución del proceso de duelo.

Bustamante (2024) en su investigación se enfocó en implementar una propuesta para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del Call Center Konecta Chiclayo, reconociendo que el bajo rendimiento (41.4%) de los teleoperadores se atribuye a la falta de conocimientos especializados, habilidades necesarias, ausencia de trabajo en equipo y deficiencias en capacidad de dirección, entre otros factores. Tras analizar las competencias personales, sociales y metodológicas, se encontró que el rendimiento laboral en distintas áreas de Konecta también es bajo, con porcentajes del 45%, 40% y 48% respectivamente. Se concluyó que una propuesta de programa de habilidades blandas puede ser clave para mejorar el rendimiento laboral en el Call Center Konecta.

Además, Miranda (2024) en su investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la Gestión por Competencias y el rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional en la Amazonía en 2023. Se llevó a cabo un análisis con una muestra de 86 sujetos seleccionados aleatoriamente de una población total de 110 usuarios, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert. Los resultados mostraron valores de alfa de Cronbach de 0.896 para la Gestión por Competencias y 0.713 para el rendimiento laboral. La información fue procesada utilizando el programa Excel para los datos descriptivos y el SPSS para trabajar las hipótesis, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.772$ ), lo que indica una asociación positiva fuerte entre las variables. Además, el valor de  $p$  (0.000) fue menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_i$ ). En conclusión, se determinó que la

Gestión por Competencias se relaciona de manera positiva y significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores.

### **Planteamiento del problema.**

Una vez realizado el análisis de los estudios sobre las variables de duelo no elaborado y rendimiento laboral puedo plantear el problema con la siguiente pregunta:

¿Cuál es la incidencia del duelo no elaborado en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023?

### **Preguntas:**

- ¿Cuáles son las caracterizar del duelo no elaborado en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2023?
- ¿Qué nivel de rendimiento laboral presenta el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2022-2023?
- ¿Qué Características de síntomas depresivos como componentes del duelo no elaborado existe en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2022-2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia del duelo no elaborado en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar el duelo no elaborado en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2023.
- Medir el nivel de rendimiento laboral que presenta el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2022-2023.
- Identificar síntomas depresivos como componentes del duelo no elaborado en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón el Guabo, en el periodo 2022-2023.

## **1.4. Justificación**

La experiencia del duelo es una realidad que afecta a numerosas personas, sin embargo, al hablar de duelo complejo, las repercusiones impactan de manera significativa, en

distintos ámbitos, como en el rendimiento laboral y su bienestar. A pesar de su relevancia, la comprensión de cómo el duelo complejo impacta en el rendimiento laboral es limitada, lo que subraya la necesidad de investigar esta relación en profundidad.

A nivel investigativo, los resultados de este estudio proporcionarán un punto de partida para continuar explorando la relación entre el duelo no elaborado y el rendimiento laboral, así como para investigar otras variables relacionadas que no se hayan considerado en este trabajo. Además, contribuirá al desarrollo del conocimiento teórico sobre el duelo no elaborado y su impacto en el rendimiento laboral, especialmente en el contexto del personal administrativo. Este enfoque nos permitirá sumergirnos en la complejidad de la situación estudiada, comprender las experiencias y perspectivas de los trabajadores en profundidad y, con ello, aportar nuevas perspectivas y direcciones para futuras investigaciones.

A nivel social, comprender la importancia del proceso y acompañamiento de duelo resulta fundamental para la comprensión y prevención del duelo no elaborado, esto permite la implementación de políticas destinadas a mejorar el bienestar en el entorno laboral, lo que a su vez puede reducir la probabilidad de un bajo rendimiento en las áreas de desempeño de la empresa. Carrillo (2020) destaca la importancia de promover programas dentro de los espacios de trabajo que no solo mejoren el rendimiento laboral, sino también el desarrollo personal de los empleados.

Gracias a esto, las empresas podrían beneficiarse significativamente al observar una mayor productividad y eficiencia en el lugar de trabajo, lo que a su vez contribuye al éxito y crecimiento de la empresa. Evitar situaciones de bajo rendimiento debido al duelo no solo ayuda a mantener la eficacia y calidad del trabajo, sino que también previene pérdidas financieras en la empresa. Por lo tanto, abordar esta temática es crucial para proteger el rendimiento y la salud económica de la empresa a largo plazo.

A nivel metodológico, la investigación se justifica al ser llevada a cabo mediante un diseño cuantitativo correlacional. Este enfoque metodológico permite explorar y comprender la relación entre las variables de estudio, proporcionando así información valiosa sobre cómo el duelo no elaborado se relaciona con el rendimiento laboral en el personal administrativo. Por otra parte, el acceso a la población y la muestra no representa un problema significativo, lo que garantiza la validez y fiabilidad de los hallazgos obtenidos. De esta manera, la presente investigación cuenta con los recursos materiales,

tecnológicos, humanos y el tiempo necesario para su realización. Además, se lleva a cabo sin generar costos adicionales para el área administrativa involucrada. Esta situación permite un análisis exhaustivo del estado emocional y laboral de los trabajadores, lo que resulta fundamental para identificar áreas de mejora y promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO ANALÍTICO**

#### **2.1. POSICIONAMIENTO TEORICO**

##### **2.1.1. Modelo de Kubler-Ross.**

El modelo de duelo de Elisabeth Kübler-Ross es ampliamente reconocido y describe un proceso de cinco etapas que las personas atraviesan al enfrentar la pérdida de la salud. Inicialmente, la negación se manifiesta cuando la persona rechaza la realidad de la enfermedad, a veces atribuyendo el diagnóstico a errores médicos. Posteriormente, la fase de ira se caracteriza por emociones intensas de rabia y hostilidad dirigidas hacia diversas personas, incluyendo el personal médico, familiares o uno mismo. La etapa de negociación implica afrontar la culpa y buscar la reconciliación, haciendo promesas para alcanzar metas terapéuticas. La depresión se presenta con sentimientos de tristeza y desesperanza, pudiendo llevar al paciente a abandonar el tratamiento médico. Por último, la aceptación se alcanza cuando se reconoce la realidad de la enfermedad y se adopta una actitud de lucha y adaptación, otorgando nuevos significados a la situación vivida. Es importante destacar que estas fases pueden presentarse de manera variable en cada individuo y que no necesariamente siguen una secuencia rígida (Moral y Miaja, 2015).

##### **2.1.2 Modelo de rendimiento laboral de Koopmans.**

La teoría del rendimiento laboral individual de Koopmans examina tres dimensiones fundamentales: el rendimiento en las tareas asignadas, el rendimiento contextual y el comportamiento laboral contraproducente. Esta perspectiva aborda cómo los empleados ejecutan sus responsabilidades, cómo se comportan dentro del entorno laboral y si hay acciones que puedan interferir negativamente con su desempeño. Es un enfoque integral que busca comprender la efectividad laboral desde múltiples facetas, proporcionando insights valiosos para la gestión y el desarrollo del talento en las organizaciones (Urcia, 2020).

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Duelo**

#### **2.2.1.1. Definición**

A lo largo de la historia, el duelo ha mostrado una variedad de expresiones, adaptándose a las diferentes culturas, esta experiencia al igual que la tristeza, es una función evolutiva que funciona como mecanismo adaptativo, sin embargo, en el duelo se produce una mayor excitación fisiológica y una propensión al llanto, contrario a la tristeza (Huron, 2018). Este acontecimiento no se limita a ser un hecho aislado, sino que conlleva una serie de respuestas emocionales, cognitivas, reflexivas e incluso sociales que refleja la complejidad y profundidad de este proceso.

En la actualidad diversos autores han categorizado al duelo desde distintos aspectos, tal como Marín et al., (2021), quienes lo definen como la transición psicológica y social que emerge como respuesta a la pérdida de un vínculo significativo, el cual puede afectar al funcionamiento mental de las persona, además, este proceso involucra sentimientos de aflicción, luto y tristeza, entendiéndose el luto como la manifestación social del duelo por medio de distintos rituales como tributo a la vida del fallecido.

Para Prigerson et al., (2021) el duelo es un acontecimiento doloroso que forma parte de la vida, siendo casi universal y en muchas ocasiones inevitable, estos sentimientos surgen por la ruptura de vínculos afectivos, sin embargo, en la mayoría de casos, el duelo es intenso tras la pérdida, pero logra disminuir y eventualmente desaparecer con el tiempo, esto se produce como forma de procesar emocionalmente dicha pérdida permitiendo al individuo adaptarse a la nueva realidad.

Por otra parte, Parro et al., (2021) conceptualizan al duelo como la experiencia de pérdida de un ser querido, cuyo evento desencadena la aparición de varios síntomas emocionales, cognitivos y físicos que resultan molestos y que pueden perdurar por varias semanas o meses, después de la pérdida con el tiempo estos síntomas tienden a reducir a medida en que se acepte la muerte y sus consecuencias.

Según Molina (2021) el duelo se manifiesta como el proceso natural que se surge tras la pérdida de algo significativo, ya sea la muerte prematura de un ser querido, la ruptura de una relación, la pérdida o deterioro de salud u otras situaciones similares, este fenómeno de pérdida con el vínculo humano o subjetivo, es común y prevalente tanto a nivel

individual como colectivo, además en este proceso las personas pueden enfrentar desafíos tanto internos como externos, y pueden recurrir a una variedad de recursos para sobrellevarlo.

Fernandez et al. (2022) definen al proceso de pérdida como una reacción que surge por la relación cercana, en el que se incluyen sentimientos de desesperación y melancolía, recuerdos hacia el fallecido y problemas para alcanzar el sueño, con un deseo de encontrarse de nuevo con la persona fallecida, en un principio el saber que no va a encontrarse con la persona no se comprende a la primera.

Sánchez (2020) destaca que el duelo es algo muy complejo, debido a que a los seres humanos les gusta relacionarse con otros, donde se unen y se debaten ideas, personas, creencias, entre muchas otras cosas. Este autor propone dos factores que intervienen en el duelo, uno emocional que conlleva el dolor, y el otro el trabajo que consiste en el proceso del duelo, se trata de una tarea que tiene sus momentos altos y bajos, un trabajo de adaptación.

Del mismo modo, Mortazavi et al., (2023) proponen que el duelo es un proceso de oscilación entre dos modos de funcionamiento; en primer lugar, se encuentra orientado hacia la pérdida, donde la persona en duelo responde a esta ausencia centrando su método de afrontamiento en las emociones, con el objetivo de llegar a un ajuste personal y reducir los sentimientos desagradables, en segundo lugar, este funcionamiento está orientado en la restauración del duelo, centrándose los aspectos externos necesarios para adaptarse a la pérdida y afrontar las demandas de una nueva realidad de convivencia.

Considerando lo expuesto anteriormente, el duelo se concibe como un proceso complejo que involucra la pérdida de un objeto significativo, en donde se producen diversos cambios a nivel psicológico, emocional y social que requiere de una reconstrucción tanto interna como externa, y a pesar de que es un fenómeno universal, la manera en la que este proceso se elabora es individual, influenciada por factores sociales, culturales y personales.

#### **2.2.1.2. Teorías**

Restrepo y Bedoya (2020) mencionas varias teorías que definen el duelo

La teoría psicoanalítica lo relaciona como una forma de apego con el objeto libidinal en el que se percibe una conexión que existía y ahora no. Este es un proceso natural y

necesario que experimentan las personas al sufrir una pérdida importante, como puede ser la muerte de un ser querido, por ello Freud enfatiza que el duelo no se debe considerar como algo patológico sino como un proceso de desvinculación emocional gradual hacia el objeto amado, lo que Freud denomina “deslibidinización” aunque reconoce que es un proceso difícil y lento ya que la energía psíquica del doliente se enfoca en el ser perdido (Zorio, 2011).

Con respecto a la teoría cognitivo conductual, Worden, Rando y Pollock describieron al sujeto como alguien activo en la vivencia del duelo el cual cuenta con los recursos mentales para su elaboración y adaptación. Los pensamientos tienen un papel fundamental en la generación de emociones y comportamientos humanos, donde las dificultades surgen cuando las interpretaciones de la realidad son incorrectas, es así que la adaptación del duelo ocurre por reconstrucción del significado de la pérdida y la reformulación de las creencias con el cambio de percepciones sobre la pérdida para facilitar la recuperación emocional (Llácer et al. (2019).

En cambio, el enfoque mixto o biopsicosocial considera tanto los procesos orgánicos como mentales que intervienen en la experiencia del duelo manifestándose de forma física y psicológica, esta teoría reconoce la relación entre el estrés postraumático y los procesos físicos, reflejando que el duelo afecta tanto al cuerpo como a la mente, por lo que estas respuestas están intrínsecamente relacionadas ante una pérdida y deben ser tomados en cuenta para comprender completamente el impacto del duelo en una persona (Restrepo y Bedoya, 2020).

Para el modelo psicosocial de Lindemann, Bowlby, Tizon y Kubler este proceso es la aceptación del sujeto al entorno y lo social. Yoffe (2013) señala que según la teoría del apego de Bowlby, el duelo se origina por la pérdida de una figura de apego importante para el desarrollo humano, esta pérdida ocasiona fuertes reacciones emocionales, como pueden ser la ansiedad y la angustia lo que llega a afectar la salud orgánica y psicológica, además este duelo representa un intento del sujeto por restablecer su vínculo con el objeto perdido, en el que busca reconectar.

Según la teoría sociocultural, Robert A. Neimeyers, describe la elaboración del duelo como el proceso en el que se insertan aspectos como el ritual, la historia que se cuenta y la mejora de los vínculos afectivos para la persona que tuvo la pedida, desde una perspectiva social se interpreta como una crisis inesperada en la que se presenta una

perturbación emocional intensa en la que en lugar de considerarse como un trastorno mental se comprende como una manera de adaptarse y enfrentar una situación que parece irresoluble, en la que el duelo no solo afecta al individuo sino que también tiene ramificaciones sociales, reflejado en la manera en el que la comunidad responde y apoya a quienes padecen de duelo (Guillem et al., 2017).

### **2.2.1.3. Etapas del duelo**

#### **La teoría de las cinco fases del duelo**

En 1969, la psiquiatra suiza Elisabeth Kübler-Ross publicó el libro “Sobre la muerte y el morir”, en el cuál investigó sobre el duelo y determinó una serie de etapas que intervienen en este proceso, siendo la primera en describir las fases del duelo e identificar patrones comunes que ocurren durante este periodo en el que se encuentra la negación, ira, depresión y finalmente la aceptación de la pérdida, todos estos procedimientos son parte del marco que constituye el aprendizaje de vivir con la pérdida y es que estas herramientas son indispensables para reconocer y entender el fenómeno experimentado (Corr, 2020).

De acuerdo con Tovar (2023) en la primera etapa se experimenta una negación al suceso frente a la pérdida, donde el sentido y coherencia del mundo se sustentan en la persona fallecida o cercana a la muerte, en esta fase la pérdida resulta incomprensible y por ello niega este hecho, además, en esta fase las personas suelen sentir que se encuentran en un sueño o rechazan de manera directa los acontecimientos vividos.

La siguiente fase corresponde a la ira, que surge cuando ya no es posible mantenerse en la negación y es inevitable enfrentar la verdad de la pérdida, en esta etapa, las personas en duelo a menudo proyectan su ira, frustración o sentimientos de culpabilidad hacia los demás o hacia sí mismas (Wang y Wang, 2021). En algunos casos esta ira se puede dar contra lo espiritual, en esta etapa es posible confrontar tanto hechos situados en la realidad (médicos y otras personas) como en aspectos divinos (Dios, creencias) en el que culpan su pérdida (Briones y Zambrano, 2019).

Maya y Vives (2023) definen la etapa de depresión como una parte en el que la persona se enfrenta con la realidad de la pérdida, existe una separación social, un tiempo prolongado de tristeza, baja esperanza, falta de metas y sensaciones de vacío y sufrimiento, llevándolo a pensar en su propia muerte y por último está la etapa de la aceptación en el que la persona sobreviviente empieza a aceptar la pérdida como un

evento de inherente de la vida, toma la decisión de seguir con su vida y aprende a vivir sin su ser querido y mejorarse a sí mismo.

En esta fase final el individuo no busca reemplazar el objeto perdido con otro objeto, sino que busca rehacer un mundo funcional y coherente, por lo tanto, no es un proceso breve, más bien, implica es la aceptación y superación, es reconocer la realidad de la muerte sin reprimir las emociones subyacentes, enfrentando estas circunstancias y preparándose para la despedida del ser querido (Maya y Vives, 2023). Y es que el abordaje del duelo es un proceso gradual, pero también personal y por ello, existen diversas formas en las que se manifiesta.

#### **2.2.1.4. Manifestación del duelo**

Durante el transcurso de la vida, las personas hacen frente a diversas pérdidas que, en ocasiones, no tienen un impacto significado ni interfieren en la vida diaria, en cambio, estas ausencias adquieren una relevancia especial cuando existe una conexión emocional entre lo perdido y el que perdió, este suceso puede manifestarse como el duelo de algo existente (el fallecimiento de un ser querido o una mascota) o como la pérdida de algo simbólico (Bastidas y Zambrano, 2020).

De acuerdo con Alonso et al., (2019) el proceso del duelo conlleva una amplia diversidad de emociones y sentimientos, que incluyen ansiedad, autorreproche, soledad, shock, rabia, culpa e impotencia, entre otros, además, conlleva implicaciones cognitivas como confusión, incredulidad e incluso visiones de la persona fallecida, por otro lado, se manifiestan cambios conductuales como problemas de sueño, cambios en apetito, aislamiento social, sueños con el fallecido y el apego a objetos o lugares que recuerdan al fallecido.

Por lo tanto, dentro del duelo, existen diversos componentes y uno de ellos es el cuerpo. Según Brinkmann (2019), el duelo al ser una emoción, tiene la propiedad de sentirse y manifestarse a través del cuerpo, ya sea por medio de posturas, gestos, miradas y comportamientos específicos que surgen en situaciones sociales, además, se expresa mediante síntomas somáticos como dolores de cabeza, cambios en el apetito, alteraciones en el ritmo del sueño, entre otras, de esta manera, el cuerpo se convierte en otro medio comunicativo del duelo.

Las reacciones más comunes durante el duelo son la conmoción, tristeza, incredulidad, ansiedad, rabia, angustia, insomnio y pérdida del apetito, sin embargo, es fundamental la comprensión del duelo como un proceso transitorio y fluctuante entre momentos de tristeza y dolor, hacia momentos de aceptación y felicidad por estar vivos, por esta razón, los investigadores consideran que dentro del proceso de sanación pueden producirse estas crisis pero la mayoría de personas logran recuperarse y seguir adelante con su vida (Pop, 2021).

#### **2.2.1.5. Tipos de duelo**

Según Silverman et al. (2021), la manera en que alguien fallece y el significado atribuido a este evento tienen importantes repercusiones para la evolución del duelo, mientras que ciertas formas de morir son consideradas más aceptables o dignas, otras son percibidas como trágicas o negativas, por consiguiente, el significado que se otorga previamente a la muerte está influenciado por valores sociales preestablecidos, no obstante, los individuos tienden a buscar formar y definir las circunstancias de la muerte de maneras particulares, lo que a su vez influye en su respuesta emocional ante la pérdida. En este sentido, el sujeto se encuentra entre el recuerdo y el olvido y dependiendo cómo enfrenta este proceso puede ser adaptativo o desadaptativo.

##### **2.2.1.5.1. Duelo adaptativo**

Arceo et al. (2023) destacan que el proceso del duelo adaptativo consiste en una respuesta emocional y psicológica que se manifiesta tras la pérdida de un ser querido o algo significativo como la patria, libertad o un ideal en el que requiere de un ajuste a la nueva realidad después de la pérdida y si no se consigue se puede desviar a algo patológico. El proceso de duelo adaptativo implica que la persona incorpore gradualmente la experiencia de la pérdida como parte de su historia de vida, estableciendo una narrativa coherente y una conexión realista con los recuerdos del fallecido, dicha conexión es beneficiosa cuando funciona como punto de apoyo que favorece la elaboración de la pérdida (García et al. 2021). Este proceso tiene el potencial de transformarse en un aprendizaje significativo, dejando enseñanzas útiles para el desarrollo de la vida, por otro lado, durante este proceso también se ven involucrados distintos mecanismos y manifestaciones para enfrentar las pérdidas (Bastidas y Zambrano, 2020).

Las manifestaciones saludables del duelo pueden contribuir al funcionamiento saludable tras la pérdida por medio de la honra de la memoria del difunto, la conexión confortable

con el difunto, encontrar significados y el compromiso a una buena vida, además, tras la pérdida se puede producir una angustia por separación, existencial o de identidad, esto implica una respuesta adaptativa como tener un estilo de vida que hubiera enorgullecido a la persona fallecida o continuar con su legado de vida de alguna manera (Alvis et al., 2023).

#### **2.2.1.5.2. Duelo no elaborado**

Por otro lado, cuando el duelo evoluciona de manera desadaptativa, los síntomas tienden a intensificarse dado que la persona no busca encontrar algún valor o significado de la muerte, resultando en una prolongación del proceso y una falta de estabilidad emocional (García et al., 2021). A pesar de que el duelo es personal, existen diversos factores como la naturaleza del vínculo, la pérdida inesperada y la exposición repetitiva a la muerte, pueden llegar a complicar su elaboración.

El duelo complicado o no elaborado se define por la persistencia de los síntomas más allá del tiempo esperado y manifiesta fluctuaciones en la trayectoria y la intensidad del duelo, por un lado, se puede evidenciar como el agravamiento de las expresiones del duelo más allá de lo convencionalmente aceptable y por otro, como la falta completa de expresiones emocionales (Vargas, 2003). Al no poder superar su pasado, se produce una repetición cíclica de recuerdos, marcada por sentimientos de odio y una actitud negativa hacia la pérdida (Ibargüen et al., 2023).

De acuerdo con Larrotta et al. (2020) el duelo complicado se caracteriza por la prolongación del proceso del duelo en el que sobrepasa un tiempo común de aceptación, en este estado, la persona se encuentra estancada en alguna de las etapas relacionadas con el dolor y la falta de entendimientos de sus emociones puede desencadenar hábitos desadaptativos. Este estancamiento y la falta de entendimiento de sus emociones conlleva a la aparición de distintos síntomas y conductas no adaptativas que se ve influenciado por el tipo de vínculo que hayan tenido con la pérdida y otros factores internos y externos (Villagómez et al., 2022).

Factores como la falta de integración de la pérdida en su vida cotidiana, estrategias de evitación, creencias negativas y la falta de un adecuado ajuste psicológico intervienen en la persistencia de los síntomas, manifestando un anhelo persistente por recuperar al ser querido (Gamonedá, 2023). Cabe destacar que la prolongación de los síntomas requiere de una consideración particular dado a su variación, según el DSM-5 el Duelo Complejo

Persistente se diagnostica a partir de los 12 meses, mientras que en la CIE-11 el diagnóstico se lo realiza a partir de los 6 meses.

En consideración a lo anterior, estos síntomas se evidencian a través de visiones negativas de la vida, sentimientos de angustia y culpa, acompañados en su mayoría de dolor somático, sobre todo de naturaleza crónica (Garcíandía y Rozo, 2019). La ansiedad por separación, la evitación de recuerdos, sentimientos de vacío o incertidumbre, y el dolor al recordar al difunto dificultan la aceptación de la pérdida e interfieren en varios aspectos de la vida del doliente, por lo que el duelo no elaborado no es más que la evolución desfavorable del proceso de duelo natural en donde los sentimientos de pérdida persisten a lo largo de meses y años (Villagómez et al., 2020).

En base a esto, Alonso et al. (2021) señalan que los sentimientos, pensamientos y comportamiento desagradables son acompañadas de sensaciones corporales como las alteraciones en el sueño y la alimentación, afectando significativamente a su funcionamiento en la vida diaria, además, factores como la edad, el parentesco con la víctima, el rol en la familia y las circunstancias de la muerte pueden llegar a ser un riesgo. Por lo que esta falta de control emocional, puede elevar el riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad y depresión (Silva y García, 2023).

Según Barreto y Perez (2012) el duelo complicado se destaca por una secuencia de aspectos distintivos que permiten identificar claramente cuando se está frente a un proceso de duelo no normativo o patológico, en estos son relevantes la intensidad y duración extendida de los sentimientos y conductas relacionadas al duelo, la incapacidad de expresar cualquier señal relacionada con el proceso de duelo y prácticas de luto establecidas por la cotidianidad, así como otros factores que ocasionan que el duelo se prolongue cada vez más.

Por otro lado, Ledesma y Holgado (2022) destacan que la ausencia de rituales fúnebres y la falta de acompañamiento durante el velorio y el entierro, que simboliza la solidaridad con familiares y respeto hacia el fallecido, puede conducir a que la persona experimente un duelo no resuelto o prolongado, estas situaciones pueden provocar problemas de salud en los seres queridos del difunto, afectando a su bienestar emocional y físico a largo plazo.

De acuerdo con Quintero (2021) los rituales de despedida funcionan medio para la resignificar la muerte o como forma de conmemoración y recordatorio, esto ayuda a la persona a posicionar a su persona amada dentro de una nueva esfera en su vida y así

aceptar la pérdida, no obstante, en casos de fallecimientos por violencia, especialmente los casos de desapariciones, tienen el potencial de generar un duelo complejo o no elaborado, dado que por un lado está esta la incertidumbre que impide los procesos de aceptación de la muerte y por otro la esperanza de encontrarlos vivos, sin llegar a un tipo de cierre.

En esta misma instancia, durante la pandemia del COVID-19, surgieron diversas medidas de bioseguridad que impedían el contacto físico con personas en su fase final de vida, por lo que muchos no pudieron despedirse de sus familiares. Esta falta de ritos funerarios, el rendir tributo al fallecido o agradecer su existencia, dejó en familiares un vacío, dificultando su elaboración del duelo, siendo vulnerables al desarrollo de un duelo complicado (Sánchez, 2020). Esta situación fue percibida como una injusticia social y muchos deudos se culpaban por no cumplir con los ritos de despedida en lugar de acatar las normas de seguridad (Jimenez, 2021).

Por otra parte, Parro et al. (2021) señalan que existen diversos factores de riesgo asociados a la experiencia de un duelo complicado, estos incluyen: dificultades económicas o desempleo, ser padre o cónyuge del fallecido, la juventud del fallecido, antecedentes psicopatológicos, la comorbilidad con otros trastornos y el uso de medicación psiquiátrica, en cambio, el apoyo social, las actividades placenteras, las estrategias centradas en el problema y la espiritualidad se presenta como factores protectores.

En síntesis, el curso del duelo no elaborado implica una serie de cambios significativos para quienes lo vivencian, los cuales llegan a obstaculizar de manera considerable el funcionamiento de las personas, interfiriendo en la vida cotidiana (Gil et al., 2008). Estas afectaciones no se limitan únicamente a los efectos psicósomáticos, sino que también perjudica en áreas tales como la personal, social, sentimental e incluso en el área laboral (Castro y Cuadro, 2022).

### **2.2.2. El rendimiento laboral**

El ámbito laboral juega un papel crucial en la vida de las personas, ya que no solo proporciona un medio de subsistencia, sino también un sentido de identidad y conexión social, sin embargo, a lo largo de la vida, pueden surgir diversas situaciones que impactan directamente en el rendimiento laboral. Tal como el estrés familiar repercute en el desempeño profesional (Acebo y Samada, 2020). Especialmente aquellas situaciones con

gran carga emocional como la pérdida del objeto de gran valor sentimental o simbólico (Bastidas y Zambrano, 2020).

De esta manera el rendimiento laboral se define como la capacidad de una persona para ser productiva y competitiva en las actividades que realiza e implica bases como la integración, unión, motivación, responsabilidad, actitud, liderazgo y estructura (Larico et al., 2021). Sin embargo, existen diversas conceptualizaciones de este constructo, a continuación, algunas de ellas.

#### **2.2.2.1. Definición**

Para Carhuayal (2020) el rendimiento laboral consiste en la cantidad de logros obtenidos en un plazo definido ya sea de manera personal o grupal, cumpliendo así con las expectativas de cantidad y calidad. Estas acciones individuales implican el cumplimiento de tareas para alcanzar los objetivos establecidos en el ámbito académico o laboral, lo que requiere una estrategia personal para lograr dichas metas (Márquez, 2020). Por lo que no requiere solo de habilidades y técnicas específicas sino también estrategias personalizadas y perseverancia.

En este sentido, Burgos (2018) define el rendimiento laboral como una conducta comprometida con la búsqueda de metas predefinidas, integrada por las características personales como los valores, aptitudes, cualidades y habilidades que interactúan con el entorno laboral y la empresa. Esta conducta autodidáctica, determina al individuo como un agente activo capaz de controlar sus propias metas, procesos e instrumentos, a través de la formación de conocimientos en beneficio del entorno laboral (Oseda et al., 2021).

Díaz et al., (2023) destacan la importancia de la productividad para el rendimiento laboral, la cual se alcanza cuando el trabajador se siente competente, valorado y cómodo en su rol. Esto se basa en sus experiencias laborales, que son influenciadas por factores tanto internos como externos, así como por su posición dentro de la organización y el ambiente laboral en general. Por lo que un individuo que dispone de un entorno laboral estable tiende a lograr un rendimiento laboral superior en comparación con aquel que se encuentra en circunstancias menos favorables y en un ambiente desagradable (Acebo y Samada, 2020).

Para Villacis et al., (2021) el rendimiento laboral es la manera en que los empleados se desempeñan en sus funciones con el objetivo de alcanzar metas y propósitos de la

organización que puede ser valorada a través de la evaluación y observación de habilidades y comportamientos relevantes para el puesto de trabajo, tales como la comunicación, resolución de problemas, iniciativa y el trabajo en equipo.

Además Cabezas y Brito (2021) agrega la motivación como un mediador clave en el rendimiento laboral, especialmente en lo que respecta a la comodidad en el lugar de trabajo, en el que los trabajadores son retribuidos por su eficacia. Esta relación entre motivación y rendimiento laboral ha sido objeto de un extenso estudio en el campo de la psicología industrial y organizacional, ya que comprende un aspecto fundamental para comprender el comportamiento y el desempeño de los trabajadores en el contexto laboral.

### **2.2.2.3. Teoría del rendimiento laboral**

Urcia (2020) destaca algunas teorías sobre el rendimiento laboral entre las cuales son:

- La Teoría del Rendimiento Laboral de Murphy se fundamenta en cuatro dimensiones principales: comportamiento orientado a la tarea, comportamiento orientado a la persona, comportamiento de tiempo y comportamiento destructivo. Estas dimensiones abordan desde el cumplimiento de responsabilidades laborales hasta las relaciones interpersonales en el trabajo y el manejo del tiempo, así como las acciones contraproducentes que afectan los objetivos organizacionales.
- La teoría del rendimiento laboral de Campbell propone 8 dimensiones que la describen a detalle: rendimiento técnico, comunicación, iniciativa y esfuerzo, comportamiento de trabajo contraproducente, liderazgo y desempeño.
- La Teoría del rendimiento laboral de Viswesvaran resalta nueve dimensiones que reflejan la efectividad general del trabajo de un empleado: competencia interpersonal, calidad del trabajo, productividad, esfuerzo, conocimiento, liderazgo y cumplimiento de autoridad.
- Teoría del rendimiento laboral individual de Koopmans propone una perspectiva centrada en tres dimensiones principales: rendimiento de tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente. Estas dimensiones se centran en la ejecución de tareas asignadas, el comportamiento en el contexto laboral y la presencia de acciones que pueden obstaculizar el rendimiento laboral.

#### **2.2.2.4. Evaluación del rendimiento laboral**

La evaluación del rendimiento dentro de una organización es importante para identificar las diferencias entre el procedimiento establecido y la contribución individual de los empleados, es esencial supervisar y controlar las actividades de los empleados para superar obstáculos empresariales, evitar pérdidas económicas y de confianza, aplicando correcciones rápidas y efectivas en caso de errores (Arana et al., 2020). Esta evaluación implica la interacción de opiniones de jefes, supervisores, clientes y compañeros, incluso la autoevaluación, para valorar conocimientos y habilidades.

Del mismo modo, se evalúa el rendimiento para reconocer la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales, en consideración a su productividad y desarrollo, esta resulta crucial en el ámbito público y privado dado que impacta directamente en la eficiencia de la gestión pública y en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos; con respecto al ámbito municipal, esta evaluación es un factor determinante para impulsar políticas de gestión del talento humano que promuevan desarrollo administrativo, así como la eficiencia en los empleados (Tobar, 2022).

De acuerdo con Marrufo y Pacherez (2020) la evaluación del rendimiento laboral es un sistema que proporciona una retroalimentación a la organización y que influye en el desarrollo de las capacidades y habilidades del trabajador, cuyo objetivo principal es ayudar en la toma de decisiones administrativas como ascensos, aumentos de sueldos o despidos, al mismo tiempo que beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones, además, para llevar a cabo esta evaluación, se emplean cuestionarios que son administrados tanto al personal como a los miembros de la dirección.

En este sentido, comprender esta práctica es indispensable por diversas razones: confirmar la situación actual, comunicar los resultados a las partes interesadas, validar las prioridades establecidas y comunicarlas de manera efectiva.

El analizar cómo los empleados están llevando sus responsabilidades permite diferenciar entre aquellos que contribuyen de manera efectiva a los procesos de producción y aquellos que no lo hacen, es por ello que la relación entre el desempeño y la productividad es fundamental, dado que las personas trabajan en las empresas para satisfacer sus necesidades, mientras que las organizaciones dependen de las personas para funcionar y obtener resultados (Tejada, 2021).

Así mismo, Mendoza y Arriola (2022) mencionan que esta evaluación se enfoca en medir y valorar la contribución de los colaboradores o funcionarios al logro de las metas en las entidades públicas, siendo una herramienta importante en la Gestión del Talento Humano, esta evaluación implica revisión periódica de los aportes de los empleados para diseñar estrategias que mejoren la productividad y añadan valor a la administración de personal.

Por otro lado, Ponce et al. (2022) manifiestan que la evaluación del rendimiento laboral se centra en la capacidad de los empleados para satisfacer las necesidades de los clientes y resolver situaciones relacionadas con su trabajo, lo que conlleva a elaborar un diseño de procesos de selección, identificar necesidades de formación y motivación, mejorar el clima laboral y desarrollar estrategias de la organización de los recursos humanos y según Coronel et al. (2021), la evaluación se enfoca en proporcionar el feedback tanto a la institución como a los empleados, esto tiene el propósito de comprender cómo se realiza el trabajo y en caso de ser necesario, implementar correcciones, además, permite identificar el potencial de cada empleado, ofreciendo un juicio sistemático que facilita la toma de decisiones sobre incentivos, actitudes y competencias.

## **2.3. MARCO LEGAL**

### **2.3.1. Constitución de la república del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) al ser un documento completo que abarca todas las necesidades de los habitantes del Ecuador, se destacan los derechos del Buen Vivir y permite garantizar el cumplimiento de la protección al ser humano como un ente individual y colectivo de la sociedad como lo menciona lo siguiente:

Títulos 2: Capítulo 2: Derechos del Buen Vivir

**Art. 32.-** *“La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir”* (p.17).

**Art. 21.-** *“Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir*

*sus propias expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas” (p.15).*

**Art. 33.-** *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (p.17).*

**Art. 358.-** *“El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional” (p.110).*

**Art. 359.-** *“El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; propiciará la participación ciudadana y el control social” (p.110).*

### **2.3.2. Ley Orgánica de la Salud**

La Ley Orgánica de la Salud (2006) se encarga de regular las acciones y estrategias que permitan la eficacia en el pleno derecho universal a la salud, promoviendo tantos derechos, deberes como responsabilidades para con las personas, en el que se destaca lo siguiente:

#### **Capítulo 1**

Del derecho de la salud y su protección

**Art 1.-** *“La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético” (p.1).*

**Art. 3.-** *“La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables”* (p.2).

### **2.3.3. Plan de Creación de Oportunidades**

La directriz principal del Plan de Creación de Oportunidades (2021), basada en cinco pilares y una visión integral compartida, busca fomentar la generación y realización de oportunidades para todos, así como la libertad individual. En el marco del Plan 2021-2025, centrado en el aspecto social, se propone garantizar acceso gratuito y de alto nivel en servicios de salud:

*El Banco Mundial manifiesta que todas las personas deben tener acceso a un servicio de salud que sea asequible y de calidad, cuyo financiamiento impulsará la existencia de un crecimiento económico inclusivo 51. En el Ecuador, el limitado acceso a servicios de salud inclusivos y de calidad se reflejan en el bienestar de la sociedad, observándose problemáticas asociadas a la DCI, embarazo en adolescentes, consumo de drogas, problemas nutricionales, sedentarismo, suicidios especialmente en adolescentes, falta de controles prenatales de calidad, deficiente atención médica a los pacientes, falta de insumos médicos, entre otros (p.58).*

### **2.3.4. Ley de Seguridad Social**

La Ley de Seguridad Social (2011) se define como el conjunto de medidas establecidas para asegurar el derecho a la salud, la atención médica, la salvaguarda de los recursos económicos para la subsistencia, así como los servicios sociales que contribuyan al bienestar tanto individual como colectivo:

**Art. 155.-** *El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral (p.43).*

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

##### 3.1.1. Área de estudio

La salud mental es un concepto amplio que comprende varios aspectos, permitiendo modificarse con el tiempo ya sea por causas externas e internas. Esta se ha vuelto una parte indispensable en las empresas para mejorar su rendimiento y prevenir accidentes, dificultades que le afectan de sobremanera, en el que la seguridad y la salud de los trabajadores en el área administrativa es de vital importancia para que haya sostenibilidad y ningún obstáculo.

##### 3.1.2. Grupo de estudio

###### 3.1.2.1. Municipio del Guabo

###### 3.1.2.1.1. Información empresarial

El edificio Municipal consta de 1 planta baja, y 3 pisos altos, en el cual lo ocupan 180 funcionarios de 22 hasta 64 años como administrativos y está constituido de la siguiente manera:

1. **Planta Baja:** Urbanismo, Tesorería, Rentas, Avalúos y Catastro y Proyectos Sociales.
2. **Planta Alta:** Obras Públicas, Contabilidad, Financiero, Jurídico, Secretaría general, Gestión de Riesgo y Comisaria.
3. **Planta Alta:** Planificación, Compras Públicas, Dirección Administrativa, Talento Humano, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Medio Ambiente, Turismo, Cultura y Deporte.
4. **Planta Alta:** Sistemas, Prensa, Publicidad, Comunicación, Junta Cantonal, Registro de la Propiedad, Concejo Cantonal, Proveeduría y Bodega.

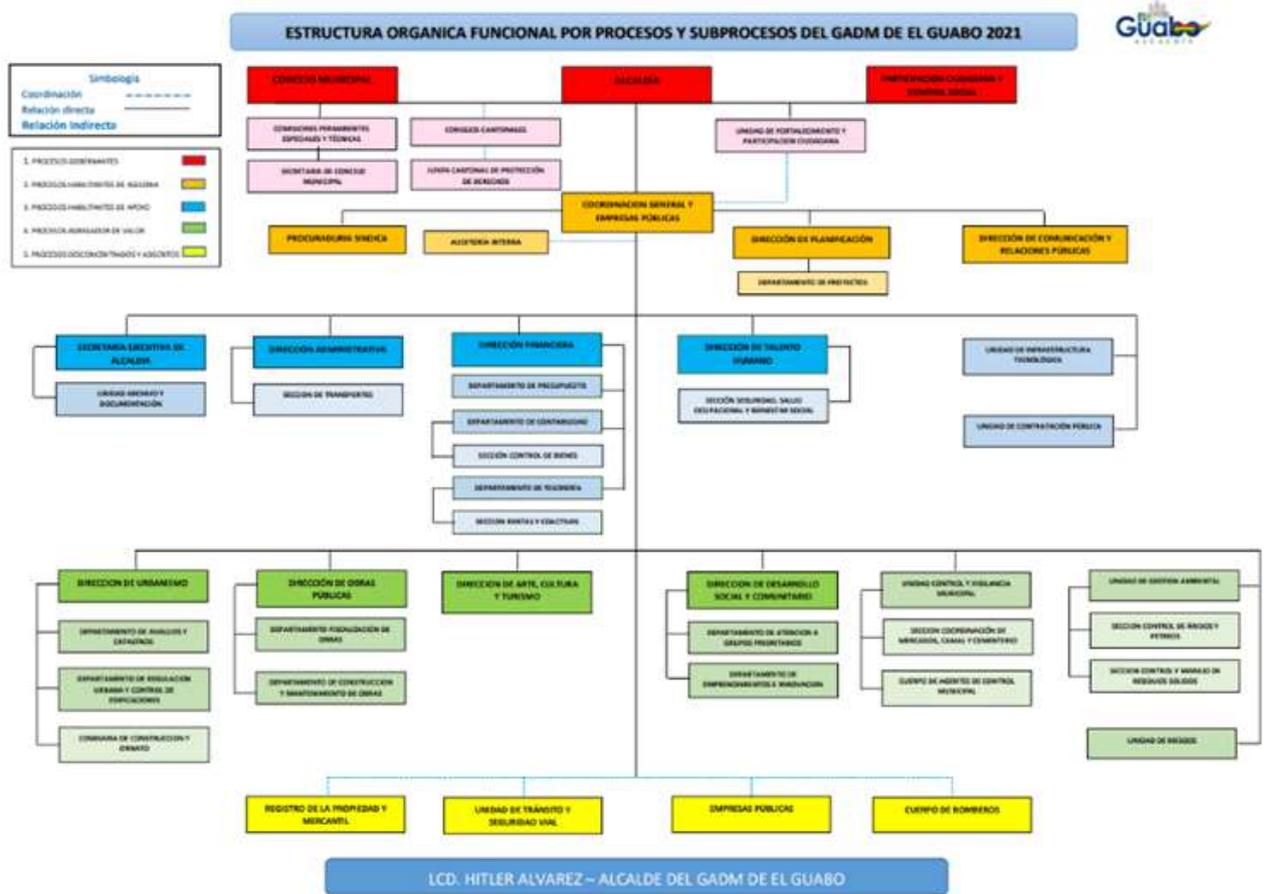
###### 3.1.2.1.2. Historia

El Municipio de El Guabo, en la provincia de El Oro, Ecuador, tuvo sus orígenes entre los años 1770 y 1775, posteriormente, se consolidó como un importante puerto fluvial

comercial hacia finales de la década de 1920, facilitando el transporte de productos agrícolas como el plátano, el cacao y el café hacia Tendales y Bajo Alto.

El 30 de abril de 1882, obtuvo el estatus de parroquia, y el 7 de septiembre de 1978, se elevó a la categoría de Cantón, con una población cercana a los 65.000 habitantes. En la actualidad está constituida por cuatro parroquias: Barbones, Tendales, La Iberia y Río Bonito.

**Ilustración 1** Estructura orgánica funcional por procesos y subprocesos del GADM de El Guabo 2021



Fuente: Atencia, J. 2024.

La Alcaldía de El Guabo (2020) establece:

**Misión:** Hacer de El Guabo un mejor lugar donde vivir, impulsando el desarrollo integral de los ciudadanos, su participación activa, organizada, democrática, proyecte el crecimiento ordenado de la ciudad, a través de una gestión municipal promotora de consensos que respeta y hace respetar el marco legal establecido.

**Visión:** Lograr el mejoramiento de la calidad de vida de la colectividad, a través de la gestión administrativa apropiada de los recursos, el uso de tecnología de información y el impulso de la actividad turística.”

### **3.1.2.2. Ubicación geográfica**

Provincia: El Oro. Cantón: El Guabo.

Dirección: Calle Sucre y 3 de noviembre

Referencia: Frente a la Iglesia del Parque Central

### **3.1.2.3. Población de estudio**

El estudio se enfocará en el personal del área administrativa, consta de una población de 86 personas, cuyo objetivo es analizar la relación entre las variables de duelo compilado y rendimiento laboral.

## **3.2. Enfoque y tipo de investigación**

### **3.2.1. Enfoque**

#### **3.2.1.1. Cuantitativo**

Los enfoques de investigación se distinguen por ser cualitativos, cuantitativos o mixtos, y la elección entre ellos depende especialmente del planteamiento del problema y la naturaleza del fenómeno estudiado. En este contexto, se seleccionó un enfoque cuantitativo debido a su capacidad para examinar fenómenos de manera objetiva y medible. Este enfoque nos permite identificar y establecer patrones de comportamiento a través de instrumentos numéricos como tests y cuestionarios, además, posibilita la contrastación de teorías y la verificación de hipótesis mediante un riguroso análisis estadístico de los datos recopilados (Losada et al., 2022).

### **3.2.2. Modalidad de investigación**

#### **3.2.2.1. Correlacional**

La modalidad seleccionada para esta investigación es el alcance correlacional, que según Hernández et al., (2014), se refiere a un tipo de estudio que examina la relación entre dos o más variables sin intervenir en su manipulación con el objetivo de determinar la

existencia de una relación o el grado de asociación entre estas variables, además, a diferencia de otros enfoques, el alcance correlacional no busca establecer relaciones causales, sino más bien identificar patrones de asociación entre variables en un contexto específico. Es por ello que esta elección resulta conveniente para alcanzar los objetivos de la investigación sin influir en las variables estudiadas.

### 3.2.3. Tipo de investigación

Con respecto al tipo de investigación, se trata de un enfoque No Experimental, que implica la medición de variables en un único momento, en este caso, los datos fueron recolectados en un solo periodo de tiempo para su posterior análisis detallado y preciso de las características de la muestra. Además, se identificaron relaciones entre las variables mediante la descripción y correlación de los datos recopilados.

### 3.2.4. Identificación y operacionalización de las variables

De acuerdo con la identificación de variables del presente estudio, la variable independiente, el duelo no elaborado, se consideró como el factor principal, mientras que el rendimiento laboral, definida como la variable dependiente, se analizó como el resultado susceptible de ser influenciado por el duelo no elaborado. La selección de este enfoque permitió explorar la relación entre estas variables y su impacto en el entorno laboral.

#### 3.2.4.1. Operacionalización de la variable independiente

**Tabla 1 Duelo no elaborado**

Fuente: Atencia, J. 2024

#### 3.2.4.1. Operacionalización de la variable dependiente

**Tabla 2 Rendimiento Laboral**

<i>Operacionalización de la variable dependiente: Rendimiento laboral</i>					
<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se define como	El rendimiento laboral se detecta, como	Rendimiento en la tarea Rendimiento en el contexto	Desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral de

	el nivel de desempeño que experimenta un individuo en relación con su trabajo	la percepción del ambiente laboral, la comodidad con el salario y los beneficios, el conseguir oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la elaboración con las tareas asignadas.	Comportamientos laborales contraproducentes	desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Garcés.
--	---	--	---	---	---------

*Operacionalización de la variable independiente: Duelo no elaborado.*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Duelo no elaborado	Una línea de duelo no elaborada es un término que se refiere a la incapacidad o dificultad de una persona para enfrentar y procesar de manera adecuada la pérdida de un ser querido.	Presencia de síntomas persistentes del duelo	Duelo normal y duelo patológico	Nunca Raramente Algunas veces A menudo Siempre	El Inventario de Duelo Complicado (IDC) de Prigerson
			Somático-afectiva Cognitiva	Escala de Likert	Test De Depresión de Beck
			Estado de ánimo deprimido Sensación de culpa Insomnio Agitación o retardo psicomotor Ansiedad psíquica y somática	Escala de Likert	Escala de Hamilton para la Depresión

			Pérdida de apetito y peso Síntomas somáticos generales Hipocondriasis Desesperanza y desesperación Ideación suicida		
--	--	--	--	--	--

Fuente: Atiencia, J. 2024

### 3.3 HIPOTESIS

**H<sub>0</sub>**, El duelo no elaborado no incide significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón el Guabo.

**H<sub>1</sub>**, El duelo no elaborado incide significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón el Guabo.

### 3.4. Procedimientos

Para esta investigación se examinó el duelo no elaborado y el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa, mediante el siguiente procedimiento:

- Definición del tema
- Obtención de la autorización Identificación de la para realizar la investigación
- Definición de la muestra
- Socialización del trabajo de investigación a los sujetos de investigación y la firma del consentimiento informado
- Aplicación de los instrumentos
- Tabulación y análisis de los resultados
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones

#### 3.4.1. Instrumentos y técnicas

##### 3.4.1.1. Inventario de Duelo Complicado (IDC)

*El Inventory Complicates Grief*, traducido como Inventario de Duelo Complicado (IDC), desarrollado por Prigerson, fue diseñado con el propósito de proporcionar una herramienta de medición objetiva para distinguir entre el duelo normal y el patológico.

Este instrumento consta de 19 ítems con cinco opciones de respuesta tipo Likert que evalúan la frecuencia de los síntomas emocionales, cognitivos o conductuales, con puntuaciones que van de 0 (nunca) a 4 (siempre), la puntuación total se obtiene sumando los puntos de cada ítem, con posibles puntuaciones totales que oscilan entre 0 y 76, donde los puntajes más altos indican una mayor probabilidad de duelo complicado, además, este test demuestra una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,94, y una confiabilidad test-retest de 0,80 a los seis meses (Limonero et al., 2009). Los autores originales establecen que una puntuación total superior a 25 sugiere la presencia de duelo complicado y este cuestionario es autoadministrado y puede completarse en aproximadamente 10 minutos (Limonero et al., 2009).

#### **3.4.1.2 Cuestionario sobre Rendimiento Laboral**

En consideración con la variable rendimiento laboral, Carhuapoma (2021) indica que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y el compañerismo con la productividad. Del mismo modo, Cabanilla et al., (2022) concluye en su estudio que el aumento de rendimiento laboral está estrechamente vinculado con la capacidad de trabajo.

El test de rendimiento laboral utilizado en el estudio es un cuestionario adaptado de investigaciones anteriores con variables y dimensiones similares, que ha demostrado contar con resultados confiables y válidos en estudios previos, cuya confiabilidad es del 0,70 lo que permite mayor calidad en los resultados. Este cuestionario se estructura en un total de 12 ítems y se administra utilizando la escala de Likert, que consta de cinco alternativas de respuesta, desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Cada ítem del cuestionario está diseñado para evaluar diferentes aspectos del rendimiento laboral, abarcando tanto la ejecución de tareas asignadas como el comportamiento en el contexto laboral (Garces, 2024).

#### **3.4.1.3. Inventario de Depresión de Beck (BDI)**

El Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) fue creado para evaluar la gravedad de los síntomas depresivos, este reactivo consta de 21 ítems agrupados en dos dimensiones: somático-afectiva y cognitiva para población clínica, y cognitiva-afectiva y somática para estudiantes, además, utiliza una escala Likert de cuatro opciones, donde 0 representa una menor gravedad y 3 una mayor gravedad de los síntomas (Sanchez et al., 2022).

#### **3.4.1.4. Escala de Hamilton para la Depresión**

La Escala de Valoración de Hamilton para la Depresión (HDRS) se diseñó para cuantificar la gravedad de los síntomas depresivos en pacientes diagnosticados, aunque originalmente constaba de 21 ítems, se recomienda utilizar solo los primeros 17, ya que los restantes no abordan la intensidad de la depresión, no obstante, existe una versión más breve de 6 ítems que se enfoca en los aspectos esenciales de la depresión. (Bobes et al., 2003). Por otro lado, diversos estudios han respaldado la validez y confiabilidad de este instrumento, en donde cada ítem ofrece entre tres y cinco opciones de respuesta con una puntuación total que oscila entre 0 y 52 (Grau et al., 2023).

#### **3.5. Procesamiento de datos**

La información recopilada mediante el uso de los tests anteriormente mencionados, fueron analizados de forma estadística descriptiva para corroborar la información en base a los objetivos. Este proceso implicó el uso de diversas técnicas y herramientas estadísticas por medio de la tabulación de datos. Cada uno de los datos obtenidos serán guardados de tal manera que se mantenga en confidencialidad la información obtenida.

#### **3.6. Consideraciones bioéticas**

En relación a los temas bioéticos, la investigación que se realizó en el Municipio de El Guabo. Se tomó en cuenta la autorización del jefe a cargo del área administrativa. Las personas participantes en el estudio lo hicieron de manera voluntaria, conociendo los alcances de esta, y estuvieron informados de los resultados.

La elección de esta empresa para llevar a cabo el estudio se basó en su condición de organización en crecimiento, lo que brinda a los empleados la oportunidad de liderar la implementación de medidas preventivas. Además, los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir estas medidas para futuros empleados. Dado el perfil mayoritariamente del personal, se reconoce la importancia de la prevención como el principal recurso para el crecimiento y la consolidación de la empresa.

Para fines de esta investigación se utilizó un consentimiento informado con el objetivo de resguardar los datos de los participantes y su autorización para utilizar los datos como objetivo de este trabajo.

Para lo cual se considera como referencia la Declaración de Helsinki es un documento ético que establece los principios éticos para la investigación en seres humanos. Fue

adoptada por la Asociación Médica Mundial en 1964 y ha sido revisada en varias ocasiones, siendo la última actualización en el año 2013.

La investigación cumplió con los siguientes principios bioéticos para proteger la integridad de los participantes en el presente estudio, mismos que se detallan a continuación:

### **Consentimiento informado**

Para garantizar la participación libre y voluntaria de los trabajadores en la investigación, se socializó la temática de estudio, sus objetivos y beneficios a nivel individual y organizacional, así como los detalles de los instrumentos utilizados. Se enfatizó la opción de retirarse en cualquier momento si los participantes sentían que sus intereses se veían afectados. Además, se reconoció en el consentimiento informado no solo como un documento formal, sino como el fundamento de una relación ética entre profesionales de la salud y pacientes, donde se prioriza el respeto a la autonomía y autodeterminación del paciente, facilitando un proceso de toma de decisiones compartido (Ortiz y Burdiles, 2010).

### **Independencia**

Los participantes a través del consentimiento informado tuvieron la libertad de elegir su participación en la investigación y a su vez completar cada uno de los ítems de los instrumentos acorde a su criterio y percepción de cada una de las situaciones planteadas.

### **Beneficencia**

Los resultados obtenidos en la investigación servirán de utilidad para la elaboración de planes de acción estratégicos que garanticen el bienestar laboral; al igual que un buen manejo de liderazgo que influya en una motivación positiva en cada uno de los trabajadores para que se logren los objetivos del estudio. De igual forma, esta información ayudó a la creación de una nueva base de conocimientos para el desarrollo de futuras investigaciones en otras empresas (Ramos, 2012).

### **Información confidencial**

Todos los datos recogidos fueron utilizados con absoluta confidencialidad y bajo una codificación al momento de procesarlos. Esto con el objetivo de mantener todo en

anonimato, siendo el investigador el único que tuvo en su custodia la información proporcionada por la población.

### **Muestreo aleatorio**

En este caso, no fue necesario realizar un proceso de muestreo, sin embargo, se garantizó la participación de toda la población que cumpla con los criterios de inclusión establecidos, sin tener en consideración algunos factores como el nivel de estudios académicos, nivel socioeconómico, género, edad, etc., que reflejaren algún tipo de discriminación e inequidad durante todo el proceso investigativo.

### **Potenciales Riesgos del Estudio**

El nivel de riesgo supera el mínimo aceptable debido a la falta de anonimización de la institución participante y al uso de dos pruebas para evaluar la depresión, una información de naturaleza delicada.

### **Beneficiarios del Estudio**

Los beneficiarios directos de la investigación fueron los trabajadores del municipio, debido a que tienen información para aplicar futuros tratamiento y protocolos para prevenir.

### **Idoneidad Ética y Experiencia del Investigador**

La idoneidad ética y la experiencia del investigador son aspectos cruciales que garantizan la integridad, la calidad y el impacto ético de la investigación científica. Estos principios son fundamentales para mantener la confianza en la comunidad científica y para avanzar de manera responsable en la generación de conocimiento.

### **Declaración de Conflicto de Intereses**

En esta investigación no se presentó ninguna relación de tipo económica ni laboral entre las partes involucradas, por lo tanto, no existió conflicto de intereses al tratarse de un estudio con fines netamente académicos, cuyo desarrollo formó parte de los requisitos previos a la obtención del título de cuarto nivel.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se centra en el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre el duelo no elaborado y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023? Posterior a la aplicación de la metodología descrita, se procedió a revisar los resultados obtenidos.

#### 4.1. Análisis de resultados

##### 4.1.1. Correlación de Duelo no elaborado y rendimiento laboral

Para saber si existe relación entre el duelo no elaborado y rendimiento laboral, se utilizó la prueba correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis planteadas:

**H<sub>0</sub>**, El duelo no elaborado no incide significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón el Guabo.

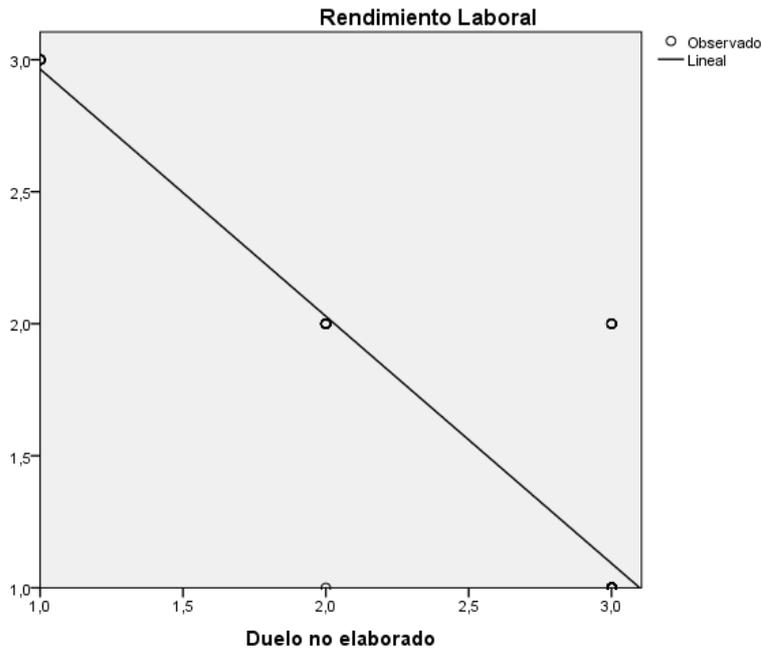
**H<sub>1</sub>**, El duelo no elaborado incide significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón el Guabo.

**Tabla 3** Correlación Duelo no elaborado y Rendimiento Laboral

		<b>Rendimiento Laboral</b>
<b>Duelo No elaborado</b>	<b>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N</b>	-,900** ,00086

Fuente: Atiencia, J. 2024

**Ilustración 2** Estimación curvilínea de Duelo no elaborado y Rendimiento laboral



Fuente: Atiencia, J. 2024.

Como P. Valor (Significación Bilateral)  $0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula en favor de la investigación la cual sostiene que si existe relación entre el duelo no elaborado y el rendimiento laboral.

Tomando en cuenta que Pearson  $-0,900$  es negativo se puede concluir que existe una relación indirecta lo que significa que a mayor índice de duelo no elaborado menor rendimiento laboral o viceversa. Se observa que ésta se encuentra estrechamente relacionada con el rendimiento laboral, ambas se presentan conjuntamente en todos los casos. Como resultado de lo anterior, los niveles altos de duelo complicado corresponden a niveles bajos de rendimiento laboral, los cuales se pueden observar en la gráfica 2 esta relación indirecta. Los hallazgos obtenidos respaldan las conclusiones de Wilson et al. (2020), quienes resaltan el significativo impacto del duelo en el entorno laboral y en los trabajadores, sugiriendo que podría resultar en una disminución en la fuerza laboral.

Por lo tanto, la relación entre los niveles de duelo complicado y de rendimiento laboral se puede llegar a entender como síntomas pertenecientes al duelo no elaborado en los diferentes individuos de la muestra, produciendo alteración en cuanto a su percepción del ambiente ocupacional. De esta manera, el bajo rendimiento laboral se traduce directamente en un bajo rendimiento en el rendimiento profesional (Carhuapoma, 2021).

#### 4.1.2. Resultados del Inventario del Duelo Complicado (IDC)

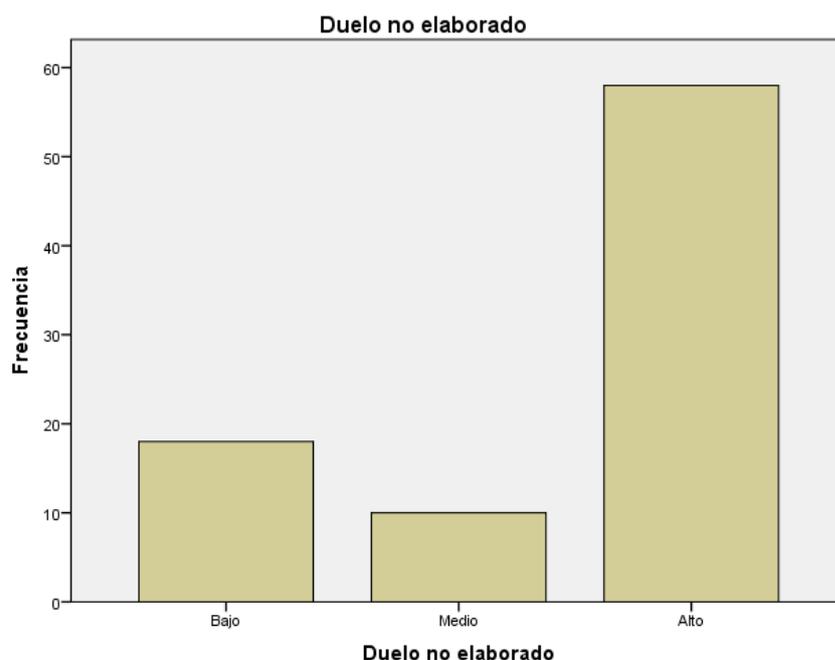
**Tabla 4** Niveles de Duelo Complicado

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	21%
Medio	10	11%
Alto	58	68%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Aplicación del inventario al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

**Autor:** Atiencia, J. 2024

**Ilustración 3** Frecuencias de los niveles del duelo no elaborado



Fuente: Atiencia, J. 2024.

#### **Análisis e interpretación**

Se evidencia que el 68% del personal administrativo, correspondiente a 58 individuos, presenta un nivel alto de duelo no elaborado, esto se atribuye a experiencias de pérdidas familiares y a la ausencia de tratamiento, que ha impedido una mejora en sus síntomas. Esto se alinea con lo planteado por Tipáz y Rojas (2023), quienes indican que tras experimentar la pérdida de un familiar querido, se produce un desequilibrio emocional

que repercute en el rendimiento laboral y en otras áreas de la vida, siendo esencial tomar medidas para facilitar el proceso de duelo. Por otro lado, el 11% y el 21% muestran niveles medio y bajo, respectivamente, en cuanto a los síntomas del duelo no elaborado. Estos resultados pueden explicarse debido a que el duelo es un proceso de naturaleza personal, donde factores como el vínculo y el significado atribuido a la muerte influyen en la respuesta emocional ante la pérdida (Silverman et al., 2021).

#### 4.1.3. Resultados de Cuestionario de Rendimiento Laboral

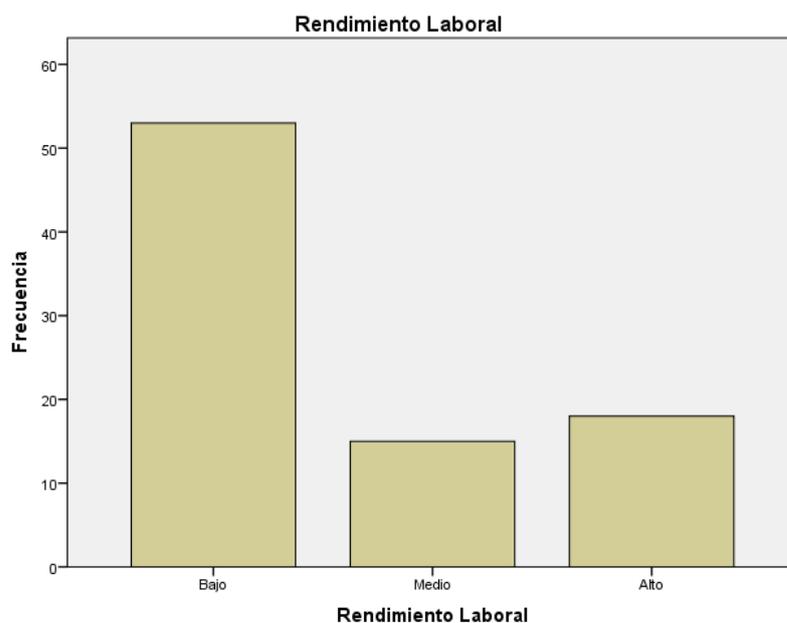
**Tabla 5:** Niveles de Rendimiento Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	62%
Medio	15	17%
Alto	18	21%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación del cuestionario al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

**Autor:** Atiencia, J. 2024

**Ilustración 4** Frecuencia de niveles de rendimiento laboral



Fuente: Atiencia, J. 2024.

## **Análisis e interpretación**

En base a los resultados sobre el rendimiento laboral, se presentan los siguientes datos: el 62% correspondiente a 53p trabajadores del personal administrativo, poseen un nivel bajo de rendimiento laboral. Este nivel bajo se relaciona con lo mencionado por Gil et al. (2008), quienes señalan que el duelo no elaborado conlleva cambios significativos para quienes lo experimentan, dificultando el funcionamiento tanto en las actividades diarias como en el ámbito laboral. Esto coincide con el estudio de Wilson et al. (2019), quienes sugieren que es común que tras un proceso de duelo los empleados experimenten sentimientos de molestia, distracción y dolor, por lo que es razonable esperar que el rendimiento laboral se vea afectado durante un período de tiempo.

### **4.1.4. Inventario de Depresión de Beck (BDI) y Escala de Hamilton para la Depresión**

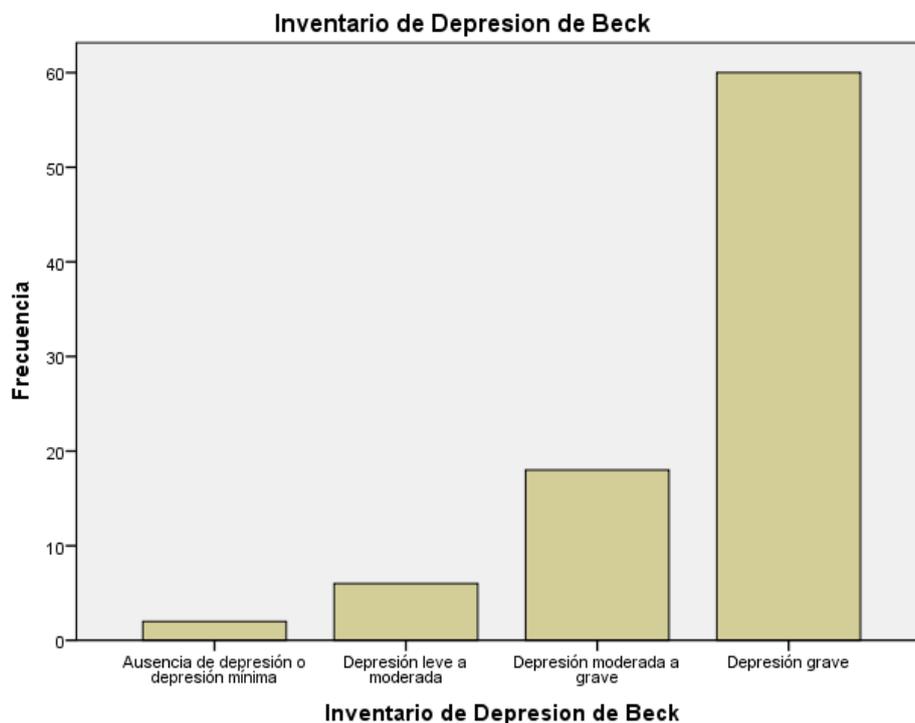
**Tabla 5** Niveles de Depresión

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ausencia de depresión o depresión mínima	2	2%
Depresión leve a moderada	6	7%
Depresión moderada a grave	18	21%
Depresión grave	60	70%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación del inventario al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

**Autor:** Atiencia, J. 2024.

**Gráfico 5:** Frecuencia de Inventario de Depresión de Beck



**Ilustración 5** Frecuencia de Inventario de Depresión de Beck

Fuente: Atencia, J. 2024.

### **Análisis e interpretación**

Dentro de los rangos en los niveles de la depresión, se pudo encontrar que el 70% (60 trabajadores del personal administrativo) presentan Depresión grave, el cual corresponde a un porcentaje mayor en comparación a los otros grupos, en donde el 21% posee una depresión moderada a grave, seguido del 7% con depresión leve a moderada y terminando con un 2% de ausencia de depresión o depresión mínima. Estas señales depresivas como lo son la conmoción, tristeza, insomnio y pérdida de apetito, son las reacciones más comunes durante el proceso de duelo, el cual se entiende como es un proceso transitorio, marcado por fluctuaciones entre sentimientos de tristeza y dolor hacia la eventual aceptación (Pop, 2021).

**Tabla 6** Niveles de Depresión

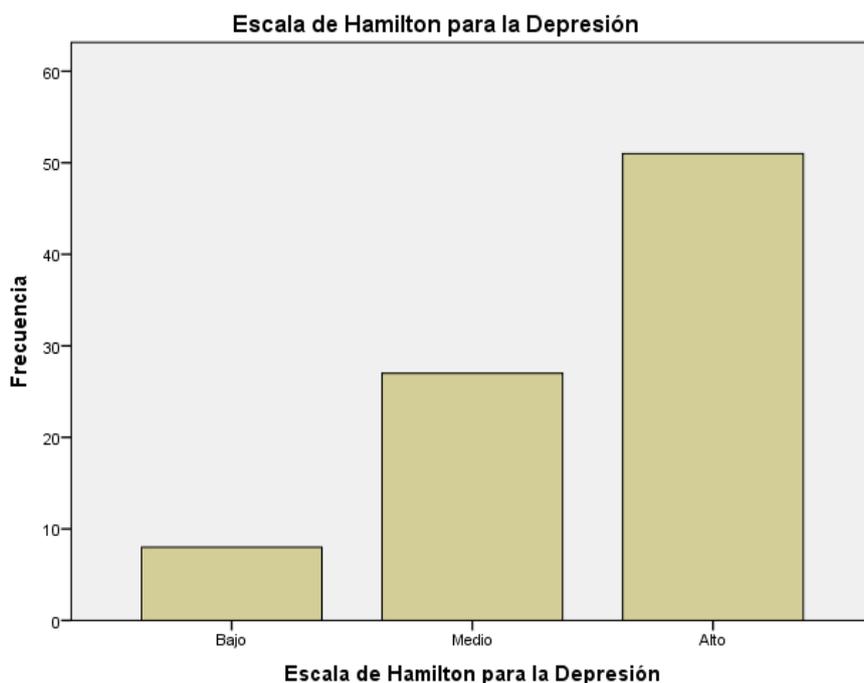
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	9%
Medio	27	31%

Alto	51	60%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación del inventario al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón El Guabo en el Periodo 2023.

**Autor:** Atiencia, J. 2024

**Ilustración 6** Frecuencia de Hamilton para la Depresión



Fuente: Atiencia, J. 2024.

**Análisis e interpretación**

En relación con el Test de Depresión de Hamilton, se observa que, entre los trabajadores del personal administrativo evaluados, un total de 51 individuos, (60%) presentan un nivel alto de síntomas depresivos. Por otro lado, 27 personas, equivalentes al 31%, muestran un nivel medio de depresión, mientras que el 9%, compuesto por 8 individuos, presenta un nivel bajo de síntomas depresivos.

Estos síntomas depresivos se asocian con la etapa depresiva del proceso de duelo, caracterizada por la confrontación con la realidad de una pérdida, distanciamiento social, prolongada tristeza, falta de perspectiva futura, carencia de metas y sentimientos de vacío y melancolía, lo que puede conducir a pensamientos sobre el final de la vida (Maya y Vives, 2023).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- En el análisis del duelo no aplicado y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo se comprobó mediante los resultados obtenidos por los sujetos y los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, que tener niveles altos de duelo no aplicado afectan en su rendimiento laboral.
- Los resultados obtenidos del Inventario de Duelo no Elaborado aplicado a los empleados del personal administrativo, se destacó que un considerable 68% de los sujetos evaluados, que corresponde a 58 individuos, exhiben niveles elevados de síntomas asociados al duelo no aplicado. Entre estos síntomas se incluyen la tristeza y la incapacidad para desempeñar sus tareas de manera óptima, siendo este porcentaje el más alto registrado.
- Con respecto al Cuestionario de rendimiento laboral en los participantes, se identificaron puntajes mínimos en la evaluación de rendimiento laboral, con un notable 62% de los participantes, equivalente a 53 trabajadores, clasificados en la categoría de bajo rendimiento. Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de empleados no experimentan plena comodidad en sus roles laborales y enfrentan dificultades en un entorno que no les resulta favorable. Estos datos, destacan la diversidad de percepciones y experiencias dentro del entorno laboral, subrayando la importancia de abordar las áreas de desempeño para mejorar el bienestar y la productividad en el lugar de trabajo.
- Mediante los tests de depresión de Hamilton y Beck, se observaron puntajes elevados de depresión grave: el 70% en los resultados de Beck y el 60% en los resultados de Hamilton. Los resultados obtenidos sugieren la presencia de una serie de síntomas que están estrechamente relacionados con el duelo no superado en individuos que experimentan niveles elevados de duelo no elaborado. Entre estos síntomas, se destaca la falta de energía, que se manifiesta como una sensación persistente de cansancio o agotamiento, así como la escasa motivación para llevar a cabo las tareas cotidianas. Estos hallazgos subrayan la complejidad y la profundidad del proceso de duelo en aquellos que enfrentan dificultades para superar la pérdida, evidenciando cómo esta dificultad puede manifestarse en diversos aspectos de su funcionamiento emocional y conductual.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda integrar un equipo de salud mental, conformado por psicólogos, médicos y trabajadores sociales para que intervengan en los trabajadores del personal administrativo con niveles altos de síntomas depresivos y que busquen fomentar un abordaje correcto en relación con su situación interna y externa, además de diseñar un plan de intervención a seguir para futuros eventos.
- Brindar una psicoeducación referente a temas del duelo y como este debe ser prevenido y tratado en los ambientes laborales para la mejora de las personas en su ambiente de trabajo y por ende el aumento de su productividad laboral.
- Se insta que, a realizar evaluaciones a los trabajadores, además del área laboral se tome en cuenta sus áreas social, cultural, relacional, personal, comenzando con sus características individuales para la elaboración de un tratamiento adecuado que esté acorde a sus síntomas.
- Se recomienda tener una revisión periódica de los síntomas depresivos de los trabajadores de las diferentes áreas de la organización para tener información necesaria sobre su situación personal y recursos y así tomar las medidas necesarias en cuanto a su caso.

## ANEXOS

### Anexo 1: Inventario del Duelo Complicado

Por favor, ponga una cruz en la opción que más se adapte a su experiencia tras la muerte de su familiar:

	Nunca	Raras veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
1. Pienso tanto en la persona que ha fallecido que me resulta difícil hacer las cosas como las hacía normalmente.	0	1	2	3	4
2. Los recuerdos de la persona que murió me trastoran.	0	1	2	3	4
3. Siento que no pueda aceptar la muerte de la persona fallecida.	0	1	2	3	4
4. Anhela a la persona que murió.	0	1	2	3	4
5. Me siento atraído por los lugares y las cosas relacionadas con la persona fallecida.	0	1	2	3	4
6. No puedo evitar sentirme enfadado con su muerte.	0	1	2	3	4
7. No me puedo creer que haya sucedido.	0	1	2	3	4
8. Me siento aturdido por lo sucedido.	0	1	2	3	4
9. Desde que él/ella murió me resulta difícil confiar en la gente.	0	1	2	3	4
10. Desde que él/ella murió me siento como si hubiera perdido la capacidad de preocuparme de la gente o me siento distante de las personas que me preocupaban.	0	1	2	3	4
11. Me siento solo/a la mayor parte del tiempo desde que él/ella falleció.	0	1	2	3	4
12. Siento dolores en la misma zona del cuerpo o tengo alguno de los síntomas que sufría la persona que murió.	0	1	2	3	4
13. Me tomo la molestia de desviarme de mi camino para evitar los recuerdos de la persona que murió.	0	1	2	3	4
14. Siento que la vida está vacía sin la persona que murió.	0	1	2	3	4
15. Escucho la voz de la persona fallecida hablándome.	0	1	2	3	4
16. Veo a la persona que murió de pie delante de mí.	0	1	2	3	4
17. Siento que es injusto que yo viva mientras que él/ella ha muerto.	0	1	2	3	4
18. Siento amargura por la muerte de esa persona.	0	1	2	3	4
19. Siento envidia de otras personas que no han perdido a nadie cercano.	0	1	2	3	4

Fig. 1. Inventario de Duelo Complicado (IDC) adaptado al castellano.

## Anexo 2: Cuestionario de Rendimiento Laboral

### Cuestionario sobre "Gestión de Colocación"

El presente cuestionario tiene como objetivo: Determinar la gestión de colocación en el rendimiento laboral de los colaboradores de una financiera de la provincia de Los Ríos, 2023; los datos serán manejados de manera confiable; asimismo, no hay respuestas incorrectas. Para seleccionar la respuesta de su preferencia, puede colocar un aspa (x) la alternativa que usted considere conveniente. En tal sentido, se le sugiere que responda con la mayor sinceridad.

Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

ITEMS						
Dimensión: Colocación de créditos de consumo		1	2	3	4	5
<b>Indicadores:</b>						
1	La institución financiera debería tener un mayor control sobre la <b>gestión de colocación de créditos de consumo</b> .					
2	La colocación de créditos de consumo de la institución financiera se debe principalmente a la falta de <b>capacidad de pago</b> de los clientes.					
3	La institución financiera debería ofrecer mejores <b>condiciones de pago</b> a los deudores con colocación de créditos de consumo.					
4	La colocación de créditos de consumo de la institución financiera se debe principalmente a la <b>falta de seguimiento y control</b> de los créditos otorgados.					
<b>Dimensión: Colocación de créditos inmobiliarios</b>						
<b>Indicadores:</b>						
5	La institución financiera debería tener un mayor control sobre la <b>gestión de colocación de créditos inmobiliarios</b> .					
6	La colocación de créditos inmobiliarios de la institución financiera se debe principalmente a la falta de <b>capacidad de pago</b> de los clientes.					
7	La institución financiera debería ofrecer mejores <b>condiciones de pago</b> a los clientes con colocación de créditos inmobiliarios.					
8	La colocación de créditos inmobiliarios de la institución financiera se debe principalmente a la <b>falta de seguimiento y control</b> de los créditos otorgados.					
<b>Dimensión: Colocación de créditos comerciales</b>						
<b>Indicadores:</b>						
9	La institución financiera debería tener un mayor control sobre la <b>gestión de colocación de créditos comerciales</b> .					
10	La colocación de créditos comerciales de la institución financiera se debe principalmente a la falta de <b>capacidad de pago</b> de los clientes.					
11	La institución financiera debería ofrecer mejores <b>condiciones de pago</b> a los clientes con colocación de créditos comerciales.					
12	La colocación de créditos comerciales de la institución financiera se debe principalmente a la <b>falta de seguimiento y control</b> de los créditos otorgados.					

## Anexo 3: Inventario de Depresión de Beck

### Inventario de Depresión de Beck (BDI-2)

Nombre:..... Estado Civil..... Edad:..... Sexo.....  
Ocupación..... Educación:..... Fecha:.....

**Instrucciones:** Este cuestionario consta de 21 grupos de afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido **las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy**. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (cambios en los hábitos de Sueño) y el ítem 18 (cambios en el apetito)

#### **1. Tristeza**

- 0 No me siento triste.
- 1 Me siento triste gran parte del tiempo
- 2 Me siento triste todo el tiempo.
- 3 Me siento tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.

#### **2. Pesimismo**

- 0 No estoy desalentado respecto del mi futuro.
- 1 Me siento más desalentado respecto de mi futuro que lo que solía estarlo.
- 2 No espero que las cosas funcionen para mí.
- 3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y que sólo puede empeorar .

#### **3. Fracaso**

- 0 No me siento como un fracasado.
- 1 He fracasado más de lo que hubiera debido.
- 2 Cuando miro hacia atrás, veo muchos fracasos.
- 3 Siento que como persona soy un fracaso total.

#### **4. Pérdida de Placer**

- 0 Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.
- 1 No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
- 2 Obtengo muy poco placer de las cosas que solía disfrutar.
- 3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

#### **5. Sentimientos de Culpa**

- 0 No me siento particularmente culpable.
- 1 Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.

- 2 Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo.
- 3 Me siento culpable todo el tiempo.

**6. Sentimientos de Castigo**

- 0 No siento que este siendo castigado
- 1 Siento que tal vez pueda ser castigado.
- 2 Espero ser castigado.
- 3 Siento que estoy siendo castigado.

**7. Disconformidad con uno mismo.**

- 0 Siento acerca de mí lo mismo que siempre.
- 1 He perdido la confianza en mí mismo.
- 2 Estoy decepcionado conmigo mismo.
- 3 No me gusta a mí mismo.

**8. Autocrítica**

- 0 No me critico ni me culpo más de lo habitual
- 1 Estoy más crítico conmigo mismo de lo que solía estarlo
- 2 Me critico a mí mismo por todos mis errores
- 3 Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede.

**9. Pensamientos o Deseos Suicidas**

- 0 No tengo ningún pensamiento de matarme.
- 1 He tenido pensamientos de matarme, pero no lo haría
- 2 Querría matarme
- 3 Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

**10. Llanto**

- 0 No lloro más de lo que solía hacerlo.
- 1 Lloro más de lo que solía hacerlo
- 2 Lloro por cualquier pequeñez.
- 3 Siento ganas de llorar pero no puedo.

**11 Agitación**

- 0 No estoy más inquieto o tenso que lo habitual
- 1 Me siento más inquieto o tenso que lo habitual.
- 2 Estoy tan inquieto o agitado que me es difícil quedarme quieto
- 3 Estoy tan inquieto o agitado que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

**12 Pérdida de Interés**

- 0 No he perdido el interés en otras actividades o personas.
- 1 Estoy menos interesado que antes en otras personas o cosas.
- 2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
- 3 Me es difícil interesarme por algo.

**13. Indecisión**

- 0 Tomo mis propias decisiones tan bien como siempre.
- 1 Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones.
- 2 Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
- 3 Tengo problemas para tomar cualquier decisión.

**14. Desvalorización**

- 0 No siento que yo no sea valioso
- 1 No me considero a mi mismo tan valioso y útil como solía considerarme
- 2 Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.
- 3 Siento que no valgo nada.

**15. Pérdida de Energía**

- 0 Tengo tanta energía como siempre.
- 1 Tengo menos energía que la que solía tener.
- 2 No tengo suficiente energía para hacer demasiado
- 3 No tengo energía suficiente para hacer nada.

**16. Cambios en los Hábitos de Sueño**

- 0 No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.
- 1ª. Duermo un poco más que lo habitual.
- 1b. Duermo un poco menos que lo habitual.
- 2a. Duermo mucho más que lo habitual.
- 2b. Duermo mucho menos que lo habitual
- 3ª. Duermo la mayor parte del día
- 3b. Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormirme

**17. Irritabilidad**

- 0 No estoy tan irritable que lo habitual.
- 1 Estoy más irritable que lo habitual.
- 2 Estoy mucho más irritable que lo habitual.
- 3 Estoy irritable todo el tiempo.

**18. Cambios en el Apetito**

- 0 No he experimentado ningún cambio en mi apetito.
- 1ª. Mi apetito es un poco menor que lo habitual.
- 1b. Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.
- 2a. Mi apetito es mucho menor que antes.
- 2b. Mi apetito es mucho mayor que lo habitual
- 3ª. No tengo apetito en absoluto.
- 3b. Quiero comer todo el día.

**19. Dificultad de Concentración**

- 0 Puedo concentrarme tan bien como siempre.
- 1 No puedo concentrarme tan bien como habitualmente
- 2 Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
- 3 Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

**20. Cansancio o Fatiga**

- 0 No estoy más cansado o fatigado que lo habitual.
- 1 Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
- 2 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer muchas de las cosas que solía hacer.
- 3 Estoy demasiado fatigado o cansado para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.

**21. Pérdida de Interés en el Sexo**

- 0 No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
- 1 Estoy menos interesado en el sexo de lo que solía estarlo.
- 2 Estoy mucho menos interesado en el sexo.
- 3 He perdido completamente el interés en el sexo.

Puntaje Total:

---

## Anexo 4: Escala de Depresión de Hamilton

### ESCALA DE HAMILTON PARA LA DEPRESIÓN

Versión de JA Ramos-Brieva y A Cordero-Villafáfila

#### 1- ESTADO DE ÁNIMO DEPRIMIDO \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ligero*: actitud melancólica; el paciente no verbaliza necesariamente el descenso del ánimo

2 *Moderado*: llanto ocasional, apatía, pesimismo, desmotivación...

3 *Intenso*: llanto frecuente (o ganas); introversión; rumiaciones depresivas; pérdida del gusto por las cosas

4 *Extremo*: llanto frecuente (o ganas); frecuente tendencia al aislamiento; contenidos depresivos exclusivos en el pensamiento o la comunicación verbal; pérdida de la capacidad de reacción a estímulos placenteros

#### 2- SENTIMIENTOS DE CULPA \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ligero*: autorreproches, teme haber decepcionado a la gente

2 *Moderado*: ideas de culpabilidad; sentimiento de ser una mala persona, de no merecer atención

3 *Intenso*: la enfermedad actual es un castigo; meditación sobre errores, malas acciones o pecados del pasado; merece lo que padece

4 *Extremo*: ideas delirantes de culpa con o sin alucinaciones acusatorias

#### 3- SUICIDIO \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ligero*: la vida no vale la pena vivirla

2 *Moderado*: desearía estar muerto o piensa en la posibilidad de morirse

3 *Intenso*: ideas o amenazas suicidas

4 *Extremo*: serio intento de suicidio

#### 4- INSOMNIO INICIAL (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe 1) \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ocasional*: tarda en dormir entre media y una hora (<3 noches/semana)

2 *Frecuente*: tarda en dormir más de una hora (3 ó más noches /semana)

#### 5- INSOMNIO MEDIO (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe 1) \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ocasional*: está inquieto durante la noche; si se despierta tarda casi una hora en dormirse de nuevo (<3 noches/semana)

2 *Frecuente*: está despierto durante la noche, con dificultades para volver a conciliar el sueño; cualquier ocasión de levantarse de la cama (excepto para evacuar), o necesidad de fumar o leer tras despertarse debe puntuar 2 (3 ó más noches seguidas por semana)

#### 6- INSOMNIO TARDÍO (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe 1) \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ocasional*: se despierta antes de lo habitual (<2 horas antes; <3 días por semana)

2 *Frecuente*: se despierta dos o más horas antes de lo habitual 3 ó más días por semana)

#### 7- TRABAJO Y ACTIVIDADES \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*

1 *Ligero*: ideas o sentimientos de incapacidad o desinterés. Distingalo de la fatiga o pérdida de energía que se puntúan en otra parte.

2 *Moderado*: falta de impulso para desarrollar las actividades habituales, las aficiones o el trabajo (si el paciente no lo manifiesta directamente, puede deducirse por su desatención, indecisión o vacilación ante el trabajo y otras actividades).

3 *Intenso*: evidente descenso del tiempo dedicado a sus actividades; descenso de su eficacia y/o productividad. En el hospital se puntúa 3 si el paciente no se compromete al menos durante tres horas/día a actividades (Trabajo hospitalario o distracciones) ajenas a las propias de la sala. Notable desatención del aseo personal.

4 *Extremo*: dejó de trabajar por la presente enfermedad. No se asea o precisa de gran estímulo para ello. En el hospital se puntúa 4 si el paciente no se compromete en otras actividades más que a las pequeñas tareas de la sala o si precisa de gran estímulo para que las realice.

## 8- INHIBICIÓN

0 *Ausente*

- 1 *Ligera*: ligera inhibición durante la entrevista; sentimientos ligeramente embotados; facies inexpressiva.
- 2 *Moderada*: evidente inhibición durante la entrevista (voz monótona, tarda en contestar las preguntas).
- 3 *Intensa*: entrevista difícil y prolongada; lealtitud de movimientos al caminar.
- 4 *Extrema*: estupor depresivo completo; entrevista imposible.

## 9- AGITACIÓN

0 *Ausente*

- 1 *Ligera*: mueve los pies; juega con las manos o con los cabellos
- 2 *Moderada*: se mueve durante la entrevista, se agarra a la silla; se retuerce las manos; se muerde los labios; se tira de los cabellos; mueve ampliamente los brazos, se muerde las uñas, las manos...
- 3 *Intensa*: no puede estar quieto durante la entrevista; se levanta de la silla.
- 4 *Extrema*: la entrevista se desarrolla "corriendo", con el paciente de un lado para otro, o quitándose la ropa, o arrancándose los cabellos; el paciente parece desconcertado y "desatado".

## 10- ANSIEDAD PSÍQUICA

0 *Ausente*

- 1 *Ligera*: tensión subjetiva e irritabilidad.
- 2 *Moderada*: tensión objetiva, evidente; preocupación por trivialidades.
- 3 *Intensa*: actitud aprensiva evidente en la cara y el lenguaje.
- 4 *Extrema*: crisis de ansiedad observadas, la ansiedad forma la mayor parte del contenido de su comunicación espontánea, verbal o no verbal.

## 11- ANSIEDAD SOMÁTICA

0 *Ausente*

- 1 *Ligera*: un solo síntoma o síntoma dudoso o varios síntomas de un mismo sistema.
- 2 *Moderada*: varios síntomas de distintos sistemas.
- 3 *Intensa*: múltiples síntomas de varios sistemas simultáneamente.
- 4 *Extrema*: numerosos síntomas persistentes e incapacitantes la mayor parte de las veces.

## 12- SÍNTOMAS SOMÁTICOS GASTROINTESTINALES

0 *Ausentes*

- 1 *Ligeros*: pérdida de apetito, pero come sin necesidad de estímulo; sensación de pesadez en el abdomen.
- 2 *Intensos*: pérdida de apetito, no come aunque se le estimule, o precisa de gran estímulo para comer; precisa o solicita laxantes o medicación para sus síntomas gastrointestinales.

## 13- SÍNTOMAS SOMÁTICOS GENERALES

0 *Ausentes*

- 1 *Ligeros*: fatigabilidad, pérdida de energía, pesadez en extremidades, espalda, cabeza; algias en el dorso, cabeza, músculos.
- 2 *Intensos*: fatigabilidad y pérdida de energía la mayor parte del tiempo; cualquier síntoma somático bien definido o expresado espontáneamente.

## 14- SÍNTOMAS GENITALES (preguntar siempre)

0 *Ausentes*: o información inadecuada o sin información (emplear lo menos posible estas dos últimas).

- 1 *Ligeros*: descenso de la libido; actividad sexual alterada (inconstante, poco intensa).
- 2 *Intensos*: pérdida completa de apetito sexual; impotencia o frigidez funcionales.

## 15- HIPOCONDRIA

0 *Ausente*

- 1 *Ligera*: preocupado de sí mismo (corporalmente).
- 2 *Moderada*: preocupado por su salud.
- 3 *Intensa*: se lamenta constantemente. Solicita ayuda, etc.
- 4 *Extrema*: ideas hipocondríacas delirantes.

**16- PÉRDIDA DE INTROSPECCIÓN** \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*: se da cuenta de que está enfermo, deprimido.

1 *Ligera*: reconoce su enfermedad, pero la atribuye a la mala alimentación, al clima, al exceso de trabajo, a una infección viral, a la necesidad de descanso, etc.

2 *Moderada*: niega estar enfermo o el origen nervioso de su enfermedad.

**17- PÉRDIDA DE PESO** \_\_\_\_\_ [ ]

0 *Ausente*:

1 *Ligera*: probable pérdida de peso asociada a la enfermedad actual; pérdida superior a 500 gr/semana ó 2,5 kg/año (sin dieta).

2 *Intensa*: pérdida de peso definida según el enfermo; pérdida superior a 1 kg/semana ó 4,5 kg/año (sin dieta).

**PUNTUACIÓN TOTAL** \_\_\_\_\_ [ ]

## REFERENCIAS

- Acebo, G., & Samada Grasst, Y. (2020). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria, 6, 103–114. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715>
- Alcaldía De El Guabo. ( 10 de enero de 2020). La alcaldía. G.A.D.El Guabo- Municipio <https://elguabo.gob.ec/alcaldia-el-guabo/>
- Alonso-Llácer, L., Lacomba-Trejo, L., & Pérez-Marín, M. (2021). Factores de protección de duelo complicado en dolientes de primer grado: capacidad mindful y autocompasión. Revista de psicología de la salud, 9(1). <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/957>
- Alonso, L., Ramos, M., Barreto, P., & Pérez, M. (2019). Modelos Psicológicos del Duelo: Una Revisión Teórica. Calidad De Vida Y Salud, 12(1). <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/176>
- Alvis, L., Zhang, N., Sandler, I. N., & Kaplow, J. B. (2023). Developmental manifestations of grief in children and adolescents: Caregivers as key grief facilitators. Journal of Child & Adolescent Trauma, 16(2), 447-457. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40653-021-00435-0>
- Arana, B., Ordoñez, B., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 360-376. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897677>
- Araujo, M., García, S., & García-Navarro, E. (2021). Abordaje del duelo y de la muerte en familiares de pacientes con COVID-19: revisión narrativa. Enfermería Clínica, 31. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303089>
- Arceo, M., Pimentel, M., & García, G. (2023). Duelo y resiliencia como fundamentos tanatológicos en la formación del médico. Revista Innova Educa, 3(3), 142-151. [https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26835/08-Arceo\\_Guzman.%20Revista%20Innova%20Educa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26835/08-Arceo_Guzman.%20Revista%20Innova%20Educa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Barreto, P., de la Torre, O., & Pérez-Marín, M. (2012). Detección de duelo complicado. *Psicooncología*, 9(2/3), 355. <https://revistas.ucm.es/index.php/PSIC/article/view/4090>
- Bastidas-Martínez, C., & Zambrano-Santos, R. (2020). El duelo familiar y el desarrollo emocional en los estudiantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 125-144. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869060007/576869060007.pdf>
- Briones-Arteaga, E., & Zambrano-Quinde, O. (2019). El trabajo fisioterapéutico y las etapas del duelo: Un enfoque interdisciplinario. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 44-55. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/888>
- Brinkmann, S. (2019). The body in grief. *Mortality*, 24(3), 290-303. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13576275.2017.1413545>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus-Santiago*, 2(2), 21-41. <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/17>
- Bustamante Tafur, M. (2024). Propuesta de programa de habilidades blandas para el mejoramiento del rendimiento laboral en los colaboradores del Call Center Konecta Chiclayo.
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia Chica, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext)
- Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Carhuapoma, R. (2021). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021 [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70740>

- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H.S.A. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 57-64.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/1913>
- Carrillo, J. (2020). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador [Maestría, Universidad Estatal de Milagro]  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5155?locale-attribute=de>
- Castro, N., & Cuadros, L. (2022). La importancia de los protocolos de intervención en depresión y duelo en áreas laborales [Tesis de grado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium].  
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2535>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). Ley Orgánica de Salud.  
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador - 2008. Defensa.Gob.Ec.
- Coronel-Salamea, M., Bermeo-Pazmiño, K., & Narváez-Zurita, C. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 411-436.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915366>
- Corr, C. (2022). Elisabeth Kübler-Ross and the five stages model in selected social work textbooks. *Illness, Crisis & Loss*, 30(2), 320-332.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1054137320932302>
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
- Fernández Pérez, E., Garces de Los Fayos Ruiz, E. J., & Peinado Portero, A. I. (2022). Apego, duelo y continuidad de lazos en el afrontamiento de la pérdida.

- Gamonedá, J. (2023). La necesidad existencial en el proceso de transformación emocional en la terapia focalizada en la emoción en duelo complicado [Tesis doctoral, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/80160>
- Garces Naranjo, J. D. (2024). Gestión de colocación en el rendimiento laboral de los colaboradores de una financiera de la provincia de los Ríos, 2023.
- Garciandía, J., & Rozo, C. (2019). Dolor crónico y duelo. *Revista colombiana de psiquiatría*, 48(3), 182-191. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745017300641>
- García, A., Rodríguez, M., Brito, P., Fernández, D. A., Martínez, C., & Marrero, C. (2021). Duelo adaptativo, no adaptativo y continuidad de vínculos. *Ene*, 15(1). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2021000100001&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2021000100001&script=sci_arttext)
- Gil Juliá, B., Bellver, A., & Ballester-Arnal, R. (2008). Duelo: evaluación, diagnóstico y tratamiento. *Psicooncología*, 5(1), 103-116. <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/10214/31765.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grau, J., Cobo, J., Arrufat, F., Poch, P., & Rovira, J. (2023). Impacto psicológico inicial e incidencia de trastorno mental en torno a las interrupciones voluntarias del embarazo (IVE): un estudio piloto en población general. *Psicosomàtica y Psiquiatría*, (27). <https://www.raco.cat/index.php/PsicosomPsiquiatr/article/view/42107>
- Guillem, V., Romero, R., & Oliete, E. (2017). Manifestaciones del duelo. En *Duelo en Oncología*. Madrid: SEOM-Sociedad Española de Oncología Médica.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>
- Huron, D. (2018). On the Functions of Sadness and Grief. In: Lench, H. (eds) *The Function of Emotions*. Springer, Cham. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-77619-4\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-77619-4_5)

- Ibargüen, A., Larrahondo, M., & Mosquera, J. (2023). Secuelas emocionales en una familia víctima del conflicto armado en condición de desplazamiento de la ciudad de Cali [Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2423>
- Jiménez López, D. M. (2021). Intervención del Trabajo Social clínico al duelo con familias en tiempos de pandemia en clínica león XIII de Medellín [Tesis doctoral, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16189>
- Larico, E., Machaca, D., Condori, L., & Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 356-372. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097>
- Larrotta-Castillo, R., Méndez-Ferreira, A., Mora-Jaimes, C., Córdoba-Castañeda, M., & Duque-Moreno, J. (2020). Pérdida, duelo y salud mental en tiempos de pandemia. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(2), 179-180. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0121-08072020000200179&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0121-08072020000200179&script=sci_arttext)
- Ledesma-Pérez, F., Cruz-Montero, J., Holgado-Quispe, A., Ruiz-Salazar, J., & Holguín-Alvarez, J. (2022). The duel of puberty in the context of Latin American social isolation. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional De Humanidades*, 15(7), 1–13. <https://journals.eagora.org/revHUMAN/article/view/4510>
- Ley de Seguridad Social. (2011). Ley de Seguridad Social. Flacsoandes. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_segu.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf)
- Limonero, J., Lacasta, M., García, J., Maté, J., & Prigerson, H. (2009). Adaptación al castellano del inventario de duelo complicado. *Medicina Paliativa*, 16(5), 291-297 [https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234101905\\_Adaptacion\\_al\\_castellano\\_del\\_inventario\\_de\\_duelo\\_complicado/links/5ab50824a6fdcc46d3b28497/Adaptacion-al-castellano-del-inventario-de-duelo-complicado.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234101905_Adaptacion_al_castellano_del_inventario_de_duelo_complicado/links/5ab50824a6fdcc46d3b28497/Adaptacion-al-castellano-del-inventario-de-duelo-complicado.pdf)

- Llácer, L. A., Campos, M. R., Martín, P. B., & Marín, M. P. (2019). Modelos psicológicos del duelo: una revisión teórica. *Calidad de vida y salud*, 12(1).
- Losada, A., Zambrano-Villalba, C., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31. <https://pdfs.semanticscholar.org/0df4/237c679044369d9c985342aa2845d2ab4407.pdf>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>
- Marín-Cortés, A., Vélez-Zapata, V., Betancur-Hoyos, E., Franco-Bustamante, S., & Herrera-Pérez, V. (2021). Uso de Facebook por parte de mujeres en duelo para recordar a sus seres queridos fallecidos. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 21(2), 1-14. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/facebook-mujeres-duelo/3183>
- Márquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia y Educación*, 1(4), 6-14. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20>
- Maya, J., & Vives, A. (2023). El duelo como parte de la vida: una revisión teórica de las etapas, proceso y el manejo de la intervención. *PsicoSophia*, 5(2), 75-84. <http://psicosophia.um.edu.mx/ojs/index.php/psicosophia/article/view/54>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
- Miranda Quispe, G. J. (2024). Gestión por competencias y rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Regional de la Amazonía, 2023.
- Molina, J. (2021). La deconstrucción social del duelo y el horizonte de continuidades. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 18(2), 1-13. [https://www.scielo.sa.cr/pdf/cicc/v18n2/es\\_1659-4940-CICC-18-02-47788.pdf](https://www.scielo.sa.cr/pdf/cicc/v18n2/es_1659-4940-CICC-18-02-47788.pdf)

- Moral de la Rubia, J., & Miaja Ávila, M. (2015). Contraste empírico del modelo de cinco fases de duelo de Kübler-Ross en mujeres con cáncer. *Pensamiento psicológico*, 13(1), 7-25.
- Moreno, M., Moreira, E., & Merchán, J. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio de las ciencias*, 8(3), 65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242>
- Mortazavi, S. S., Shahbazi, N., Taban, M., Alimohammadi, A., & Shati, M. (2023). Mourning during corona: A phenomenological study of grief experience among close relatives during COVID-19 pandemics. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 87(4), 1088-1108. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00302228211032736>
- Ortiz, P. A., & Burdiles, P. P. (2010). Consentimiento informado. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 21(4), 644-652.
- Oseda, D., Gutiérrez, S., Oseda, M., & Carruitero, N. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 94-107. [http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2616-79642021000100094](http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2616-79642021000100094)
- Parro-Jiménez, E., Morán, N., Gesteira, C., Sanz, J., & García-Vera, M. P. (2021). Duelo complicado: Una revisión sistemática de la prevalencia, diagnóstico, factores de riesgo y de protección en población adulta de España. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(2), 189-201. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/443271>
- Ponce, M. R. M., Bueno, E. M. M., & Alay, J. A. M. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio de las ciencias*, 8(3), 65.
- Pop-Jordanova, N. (2021). Grief: Aetiology, Symptoms and Management. *PRILOZI*, 42(2) 9-18. <https://sciendo.com/article/10.2478/prilozi-2021-0014?content-tab=abstract>

- Prigerson, H., Kakarala, S., Gang, J., & Maciejewski, P. (2021). History and Status of Prolonged Grief Disorder as a Psychiatric Diagnosis. *Annual Review of Clinical Psychology*, 17, 109-126. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-clinpsy-081219-093600>
- Quintero, P., Gómez, C., & Giedelmann, M. (2022). “Y yo..., ¿a quién lloro? Manifestaciones de duelo en el Jardín Cementerio Universal de Medellín, Colombia”. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (46), 204-234. <https://doi.org/10.7440/antipoda46.2022.09>
- Ramos, L. C. (2012). El consentimiento informado.
- Restrepo-Pineda, J., & Bedoya-Olaya, A. (2020). Tendencias en investigación sobre duelo y sentimientos morales en sobrevivientes del conflicto armado colombiano. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 98-111. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/1149>
- Rodríguez-Álvaro, M. (2019). Impacto del duelo complicado. Una lectura a través del lenguaje del cuidado. *Ene*, 13(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2019000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300008)
- Sánchez-Villena, A., Farfán Cedrón, E., & Chávez-Ravines, D. (2022). Estructura factorial y datos normativos del Inventario de Depresión de Beck (BDI-II) en población general peruana. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(2), 158-170. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552022000200158&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552022000200158&script=sci_arttext)
- Sánchez, T. (2020). Duelo silente y furtivo: dificultad para elaborar las muertes por pandemia de COVID-19. *Studia zamorensia*, (19), 43-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718179>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Consejo Nacional de Planificación. Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

- Silva, D., & García, D. (2023). Inteligencia emocional y duelo complicado en adultos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 7433-7452. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6732>
- Silverman, G., Baroiller, A., & S Hemer, S. (2021) Culture and grief: Ethnographic perspectives on ritual, relationships and remembering, *Death Studies*, 45(1), 1-8, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07481187.2020.1851885>
- Tejada, J. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41), 155-176. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-25302021000100155&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-25302021000100155&script=sci_arttext)
- Tipán, D., & Rojas, L. (2023). Afrontamiento de la familia frente al duelo. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 3, 526. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/526/958>
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 146-155. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/621972234002.pdf>
- Tovar, B. (2023). Reflexiones en torno al uso del lenguaje durante el proceso de duelo. *Contrastes. Revista Internacional De Filosofía*, 28(1), 9–21. <https://www.revistas.uma.es/index.php/contrastes/article/view/13472>
- Urcia, L. (2020). Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avellaneda%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, R. (2003). Duelo y pérdida. *Medicina Legal de Costa Rica*, 20(2), 47-52. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152003000200005&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152003000200005&script=sci_abstract&tlng=es)
- Villacis, D., Gonzalez, R., & Calderon, J. (2021). Estudio comparativo del rendimiento laboral en dos proyectos constructivos en Quito-Ecuador. *Prospectivas UTC"*

- Revista de Ciencias Administrativas y Económicas", 4(1), 1-13.  
<http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/309>
- Villagómez, P., Abundiz, S., & Ornelas, P. (2022). Significados y manifestaciones del duelo en participantes del taller de la Clínica de Duelo RoqueQuintanilla, Guadalajara. *Revista Salud Bosque*, 11(2), 1–20.  
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/3830>
- Villagómez, P., Peña Ortiz, M., & Franco, S. (2020). Evaluación del duelo complicado: una reflexión desde la perspectiva económico-familiar en pacientes tratados con terapia de aceptación y compromiso en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. <http://ru.iiec.unam.mx/id/eprint/5156>
- Wilson, D., Punjani, S., Song, Q., Low, G. (2019). A Study to Understand the Impact of Bereavement Grief on the Workplace. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 83(2). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0030222819846419>
- Wilson, D., Rodriguez-Prat, A., & Low, G.(2020). The potential impact of bereavement grief on workers, work, careers, and the workplace. *Social Work in Health Care*, 59(6), 1-16.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00981389.2020.1769247>
- Wang, R., & Wang, Y. H. (2021). Using the Kübler-Ross model of grief with post-traumatic stress disorder (PTSD): An analysis of Manchester by the sea. *Metathesis: Journal of English Language, Literature, and Teaching*, 5(1), 79-92.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/4067/ab492f6640fc1fa99d3efc76fb2fe8e3ef7c.pdf>
- Yoffe, L. (2013). Nuevas concepciones sobre los duelos por pérdida de seres queridos. *Avances en psicología*, 21(2), 129-153.  
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/281>
- Zorio, S. (2011). El dolor por un muerto–vivo. Una lectura freudiana del duelo en los casos de desaparición forzada. *Desde el Jardín de Freud*, (11), 251-266.  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/jardin/article/view/27261>