

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

**Determinar la Relación del Clima Organizacional como Factor Precipitante de Episodios Depresivos (F32), en Docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá D.C.**

**Alfaro Forero Luisa Fernanda**

**Muñoz Ramos Yenny Paola**

**Escuela Colombiana de Carreras Industriales- ECCI**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá**

**2019**

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

**Determinar la Relación del Clima Organizacional como Factor Precipitante de Episodios Depresivos (F32), en Docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá D.C.**

**Alfaro Forero Luisa Fernanda**

**Muñoz Ramos Yenny Paola**

**July Patricia Castiblanco Aldana**

**Seminario de Investigación II**

**Escuela Colombiana de Carreras Industriales- ECCI**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá**

**2019**

**Contenido**

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
2.1 Descripción del problema .....	1
2.2 Formulación del problema .....	4
2.2.1 Hipótesis.....	5
2.2.2 Hipótesis Nula.....	5
2.3 Sistematización .....	5
3. OBJETIVOS .....	7
3.1 Objetivo general .....	7
3.2 Objetivos específicos .....	7
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN .....	8
4.1 Justificación.....	8
4.2 Delimitación.....	10
4.3 Limitaciones .....	11
5. MARCOS DE REFERENCIA.....	12
5.1 Estado del arte .....	12
5.1.1 Local.....	12
5.1.2 Nacional .....	16
5.1.3 Internacional.....	20

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

5.2 Marco Teórico .....	24
5.2.1 Prevención y Promoción de la Salud Mental .....	24
5.2.2 Riesgo Psicosocial.....	32
5.3. Marco legal.....	46
5.3.1 Resolución 2646 de 2008 .....	46
5.3.2 Ley 1616 de 2013.....	47
5.3.3 Decreto 1477 de 2014 .....	47
5.3.4 Decreto 1072 de 2015 .....	48
5.3.5 Decreto 472 de 2015 .....	49
5.3.6 Resolución 1111 de 2017 .....	50
5.3.7 Resolución 4886 de 2018.....	51
4.3.8 NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación .....	52
6. MARCO METODOLÓGICO .....	53
6.1 Fases del Estudio.....	56
6.1.1 FASE I.....	56
6.1.2 FASE II .....	57
6.1.3 Fase III .....	64
6.1.4 Fase IV .....	64
7. RESULTADOS .....	65
7.1 Resultados Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	65

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

7.2 Resultados Entrevista Semiestructurada, categorizada en ATLAS.ti .....	75
7.3 Interpretación de Resultados .....	93
7.4 Discusión.....	107
7.5 Propuesta de solución.....	114
8. ANÁLISIS FINANCIERO (COSTO-BENEFICIO) .....	114
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	116
10. BIBLIOGRAFÍA.....	120

### Índice de tablas

Tabla 1 Episodios Depresivos .....	26
Tabla 2 Episodio Depresivo Leve .....	26
Tabla 3 Episodio Depresivo Moderado.....	28
Tabla 4 Episodio Depresivo Grave sin síntomas psicóticos .....	28
Tabla 5 Episodio Depresivo Grave con Síntomas Psicóticos .....	29
Tabla 6 Otros Episodios Depresivos .....	31
Tabla 7 Episodios Depresivos sin especificación .....	31
Tabla 8 Tabla de Muestra.....	63
Tabla 9 Resultados Nivel de riesgo (TT) .....	66
Tabla 10 Resultados Nivel de riesgo (AU) .....	67
Tabla 11 Resultados Nivel de riesgo (CT).....	68
Tabla 12 Resultados Nivel de riesgo (DP).....	69
Tabla 13 Resultados Nivel de riesgo (VC) .....	70

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Tabla 14 Resultados Nivel de riesgo (PS).....	71
Tabla 15 Resultados Nivel de riesgo (ITC).....	72
Tabla 16 Resultados Nivel de riesgo (DR) .....	73
Tabla 17 Resultados Nivel de riesgo (RAS) .....	74
Tabla 18 Narrativas D1 .....	75
Tabla 19 Narrativas D2 .....	78
Tabla 20 Narrativas D3 .....	81
Tabla 21 Narrativas D4 .....	83
Tabla 22 Narrativas D5 .....	85
Tabla 23 Narrativas D6 .....	88
Tabla 24 Narrativas D7 .....	91

### Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Tiempo de Trabajo.....	66
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Autonomía. ....	67
<b>Figura 3.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Carga de Trabajo.....	68
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Demandas Psicológicas.....	69
<b>Figura 5.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Variedad/Contenido. ....	70
<b>Figura 6.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Participación/Supervisión. ....	71
<b>Figura 7.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Interés por el trabajador/Compensación. ..	72
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Desempeño del rol. ....	73
<b>Figura 9.</b> Porcentaje de trabajadores expuestos a Relaciones y apoyo social.....	74
<b>Figura 10.</b> Red de la familia de la Docente Carolina. ....	77

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

<b>Figura 11.</b> Red de la familia de la Docente Fanny.....	80
<b>Figura 12.</b> Red de la familia de la Docente Esperanza. ....	82
<b>Figura 13.</b> Red de la familia de la Docente María. ....	84
<b>Figura 14.</b> Red de la familia de la Docente Camila. ....	88
<b>Figura 15.</b> Red de la familia de la Docente Lorena. ....	91
<b>Figura 16.</b> Red de la familia de la Docente Nathalia. ....	93

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Descripción del problema**

Es importante que las organizaciones, en la actualidad, identifiquen y conozcan las características de su medio laboral, el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores, ya que esto influye en la actitud y el comportamiento de los mismos. Para ello, es necesario conocer y comprender qué es el clima organizacional y qué efectos puede tener sobre la salud mental de los colaboradores.

El clima organizacional, es entendido como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, se encuentra directamente relacionado con las actitudes, conductas, sentimientos de las personas y con la manera de interactuar en la empresa. A su vez, esto permite conocer la percepción que tienen los colaboradores, con respecto al entorno laboral, a través de las estructuras, normas, tareas, jerarquías, estilos de dirección, comunicaciones, conflictos, entre otros (Vallejo, 2015).

Según la Organización Mundial de la Salud, OMS (2017): “un entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas físicos y psíquicos, un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, absentismo laboral y pérdidas de productividad” (p. 3). De acuerdo a esto, existen factores que se presentan en el entorno laboral, los cuales pueden afectar la salud mental de los colaboradores, algunos de estos riesgos se producen por: “una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo” (p. 5).



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Además, la salud mental de los docentes se ha convertido en un tema trascendental en países como Canadá, España, Perú, Chile y Colombia, donde el lugar de trabajo, colegio, en sus aspectos internos y externos, genera gran presión y malestar.

Según Vives, Andrade y Gómez (Citado por Velandia en Magisterio, 2018):

Los docentes se encuentran en constante riesgo de padecer enfermedades mentales, y lo más preocupante es que existe un desconocimiento de la normatividad y seguimiento de enfermedades profesionales y una evidente falta de prevención por parte de los empleadores de los docentes (p. 3).

Así mismo, según Llanos y Molina (Citado por Magisterio, 2018), en Colombia, los docentes se encuentran sometidos a condiciones laborales desfavorables y en una exposición constante a riesgos psicosociales, los cuales se ven reflejados en las condiciones de desprotección por parte del estado o de entidades encargadas de velar por su salud y la disminución de los peligros y riesgos a los que se ven expuestos (p. 23).

Una de las enfermedades mentales que se presentan en el entorno laboral, es la depresión; la Federación Mundial para la Salud Mental (Citado por Velandia en Magisterio, 2018) invitó a los gobiernos y habitantes del planeta a “hacer de los temas de salud mental una prioridad global”, dado que para el año 2020 la depresión superará a las patologías cardiovasculares, como primera causa de morbilidad (pár. 8).

Cuya enfermedad según la OMS (2017), se presenta en más de 300 millones de personas a nivel mundial, un trastorno que termina siendo la principal causa de discapacidad, cuyo resultado estima repercusiones económicas importantes para la organización, las cuales pueden costarle a la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida anual de productividad.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

A su vez, el Ministerio de Salud (2017) en su *boletín de salud mental Depresión*

*Subdirección de Enfermedades No Transmisibles*, afirma lo siguiente en relación a la depresión:

Es una enfermedad que puede volverse crónica y disminuir la capacidad de las personas de trabajar, estudiar, socializar o ejecutar algunas de sus actividades cotidianas; dependiendo del número y de la intensidad de los síntomas, los episodios depresivos pueden clasificarse como leves, moderados o graves. Las personas que sufren de depresión grave necesitan tratamiento; ellas pueden pensar, intentar o lograr suicidarse. Si la depresión es leve, se puede tratar sin necesidad de medicamentos (p. 2).

No obstante, es necesario resaltar la diferencia que se presenta entre el trastorno de depresión y los episodios depresivos, teniendo en cuenta que para diagnosticar el trastorno, es necesario cumplir con los criterios expuestos en el DSM-V, cuya afectación permea todas las áreas de la persona, mientras que los episodios depresivos, son eventos que se pueden presentar en un momento determinado, sin afectar por completo todas sus áreas de ajuste.

Sin embargo, si estos síntomas se mantienen en el tiempo, afectando otras áreas del ser humano como: familiar, intelectual, económica, social, espiritual, sexual y física, junto con otros criterios, la persona puede tener un alto factor de riesgo para presentar el trastorno de depresión desde el DSM-V.

Por consiguiente, se escoge el colegio privado “Educando Semillas”, ya que es importante investigar, cómo el clima organizacional influye en el comportamiento de los colaboradores, específicamente en los docentes, generando a su vez episodios depresivos que los llevan a presentar una disminución en sus procesos productivos.

Teniendo en cuenta los resultados de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos (GTC 45), que se obtuvo de las cinco áreas evaluadas (administrativo,

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

asistencial, servicios generales, comercial y visitantes), en relación a los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores (Psicosocial, Físico, Biológico, Biomecánico, Condiciones de Seguridad, Fenómenos Naturales y Químico).

Se encuentra en la priorización de riesgos, los siguientes peligros:

**Nivel Muy Alto:** Jornada de trabajo (horas extras), características de la organización del trabajo (demandas cuantitativas y cualitativas de la labor) y condiciones de la tarea (pausas) y (demandas emocionales).

**Nivel Alto:** Condiciones de la tarea (demandas emocionales), características de la organización del trabajo (demandas cuantitativas y cualitativas de la labor) y gestión organizacional (pago), (contratación) e (inducción y capacitación).

Por lo tanto, dichos resultados evidencian la exposición a la que se encuentran expuestos los colaboradores de la organización, en relación al riesgo psicosocial.

Adicionalmente, se hace necesario destacar que el estudio se llevará a cabo en una organización que según la Evaluación Inicial de Estándares Mínimos, tiene una calificación de cumplimiento del 7% (crítico), en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende, no cuenta con un análisis y seguimiento al riesgo psicosocial.

### **2.2 Formulación del problema**

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario afirmar que existe una estrecha relación entre el clima organizacional y la aparición de episodios depresivos, de acuerdo a la sustentación teórica mencionada anteriormente, por lo mismo se hace necesario reconocer: ¿Cómo influye el clima organizacional en la aparición de episodios depresivos, en docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.?

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

### **2.2.1 Hipótesis**

Existe una relación entre el clima organizacional y la aparición de episodios depresivos en docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.

### **2.2.2 Hipótesis Nula**

No existe una relación entre el clima organizacional y la aparición de episodios depresivos en docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.

## **2.3 Sistematización**

Se tuvo en cuenta, las estadísticas y las investigaciones realizadas en la ciudad de Bogotá, sobre las enfermedades laborales de los/as docentes, realizadas por COLPRENSA y Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

En un informe conocido por COLPRENSA (citado por El Universal, 2015), las cifras en Bogotá, durante el primer semestre de 2014 fueron:

3.900 incapacidades por problemas respiratorios, 1.612 osteomusculares, 1.068 por traumas y envenenamiento, 1.205 por infecciones intestinales, 1.218 se relacionaron con problemas mentales y cerca de 1.700 con afectaciones de audición, ojos, disfonías, con el sistema nervioso (párr. 9).

Señala el informe que “En Bogotá el problema de ausentismo de los maestros por problemas psiquiátricos es muy alto” (párr. 11). Según las cifras anteriormente mencionadas, durante el segundo periodo de 2014, se pensionaron 2,800 personas por estas enfermedades (El Universal, 2015, párr. 14).

Por otro lado, en el análisis de morbilidad del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (2015), las diez primeras enfermedades laborales, diagnosticadas bajo el CIE-10 en las mujeres, son:

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

En primer lugar el trastorno mixto de ansiedad y depresión con 1.585 casos, disfonía 466 casos, síndrome de manguito rotador 224 casos, síndrome de túnel del carpo 154 casos, reacción al estrés agudo 80 casos, trastorno de ansiedad no especificado 50 casos, traumatismo no especificado 31 casos, esguinces y torceduras del tobillo 19 casos, trastorno de adaptación 18 casos y finalmente el trastorno de ansiedad generalizada 14 casos (p. 8).

Teniendo en cuenta estas estadísticas, se hace necesario formular otras posibles preguntas, para dar respuesta a la mismas y a su vez, complejizar el problema de investigación, con miras a desarrollar conocimiento novedoso y una fuente de discusión para próximas investigaciones relacionadas con ésta. Las preguntas son:

¿Cómo el estrés es un factor de riesgo en los docentes?

¿Cuál es la motivación que tienen los colaboradores frente a su labor como docente?

¿Cómo la cultura, determina el clima organizacional?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo general**

3.1.1 Analizar cómo influye el clima organizacional en la aparición de episodios depresivos en docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.

#### **3.2 Objetivos específicos**

3.2.1 Identificar los Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER) del colegio “Educando Semillas”.

3.2.2 Determinar por medio de dos instrumentos estandarizados, la evaluación del clima organizacional y los episodios depresivos en las docentes del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C

3.2.3 Comparar los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, con los resultados de la entrevista semi-estructurada: Episodios Depresivos, CIE-10 (F32), teniendo en cuenta el diagnóstico de la organización (Estándares Mínimos y Matriz IPVER).

3.2.4 Estructurar y hacer entrega de un Plan estratégico para el Cuidado de la Salud Mental de los colaboradores del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C

## 4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

### 4.1 Justificación

El interés del estudio, radica en la influencia que ejerce el clima organizacional, sobre el comportamiento de los colaboradores, precipitando a su vez episodios depresivos. El riesgo psicosocial, es una de las fuentes más complejas de intervenir, debido a la variedad de factores que interfieren de manera múltiple en un determinado contexto, como: el absentismo, carga mental, ausencia de recompensas de tipo emocional y económico, demanda del trabajo, estilos de liderazgo de la organización, entre otros, que al momento de interactuar como sistema, terminan siendo un factor de riesgo para la persona y la organización.

Dichas afectaciones psicosociales pueden llevar a la empresa a generar pérdidas económicas, debido al desencadenamiento de enfermedades laborales, que se presentan con el pasar de los años, siendo ésta una de las responsabilidades que se debe prevenir desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según Carrión, López y Gutiérrez (2015), afirman que una gran variedad de investigaciones reconocen la relación que se presenta entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores, afectando una a la otra, dicha interacción se encuentra mediada por estresores, como: conflicto, “trabajo-familia”, “sobrecarga laboral y depresión”, que desencadenan “síntomas somáticos y alteraciones en el sueño” (p. 114).

Adicionalmente, los presentes autores evidencian la importancia de:

delimitar con claridad las funciones, responsabilidades y comportamientos esperados en cada puesto de trabajo con definición de las tareas a realizar para evitar los conflictos, incompatibilidades, contradicciones y ambigüedades. El establecimiento de canales de comunicación adecuados, donde se facilite la escucha activa, el respeto mutuo y la empatía,

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

posibilitando relaciones de colaboración, generación de compromisos y potenciación de emociones positivas que llevarán a unas excelentes relaciones interpersonales en el entorno laboral. De esta manera, la percepción de los trabajadores sobre su contexto de trabajo y el análisis sobre los diferentes factores implicados se transformaría en favorable y potenciadora de salud al sentir que sus derechos son respetados y su labor reconocida (p. 122).

Ahora bien, tanto el clima, como la cultura organizacional de una empresa, pueden desencadenar diferentes factores de riesgo. Cada empresa tiene su propia particularidad de acuerdo a la interacción entre los factores sociales (de la organización) y subjetivos (de la persona), los cuales interfieren de manera significativa en la salud mental y social de cada uno de los colaboradores.

Cada organización presenta diversas sintomatologías de acuerdo a la actividad económica, es decir las condiciones laborales, y la salud de los colaboradores. Según la UNESCO (Citado por Deza y Aparicio, 2017):

[...] existe una relación directa en las condiciones de trabajo y salud respecto al rendimiento laboral. Así, los investigadores recalcan que la visión de la docencia como apostolado implica un sacrificio y renuncia que termina impactando al entorno profesional y familiar de los docentes. El mismo informe señala que un 42 por ciento de los profesores ha sufrido algún tipo de enfermedad psicológica durante su ejercicio (p.131).

Así mismo, en los resultados de la investigación realizada por Deza y Aparicio (2017), se identificó que la salud de los docentes se encuentra afectada por una serie de enfermedades diagnosticadas a nivel, físico, psicológico y psicosocial, como lo son: “várices (67%), la gastritis (45%), los trastornos ginecológicos (43%) y el estrés (41%), aquellas enfermedades con mayor predominancia. Asimismo, se presentan las siguientes enfermedades con menor proporción:



Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

disfonía (34%), enfermedades a la columna (29%), depresión (28%) y resfriados comunes (10%)” (p. 137).

Es por ello que, de allí surge el presente tema de investigación con el fin de analizar cómo el clima organizacional influye en la aparición de episodios depresivos, que si no se controlan a tiempo pueden desencadenar trastornos depresivos, según su clasificación, dicha enfermedad contempla la aparición de un número específico de criterios médicos descritos en el DSM-V.

Es así que, los episodios depresivos se pueden presentar en las personas en cualquier momento de la vida, ya sea porque se presenta una predisposición biológica para desencadenarse o por una interacción de factores sociales y biológicos que interfieren en la aparición de los mismos.

Por lo anterior, con el fin de mitigar accidentes y prevenir enfermedades como el Trastorno de Depresión se hace necesario controlar los factores de riesgo que se presentan dentro de las organizaciones, al desencadenar una cantidad de funciones y demandas que el colaborador debe enfrentar, en medio de un clima organizacional disfuncional que impide desempeñar a cabalidad dichas funciones establecidas, generando a su vez pérdidas a la empresa, al no poder controlar el riesgo de episodios depresivos en sus colaboradores.

#### **4.2 Delimitación**

El presente estudio no busca diagnosticar a las personas participantes, de acuerdo a la aparición de dichos episodios depresivos, con un trastorno mental, puesto que determinar un diagnóstico mental requiere de la intervención de un profesional en psicología clínica, por ende el objetivo de esta investigación es determinar la relación que se presenta entre el clima organizacional y la aparición de episodios depresivos (concepto brindado desde el CIE-10) en una micro empresa del sector educativo.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Todo esto, con el fin de aportar en primer lugar, a la concientización de la organización acerca de los factores psicosociales que se pueden estar presentando, en segundo lugar, analizar la dinámica que se lleva a cabo en la organización a partir de la misma y en tercer lugar, evitar que estas prácticas afecten otras dimensiones de la vida de los colaboradores, de manera intra y extra laboral.

Por lo mismo, esta investigación busca ser fuente de sensibilización para aquellas organizaciones que consideran que el clima organizacional no interfiere en el comportamiento, el sentir y el pensar de sus colaboradores, con el fin de determinar que el clima organizacional, puede precipitar la aparición de afecciones mentales que deben controlarse, por medio de estrategias preventivas y de promoción por parte del acompañamiento de profesionales en psicología, en colaboración y disposición de la alta dirección, en pro de una mejora continua de la organización.

### **4.3 Limitaciones**

Al ser una investigación para optar al título de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la limitación del tiempo para profundizar y complejizar el tema desde diferentes puntos de vista, con el fin de detectar aquellos factores de riesgo psicosocial adicionales que se presentan en la organización.

Por consiguiente, se recomienda retomar el presente estudio en otros sectores y actividades económicas, para contrarrestar los resultados, teniendo en cuenta que cada organización tiene una cultura y clima organizacional diferente, que configura su propia identidad. El ahondar en diferentes empresas, proporciona un análisis del clima organizacional complejo y detallado, por sector económico, que permita enriquecer desde diferentes tipos de análisis, la importancia de

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

identificar los factores psicosociales que emergen del clima y la cultura organizacional, y que a su vez, interfieren en el proceso psíquico de los colaboradores.

## **5. MARCOS DE REFERENCIA**

### **5.1 Estado del arte**

Las investigaciones que se expondrán a continuación fueron tomadas de acuerdo a los siguientes tipos de referencia:

Estudios posteriores al año 2015

Relación directa con el tipo de población a estudiar y/o

Tema central (factores psicosociales en organizaciones)

Se expondrán estudios a nivel local, nacional e internacional, para así poder fundamentar de manera óptima la validez que tiene el tema a investigar.

#### **5.1.1 Local**

A nivel local, se tuvo en cuenta seis (6) investigaciones elaboradas por los/as estudiantes para optar al título de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, cuyo tema central fue el estudio de factores psicosociales (estrés, clima organizacional), en organizaciones Educativas, y del sector servicio.

Según Fernández, Munevar y Murcia (2016), en su investigación, diagnosticaron el clima organizacional asociado como factor de riesgo psicosocial en la empresa Call Center Unisono, durante el 2015.

La investigación se realizó en la campaña Vodafone, a través de la aplicación de 674 encuestas, enfocadas a las dimensiones de clima organizacional propuestas por Rensis Likert y

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

de igual manera su escala de evaluación de la cual se obtienen los posibles factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, identificaron que el personal de la campaña conoce los mandos o responsables, las tareas de sus puestos de trabajo y los objetivos. Sin embargo, los resultados con menor puntuación es la prevención de los riesgos, condiciones físicas, ambientales, de ergonomía y luminosidad. Además encontraron que los trabajadores están altamente expuestos a factores de riesgo psicosocial como estrés postraumático, reacciones de estrés y fatiga mental, ligadas a las condiciones de la tarea, atención constante de su labor y toma de decisiones.

En conclusión, los autores dejan recomendaciones a la organización para mejorar los factores evaluados y así disminuir el riesgo psicosocial.

Por otro lado, Cervantes y Posada (2017), en su investigación “las relaciones interpersonales como factor de riesgo psicosocial en la empresa “Redes eléctricas”, ubicada en la ciudad de barranquilla”.

Realizaron una encuesta que fue aplicada a 20 trabajadores, donde encontraron que existe una alta exigencia laboral y presión por parte de sus líderes o superiores, donde la población femenina es la más afectada por este aspecto. Además, pudieron evidenciar que no existe preocupación por el riesgo psicosocial, porque le dan más importancia al riesgo biomecánico.

Finalmente, los autores recomiendan generar programas y planes de acción orientados a preservar la salud mental, con el objetivo de disminuir la sintomatología de los trabajadores que han sufrido algún cuadro de estrés, también recomiendan promover la cultura organizacional, en la cual los superiores y compañeros trabajen en equipo para obtener resultados satisfactorios.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

A su vez, Méndez (2017), en el estudio denominado: “Propuesta Didáctica para la Aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización Expansión TI”.

Consistía en conocer las condiciones de trabajo que tenían los colaboradores en la organización, a nivel Psicosocial, dado que no existía un control de dicho riesgo. La metodología implementada para el presente estudio, estuvo basado en el diseño no experimental de tipo descriptivo, cuyo instrumento de aplicación fue la Bateria para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial, forma (A y B).

Cuyo trabajo estuvo sustentando por el modelo para el diagnóstico organizacional de Kast y Rosenzweig. Todo esto con el fin de dejar una propuesta didáctica para la organización, cuyo procedimiento tenía las orientaciones para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

La autora identificó, que la institución no cuenta con:

Estructura de Gestión Humana, Política, Medición de riesgo psicosocial y comportamiento de riesgo, Matriz de riesgo, Plan de acción a los riesgos identificados, Subprogramas de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, Plan de Inspección, Plan de Emergencias y Conformación de COPPAST [sic] (Méndez, 2017, p. 45).

Es así que Méndez, concluye que la organización merece realizar la evaluación que permita identificar los riesgos prioritarios, teniendo en cuenta las condiciones intra y extra laborales, para reconocer “las demandas emocionales propias del contenido de la tarea, el dominio de las recompensas, el cual puede ser percibido como factor de riesgo y los aspectos relacionados con el liderazgo, las relaciones interpersonales y la retroalimentación del desempeño laboral” (Méndez, 2017, p. 52).

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Adicionalmente, Prieto, Ballesteros y Espinosa (2018), en la investigación: “Plan Estratégico para la mejora del Clima Organizacional en la empresa Petroambiental Industrial S.A Sucursal Colombia, a partir de la Gestión del Talento Humano para la Confiabilidad”

Buscaban analizar las causas organizacionales que crean un clima organizacional disfuncional, y como lo anterior aumenta el riesgo Psicosocial en cada uno de los colaboradores. Los instrumentos de evaluación, fueron: la batería de riesgo psicosocial, encuesta de satisfacción, y la herramienta metaplan (Prieto, Ballesteros y Espinosa, 2018, p. 37).

De acuerdo a los resultados, los autores identificaron en los colaboradores falta de comunicación e inadecuadas relaciones interpersonales, los cuales llevan a multiplicar los costos por la compra de nuevos productos. Por lo mismo, proponen diseñar un plan estratégico para disminuir la rotación del personal y garantizar la productividad en la organización.

Adicionalmente, se identificó falta de adaptabilidad al cambio y confiabilidad humana por insatisfacción de las políticas organizacionales, los cambios que realiza la alta dirección sin su respectiva socialización y por el clima de desconfianza que se presenta en la organización (Prieto, Ballesteros y Espinosa, 2018).

Cabrera y Santacruz (2017), en su investigación: “Diagnóstico del riesgo Psicosocial en los docentes de básica secundaria de la institución educativa municipal pedagógico de la ciudad de San Juan de Pasto”.

En la recolección de datos, aplicaron la Batería de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio de la Protección Social, a 17 docentes de básica secundaria, cuyo análisis arrojó como resultado un alto nivel de riesgo psicosocial tanto: intra, como extra-laboral asociado a respuestas de estrés. En cuanto a los factores de riesgo intralaboral, las demandas de trabajo fue el dominio con mayor grado de riesgo.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Los autores concluyeron que es necesaria una intervención a los docentes, desde un enfoque de vigilancia epidemiológica, para prevenir las posibles afectaciones en la salud mental, además recomiendan establecer un procedimiento institucional donde los trabajadores reporten periódicamente su estado de salud en relación con el trabajo que desempeñan; realizar pausas activas, actividades recreativas, motivacionales que contribuyan a la disminución de los factores de riesgo psicosocial.

Finalmente, Garzón, Muñoz y Sua (2016), en su estudio: “Oportunidades y estrategias para la mejora del Clima Organizacional en la Sociedad de Cirugía Ocular S.A (SCO)”.

La metodología que utilizaron fue de tipo cuantitativa descriptiva, la población estuvo compuesta por 67 trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta percepción del clima laboral.

De acuerdo con los resultados y el análisis de la medición del clima organizacional, encontraron que los trabajadores se sienten tranquilos en la organización, sin embargo los autores recomiendan a la organización: trabajar en el mantenimiento de las relaciones interpersonales, capacitaciones en comunicación asertiva, estrategias de afrontamiento, toma de decisiones e implementar medidas de prevención en hábitos de vida saludable y manejo de estrés, fortalecer los canales de comunicación, previniendo el riesgo de estrés ocupacional.

### **5.1.2 Nacional**

A nivel Nacional, se tuvo en cuenta cinco (5) investigaciones, de diferentes ciudades, como: Caribe Colombiano, Cali, Pereira, cuyo tema central es el clima organizacional, satisfacción laboral y Factores de Riesgo Psicosocial, en organizaciones Educativas, del sector salud y sector industrial.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Según Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018), en su estudio: “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”.

La metodología empleada se realizó bajo la investigación cuantitativa con diseño no experimental, la población estuvo compuesta por 52 funcionarios de Salud IPS LTDA, del área asistencial, administrativa, médica, directiva y de servicios generales. A quienes, se les aplicaron tres instrumentos: El Cuestionario de Motivación para el Trabajo, la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos y la Escala Satisfacción en la Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT).

En sus resultados, encontraron que en las diferentes áreas presentan un nivel bajo en las variables de motivación interna (logro, poder, reconocimiento) y externa (supervisión, salario, promoción), así como, en una retribución deseada para el trabajo (aceptación de la autoridad, requisición, expectativa). Como conclusión, encontraron que entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional.

Por otro lado, Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinosa (2017), en su investigación:

“Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano”. Realizaron análisis tanto descriptivo, como inferencial.

La muestra corresponde a 100 docentes que laboran con una vinculación igual o mayor a 1 año, a quienes se les aplicó una encuesta escrita versión S20/23 de Meliá y Peiró, de manera individual y de forma auto administrada.

Dentro de sus resultados, los docentes de la institución muestran altos niveles de satisfacción con respecto a los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

participación; sin embargo, las mayores insatisfacciones se presentan en el salario y los espacios físicos de la institución.

El objetivo de la investigación de Bolaños y Franco (2017), consistió en analizar aquellos aspectos que interfieren entre el “Clima Organizacional e Identificación Organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali”.

La metodología implementada, se desarrolló bajo el enfoque Cualitativo de tipo no experimental transversal correlacional, cuya muestra tuvo 21 colaboradores, a quienes se les aplicó el cuestionario de IMCOC y la Escala de Identificación Grupal de Tarrant. En los resultados, se identificó la relación entre estas dos variables, puesto que al presentarse un clima organizacional disfuncional, la mayoría de colaboradores no se identifican con la empresa (Bolaños y Franco, 2017).

Según Bolaños y Franco (2017), si una organización desea presentar resultados óptimos por parte de sus colaboradores, deberán velar por un clima organizacional favorable, puesto que así los trabajadores cumplirán sus metas y objetivos con un mayor sentido de pertenencia hacia la organización.

Por otra parte, Machado y Ramírez (2018), buscaron identificar los “Factores Asociados al Riesgo Psicosocial que presentan los guardas de la empresa “Andina de Seguridad del VALLE” que ofrecen sus servicios en el centro comercial Victoria de la ciudad de Pereira”.

Cuya metodología empleada, fue de tipo descriptivo-transversal, a su vez el instrumento empleado fue la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (cuestionario intralaboral, extralaboral y escala de estrés), del Ministerio de Protección Social. Dentro de los resultados arrojados en la escala de estrés, el “12% presenta calificación “Alta” y el 24% presenta calificación “Media” (p. 57), en relación al cuestionario Intralaboral, dos dominios

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

presentan mayor relevancia, en “Demandas de Trabajo” (92%) y “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo” (56%)” (p. 59). Finalmente, la escala extralaboral puntúa con el 60%, es decir que los encuestados se encuentran en riesgo significativo en las actividades de tiempo extra de la organización (Machado y Ramírez, 2018).

Según Machado y Ramírez (2018), la organización debe realizar control al riesgo psicosocial en especial a la estructura de la misma, como el “estilo de comunicación, los procesos de toma de decisiones, las funciones y tareas de trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores” (p. 63), con el fin de mitigar la principal fuente de riesgo que se encuentra a nivel intralaboral.

Finalmente, se expondrá el estudio elaborado por Caballero, Gallo, Posso y Montoya (2016), cuyo objetivo consistía en analizar los Factores de riesgo psicosociales extra-laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio de Caso con la Empresa Cosmética.

El instrumento empleado para este estudio fue la Batería de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, cuyos resultados demostraron que el 80% de la muestra, presenta altos niveles de estrés, cuya relación está dirigida con los factores extralaborales, uno de ellos es el horario laboral (8 horas diarias, y fin de mes hasta 14 horas), lo que conlleva a que los colaboradores lleven trabajo a sus hogares y no puedan compartir con su familia y amigos (Caballero, Gallo, Posso y Montoya, 2016).

Adicionalmente, al no contar con el tiempo necesario para interactuar, las habilidades interpersonales se ven limitadas, y se evidencia una carencia en las redes de apoyo. Junto a ello, el 60% de los encuestados manifiesta pagar arriendo, lo que significa que su ingreso económico no les alcanza para cubrir sus gastos básicos (Caballero, Gallo, Posso y Montoya, 2016).

Según Caballero, Gallo, Posso y Montoya (2016) dichos factores generan:

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

“desgaste de energía, y agotamiento emocional que repercute en la salud del trabajador desarrollando enfermedades físicas como gastritis, reflujo, dolores lumbares y musculares, dolores de cabeza y enfermedades psicosomáticas como sentimientos de ineficacia, baja autoestima, falta de sueño, falta de apetito, apatía, dolores crónicos, etc” (p. 19).

### **5.1.3 Internacional**

Por último, a nivel internacional se identificaron cinco (5) investigaciones llevadas a cabo en países como: Chile, Ecuador, Habana, España, cuyo tema central es el clima organizacional, satisfacción laboral y el síndrome de quemado, en organizaciones educativas y del sector servicio.

Según Erazo, Claudio y Erazo (2017), en su estudio “El Clima Organizacional las pequeñas y medianas empresas del sector servicios”, en Ecuador.

Emplearon estrategias para medir el clima organizacional en PYMES, con el fin de identificar las principales variables que la afectan. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, cualitativo, con modalidad de estudio bibliográfico y trabajo en campo, cuyo instrumento de evaluación fue el Cuestionario OCQ de Litwin y Stringer.

Según Erazo, Claudio y Erazo (2017), los resultados arrojan un clima organizacional aceptable en las PYMES evaluadas, cuyo resultado se debe a la falta de planificación estratégica en las empresas. Por otro lado, se encuentra que para agrupar, fortalecer y evaluar el clima organizacional, se debe dividir en cuatro componentes, los cuales son: “Componente 1: Responsabilidad e identidad, Componente 2: Desafíos y Relaciones, Componente 3: Recompensa, estándares y conflicto y Componente 4: Estructura y cooperación” (Erazo, Claudio y Erazo, 2017, p. 11).

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Por otro lado, Guim y Rodríguez (2018), en su estudio “La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas”, de Ecuador.

Tenían como objetivo determinar si tanto el clima organizacional, como la satisfacción dentro de las organizaciones, son variables predictoras del rendimiento laboral y de sus efectos. Para ello, llevaron a cabo una revisión documental, quienes identificaron que existe una relación estrecha entre el clima, satisfacción y el desempeño, cuya aplicación de estrategias permite una gestión eficiente y un mejor rendimiento laboral por parte de los colaboradores (Guim y Rodríguez, 2018).

Según la revisión elaborada por Guim y Rodríguez (2018), exponen la importancia de “tener programas de motivación y capacitación”, los cuales permitan la integración entre colaboradores, para mejorar el ambiente laboral y el trabajo en equipo, y para los Gerentes y los jefes inmediatos, puesto que son ellos los encargados de conocer los niveles de motivación que pueden implementar con sus colaboradores, recomendando a su vez que la persona encargada de realizar dichos programas sea alguien externo. Adicionalmente, las organizaciones deben tener en cuenta la evaluación del clima organizacional para medir las percepciones que tienen los subalternos en relación a la dinámica ejecutada por la empresa, puesto que con estos resultados se podrá “medir y evaluar este compromiso y establecer las causas reales de las inconformidades de los individuos” (p. 11-12).

Siguiendo esta misma línea investigativa, en la investigación de Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016), se buscaba analizar la “Situación Contractual y su Relación con Satisfacción Laboral, Clima Organizacional y Absentismo en Docentes” de Arica, Chile.

La metodología empleada se llevó a cabo por medio de un muestreo no probabilístico, en una muestra de 108 profesores de colegios municipales, cuyos instrumentos de aplicación fue el

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

cuestionario ad hoc y el test de Escala General de Satisfacción. Dentro de los resultados, se identificó dos dimensiones del clima organizacional, en relación al compromiso intrínseco y la descripción del cargo (Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016).

Manifestándose menor compromiso en los docentes con contratos fijos, puesto que perciben que su trabajo puede ser irrelevante, lo que los lleva a no identificarse con la organización, mientras que los docentes con contrato indefinido se perciben de manera contraria, su trabajo es relevante y funcional para la organización. Además, en el descriptor del cargo, se observa que los docentes con contrato fijo tienen mayor claridad de sus funciones laborales (Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016).

Por otro lado, según Amilon y Walette (Citado por Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016), los colaboradores con contrato fijo, presentan mayores índices de ausentismo, que los docentes con contrato indefinido, puesto que al no contar con un contrato estable, se ven en la obligación de mantener su empleo, asistiendo más tiempo a la organización.

Adicionalmente, Espinoza, Pallarés y Vigil (2015), en su estudio evaluaron el efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo de los docentes de educación infantil, primaria y secundaria.

El estudio se llevó a cabo con 386 docentes, a quienes se les administraron cuestionarios para evaluar el clima psicosocial ECPT (Escala de Clima Psicosocial en el Trabajo), la personalidad OPERAS (Overall Personality Assessment Scale) y el burnout CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemado en el trabajo).

Los autores realizaron un análisis entre dichas variables y los resultados que obtuvieron indican que el elemento del clima que más influye en el Síndrome de Quemado en el trabajo, es la percepción del docente de la desorganización en su entorno laboral, quienes manifestaron

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

actitudes más cínicas o distantes hacia el trabajo y menos competentes en el desempeño de su rol como docente y en relación a la personalidad, los docentes más estables emocionalmente, amables, extrovertidos y responsables parecen tener menores niveles en este síndrome.

De este modo los autores concluyeron que la utilización de estos dos predictores mejoran la capacidad de establecer modelos que permitan la prevención del Síndrome de Quemado en el Trabajo en entornos docentes.

Finalmente, Segredo et al., (2015), en su estudio realizaron una evaluación del clima organizacional, en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.

Realizaron una investigación descriptiva, de corte evaluativo. La muestra fue de 27 profesores, que pertenecen al área de pediatría y 40 del área docente de la Facultad de Ciencias Médicas. A quienes, les aplicaron el instrumento para evaluar clima organizacional, donde estudiaron tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

En sus resultados, encontraron que la dimensión comportamiento organizacional, en la categoría relaciones interpersonales y de trabajo fue percibida en riesgo, ya que los profesores “percibieron que la institución no manifiesta el interés por el mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales y por el desarrollo de valores” (p. 539), además la dimensión de estructura organizacional estuvo dentro de los más bajos resultados clasificando en riesgo en el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas, esto generando insatisfacción en el trabajador, bajos niveles de desempeño y en la calidad de los servicios.

Con respecto a la dimensión estilo de dirección, en el caso del departamento de pediatría, los profesores percibieron un clima organizacional adecuado, bajo las categorías liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo. Sin embargo, para los profesores de la

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Facultad de Ciencias Médicas, esta dimensión fue evaluada en riesgo, bajo las categorías solución de conflictos y participación.

## **5.2 Marco Teórico**

El presente trabajo, aborda el problema de investigación desde dos ejes centrales, Prevención y Promoción de la Salud Mental y Riesgo Psicosocial. Dicha argumentación teórica busca identificar cómo el clima organizacional, se convierte en un factor precipitante de episodios depresivos en los colaboradores, para ello se tuvo en cuenta:

Libros y Revistas Indexadas (ProQuest Ebook Central, Scielo, Espacios, Eumed, In Crescendo, Redalyc y UNAD).

Libros y Artículos posteriores al año 2015, exceptuando el CIE-10, el cual fue construido en el año 1992 y hasta la fecha continúa vigente, esto refiere la OMS (2018), al respecto: “La CIE-11 se presentará en la Asamblea Mundial de la Salud de mayo de 2019 para su adopción por los Estados Miembros, y entrará en vigor el 1 de enero de 2022” (párr. 4).

Por lo mismo, se tendrán presentes los procesos cognitivos y emocionales que experimenta el individuo (como episodios depresivos, estrés) y aquellos agentes externos que lo desencadenan (como el clima organizacional, cultura organizacional), junto con la relación que se presenta entre las mismas y la vinculación entre la motivación, como factor esencial para determinar que dicha aparición se elimine o se refuerce.

### **5.2.1 Prevención y Promoción de la Salud Mental**

#### ***5.2.1.1 Episodios Depresivos***

Según García y Magariños (1992), en la Clasificación de los Trastornos mentales y del comportamiento (CIE-10), se encuentran los episodios depresivos (F32), (Tabla 1). Los cuales se

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

dividen en leve (Tabla 2), moderado (Tabla 3), grave sin síntomas psicóticos (Tabla 4), grave con síntomas psicóticos (Tabla 5), otros episodios depresivos (Tabla 6) y episodios depresivos sin especificación (Tabla 7).

Según el CIE-10, los episodios depresivos:

Ya sean leves, moderados o grave el paciente sufre un estado de ánimo bajo, reducción de la energía y disminución de la actividad. La capacidad para disfrutar, interesarse y concentrarse está reducida, y es frecuente un cansancio importante incluso tras un esfuerzo mínimo. El sueño suele estar alterado y el apetito disminuido. La autoestima y la confianza en uno mismo casi siempre están reducidas e, incluso en las formas leves, a menudo están presentes ideas de culpa o inutilidad. El estado de ánimo bajo varía poco de un día a otro, no responde a las circunstancias externas y puede acompañarse de los denominados síntomas "somáticos", como son: pérdida de interés y de la capacidad de disfrutar, despertar precoz varias horas antes de la hora habitual, empeoramiento matutino del humor depresivo, enlentecimiento psicomotor importante, agitación, pérdida de apetito, pérdida de peso y disminución de la libido. En función del número y severidad de los síntomas, un episodio depresivo puede especificarse como leve, moderado o grave (p. 97).

**Incluye:** Episodios aislados de:

Reacción depresiva.

Depresión psicógena.

Depresión reactiva.

**Excluye:**

Trastorno de adaptación (F43.2).

Trastorno depresivo recurrente (F33.-).



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Cuando se asocia a trastorno de la conducta en F91.- (F92.0)

Tabla 1  
*Episodios Depresivos*

---

F32 EPISODIOS DEPRESIVOS	
CDI-10	
G1	El episodio depresivo debe durar al menos dos semanas.
G2	No ha habido síntomas hipomaniacos o maniacos suficientes para cumplir los criterios de episodio hipomaniaco o maniaco (F30.-) en ningún período de la vida del individuo.
G3	Criterio de exclusión usado con más frecuencia. El episodio no es atribuible al consumo de sustancias psicoactivas (F10-F19) o a ningún trastorno mental orgánico (en el sentido de F00-F09).

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 97).

Tabla 2  
*Episodio Depresivo Leve*

---

F32.0 Episodio Depresivo Leve	
CDI-10	
<p>Suelen estar presentes dos o tres de los síntomas (anotados antes en F32 y también enumerados a continuación). El paciente, por lo general, está afectado por ellos, pero probablemente podrá seguir con muchas de las actividades que realiza.</p>	
A	Deben cumplirse los criterios generales de episodio depresivo (F32).
B	Presencia de, por lo menos, dos de los tres síntomas siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Humor depresivo hasta un grado claramente anormal para el individuo, presente la mayor</li> </ol>

---

parte del día y casi cada día, apenas influido por las circunstancias externas y persistentes durante al menos dos semanas.

2. Pérdida de interés o de la capacidad de disfrutar en actividades que normalmente eran placenteras.

3. Disminución de la energía o aumento de la fatigabilidad.

C Además, debe estar presente uno o más síntomas de la siguiente lista para que la suma total sea al menos de cuatro:

1. Pérdida de confianza o disminución de la autoestima.

2. Sentimientos no razonables de autorreproche o de culpa excesiva e inapropiada.

3. Pensamientos recurrentes de muerte o suicidio, o cualquier conducta suicida.

4. Quejas o pruebas de disminución en la capacidad de pensar o concentrarse, tales como indecisión o vacilación

5. Cambio en la actividad psicomotriz, con agitación o enlentecimiento (tanto subjetiva como objetiva).

6. Cualquier tipo de alteración del sueño.

7. Cambio en el apetito (aumento o disminución) con el correspondiente cambio de peso

Puede utilizarse un quinto carácter para especificar la presencia o ausencia del

"síndrome somático" (definido en la página 97)

F32.00 Sin síndrome somático

F32.01 Con síndrome somático

Tabla 3  
*Episodio Depresivo Moderado*

---

F32.1 Episodio Depresivo Moderado
CDI-10

---

Normalmente están presentes cuatro o más de los síntomas (anotados antes en F3 y también enumerados a continuación) y el paciente es muy probable que tenga grandes dificultades para seguir con sus actividades ordinarias

A Deben cumplirse los criterios generales de episodio depresivo (F32).

B Presencia de, al menos, dos de los tres síntomas descritos en el criterio B de F32.0.

C Presencia de síntomas adicionales del criterio C de F32.0, para sumar un total de al menos seis síntomas.

Puede utilizarse un quinto carácter para especificar la presencia o ausencia del "síndrome somático" (definido en la página 97):

F32.10 Sin síndrome somático.

F32.11 Con síndrome somático

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 99).

Tabla 4  
*Episodio Depresivo Grave sin síntomas psicóticos*

---

F32.2 Episodio Depresivo Grave sin síntomas psicóticos
CDI-10

---

Episodio depresivo en el que varios de los síntomas descritos anteriormente son marcados y afectan al paciente; son típicas la pérdida de la autoestima y las ideas de autodesprecio o culpa.

---

---

También son comunes las ideas o actos suicidas y suelen estar presentes unos cuantos síntomas "somáticos".

Episodio aislado sin síntomas psicóticos de:

- Depresión agitada.
- Depresión mayor.
- Depresión vital.

Nota diagnóstica

Sin síntomas importantes, como agitación o enlentecimiento, son notables, el paciente puede no estar dispuesto o ser incapaz de describir con detalle muchos síntomas. A pesar de ello, una valoración global de episodio grave está justificada en tales casos.

- A Deben cumplir los criterios generales de episodio depresivo (F32).
- B Presencia de los tres síntomas del criterio B de F32.0.
- C Presencia de síntomas adicionales del criterio C de F32.0, hasta un total de al menos ocho.
- D Ausencia de alucinaciones, ideas delirantes o estupor depresivo.

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 99).

Tabla 5  
*Episodio Depresivo Grave con Síntomas Psicóticos*

---

F32.3 Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos

CDI-10

---

Un episodio de depresión tal como se describe en F32.2, pero con la presencia de alucinaciones, ideas delirantes, enlentecimiento psicomotor o estupor suficientemente graves que imposibilitan las actividades sociales ordinarias. La vida del paciente puede estar en peligro por riesgo de suicidio, deshidratación o inanición. Las alucinaciones y las ideas delirantes pueden o no ser

---

congruentes con el estado de ánimo.

Episodio aislado de:

Depresión mayor con síntomas psicóticos.

Psicosis depresiva psicógena.

Depresión psicótica.

Psicosis depresiva reactiva

- A Deben cumplirse los criterios generales de episodio depresivo (F32).
- B Deben cumplirse los criterios de episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos (F32.2), a excepción del criterio D.
- C No se cumplen los criterios de esquizofrenia (F20.0-F20.3) ni de trastorno esquizoafectivo (F25.1).
- D Presencia de cualquiera de los siguientes:
  - 1. Ideas delirantes o alucinaciones, diferentes a las descritas como típicas de la esquizofrenia -criterio G1.1.b), c) y d) de F20.0-F20.3- (es decir, ideas delirantes que no sean completamente inverosímiles o culturalmente inapropiadas, y alucinaciones que no sean voces en tercera persona o comentando la propia actividad). Los ejemplos más comunes son las de un contenido depresivo, de culpa, hipocondriaco, nihilístico, autorreferencial o persecutorio.

- 2. Estupor depresivo.

Puede utilizarse un quinto carácter para especificar si los síntomas psicóticos son o no congruentes con el estado de ánimo:

F32.30 Con síntomas psicóticos congruentes con el estado de ánimo (por ejemplo, ideas delirantes de culpa, inutilidad, de enfermedad corporal o de desastre inminente, o alucinaciones

---

---

auditivas de burla o condenatorias).

F32.31 Con síntomas psicóticos no congruentes con el estado de ánimo (por ejemplo, ideas delirantes de persecución o autorreferenciales o alucinaciones sin un contenido afectivo).

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 100).

Tabla 6  
*Otros Episodios Depresivos*

---

F32.8 Otros Episodios Depresivos

CDI-10

---

Depresión atípica

Episodios aislados de depresión "enmascarada" sin especificación

Nota diagnóstica

Deben incluirse aquí los episodios que no se ajusten a las descripciones dadas para los episodios depresivos en F32.0-F32.3, pero cuya impresión diagnóstica global indique que son de naturaleza depresiva. Entre los ejemplos se incluyen mezclas de síntomas depresivos (en particular los del síndrome somático) con síntomas no diagnósticos, tales como tensión, preocupación y aflicción, y mezclas de síntomas depresivos somáticos con dolor persistente o astenia que no se deben a causas orgánicas (como a veces se ven en medios hospitalarios)

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 100).

Tabla 7  
*Episodios Depresivos sin especificación*

---

F32.9 Episodio Depresivo sin Especificación

CDI-10

---

Depresión sin especificación.

---

---

Trastorno depresivo sin especificación.

---

Datos obtenidos del CIE-10 (García y Magariños, 1992, p. 101).

## **5.2.2 Riesgo Psicosocial**

### ***5.2.2.1 Estrés en Docentes y Síndrome de Burnout***

En primer lugar, Según Cólica (2017), define el estrés como una: “Serie de reacciones normales del organismo que suceden de manera instantánea, sistémica y autónoma ante situaciones que se perciben como potencialmente peligrosas para la supervivencia o la integridad física o psicoemocional de la persona” (p. 74).

De esta manera, el estrés se activa cuando se percibe un hecho peligroso, cuando se debe enfrentar a situaciones desconocidas o en ciertas circunstancias con la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas, el ambiente competitivo, que se percibe como amenaza, provocando reacciones negativas como inquietud, alerta, miedo, ansiedad y afectando diversas áreas de la persona, que se pueden prolongar en el tiempo (Cólica, 2017).

Según Selye, (citado por Otero, et al. 2015) el estrés se puede presentar como: a) una respuesta no específica, que se genera independiente a la naturaleza de sus desencadenantes, b) una respuesta que tiene una marcada naturaleza procesual (SGA: alarma-resistencia agotamiento), y c) la ausencia de mecanismos eficaces para disminuir esta experiencia, incrementando la vulnerabilidad del organismo a la enfermedad (p. 45)

Teniendo en cuenta esto, la magnitud de la reacción del estrés no se encuentra totalmente relacionada con el hecho que la provoca, sino con la emoción que despierta e induce, luego se da el componente cognitivo, en la evaluación de ese hecho, y finalmente la manera como cada uno actúa racionalmente a determinada respuesta (Cólica, 2017, p. 97).

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Ahora bien, es necesario identificar la forma cómo se manifiesta el estrés en un escenario laboral en docentes, para ello, se tomó la definición expuesta por Otero, et al. (2015), quien afirma que el estrés laboral varía de acuerdo a las funciones que tiene el colaborador dentro de la organización. Algunos estudios demuestran que los profesores se encuentran inmersos en diversos “factores precipitadores o disparadores del malestar laboral”, dichos factores precipitantes son los “legisladores, autoridades educativas, padres, profesores” (p. 57), con quienes interactúa a diario el profesor en sus actividades, generando un constante estado emocional negativo (Otero, et al., 2015).

Adicionalmente, algunos investigadores consideran que este tipo de estrés tiene su particularidad y por lo mismo, han llegado al consenso de mencionar que el estrés docente es:

Kyriacou y Sutcliffe (Citado por Otero, et al. 2015):

Un síndrome de respuesta caracterizado por sentimientos negativos (tales como la ira o la depresión), acompañados por lo general de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (tal como un incremento en el ritmo cardíaco), resultante de ciertos aspectos del trabajo del profesor, y mediado por la percepción de que las demandas planteadas al docente constituyen una amenaza para su autoestima o bienestar y también por los mecanismos de afrontamiento activados para reducir la amenaza percibida” (p.73).

De acuerdo a su intensidad y frecuencia, dicho malestar desencadena en la persona una perturbación denominada Síndrome de Burnout, el cual traduce “queme laboral” o “síndrome de estar quemado”, dicha alteración psicológica, se presenta en los colaboradores que trabajan en contacto directo con personas, como médicos, psicólogos, enfermeras y docentes, y se incrementa cuando en sus funciones existe sobreesfuerzo, dedicación a una causa y ausencia de recompensas (Otero, et al. 2015, p. 158).



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Lo anterior, permite conocer aquellos factores precipitantes (estresores) y procesos emocionales (estrés) que se desencadenan en cada docente al momento de desempeñar una función dentro de la organización, sin embargo en la literatura se identifican otros agentes que lo precipitan, como el clima organizacional.

Según Cólica (2017) identifica los estresores laborales organizaciones en: Estructura organizacional (conflicto de roles), específicos (ambiente físico, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros), factores del contenido del trabajo (autonomía, uso de habilidades propias), relaciones interpersonales (falta de cohesión, presiones de grupo, conflicto grupal), diferentes estadios de la carrera profesional (inicial, periodo de prueba, consolidación y mantenimiento, (posibilidad del retiro o jubilación) (p. 65).

### ***5.2.2.2. Clima Organizacional***

Existen múltiples definiciones acerca de lo que significa clima organizacional. Varios autores han brindado sus aportes desde hace décadas con el fin de aportar a un concepto que permita comprenderlo. Sin embargo, cabe resaltar que existen diferentes escuelas y enfoques que han profundizado en el término, como la Escuela de la Gestalt, el enfoque perceptivo o subjetivo, el enfoque estructuralista y el enfoque sintético.

Siguiendo este orden de ideas, la escuela del pensamiento de la Gestalt, considera el clima organizacional como una “Totalidad organizada y significativa”, en donde los miembros de la organización le otorgan un sentido a los patrones percibidos por la experiencia y los comportamientos que realizan en determinados contextos (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2015, p. 180).

Con base en estos antecedentes y desde el enfoque perceptivo o subjetivo, Lewin (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) a partir de la teoría de campo, afirma que el comportamiento

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

humano se encuentra en función de lo psicológico o del ambiente de la persona, y que el concepto de clima puede ser útil para “enlazar los aspectos objetivos de la organización” (p. 171).

Igualmente, según Frederickson (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) el clima es un “Conjunto de condiciones que tienden a producir un entendimiento común por parte de los miembros en cuanto a qué tipo de comportamientos son aceptables y apropiados”, y esto se puede generar por las sanciones y refuerzos por parte de la alta dirección o aquellos que tienen autoridad dentro de la organización (p. 172). Para concluir con este enfoque, los autores Tagiuri, Litwin, Stringer y Pace (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), refieren que el clima organizacional es el medio ambiente interno, el cual es percibido de manera directa o indirectamente por cada uno de sus miembros, e influye en su motivación, actitud y comportamiento (p. 172).

Por otro lado, desde el enfoque estructuralista, el clima es considerado como una manifestación de la estructura de la organización, independiente de las percepciones de los miembros, en este enfoque el clima es un conjunto de características estructurales, que describen a la organización (Platan, 2015).

Bajo este enfoque, Forehand y Von Haller (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) consideran el clima organizacional como aquellas “Características que describen y distinguen a una organización de las demás e influencia el comportamiento de sus miembros” (p. 171).

Por su parte, Campbell (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) lo plantea como la “Causa y efecto de la estructura y de los procesos que se generan en una organización, los cuales inciden en la perfilación del comportamiento de los miembros” (p. 173). En línea con esto, Flippo (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) argumenta que el clima son las “Condiciones

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

ambientales de la organización”, que se entienden como los atributos, estructura, tipos de liderazgo y estos a su vez, influyen en los comportamientos, relaciones y las actividades de los colaboradores de la organización (p. 173).

Finalmente, los dos enfoques anteriormente mencionados, dan paso al enfoque sintético, de esta forma, se basa tanto en la interacción y percepción de los miembros de la organización, como en sus procesos, valores y creencias. Por lo tanto, Kolb, Rubin y McIntyre (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), refieren que el clima organizacional “Es el resultado de la combinación de motivos, estilos de liderazgo, normas y valores de los empleados y la estructura de una organización” (p. 173).

Además, Toro (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016) comprende el clima organizacional como una “Apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo. Dicha percepción es el producto de un proceso de formación de conceptos que se originan en la interrelación de eventos y cualidades de la organización” (p. 175).

Por último, Resende y Benaiter afirman que el clima organizacional depende de la situación de la empresa y en un momento específico donde refleje satisfacción, interés, compromiso de sus miembros, que pueden tener efectos positivos o negativos sobre los resultados de la organización (p. 175).

De acuerdo, con los tres enfoques el concepto de clima organizacional se puede entender desde la estructura organizacional y la interpretación individual o grupal que tienen los miembros de la organización y a su vez, los comportamientos que ejecutan con base a dichas interpretaciones en el desarrollo de sus funciones (Ortega, Duque y Grueso, 2016).

En este orden de ideas, la definición que se tendrá en cuenta de Clima Organizacional será la expuesta por Chiavenato, (citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), quien la define como:

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Medio interno y la atmósfera de una organización inmersa en factores como la tecnología, las políticas, los reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, y que a su vez presenta diferentes características en función de cómo se sientan los miembros de una organización y ayuda a la generación de dinámicas como la motivación, la satisfacción en el cargo, el ausentismo y la productividad en los miembros (p. 174).

### ***5.2.2.3 Medición del clima organizacional***

La medición del clima se puede llevar a cabo por medio de tres herramientas: entrevista a los colaboradores, observación directa al puesto de trabajo y/o encuesta de clima organizacional (Rubio, 2016, p. 51).

Es importante que para la medición del clima, se cuente con el apoyo y colaboración de la alta dirección, para conocer sus objetivos, ya que cada estudio se debe adaptar a las características y necesidades de la organización. Además, los resultados de dicho estudio, permiten medir el nivel de satisfacción de los colaboradores, las necesidades existentes, identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora (Rubio, 2016, p. 51).

Según Rubio (2016), el clima organizacional se puede medir en cuatro fases:

**Fase 1: Planificación.** El objetivo es obtener información de la organización como: número de trabajadores, centros de trabajo, organigrama y problemas identificados (p. 52).

**Fase 2: Recolección de la información.** Se realizan las entrevistas, dinámicas de grupo, diligenciamiento de cuestionarios estructurados o un instrumento estandarizado y validado para la medición del clima organizacional (p. 52).

**Fase 3: Análisis de la información.** Por medio de una metodología cualitativa (entrevistas individuales) o cuantitativa (análisis estadísticos de los datos) (p. 52).

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

**Fase 4: Retroalimentación y plan de acción.** Presentar los resultados y las conclusiones para ejecutar el plan de mejora (p. 52).

Dicho lo anterior, el análisis del clima organizacional ayudará a detectar las deficiencias de la organización, y a su vez permite generar soluciones, logrando que haya compromiso, satisfacción e integración por parte de los miembros, con la organización.

#### ***5.2.2.4 Cultura Organizacional***

Existen diversas definiciones en relación al término cultura organizacional, Según Ríos (Citado por Rubio, 2016), la define como:

el conjunto de valores, creencias, actitudes, comportamientos, estilos de trabajo, usos, hábitos y costumbres que caracterizan las relaciones interpersonales en el seno de una organización, así como los procedimientos materiales y recursos físicos que, dentro de ella, tienen entidad simbólica para sus miembros (p. 43).

Sin embargo, el concepto que se tendrá en cuenta para la presente investigación, es la de Chiavenato (2017), quien hace la analogía con un iceberg para comprender la cultura organizacional, cuya parte superior, la que sobresale del agua, es lo visible de la organización, como el uso de colores, la infraestructura, los “métodos y procedimientos de trabajo”, las políticas y la documentación, mientras que la parte inferior, son aquellos factores que no son visibles, tan fácilmente como las “manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura” (p. 305).

En este orden de ideas, las organizaciones deben ser comprendidas como una estructura cultural, en la que se desarrollan, rituales de iniciación, símbolos de distinción, valores y todos los elementos que caracterizan una cultura humana (Tirado, Gálvez & Baleriola, 2017).

Según Tirado, Gálvez & Baleriola (2017), la cultura puede generar varios impactos:

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Sobre las personas: entender el lugar que tienen en la organización, las relaciones con los demás y los proyectos futuros que se pueden dar desde el contexto organizacional.

Sobre la gestión de la organización: los objetivos establecidos, cómo conseguirlos y cómo responder ante la realidad exterior (p. 27).

Según Handy (citado por Tirado, Gálvez & Baleriola, 2017), autor clásico, propone cuatro tipos de culturas organizacionales: Cultura de poder, cultura de rol, cultura basada en la tarea y cultura basada en la persona.

La cultura de poder “Está simbolizada por un anillo concéntrico en el que se sitúan los individuos y la dirección de la organización, ésta irradia determinados elementos de poder a los componentes del mencionado anillo e impera una dimensión de confianza tácita que no hace necesario desarrollar reglas para el funcionamiento organizacional, ejemplo las mafias, las bandas” (p. 28).

La cultura de rol, se encuentra en sectores de la administración pública, “Sus integrantes se relacionan y entienden su posición organizacional a partir de procedimientos y reglas claramente establecidas” (p. 28). Cultura basada en la tarea, son las organizaciones centradas en el puesto de trabajo y la actividad productiva, en el beneficio económico.

La cultura basada en la persona, “Son aquellas que gravitan alrededor del individuo y sus necesidades” (p. 28). En el modelo de Handy se refiere que estas culturas evolucionan a partir de los siguientes factores: historia, tamaño, tecnología, objetivos, ambiente y persona. Es así que, que la cultura se refiere a la interacción de las personas, la estructura, las políticas y metas que generan la personalidad de una organización.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

#### ***5.2.2.4 Relación del Clima y Cultura Organizacional***

En este orden de ideas la cultura se entiende como algo aprendido y transmitido, que puede modificarse a largo plazo, mientras que el clima es analizado como un conjunto de atributos del ambiente de trabajo que pueden modificarse, en ocasiones, a corto plazo. Por esto, es importante considerar estos dos conceptos de manera correlacional, pues ambos influyen entre sí (Rubio, 2016, p. 48).

Sin embargo, antes de encontrar la similitud, es necesario conocer las diferencias entre estos dos conceptos, Bordas (2016), explica que algunas de ellas, son:

La cultura es normativa y el clima es descriptivo

La cultura se basa en valores y creencias y el clima se basa en percepciones

La cultura es un constructo que se puede captar mediante estudios cualitativos basados en el análisis del discurso y la observación; y el clima se puede abordar mediante estudios cuantitativos con cuestionarios.

El clima existe en todas las organizaciones, sin embargo en algunas la cultura no existe o es débil (p. 31).

Teniendo en cuenta esto, diversos autores hacen hincapié en la relación que se presenta entre el clima y la cultura organizacional, y/o la supremacía de la una, sobre la otra.

Gray (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), es uno de los autores que señala la importancia de diferenciarlos, ya que cada uno se enfoca en aspectos diferentes de la vida de la organización, sin embargo, resalta que aunque cada concepto tiene una definición diferente, su similitud es que el clima es “una manifestación de la cultura” (p.165).

Esto lo reafirma, Wallace, Hunt y Richards (Citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), quienes manifiestan que los gerentes pueden tener más influencia en el clima que sobre la

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

cultura, pues el clima “es una percepción global de cómo una organización se ocupa de sus miembros y entornos, y por lo tanto sus factores son del ámbito gerencial, mientras que la cultura no” (p. 165).

Chiavenato (2017), es otro de los autores que relaciona estos dos conceptos al definir el clima organizacional, como una característica de la cultura, puesto que el clima es la “sensación que transmite” la organización, cuando se encuentra en frente de una persona externa, el cual es la manifestación de un complejo conjunto de “supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas”, que demuestran la forma cómo opera la organización (p. 307).

Dicho lo anterior, existe una estrecha relación entre los conceptos del clima y cultura, por lo mismo es importante comprender su relación y a su vez, lo que las diferencia. Se podría afirmar que; el clima laboral se refiere a lo que ocurre en la organización y la cultura al por qué de lo que ocurre en el sistema laboral (Bordas, 2016, p. 31).

### ***5.2.2.5 Motivación y clima organizacional***

De la misma forma, el clima organizacional es interpretado como un elemento que permite manifestar los esquemas mentales que emergen de la interacción que tiene cada uno de los colaboradores en el contexto laboral. Es decir, que existen factores internos como los aspectos motivacionales, que impulsan a las personas a comportarse de determinada manera dentro y fuera de la organización.

La motivación laboral se define como “El conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia” (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez 2015, p. 249). El primero en hablar de motivación laboral fue Frederick W. Taylor, en su concepción del hombre como una máquina, el cual debía ser alimentado por recompensas estrictamente económicas, no obstante, años más



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

tarde los autores Maslow y McGregor, introdujeron aspectos tales como el autoestima, el desarrollo y la autorrealización (p. 251).

Buena parte de las teorías de la motivación están conectadas con la teoría propuesta por Abraham Maslow, quien intenta demostrar la conexión que tiene la motivación con un aspecto cultural, que se convierte en psicológico, más no, en un fenómeno biológico.

Es por ello, que basa su teoría en las necesidades humanas, cuya satisfacción está mediada por la cultura y la subcultura, a la cual hace parte el sujeto motivado. En su teoría, se jerarquizan las necesidades en orden ascendente, empezando por las necesidades básicas que incluyen las Fisiológicas (homeostasis, alimento, conducta sexual, descanso, respiración), Seguridad (estabilidad, dependencia, protección, vivienda, empleo, moral, salud); seguido por las necesidades secundarias o de orden superior, que son las Sociales (amistad, afecto, intimidad sexual), de Autoestima-Estimación (auto conocimiento, auto respeto, autoestima, confianza, respeto y estima de otros) y Autorrealización (moralidad, creatividad, falta de prejuicios, resolución de problemas, aceptación de hechos) (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2015).

Según Maslow (Citado por Fernández, 2016), esta última, hace referencia al ser completamente humano, cuya construcción se logra al satisfacer todas las necesidades que se encuentran en orden descendente, las cuales le permitirán a la persona dirigirse a aquello que le hace feliz (lo que le gusta y sabe hacer).

Otro autor es Herzberg, (Citado por Palacios, 2015) quien denomina la motivación para el trabajo en factores, él divide dichas motivaciones en dos categorías: “Higiénicos: condiciones de trabajo, salarios y premios de producción, beneficios y servicios sociales, política de la

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

organización, relaciones con la jefatura y colegas. Motivacionales: realización personal, reconocimiento del trabajo, progreso profesional y responsabilidad” (p. 227).

Para Herzberg (Citado por Palacios, 2015), dichos factores permiten identificar en qué nivel de satisfacción e insatisfacción, se encuentra el colaborador de acuerdo a las funciones que desarrolla en su empleo, así mismo este autor realiza una lista de aspectos que la organización puede emplear para fortalecer los factores de Motivación, los cuales son: “Nuevos aprendizajes para crecer Psicológicamente [sic], Retroalimentación directa, Programación del trabajo, Control de recursos, Responsabilidad personal y Seguridad” (p. 227-228).

Es decir que, la necesidad de Autorrealización expuesta por Maslow y los factores motivacionales de Herzberg, permiten alcanzar metas propuestas a nivel intrapersonal (organizacional) e interpersonal (Colaborador).

Otro autor, más contemporáneo es Chiavenato (2017), quien refiere que la motivación intrínseca, individual, se refleja en el clima organizacional, debido a la adaptación que debe realizar la persona para satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, con el fin de mantener homeostasis, equilibrio emocional, en su vida.

El autor refiere que, el no poder satisfacer las necesidades secundarias, genera frustración, lo cual conlleva a la aparición de inconvenientes de adaptación, por lo mismo recomienda que las personas con puestos de autoridad dentro de la organización, comprendan que la adaptación e inadaptación, y la variación que se presenta en cada uno de los colaboradores, es sinónimo de la salud mental de cada uno de ellos/as (Chiavenato, 2017, p. 137).

Chiavenato (2017), brinda una serie de características básicas que permiten identificar a las personas mentalmente sanas, las cuales son: 1. “se siente bien consigo”, 2. “se siente bien con

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

otros” y 3. “son capaces de enfrentar solas las exigencias de la vida” (Chiavenato, 2017, p. 137-138).

En este orden de ideas, existen diversas herramientas que puede incluir la alta dirección en el proceso de planeación estratégica, para retomar las teorías motivacionales dentro de la organización, fomentando un clima organizacional funcionales, en el cual se busque la promoción y prevención de enfermedades mentales.

Según Chiavenato (2017), existen cuatro opciones que pueden ser de utilidad, para fomentar la motivación y el clima organizacional en los colaboradores. La primera es, la “recompensa monetaria”, la cual recopila la teoría de Maslow (en relación a las necesidades básicas) y a Herzberg (en relación a los factores higiénicos), cuya función consiste en reforzar por medio del pago las necesidades de alimentación, vivienda, descanso, entre otras, que permiten reducir carencias y evitar ansiedad por la búsqueda del dinero (p. 138).

La segunda, hace alusión a la “recompensa no monetaria”, la cual se vincula, con el reconocimiento, el cual permite que las personas se sientan halagadas e importantes por el rendimiento que ejecutan dentro de la organización, aumentando a su vez la autoestima (p. 139). La tercera opción, es el “enriquecimiento de las tareas”, la cual permite el crecimiento personal del colaborador dentro de la organización, a través de “nuevos aprendizajes”, la posibilidad de programar su tiempo y de contar con los recursos que necesite para cumplir con las funciones asignadas (p. 139).

La última, consiste en un “horario flexible de trabajo”, el cual permite que la persona pueda seleccionar los días que descansará, cumpliendo con el tiempo establecido por la normatividad, es decir “en lugar de trabajar ocho horas al día durante cinco días a la semana, el empleado puede trabajar diez horas al día, por cuatro días a la semana. El total de horas semanales puede

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

permanecer igual, pero el nuevo horario permite que la persona descansa tres días, en lugar de los dos días tradicionales” (p. 140).

De acuerdo con estos autores, la motivación puede orientarse de manera extrínseca e intrínseca. Ambas se diferencian por la naturaleza de la recompensa, la extrínseca son aquellas que recibe el trabajador por su actividad laboral, como: dinero, ascenso, buenas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, y los intrínsecos sentimientos de logro, reconocimiento de los demás, autoestima, autoevaluación y el desarrollo personal (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez 2015).

Es necesario comprender, que aquellos procesos realizados en las organizaciones, están mediados por personas que emplean emociones (motivación), pensamientos y acciones que los/las movilizan a llevar a cabo una tarea, por ende su colaboración requiere de un control riguroso de aquellos riesgos a los cuales se pueden ver expuestos (clima organizacional).

Es así, que lograr ambientes de trabajo saludables, debe ser un objetivo para todas las organizaciones. Este tipo de organizaciones le apuestan a la prevención de los riesgos y la promoción de la salud, sin embargo existen otro tipo de organizaciones como las tóxicas, mediocres, estratégicas y naif., que se caracterizan por no implementar acciones, cuyo único interés es el económico o solo priorizan la prevención dejando a un lado la promoción y viceversa (Gimeno, 2016).

A su vez, todo esto, debe ser coherente con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en relación al trabajo decente y junto con la normatividad que se encuentra vigente en Colombia, en relación al SG-SST.

### **5.3. Marco legal**

Se abordó la normatividad Colombiana vigente, de acuerdo a tres ejes temáticos: normas de Seguridad y Salud en el trabajo, factores de riesgo psicosocial y salud mental.

#### **5.3.1 Resolución 2646 de 2008**

El Ministerio de la protección Social (2008), en la Resolución 2646, establece las disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, por lo que es de obligatoriedad su valoración y cumplimiento.

Lo anterior aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian a trabajadores independientes al sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgo laborales, a la policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares (Art 2).

Según la definición de factores psicosociales que brinda el Ministerio de la protección Social (2008), en la Resolución 2646, se afirma que:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Art. 5).

### **5.3.2 Ley 1616 de 2013**

Según el Congreso de la República (2013), el objeto de la Ley 1616, consiste en garantizar el derecho a la Salud Mental en toda la población Colombiana, por medio de la prevención y promoción del trastorno mental, la atención mediante el Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo a lo mencionado en el Artículo 49 de la Constitución Política de Colombia, y a los principios de atención primaria en Salud (Congreso de la República, 2013, Art. 1).

Adicionalmente, en la Ley 1616 (2013), la salud mental es entendida como un “estado dinámico” que se manifiesta por medio del comportamiento y la interacción que permite a las personas en su individualidad y colectividad extender sus procesos cognitivos, emocionales y mentales, los cuales les permiten llevar a cabo actividades laborales, establecer vínculos y aportar a la comunidad (Art. 3).

A su vez, se establece que la ARL deberá establecer actividades que permitan la “promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental”, garantizando que las organizaciones brinden “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, con el fin de proteger la salud mental de los colaboradores (Art 9).

### **5.3.3 Decreto 1477 de 2014**

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo (2014), en el Decreto 1477, establece el anexo técnico con la clasificación de enfermedades, producto de las actividades laborales, entendiendo por enfermedad laboral “aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (p. 2).

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

En la sección I del decreto, Agentes Etiológicos Factores de Riesgo Ocupacional a tener en cuenta para la prevención de Enfermedades Laborales, el número 4, donde se presentan los agentes psicosociales, en el desarrollo de las actividades laborales.

Por otro lado, en la sección II, en el Grupo de Enfermedades para determinar el Diagnóstico Médico, parte B, grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento, se encuentra la clasificación de Depresión Episodios Depresivos (F32), cuya manifestación se puede presentar en:

Cualquier trabajador y puesto, su gravedad dependerá de la exposición a los agentes causales presentes en el ámbito laboral. Esta enfermedad se presenta en trabajadores de los sectores de servicios, educativo e industrial. Secretarias, empleados con funciones técnico administrativas, administradores, contadores, maestros, médicos, enfermeras, entre otros (p. 51).

### **5.3.4 Decreto 1072 de 2015**

Por lo cual el Ministerio de Trabajo expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (2015). En su Artículo 2.2.4.6.3., Seguridad y salud en el trabajo (SST) tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la prevención de las lesiones y enfermedades que se generan por causa de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud, el bienestar físico, mental y social de los colaboradores (p.98)

De esta manera, es obligatorio que la organización implemente el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en su Artículo 2.2.4.6.4. Consiste en un proceso lógico y por etapas, que debe ser liderado por el empleador o contratante, y con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de la implementación, “la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (p. 98)

Así mismo, el empleador en lo establecido en los Art. 2.2.4.6.8, y 2.2.4.6.15., se encuentra obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, específicamente en sus numerales 6 y 8, donde debe adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, desarrollando actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud.

De esta manera, en el Artículo 2.2.4.6.10. Los trabajadores tienen la responsabilidad de: procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara sobre su estado de salud, e informar acerca de los peligros y riesgos en su lugar de trabajo (p. 102).

### **5.3.5 Decreto 472 de 2015**

En el mismo, el Ministerio de Trabajo por medio del Decreto 472 (2015), reglamentó las multas producto del incumplimiento de las normas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales [Sic], establecidas en el Decreto 1072 de 2015, cuya sanción varía de acuerdo al tamaño, número de trabajadores, activos totales del número de SMMLV de la organización (Art. 5).

No obstante, en el Decreto 472 (2015), se compila el artículo 2.2.4.11.7, del Decreto 1072 de 2015, en el cual se dicta que toda institución encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Directores Territoriales, Oficinas Especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales) podrá ordenar planes de mejoramiento, los cuales deben contener las actividades a desarrollar, el responsable y el plazo para dar cumplimiento a los



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

correctivos que se presentan en las organizaciones en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales [Sic] (Art. 7).

### **5.3.6 Resolución 1111 de 2017**

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo define los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes en la Resolución 1111 (2017), los cuales son de obligatorio cumplimiento como normas, requisitos y procedimientos (Art. 2). Dichos estándares deberán ser implementados en las cinco fases (Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución, Seguimiento y plan de mejora, Inspección, Vigilancia y control) y dentro de las fechas definidas por el Ministerio.

Para el cumplimiento de los estándares mínimos, la alta dirección deberá promover, garantizar y contar con la participación de todas sus partes interesadas, que ejecuten actividades dentro de las instalaciones y aseguren la cobertura en todas las jornadas y centros de trabajo (Art. 4).

El diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en una empresa de diez (10) o menos trabajadores, clasificada en riesgo I, II, y III, podrá ser realizada por técnicos o tecnólogos en SST con licencia vigente, mínimo dos años de experiencia y la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas (Art 5).

Además, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán brindar asesorías, asistencia y acompañamiento para la implementación del SG-SST, conforme con los estándares mínimos (Art 5, párr. 3).

Cabe resaltar, que el incumplimiento de lo establecido en la presente resolución será sancionado o podrá generar el cierre parcial o definitivo en las empresas, tareas o centros de trabajo (Art. 21).

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

### **5.3.7 Resolución 4886 de 2018**

El Ministerio de Salud y Protección social (2018), adopta la Política Nacional de Salud Mental, la cual en su anexo técnico “busca posicionar la salud mental como agenda prioritaria para el país”, tal como lo menciona la ley 1616 de 2013 y el Plan Hemisférico de la Salud Mental 2015-2020 (p. 4).

A su vez, esta política “Propone la búsqueda de óptimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en termino de logros de desarrollo integral desde una perspectiva de capacidades y derechos humanos, y reconoce la salud como un derecho fundamental” (p. 4).

De esta manera, integra lo dispuesto en la Ley 1414 de 2010, la Ley de Epilepsia y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de priorizar los trastornos mentales y la epilepsia, debido a las altas comorbilidades y sus desenlaces como la discapacidad mental y el deterioro cognitivo (p. 4).

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Salud Mental 2015 (Citado por Ministerio de Salud y Protección social, 2015), en Colombia, los trastornos mentales con mayor discapacidad y mortalidad, se encuentra “la depresión mayor unipolar, los trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de alcohol, los trastornos de ansiedad y la epilepsia” (p. 7).

Para velar por la salud mental, la Política Nacional de Salud Mental, cuenta con un enfoque psicosocial como herramienta para la atención en salud que “permite reconocer la integralidad de las personas teniendo en cuenta el contexto, las diferencias de edad, genero, cultura e idioma” (p. 18).

Por último, la metodología que utilizara la presente política para el monitoreo, evaluación y seguimiento, será la “Guía para la Formulación, Implementación, Seguimiento y Evaluación de

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Políticas Públicas de Salud y Protección Social del Ministerio de Salud”, junto con las “Metas de Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021” (p.26).

#### **4.3.8 NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación**

Ahora bien, es necesario conocer la normatividad a nivel internacional para conocer la protección que se ha establecido en relación al riesgo psicosocial. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo (2012), en la NTP 926, norma internacional se determinan aquellos Factores Psicosociales, los cuales pueden:

Afectar a la motivación y a la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores (p. 1).

Es por ello, que dicha norma brinda una metodología de evaluación, la cual puede implementarse en las organizaciones. El cuestionario F-Psico consta de 44 preguntas, en relación a nueve (9) factores de riesgo (Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR) y Relaciones y apoyo social (RAS) (p. 2).

De acuerdo a lo anterior, el marco legal de la presente investigación, reafirma la importancia de este estudio con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, siendo el clima organizacional una fuente de análisis para el control de la aparición de factores de riesgo Psicosocial dentro de la organización, como los episodios depresivos.

## 6. MARCO METODOLÓGICO

El paradigma empleado en la presente investigación, es el Empírico-Analítico. Según Cifuentes (2011), las investigaciones que se desarrollan desde este paradigma buscan conocer de manera “objetiva”, los hechos, las causas, efectos, síntomas, problemas de una realidad externa, con el objetivo de analizarlos para poder predecirlos y controlarlos, en este caso la presencia de episodios depresivos y el clima organizacional (p.28).

Por otro lado, el diseño seleccionado para el estudio fue el Narrativo, el cual consiste según Sampieri (2010), en recolectar “datos sobre las historias de vida y experiencias de ciertas personas para describirlas y analizarlas. Resultan de interés los individuos en sí mismos y su entorno, incluyendo, desde luego, a otras personas” (p. 504).

Es así que, el diseño narrativo se puede abstraer por medio de entrevistas (el cual fue el medio para obtener las narrativas de las docentes), documentos, biografías, entre otras, cuya información es analizada con posterioridad, identificando los hechos, las interacciones y los resultados (las narrativas) y describe las categorías de acuerdo a lo identificado en los “datos narrativos” (p. 506).

Además, el tipo de estudio, fue el mixto, es decir la inclusión del método Cualitativo y Cuantitativo, cuyas pruebas estadísticas empleadas para responder a la pregunta de investigación fueron, el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales” y una “Entrevista Semi-estructurada” (Analizada en ATLAS ti).

Según Sampieri (2010), este tipo de estudio se emplea de los siguientes temas de estudio:

Las relaciones interpersonales, la depresión, las organizaciones, la religiosidad, el consumo, las enfermedades, (...) y, en general, todos los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad (p. 549).

Lo anterior, confirma la importancia de llevar a cabo un estudio mixto, debido a su importante análisis que se debe emprender al momento de relacionar dos fenómenos, en este caso la presencia de episodios depresivos y el clima organizacional, que se presentan en el Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá.

### Fuentes de Información

Se hizo hincapié en revisión de fuentes de investigación Primaria, Secundaria y Terciaria. En relación a la fuente primaria, se inició con un asesoramiento por parte de Psicólogos y docentes que dominan el área, de acuerdo a lo referido por ellos y ellas, se realizó una búsqueda de palabras claves, como: “Episodios depresivos”, “Depresión”, “Clima Organizacional”, “Maestros”, “Salud”, “Informe Fiduprevisora” y “ADE, Salud Mental”. Seguido de ello, se eligió la base de datos que se seleccionaría para realizar la búsqueda de palabras claves en: libros, monografías para optar a grado y artículos de revistas Indexadas, dentro de las que fueron seleccionadas éstas: “ProQuest Ebook Central, Scielo, Espacios, Eumed, In Crescendo, Redalyc y UNAD”, teniendo como referencia documentos con información, posterior al 2015.

No obstante dicha búsqueda, estuvo mediada por fuentes secundarias y terciarias, debido a que alguna información retoma textos y bibliografías de otros autores que son fuente de investigación primaria.

### Procedimiento

El proceso tuvo cuatro (4) momentos, los cuales permitieron realizar la aplicación correspondiente a cada uno de los acercamientos:

#### Entrevista Semiestructurada

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, FPSICO 4.0.

Taller: Reconocimiento a docentes, cierre de la investigación

Entrega de la propuesta: Plan estratégico para el Cuidado de la Salud Mental de los colaboradores del colegio “Educando Semillas”.

El primer paso, se llevó a cabo el día 30 de agosto de 2018, a las 2:30 *pm*, donde asistieron siete (6) docentes de la institución “Educando Semillas”, para realizar la Entrevista Semiestructurada, de manera individual, sin embargo se realizó en otro momento, el 01 de noviembre de 2018, a las 2:15 *pm*, la entrevista a la séptima docente, permitiendo superar el periodo de prueba de tres meses, para tener un mayor conocimiento del clima organizacional y de su comportamiento en función del mismo.

Durante la entrevista semi-estructurada se les explicó a cada una de las docentes, la dinámica que se desarrollaría a través del proyecto de Investigación, de dicha forma se hizo entrega del consentimiento informado (Anexo 4), en el cual se brindó la aprobación para ser parte de la investigación, y a su vez el permiso para grabar la entrevista.

El segundo paso, consistió en aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, FPSICO 4.0., el día 01 de noviembre de 2018 a las 2:30 *pm*, en la cual, se reunieron a las 7 docentes en un salón dividido en dos filas, a cada una con dos puestos, con un espacio considerado entre cada puesto, el cual tuvo su respectivo lápiz y borrador. A continuación, las investigadoras dieron la instrucción, y se dio un espacio para realizar las preguntas pertinentes con respecto a la aplicación. Por último, después de dar las instrucciones cada docente podía dar inicio, dando vuelta al documento e iniciar el diligenciamiento del mismo.

El tercer paso, se llevó a cabo el día 29 de noviembre de 2018, a las 7:30 *am*, para dar inicio a las actividades programadas en el Anexo 8, donde se ubicó a las (7) siete docentes en el salón de

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

quinto de primaria, para brindar las indicaciones y así a las 8:55 am realizar el cierre de la actividad.

Finalmente, el cuarto paso consistió en socializar a la Alta Dirección, el día 17 de noviembre de 2018, a las 3:00 pm, la propuesta implementada para el cuidado de la salud mental de los colaboradores del colegio “Educando Semillas” (Anexo 6), cuyo encuentro tuvo la participación de la rectora, el vicerrector de la institución académica y la presencia de las dos Psicólogas encargadas de desarrollar las entradas, herramientas y salidas de toda la investigación.

### **6.1 Fases del Estudio**

**Fase I.** Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER) del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.

**Fase II.** Determinación de dos instrumentos estandarizados que evalúan clima organizacional y episodios depresivos en las docentes del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C.

**Fase III.** Comparación de los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, con los resultados de la entrevista semi-estructurada Episodios Depresivos.

**Fase IV.** Estructuración y entrega de un Plan estratégico para el Cuidado de la Salud Mental de los colaboradores del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C.

#### **6.1.1 FASE I**

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER) del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, D.C.

En la presente fase, se realizó un primer acercamiento al Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, con el fin de socializar el estudio y lograr que la empresa fuera partícipe de la investigación. Después de ello, se permitió el espacio por parte de la organización para realizar un segundo acercamiento con los colaboradores de la empresa, a quienes se acompañó durante

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

una jornada completa laboral, para abstraer información que pudiera dar cuenta de los riesgos a los cuales se ven expuestos dentro de la organización.

Dicha información se estandarizó por medio de:

Evaluación Inicial de Estándares Mínimos, con un 7% de cumplimiento del SG-SST (Anexo

1)

Matriz de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER), a través de la metodología GTC-45 (Anexo 2)

Matriz de Priorización de riesgo (Anexo 3)

### **6.1.2 FASE II**

Determinación de dos instrumentos estandarizados que evalúan clima organizacional y episodios depresivos en las docentes del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C.

Después de identificar los riesgos en el colegio y la teoría en relación a las enfermedades laborales producto de la función docente, se procedió a aplicar una entrevista semi-estructurada, con el fin de identificar si se presentan episodios depresivos en la organización y una aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

#### **6.1.2.1 Instrumentos**

Se aplicaron dos instrumentos para realizar la evaluación, los cuales son:

Consentimiento Informado (Anexo 4)

Entrevista Semi-Estructurada, a través de los criterios que se establecen en el CIE-10, por medio del análisis de contenido ATLAS.ti, Versión 6.2 (Anexo 5).

Evaluación del Clima Organizacional a través, del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Para la recolección de la información, en primer lugar, se realizó la redacción de las preguntas de la entrevista semi-estructurada, con base en los criterios establecidos en el CIE-10, además se realizó la transcripción de las entrevistas, las cuales se pasaron al programa ATLAS.ti, versión 6.2, en el que se construyeron las categorías de acuerdo a los criterios del CIE-10, para poder agrupar la cantidad y así analizar si existe o no presencia de episodios depresivos, las categorías definidas fueron:

**Humor Depresivo:** ¿Te has sentido en alguna ocasión decaído/a la mayor parte del día o casi todos los días?

**Pérdida de Interés:** ¿Has perdido el interés en la mayoría de las cosas o has disfrutado menos de las cosas que usualmente te agradaban?

**Disminución de la Energía:** ¿Te has sentido la mayor parte del tiempo fatigada/o, sin energía, triste, cansada/o?

**Pérdida de Confianza:** ¿Has sentido pérdida de confianza o disminución de la autoestima?

**Sentimientos de Autorreproche:** ¿Te sentías culpable o inútil en tu labor como maestra, o en tus labores como persona?

**Pensamientos recurrentes de muerte o suicidio:** ¿En varias ocasiones, deseaste hacerse daño intencionalmente o desear estar muerto/a?

**Disminución en la capacidad de concentrarse:** ¿Has tenido dificultad para concentrarte o tomar decisiones?

**Actividad Psicomotriz:** ¿Has observado cambios en tu actividad psicomotriz, como agitación o enlentecimiento?

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

**Alteración en el Sueño:** ¿Tenías dificultad para dormir casi todas las noches (para quedarte dormido/a, te despiertas a medianoche, te despiertas temprano en la mañana o dormías excesivamente)?

**Cambio en el Apetito:** ¿Has sentido disminución o aumento en el apetito, perdiste o ganaste peso sin planearlo?

**Consumo de Sustancias Psicoactivas:** ¿Consumes o consumiste alguna sustancia Psicoactiva?

**Disminución de la libido:** ¿Has sentido disminución en el interés sexual?

Luego de hacer la clasificación, se procedió a agrupar cada narrativa de las docentes, con la categoría correspondiente, así con cada una de las entrevistas. Después, en el programa Atlas ti, se asignaron las “familias”, las cuales son las agrupaciones que se obtienen en cada docente, con la respectiva sumatoria de categorías, por ende los criterios para cumplir con la presencia de algún tipo de episodio depresivo.

Por otro lado, para la selección del Instrumento de Clima Organizacional, se realizaron varios acercamientos a diferentes instituciones, el cual llevó a seleccionar el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Para ello, el primer acercamiento se logró en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en la casa de investigación “CEMED”, donde se intentó realizar un convenio, para que la Universidad hiciera la compra de la prueba y por ende se hiciera el préstamo, sin embargo por el tiempo que demandaba hacer la gestión, se decidió hacer la búsqueda de las pruebas de uso académico, las cuales fueron: el Instrumento IMCOC, el Test de Clima Organizacional (TECLA), y la encuesta del Clima Organizacional (ECO) a las cuales se les envió un correo electrónico solicitando dicho préstamo, no obstante se obtuvo respuesta únicamente de la

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

encuesta ECO, quienes solicitaron enviar un documento describiendo el proyecto (desde el planteamiento del problema, marco teórico, marco metodológico, entre otros), para evaluar el estudio en el comité y decidir si se aprobaba el proyecto para el préstamo, sin embargo una de las observaciones era la cantidad de personas (7 docentes), y algunas observaciones que se podían adaptar, sin embargo la población era una variable que no se podía cambiar por todo el estudio que se llevaba hasta el momento en la organización.

Es así que, al encontrar tantos imprevistos en relación al instrumento, se encontró el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (FPSICO 4.0) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo (INSS) (2018), versión 4.0, la cual tiene una adaptación en diferentes idiomas, para la presente investigación se tomó en cuenta la versión en “Español Internacional”.

Los reactivos del cuestionario son:

Tiempo de Trabajo (TT)

“Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social” (p. 8).

Autonomía (AU)

Se considera factor de riesgo “el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización del trabajo” (p. 8).

Adicionalmente, el cuestionario evalúa dos tipos de autonomía, la temporal y la decisional. La primera hace mención a la “carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, de las posibilidades de alternarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada, y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales” (p.16). Y

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

la segunda, decisional, hace referencia a: “la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias” (p. 9).

### Carga de trabajo (CT)

Hace referencia a: “al nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral” (p. 9). Este factor, tiene dos formas de ser evaluado, las presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea.

El primero, hace alusión a aquellas a la presión de tiempos que debe emplear para llevar a cabo una tarea, la velocidad que requiere la ejecución y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo. En relación, al esfuerzo de atención se evalúa en relación a la “intensidad y esfuerzo de atención” necesaria para procesar la información y dar respuestas durante la actividad laboral. Finalmente, está la cantidad y dificultad de la tarea que refiere a la “cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar y resolver diariamente” (p. 9).

### Demandas psicológicas (DP)

Son aquellas exigencias que se presentan en el trabajo, las cuales se dividen en dos tipos de demanda, cognitiva y emocional.

Las cognitivas, hacen alusión al empleo de procesos cognitivos básicos y superiores, como lo es, la atención, concentración, memoria, velocidad de respuesta, procesamiento de información, inducción, deducción, entre otras. A su vez, a nivel emocional se producen exigencias que conllevan a un esfuerzo que afecta el sentir del colaborador, como el “reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes” (p. 10).

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

### Variedad/contenido (VC)

Hace la alusión a la sensación que el colaborador tiene en relación al trabajo y a la utilidad de sí mismo para llevarlo a cabo, “en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas” (p. 11).

### Participación/Supervisión (PS)

Este factor evalúa dos posibles aspectos de control, la participación y la supervisión. En relación a la participación, “explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización”, permitiendo o no la participación del colaborador. Por otro lado, la supervisión, “se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo”, considerando que el riesgo emerge cuando la supervisión pasa a ser excesiva (p. 12).

### Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

“Es el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores” (p. 12).

### Desempeño de rol (DR)

Este factor comprende dos aspectos; la ambigüedad del rol, la cual es “la falta de una definición clara de las funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto)” (p. 13).

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

El segundo aspecto es el conflicto de rol, el cual se direcciona a evaluar “las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador” (p. 13).

### Relaciones y apoyo social (RAS)

“Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros)” (p. 13-14).

Éstos son los nueve (9) reactivos que tiene el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (FPSICO 4.0), el cual evalúa el Clima Organizacional, y por lo mismo, al consultarle la prueba a la tutora de investigación, se acordó hacer uso del mismo, para la presente investigación.

### **6.1.2.2 Muestra**

La población pertenece al Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá. Cabe resaltar que el nombre original del colegio y de las docentes, se encuentra en total anonimato, por lo mismo con fines de confidencialidad se mantiene el nombre que se ha mencionado en transcurso de la investigación (“Educando Semillas”). Los participantes fueron siete (7) docentes del mismo, quienes abarcan el 100 % de la población estudiada, las variables empleadas fueron: estrato, género, edad y estado civil, en un rango de edad entre 23 y 51 años, identificadas con el género femenino. El tiempo de las docentes laborando en la organización, es el siguiente:

Tabla 8  
*Tabla de Muestra*

Docentes	Tiempo Laborado
----------	-----------------

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

D1. Carolina	2 años
D2. Fanny	2 años
D3. Esperanza	2 años
D4. María	3 años
D5. Camila	27 años
D6. Lorena	8 meses
D7. Nathalia	3 meses

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

**6.1.3 Fase III**

Comparación de los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, con los resultados de la entrevista semi-estructurada Episodios Depresivos.

La presente fase buscó, por medio del instrumento Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y la entrevista semi-estructura, relacionar estos dos fenómenos que se presentan dentro de la organización.

**6.1.4 Fase IV**

Teniendo en cuenta el diagnóstico que se llevó a cabo en la presente investigación, fue necesario llevar a cabo una propuesta que será entregada a la organización para la ejecución en el año 2019. Dicha propuesta se fundamentó en un plan estratégico, basado en la metodología del PMBOK, versión 5ta, en el que se desarrolló las diez (10) áreas del conocimiento, mencionadas a continuación:

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Gestión de Integración, Gestión de Alcance, Gestión de Tiempo, Gestión de Costos, Gestión de Calidad, Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Comunicaciones, Gestión de Riesgos, Gestión de Adquisiciones y Gestión de Interesados (ver anexo 6)

Además, se realizó un cronograma que le ayudará a la organización a dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con base en el Ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), en armonía con los Estándares Mínimos y el riesgo psicosocial (ver anexo 7). Para concluir, se diseñó una actividad de cierre con las docentes, enfocada al reconocimiento de su labor, junto al informe del desarrollo de dicha actividad (ver anexo 8).

## **7. RESULTADOS**

A continuación, se expondrán los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos, Psicosociales (Cuantitativo) y de la Entrevista, categorizada en ATLAS.ti, (Cualitativo).

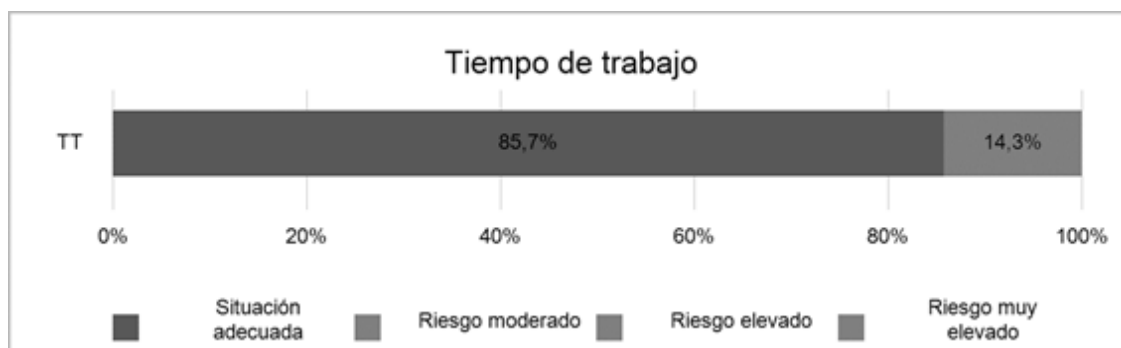
### **7.1 Resultados Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales**

Los resultados se extrajeron del Informe Agrupado de Resultados, del Cuestionario de Evaluación, FPSICO 4.0 (2018), en el cual se organiza la información de acuerdo a cada uno de los 9 factores, mencionados con anterioridad y a una gráfica de colores que permite diferenciar el nivel del riesgo, para asignar su gravedad. Adicionalmente, el estudio evidencia gráficas con el porcentaje en el que se encuentran todas las docentes a nivel general, otra gráfica con la cantidad de colaboradores expuestos en cada nivel de riesgo y finalmente gráficas con cada una de las preguntas, donde se permiten conocer datos específicos a cada uno de los 9 factores.



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Tiempo de Trabajo (TT)



**Figura 1.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Tiempo de Trabajo. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 9

*Resultados Nivel de riesgo (TT)*

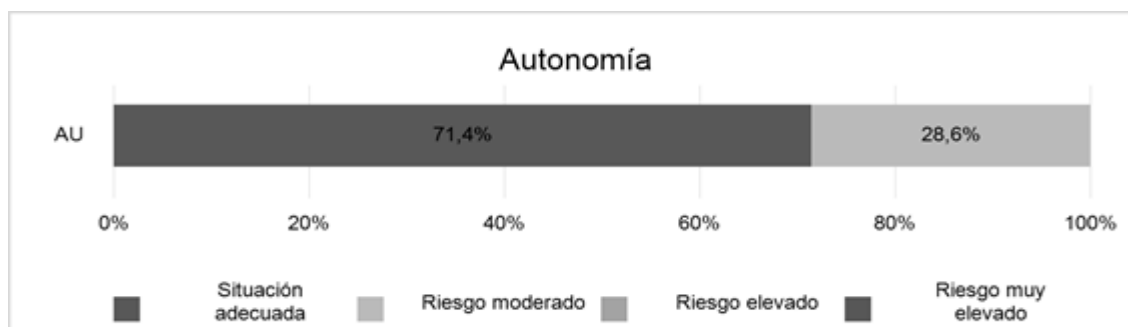
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

De acuerdo a los resultados, el 85,7 % de las docentes (6 de ellas: María, Camila, Nathalia, Esperanza, Fanny, Carolina), refieren sentirse en “Situación adecuada” en relación a la distribución de horarios que tienen dentro de la jornada laboral, sin embargo el 14,3% (1 de ellas: Lorena), refiere estar en “Riesgo Moderado”.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Autonomía (AU)



**Figura 2.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Autonomía. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados

FPSICO 4.0.

## Tabla 10

## Resultados Nivel de riesgo (AU)

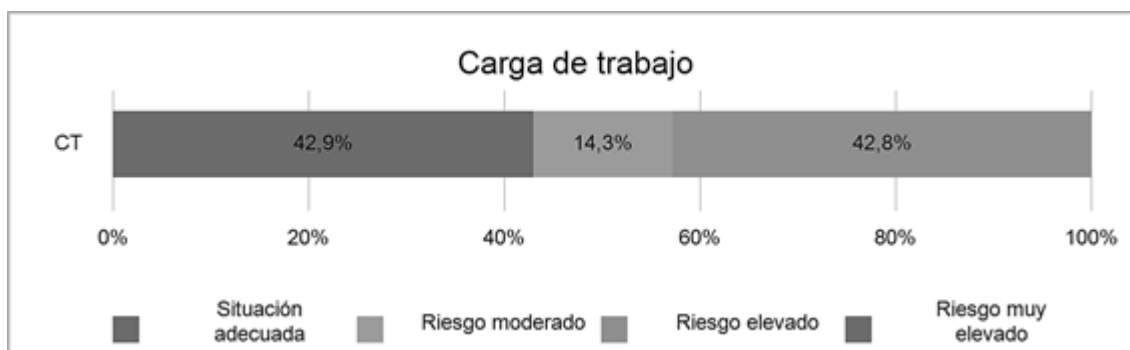
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	2	0	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

El 71,4% de las docentes (5 de ellas: Camila, Nathalia, Fanny, Carolina, Lorena), se encuentran en “Situación Adecuada”, en relación con la autonomía, sobre la posibilidad de tomar decisiones al momento de organizar el trabajo, y el 28,6% (2 de ellas: Esperanza, María), refiere “Riesgo Moderado”.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Carga de Trabajo (CT)



**Figura 3.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Carga de Trabajo. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 11

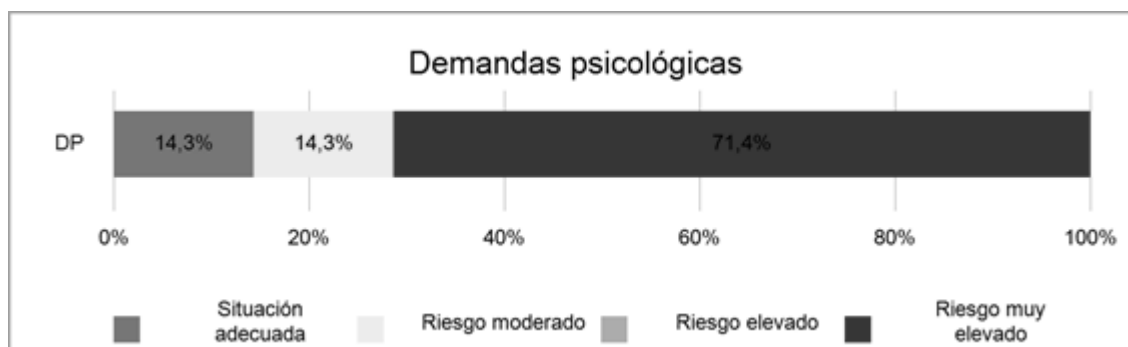
*Resultados Nivel de riesgo (CT)*

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	1	3	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

De las siete docentes, el 42,9% (3 de ellas: Nathalia, Camila, María), están en “Situación adecuada”, en relación a la carga de trabajo para dar respuesta a las exigencias de la actividad laboral, sin embargo en el 42,8% (3 de ellas: Fanny, Lorena y Esperanza), se identifica que están en “Riesgo Elevado”, lo cual se debe a la carga del trabajo y a la complejidad del mismo, en relación a presiones de tiempo, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea. Adicionalmente, el 14,3% (1 de ellas: Carolina), se encuentra en “Riesgo Moderado”.

## Demandas Psicológicas (DP)



**Figura 4.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Demandas Psicológicas. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 12

*Resultados Nivel de riesgo (DP)*

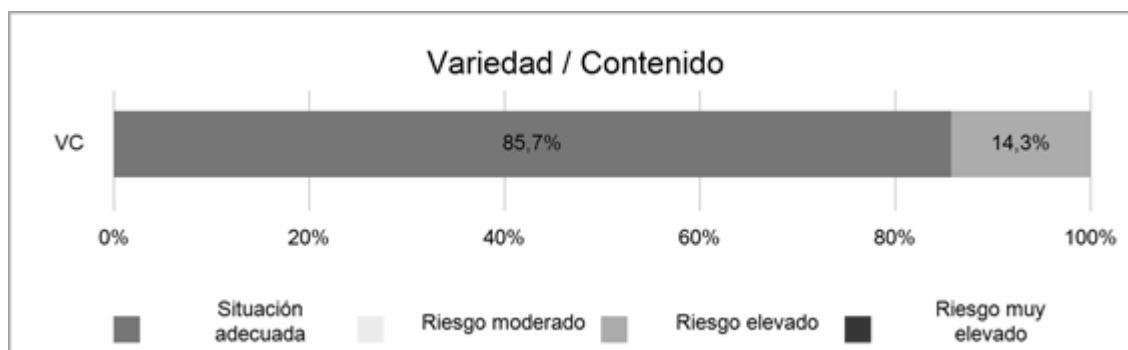
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	1	0	5

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

A diferencia de los factores anteriores, el 71,4% de las docentes (5 de ellas: Fanny, Lorena, Esperanza, María y Camila), se encuentran en “Riesgo muy Elevado”, en relación a las exigencias que se deben desarrollar a nivel cognitivo (procesamiento de información, adaptación, memorización, iniciativa, creatividad) y emocional (trato con personas, subordinados, compañeros, clientes, impacto y respuesta emocional). No obstante, el 14,3% (1 docente: Carolina), se encuentra en “Riesgo Moderado” y el 14,3% restante (1 docente: Nathalia), se identifica en “Situación Adecuada”.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Variedad/Contenido (VC)



**Figura 5.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Variedad/Contenido. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 13

*Resultados Nivel de riesgo (VC)*

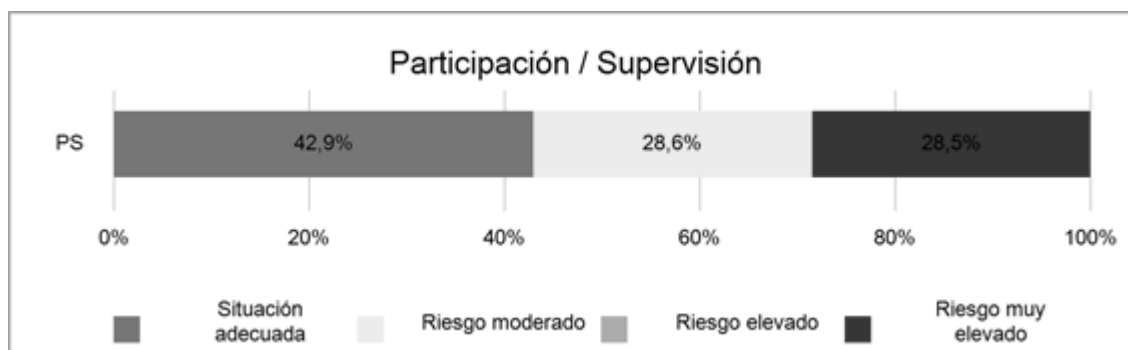
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	1	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

De las siete docentes (6 de ellas: Nathalia, Camila, María, Fanny, Esperanza y Carolina), se encuentran en “Situación adecuada” y el 14,3% (1 docente: Lorena) en “Riesgo elevado”, en relación a la percepción que tienen las docentes, acerca de su labor dentro del colegio, la que tiene la organización, compañeras de trabajo y a su vez de la sociedad en general, de ellas, sintiéndose reconocidas emocionalmente, por su trabajo como docentes, más allá de la retribución económica.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Participación/Supervisión (PS)



**Figura 6.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Participación/Supervisión. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 14

*Resultados Nivel de riesgo (PS)*

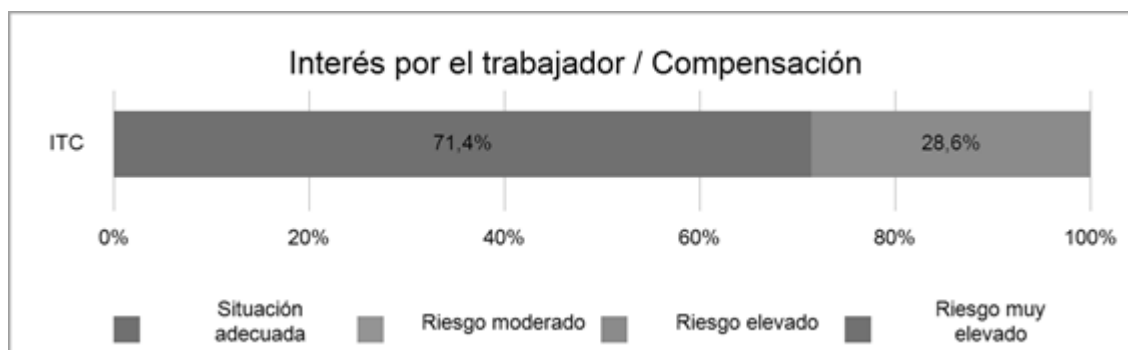
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	2	0	2

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

El 42,9% de las docentes (3 de ellas: Nathalia, Camila y Carolina), se encuentran en “Situación adecuada”, el 28,6% en “Riesgo Moderado” (2 docentes: Fanny y Lorena), y el 28,5% en “Riesgo Muy Elevado” (2 docentes: Esperanza y María), en relación a las posibles dimensiones que tienen las docentes para participar en diferentes aspectos del trabajo y en la participación que ejerce la organización frente a la supervisión de las labores de las mismas.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)



**Figura 7.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Interés por el trabajador/Compensación. Fuente: Datos

obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 15

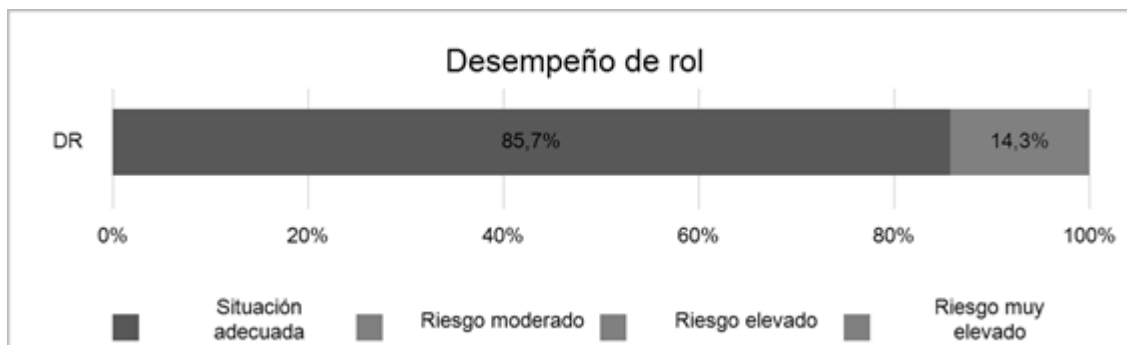
*Resultados Nivel de riesgo (ITC)*

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	2	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

El 71,4% de las docentes (5: Nathalia, Camila, María, Esperanza y Carolina), se encuentran en “Situación adecuada”, y el 28,6% (2 de ellas: Lorena y Fanny), en “Riesgo Elevado”, en relación al grado en que la organización muestra una preocupación de carácter personal, con una duración en el tiempo por la misma, por medio de la búsqueda de la promoción, formación, desarrollo de carrera de las docentes, asegurando información y una percepción de seguridad en las labores que desempeñan.

## Desempeño del Rol (DR)



**Figura 8.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Desempeño del rol. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 16

*Resultados Nivel de riesgo (DR)*

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	0

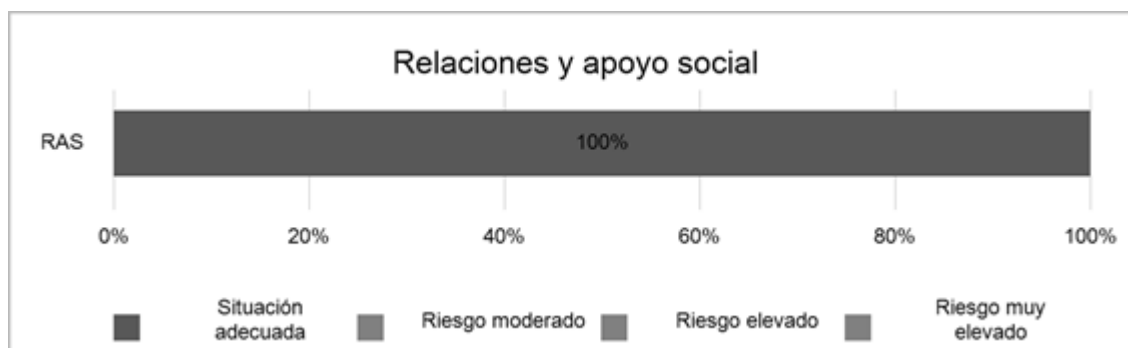
Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

De las siete docentes, el 85,7% de ellas, 6 docentes: Camila, María, Esperanza, Carolina, Fanny y Lorena, se encuentran en “Situación adecuada” y el 14,3% 1 docente: Nathalia, en “Riesgo Moderado”, en relación a los problemas derivados del puesto de trabajo, de la ambigüedad de rol (ausencia de una definición clara de las funciones y responsabilidades que deben ejecutar) y el conflicto del rol (demandas contradictorias para la docente en temas éticos o generadores de conflicto).



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

## Relaciones y Apoyo Social (RAS)



**Figura 9.** Porcentaje de trabajadores expuestos a Relaciones y apoyo social. Fuente: Datos obtenidos del Informe de resultados FPSICO 4.0.

Tabla 17

*Resultados Nivel de riesgo (RAS)*

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	0	0	0

Datos obtenidos del Informe de resultados (FPSICO 4.0)

El 100% de las docentes 7: Nathalia, Camila, María, Fanny, Lorena, Esperanza y Carolina, se encuentran en “Situación adecuada”, referente a las relaciones que se establecen entre los colaboradores dentro de la organización, donde está presente el “apoyo social”, el cual es un factor moderador del estrés, que puede provenir de las personas que están en la alta dirección, compañeros, entre otros, quienes permiten realizar las labores, por la calidad de los vínculos que se establecen.

## 7.2 Resultados Entrevista Semiestructurada, categorizada en ATLAS.ti

Los resultados expuestos en la presente sección, se categorizaron a través del análisis de contenido realizado en el programa ATLAS.ti, versión 6.2., en el cual se obtuvo doce (12) categorías, las cuales son: Humor Depresivo, Pérdida de Interés, Disminución de la Energía, Pérdida de Confianza, Sentimientos de Autorreproche, Pensamientos recurrentes de muerte o suicidio, Disminución en la capacidad de concentrarse, Actividad Psicomotriz, Alteración en el Sueño, Cambio en el Apetito, Consumo de Sustancias Psicoactivas, Disminución de la libido.

De esta forma, se expondrá a continuación las categorías de las siete docentes, con su respectiva narrativa y su red familiar, donde se puede conocer la cantidad de criterios que obtuvo la docente, de acuerdo a los establecidos por el CIE-10, por medio del cual se logra determinar si la docente cumple con la aparición de Episodios Depresivos Leve, Moderado o Grave.

Docente 1: Carolina

Tabla 18  
*Narrativas DI*

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.1 Humor Depresivo (Persistente al menos dos semanas)	<p>“hay como sus episodios sí (...) entonces la verdad no, o sea, son temporadas pero una otra vez como que vuelve y recuerda a los chiquis o las experiencias o cómo lo hacen reír y uno vuelve otra vez como a subirle el ánimo”</p> <p>“como triste, como preocupada, porque es que</p>

## C.2 Sentimientos de Autorreproche

yo tengo el grado de transición y el grado transición es de gran compromiso por parte de la familia y de la docente (...) Entonces ahí sí me siento como un poquito que me falta más pero a ratos piensas que los papás no no colaboran entonces eso sí me hace poner como un poquito triste o baja de nota porque quiero hacer más pero pero el tiempo no me alcanza”.

## C.5 Actividad Psicomotriz (agitación o enlentecimiento)

“el ritmo de los niños es como muy activo entonces ellos también hace que uno no pierda como ese ritmo y todo el tiempo tiene que estar como un motorcito corriendo a todo lado”.

## C.6 Alteración en el Sueño

“ se me dificulta que me coja el sueño porque es que uno, pues no sé, o sea, no sé si nos suceden a todas las maestras porque uno siempre está, se acuesta y se proyecta que va a ser al otro día, entonces por estar pensando digamos que uno no concilia el sueño, no descansa, por estar planeando mirando: qué actividad o qué estrategias puedo hacer con este niño que no me quiere leer o con el otro que porque no capta los números, porque no asimila el otro, entonces uno

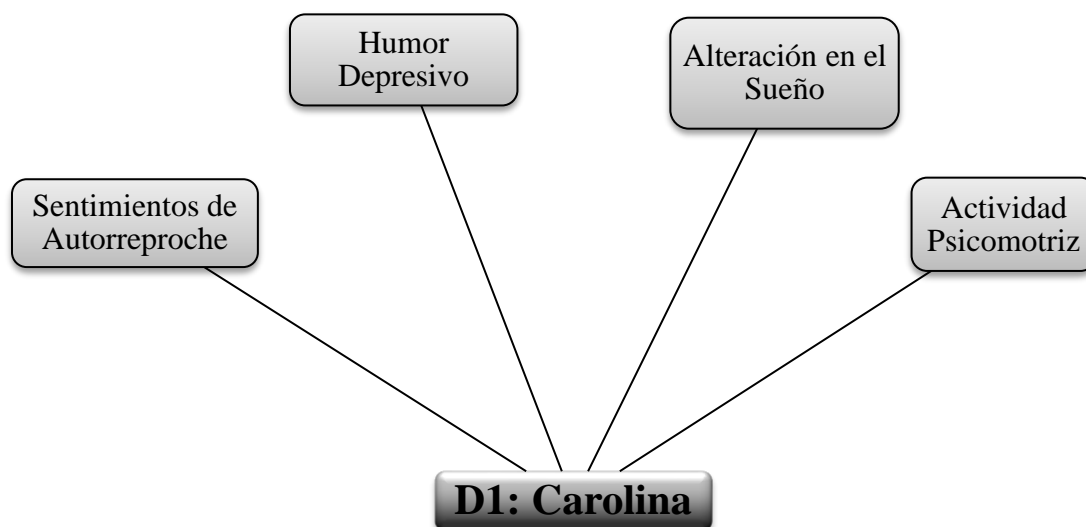
---

empieza a mecanizar y entonces no le coge el sueño”.

---

Datos obtenidos en ATLAS. Ti (Elaboración propia)

### 7.2.1 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 10.** Red de la familia de la Docente Carolina. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

De acuerdo, con los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Carolina presenta el Episodio Depresivo Moderado (F32.1), ya que cumple con los tres criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y además se encuentran presentes cuatro de los síntomas establecidos en el criterio B y C descritos en el F32.0 y mencionados anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve).

Docente 2: Fanny

Tabla 19  
*Narrativas D2*

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.2 Pérdida de Interés	<p>“la mayor parte del tiempo no, pero sí hay días que son digamos de pronto el lunes, no sé por qué motivo, pero el lunes se inicia uno, como si uno, la carga de la semana y el viernes (risa), la carga de toda la semana”</p>
B.3 Disminución de la Energía	<p>“este trabajo desgasta mucho, es desgastante, o sea, el trabajo, con los niños, le absorben a uno mucha energía, le quita a uno demasiada energía, porque es que cada niño es un mundo entonces uno necesita ampliarse mucho para (eh) lograr, pues, cumplir como con, los, satisfacer al niño y a veces es muy complicado entonces es muy desgastante en esa medida pero y genera mucho cansancio pero de pronto decaimiento no, no, no”</p>
C.2 Sentimientos de Autorreproche	<p>“culpable de pronto, lo que pasa es que uno se cuestiona, o sea, en este trabajo uno siempre sale y se cuestiona por muchas cosas, o sea, se cuestiona el poco interés que tienen los niños en aprender</p>

C.4 Disminución en la capacidad de concentrarse

entonces uno siempre sale pensando: qué debo hacer, será la culpa mía, será que yo no tengo como ese don, o sea, se cuestiona uno frente a eso, se cuestiona mucho”.

“soy muy despistada, sí, yo sí considero que ahoritica lo reconozco antes no, (risa) y me molestaba que me dijeran, de pronto mis hijos más que todo pero, sí, sí, me considero que soy despistada, o sea, olvido algunas cosas”.

C.5 Actividad Psicomotriz (agitación o enlentecimiento)

“es que ya no puedo tener la misma vitalidad de los 20 y ni los 30, entonces de pronto claro, uno genera más cansancio porque como acá hay que subir y bajar escaleras todo el tiempo, entonces ya uno al final del día está agotado, pero en ese sentido uno ya se siente cansado, pero yo pienso que es más por eso”.

C.6 Alteración en el Sueño

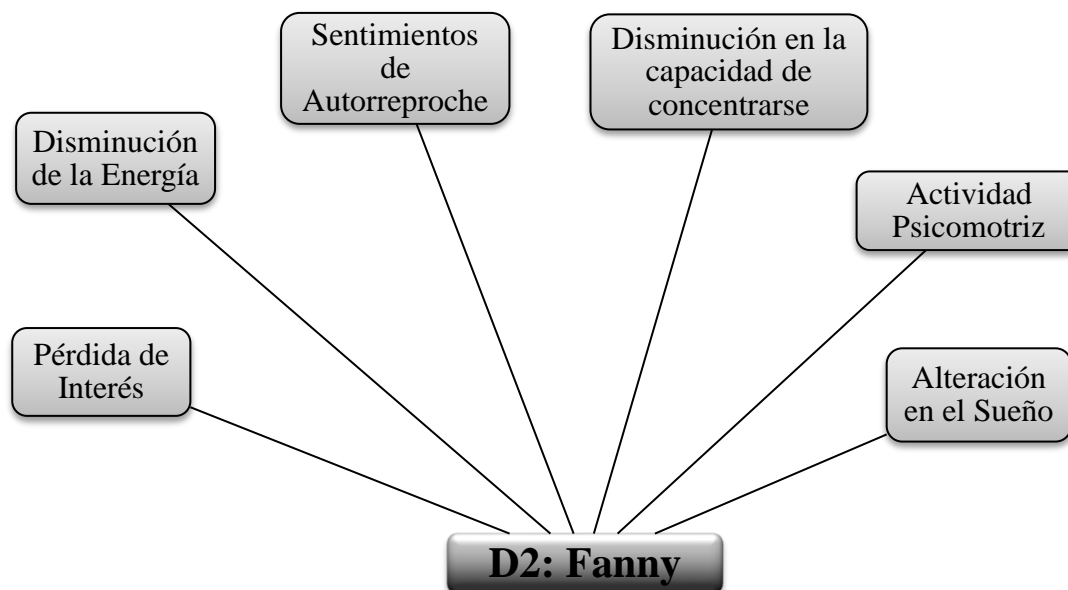
“lo que pasa es que como este trabajo lo cansa a uno tanto, entonces ya en la noche 8 de la noche ya está uno que ya quiere descansar.

Anteriormente, hace unos dos, tres meses atrás, si me estaba despertando 2 de la mañana, no sé por qué motivo, pero a las dos en punto me despertaba”.

---

Datos obtenidos en ATLAS. Ti (Elaboración propia)

### 7.2.2 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 11.** Red de la familia de la Docente Fanny. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

En cuanto, a los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Fanny, cumple con los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y se encuentran presentes seis de los síntomas establecidos en el criterio B y C descritos en el F32.0, nombrados anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve), es así, que la docente cumple con el Episodio Depresivo Moderado (F32.1), (Ver Tabla 3: Episodio Depresivo Moderado).

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Docente 3: Esperanza

Tabla 20  
*Narrativas D3*

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
<p>B.1 Humor Depresivo (Persistente al menos dos semanas)</p>	<p>“(piensa) ya, como preocupación si, en algunas ocasiones”</p> <p>“Sí, más o menos, por ahí como (...) 3-4 semanitas más o menos”.</p> <p>“Claro sí, muchas veces (...) pues, en ocasiones cuando, cuando ocurren cosas injustas que los papás vienen y se quejan directamente en rectoría, o sea, se saltan el conducto regular y llegan a rectoría a decir cosas que no son, y cuando ya ocurre una investigación y miran cómo fueron las cosas, pues ni siquiera se acercan los papás a decir disculpe ni nada por el estilo, sino eso quedo así y ya, si, entonces es muy triste de que por decir un ejemplo, ocurran situaciones así cuando uno está dando el 100%, vez, entonces eso sí da tristeza, pero en fin, toca trabajar”.</p>
<p>B.2 Pérdida de Interés</p>	
<p>C.7 Cambio en el Apetito (aumento o disminución)</p>	<p>“si baje artísimo de peso, pero por la pérdida de mi hermana entonces eso sí me dio durísimo y</p>



---

pues baje de peso arto”.

---

Datos obtenidos en ATLAS. Ti (Elaboración propia)

### 7.2.3 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 12.** Red de la familia de la Docente Esperanza. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

Con base, en los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Esperanza, cumple con el Episodio Depresivo Leve (F32.0), estando presentes tres de los síntomas establecidos en el criterio B y C, descritos anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve) y además cumple con los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos).

Docente 4: María

Tabla 21  
*Narrativas D4*

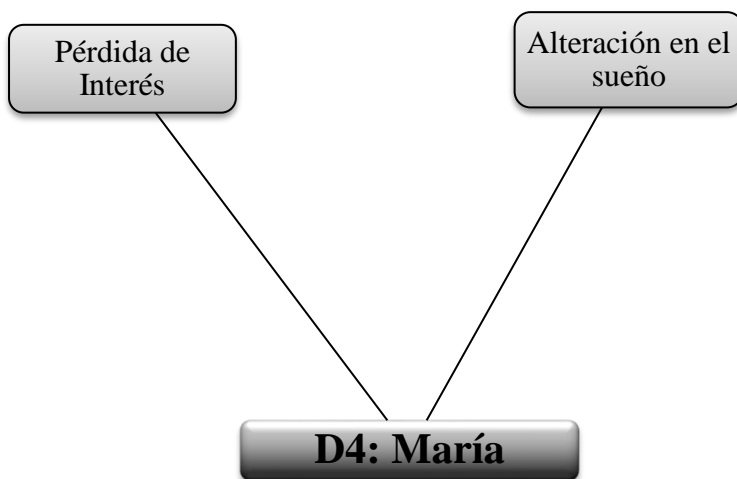
Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.2 Pérdida de Interés	<p>“pues había otras profesoras que eran muy, no, el ambiente laboral era terrible, entonces yo estaba pensando hasta en desistir”.</p> <p>“bueno yo voy a seguir haciendo mi trabajo” y pues sí, tristemente es así, entonces uno sigue haciendo su trabajo”.</p> <p>“Lo que quería era que se acabara ya, a veces yo decía Dios mío, porque pues igual, yo igual doy gracias por la oportunidad que me dan acá (...) entonces no la iba a perder porque ya había tratado de ingresar otros colegios, pero por lo que le digo, no podía, entonces yo decía: “yo no puedo perder esta oportunidad, porque pues tan difícil que me fue”, y entonces yo no pues hacía las cosas, lo que yo le sacó las cosas y ya no que tratar de que se acabe, de que se acabe para que pase el tiempo para que se acabarán rápido las cosas, pero es como eso”.</p>

## C.6 Alteración en el Sueño

“Sí, a veces sí, sí, como que generaba como una presión ahí que, ¡ay, otra vez llegar, y!, pero sí, era como así, entonces no dormía casi, pensando en que otra vez me toca ir allá, ya como con perecita, ¿sí?”

Datos obtenidos en ATLAS. Ti (Elaboración propia)

## 7.2.4 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 13.** Red de la familia de la Docente María. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

Acorde con, los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente María, cumple con los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y se encuentran presentes dos de los síntomas establecidos en el criterio B y C

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

descritos en el F32.0, referidos anteriormente, por ende, la docente cumple con el Episodio Depresivo Leve (F32.0), (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve).

Docente 5: Camila

Tabla 22  
Narrativas D5

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.1 Humor Depresivo (Persistente al menos dos semanas)	<p>“De pronto alguna queja de algún padre de familia, que no entienda de pronto alguna situación, esas quejas y esos reclamos que son injustos, pues obviamente te hacen sentir muy mal, entonces tú llegas muy triste, muy decaído, esa parte es la que afecta mucho al maestro”.</p> <p>“duró más o menos un mes, con esa molestia y con esa zozobra de qué va a pasar, duró mucho más tiempo”.</p> <p>“pues si te sientes decaída, sientes que a veces, como que se te nubla ese pedacito de vida que tienes ahí (risa) y como que no encuentras salida”.</p>
C.2 Sentimientos de Autorreproche	<p>“Sí, claro, claro, tú andas muy nervioso esperando la respuesta, de la otra persona, esa zozobra que tú sientes que de pronto se te va acabar tu trabajo y eso te va a afectar a ti, en la</p>

familia, y a nivel personal, entonces obvio empieza hacerse muchas cosas, y se empieza a deprimir y empieza a pensar cosas que, pues realmente no van a pasar, y a veces yo soy muy extremista, y llevo las cosas al extremo (risa) y claro, obviamente eso, eso, eso, eso, nos trae muy mal a todos”.

“Culpable, pues, haber uno de maestro quisiera que cuando tú explicas un tema, todos lo cogieran, pero en 20 niños, siempre van a haber dos o tres que no, por más de que tú hagas el esfuerzo, entonces a veces cuando tú evalúas y calificas, entonces uno dice, no haberlo cogido aparte, no haber hecho más por él, esa parte sí”.

“pues en el evento de pronto que algún problema familiar o de pronto un poco por la muerte de mi hermano, que ya no dormías por estar pensando en qué no hice, bueno tantas cosas que tú te cuestionas”.

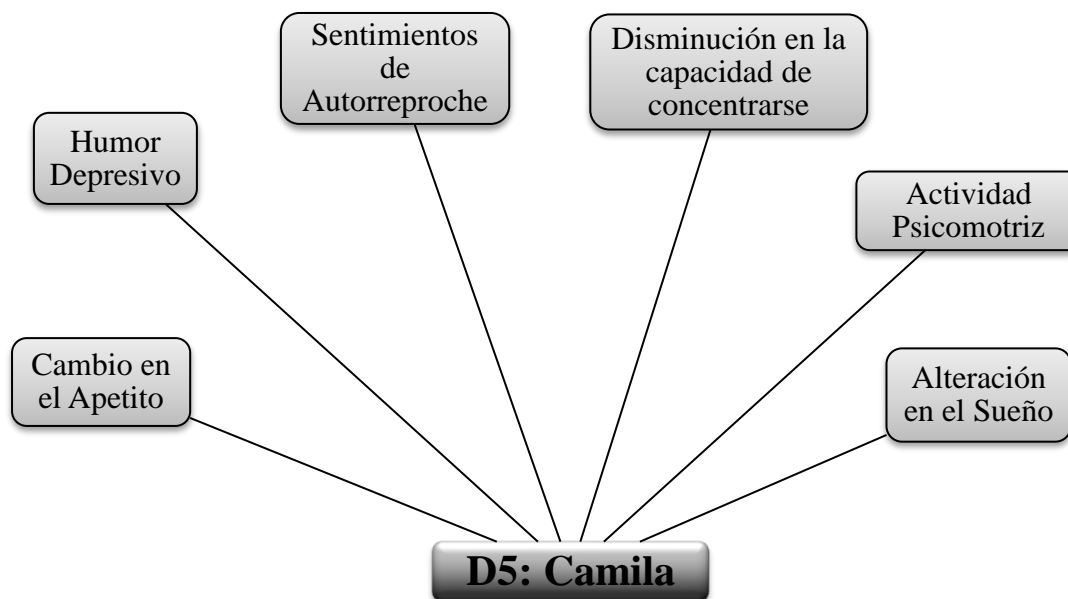
“Sí, sí hay ocasiones en que tú de pronto tienes algún problema familiar, y eso se te pone mal, y andas pensando en eso y como que no te concentras en lo que realmente debes hacer”.

---

C.4 Disminución en la capacidad de concentrarse

C.5 Actividad Psicomotriz (agitación o enlentecimiento)	“Sí, tal vez, agitación, sí, sí. (...) pues ahora yo subo y bajo escaleras y ya cuando subo ya llego muy agitada y acá uno está todo el tiempo, suba y baje”.
C.6 Alteración en el Sueño	“A mí, me pasa mucho cuando, bueno esta queja obviamente no podía dormir, 2 de la mañana, pensando qué va a pasar, qué tal me cierran el colegio, bueno empiezas tú a (risa) pensar, entonces te genera una ansiedad y no puedes dormir en tranquilidad”.
C.7 Cambio en el Apetito (aumento o disminución)	“A mí qué me pasa, cuando tengo mucho trabajo, terminando periodo que hay que sacar logros, indicadores, o sea que hay que calificar empiezo a comer, me empieza el desespero y la ansiedad, entonces yo llego a la casa y cheetos, papas, arequipe, lo que encuentre y eso es algo que tengo que manejar”.

## 7.2.5 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 14.** Red de la familia de la Docente Camila. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

En consonancia, con los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Camila, cumple con el Episodio Depresivo Moderado (F32.1), es así que cuenta con los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y además se encuentran presentes seis de los síntomas establecidos en el criterio B y C descritos en el F32.0, mencionados anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve).

Docente 6: Lorena

Tabla 23  
*Narrativas D6*

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.1 Humor Depresivo (Persistente al	“Pues de hecho, no sé si es un sentimiento, no sé qué tal, o no sé qué sea, pero a mí no me gusta,

menos dos semanas)

(cómo le digo, cómo me explicó), no me gusta cuando hay una persona que la embarra, y todos tienen que pagar, sí, todo el mundo tiene que pagar el plato roto, porque es que uno se esmera por hacer las cosas, para que no lo tengan a uno presionado, para estar bien siempre en un ambiente sano, entonces no me gusta eso (...) Ya llevamos como dos meses, con esta situación”, “A diario, a diario, digamos que ya el ambiente no es lo mismo, no es igual y ya es todo el mundo por su lado”.

“Hace dos meses, es días en lo que uno se siente más cansado de lo normal, entonces uno piensa eso”.

“el ambiente que hay en este colegio, entonces es el ambiente que, el ambiente social entre nosotras las trabajadoras”,

“Sí, el ambiente laboral sí, eso lleva hace 15 o 20 días, y uno, no quiere volver es por eso”.

## B.2 Pérdida de Interés

“Sí, sí, a veces lo pienso mucho, pero uno, uno piensa es a nivel económico, ¿no?, porque uno sale y dónde va a buscar o si pudiese tener el trabajo de inmediato, pues uno ya lo pensaría”

---



“Hace como quince días estoy con esa actitud”

“Como que quiero que pase el tiempo rápido, ya para salir”.

“Sí, han sido varios días en que uno tiene que no, o sea, uno no amanece con esas ganas de decir tengo que ir a trabajar, sino digamos el único pensamiento de uno, es “no tengo que llegar tarde y no tengo que dar razones como para que no me regañen, para que no se entienda más el ambiente”, eso”.

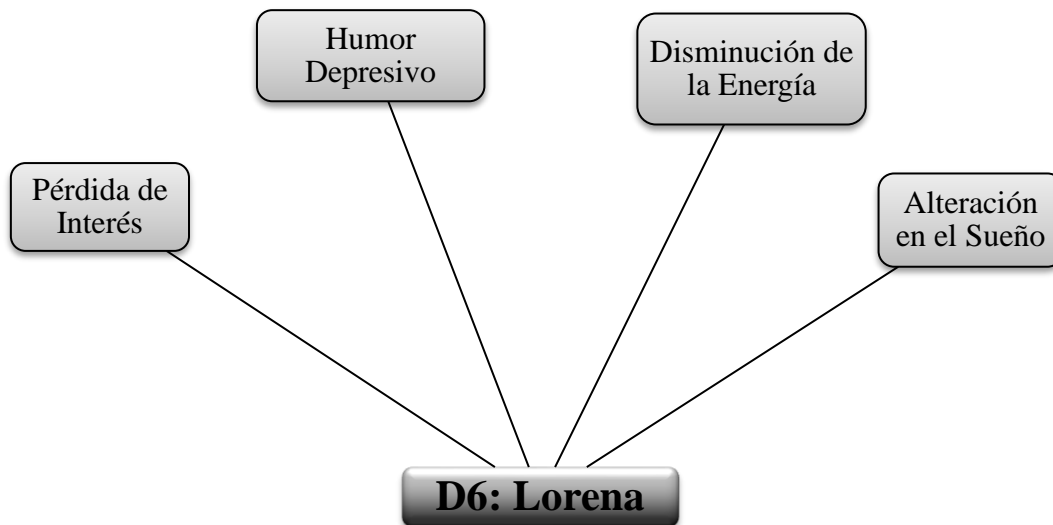
### B.3 Disminución de la Energía

“El cansancio físico es como ya la pereza de tener que uno estar como atento a cualquier situación que se vaya a presentar”.

### C.6 Alteración en el Sueño

“me siento acá muy cansada porque yo estudio y llego casi a mi casa a las 12:00 y entonces levánteme a las 4 y llegué acá”.

## 7.2.6 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 15.** Red de la familia de la Docente Lorena. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

Conforme, a los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Lorena, cumple con los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y se encuentran presentes cuatro de los síntomas establecidos en el criterio B y C descritos en el F32.0, mencionados anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve), por lo tanto, la docente cumple con el Episodio Depresivo Moderado (F32.1), (Ver Tabla 3: Episodio Depresivo Moderado).

Docente 7: Nathalia

Tabla 24  
*Narrativas D7*

Categoría	Narrativa
CIE-10	Docente
B.1 Humor Depresivo (Persistente al	“yo creo que como tristeza, yo creo, porque

---

menos dos semanas)

digamos era como, o sea, como si ellos no

quisieran que otra profesora estuviera en el

lugar (...) pues como un mes, por lo que te digo,

por lo que son chiquitos, es que mi otra profe me

consiente y pues si yo los consiento”

“yo creo que los viernes, que ya como de todo

lo que uno hace en la semana, pero en general,

pues bien uno trata como de tomar tiempo para

todo y uno ya, pues ya, es como cuestión de

adaptarse también, y de coger como la rutina”.

### B.3 Disminución de la Energía

“uno dice cómo que no no me siento como

capaz, pero otros días, como que no, uno busca

como la manera, entonces, pero yo creo que es por

días, que uno a veces como que ya no, no quiere

más pero pero pues digamos que uno se esfuerza

y trata de dar como lo mejor”

### C.1 Pérdida de Confianza

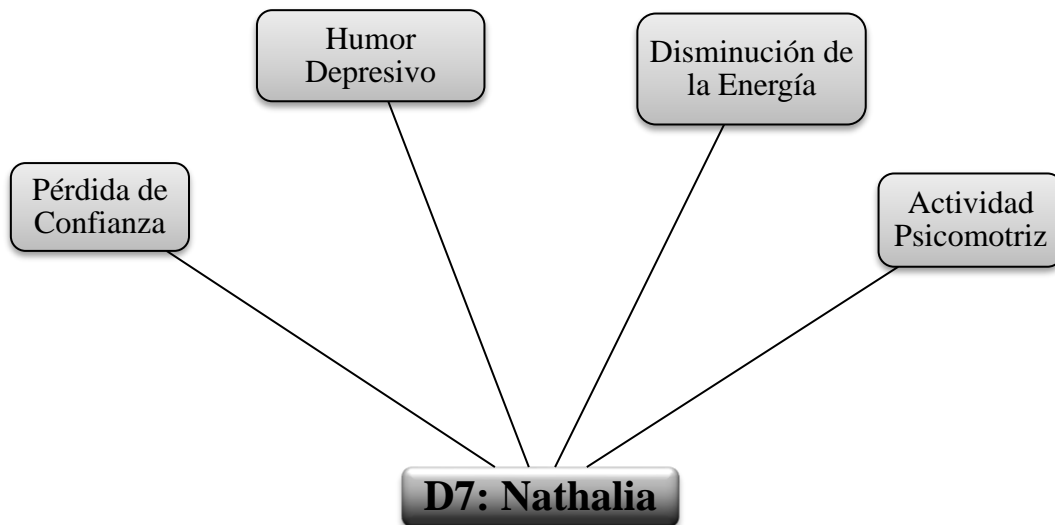
“De pronto agitación, yo creo que al final del

día, de todo lo que uno hace, pues de la jornada

académica”.

### C.5 Actividad Psicomotriz (agitación o enlentecimiento)

### 7.2.7 Red de la Familia (ATLAS.ti)



**Figura 16.** Red de la familia de la Docente Nathalia. Fuente: ATLAS.ti Versión 6.2

Como resultado, a los criterios establecidos en el CIE-10, Episodio Depresivo (F32), la Docente Nathalia, cumple con el Episodio Depresivo Moderado (F32.1), afirmando los criterios generales del episodio depresivo (F32), (Ver Tabla 1: Episodios Depresivos) y adicional se encuentran presentes cuatro de los síntomas establecidos en el criterio B y C descritos en el F32.0, planteados anteriormente (Ver Tabla 2: Episodio Depresivo Leve).

### 7.3 Interpretación de Resultados

De acuerdo a los resultados expuestos anteriormente, se dará respuesta al objetivo específico número tres (3): “Comparar los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, con los resultados de la entrevista semi-estructurada: Episodios Depresivos, CIE-10 (F32), teniendo en cuenta el diagnóstico de la organización”, expuesto en la presente investigación, para ello, se tomarán las narrativas de las docentes y las preguntas más relevantes,

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

de acuerdo a la exposición más elevada en cada uno de los factores del Cuestionario, (Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad/Contenido, Participación/ Supervisión, Interés por el Trabajo/ Compensación, Desempeño del Rol, Relaciones y Apoyo Social).

### Tiempo de Trabajo

De acuerdo a los resultados expuestos por Lorena, en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, se encuentra la docente expuesta al factor de Tiempo de Trabajo, en Riesgo Moderado, de acuerdo a la manera en que afirmó los siguientes ítems 5 y 6: tiempo de descanso semanal y compatibilidad vida laboral-vida social, cuyas respuestas se corroboran con la siguiente narrativa, categorizada en la narrativa, Alteración del Sueño”

“me siento acá muy cansada porque yo estudio y llego casi a mi casa a las 12:00 y entonces levánteme a las 4 y llegué acá, ¿Sí? ese ya es mi ritmo, si mi estilo de vida, pero entonces lo que hace decaer más es eso, para mí es eso”

No obstante, dicha respuesta se encuentra mediada porque la organización contrata personas quienes no han terminado su carrera profesional (pregrado), evidenciado en las siguientes preguntas:

**Entrevistadora:** ¿Hace cuantos años te graduaste de la universidad?

**Entrevistada:** No, estoy en proceso de grado

**Entrevistadora:** ¿En qué semestre vas?

**Entrevistada:** En el Octavo

Por lo tanto, la carga de tiempo que tiene la docente Lorena, se debe a que aún no ha terminado su pregrado y por lo mismo, se ve afectada la productividad y la satisfacción que tiene hacia la organización. De esta forma, se denota la inconformidad porque el tiempo que emplea

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

para desarrollar su labor como docente, no le permite, llevar a cabo actividades de sus condiciones extra-laborales, donde se incluye compartir con familia, amigos/as, o personas cercanas a su contexto social y esto la lleva a estar en riesgo moderado, en el factor de Tiempo de Trabajo.

### Autonomía

Con base, a los resultados expuestos en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, se puede identificar el factor dividido en dos bloques, autonomía temporal (distribución de pausas reglamentarias, determinación del ritmo, posibilidad de atender asuntos personales) y la autonomía decisional (cantidad de trabajo, resolución de incidencias, actividades y tareas).

Con respecto al primer bloque, autonomía temporal, se evidencia en los resultados expuestos en la matriz IPVER, donde se identifica que las docentes están en Riesgo Muy Alto en Condiciones de la Tarea (Pausas), debido a la carga que tienen que desarrollar al momento de dar clase, subir tareas a la plataforma que emplean, diligenciar las agendas de los niños/as, entregar informes con las notas, diligenciar el observador y brindar refuerzos a los niños/as con bajas calificaciones.

Por otro lado, en el segundo bloque, autonomía decisional, se denota la presencia de algunas respuestas por parte de dos docentes, Esperanza y María, quienes son las que sumando las respuestas de los dos bloques, las ubica en Riesgo Moderado, las respuestas que brindan para este factor, se corroboran con las siguientes narrativas:

**Esperanza:** “Claro sí, muchas veces, pues, en ocasiones cuando, cuando ocurren cosas injustas que los papás vienen y se quejan directamente en rectoría, o sea, se saltan el conducto regular y llegan a rectoría a decir cosas que no son, y cuando ya ocurre una investigación y miran

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

cómo fueron las cosas, pues ni siquiera se acercan los papás a decir disculpe ni nada por el estilo, sino eso quedo así y ya, si, entonces es muy triste de que por decir un ejemplo, ocurran situaciones así cuando uno está dando el 100%, vez, entonces eso sí da tristeza, pero en fin, toca trabajar”.

**Esperanza:** “se ha perdido es el trabajo en equipo aquí en el colegio, pero no más, que haya perdido el interés no porque vuelvo a lo mismo y yo soy de las que sí tengo que dar el 100% lo doy y yo no me espero a que me digan, yo antes digo profe hacemos tal cosa y tal cosa y le hacemos vez, pero sí como que el trabajo en equipo hace falta acá”.

**María:** “no se trabajaban en grupo, entonces era como más, como cada una haga sus cosas y como que defiéndose como pueda”.

**María:** “acá se hacen muchas actividades extracurriculares, no sólo de pronto lo que es la materia como tal, sino que de pronto presentaciones, actividades”

Las docentes, cuentan con dos aspectos en común, el primero de iniciativa para llevar a cabo tareas que se presentan dentro de la organización, y el segundo considerar que dentro del colegio no existe presencia de trabajo en equipo, lo que lleva a interpretar que tanto la docente Esperanza, como María llevan a cabo su trabajo satisfactoriamente, y por la autonomía decisional que tienen, más la suma de actividades extra-curriculares, como presentaciones que deben desarrollar en el colegio, lleva a las docentes a percibir que cuando tales procesos deben desarrollarse de manera grupal, existe ausencia de Trabajo en Equipo, por lo mismo sienten que su autonomía se ve coartada por asumir parte de estas actividades y asumir la carga que debe ser de todo el equipo de trabajo.

Por otro lado, se percibe que las docentes tienen poca autonomía decisional en la elección de procedimientos y métodos y la resolución de incidencias, de acuerdo a los procedimientos que

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

tienen con los padres de familia en la resolución de conflictos, como lo refiere la docente Esperanza, además tanto las docentes, como la organización, no controlan dicha autonomía en cada una de ellas, por lo mismo se encuentra latente la aparición de demandas adicionales en dos docentes (Esperanza y María), lo que las posiciona en Riesgo Moderado, al no contar con la supervisión de la alta dirección, para asignar responsabilidades.

### Carga de trabajo

Con respecto a la evaluación del factor carga de trabajo, se divide en tres bloques, con sus respectivos ítems: Presiones de tiempos (Tiempo asignado a la tarea, Tiempo de trabajo con rapidez, Aceleración del ritmo de trabajo), Esfuerzo de Atención (Tiempo de atención, Intensidad de la atención, Atención múltiples tareas, Interrupciones, Efecto de las interrupciones, Previsibilidad de las tareas) y Cantidad y dificultad de la tarea ( Cantidad de Trabajo, Dificultad del trabajo, Necesidad de ayuda, Trabajo fuera del horario habitual).

Como resultado de estos ítems, las docentes Fanny, Lorena y Esperanza, se encuentran en Riesgo Elevado, y dichas respuestas se encuentran acorde con las siguientes narrativas de las docentes:

**Fanny:** “este trabajo desgasta mucho, es desgastante, o sea, el trabajo, con los niños, le absorben a uno mucha energía, le quita a uno demasiada energía, porque es que cada niño es un mundo entonces uno necesita ampliarse mucho para (eh) lograr, pues, cumplir como con, los, satisfacer al niño y a veces es muy complicado entonces es muy desgastante en esa medida pero y genera mucho cansancio”.

**Fanny:** “Pero por la edad será (risa), es que ya no puedo tener la misma vitalidad de los 20 y ni los 30, entonces de pronto claro, uno genera más cansancio porque como acá hay que subir y



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

bajar escaleras todo el tiempo, entonces ya uno al final del día está agotado pero en ese sentido uno ya se siente cansado”.

**Fanny:** “lo que pasa es que como este trabajo lo cansa a uno tanto, entonces ya en la noche 8 de la noche ya está uno que ya quiere descansar”.

**Lorena:** “ya el ambiente no es lo mismo, no es igual y ya es todo el mundo por su lado, tanto así que ya cada uno hace su trabajo y el trabajo en equipo que se debe hacer, ya no hay, entonces el trabajo es más pesado, porque le va a tocar a cada una”.

**Esperanza:** “yo sé que tengo que dar el 100% y yo lo doy, ya, ya, si las otras personas decaen por falta de trabajo en equipo, yo incluso soy de las que digo hagamos, venga haga tal cosa y venga lo hacemos o tal yo soy de las que antes empujó, pero, pero, no, porque otra persona no, no, trabaje en equipo yo a decaer, no, para nada”.

Así mismo, la docente Carolina se encuentra en Riesgo Moderado, evidenciándose en las siguientes narrativas:

**Carolina:** “el ritmo de los niños es como muy activo entonces ellos también hace que uno no pierda como ese ritmo y todo el tiempo tiene que estar como un motorcito corriendo a todo lado”.

**Carolina:** “como triste, como preocupada, porque es que yo tengo el grado de transición y el grado transición es de gran compromiso por parte de la familia y de la docente. Entonces ahí sí me siento como un poquito que me falta más pero a ratos piensas que los papás no no colaboran entonces eso sí me hace poner como un poquito triste o baja de nota porque quiero hacer más pero pero el tiempo no me alcanza”.

Es por esto que, las docentes en sus narrativas expresan, el riesgo asociado a la carga de trabajo, ya que dicha profesión les exige durante su jornada laboral, realizar diferentes

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

actividades, en donde deben prestar cierta atención a cada estudiante, enfocándose en sus necesidades e intereses, llevándolas a acelerar el ritmo de trabajo para cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos, sintiéndose al concluir su jornada “agotadas y cansadas”, además, con respecto al bloque cantidad y dificultad de la tarea, las docentes refieren presentar dificultades con el trabajo en equipo, viéndose afectadas en el desempeño de las diferentes tareas e incrementando la cantidad de la misma.

Por otro lado, en cuanto a la matriz IPEVR, las docentes se encuentran en riesgo Alto en Características de la Organización del Trabajo (Demandas Cualitativas y Cuantitativas), debido a la elevada carga de trabajo que las colaboradoras deben resolver, durante su jornada laboral (dar clase, subir tareas a la plataforma que emplean, diligenciar las agendas de los niños/as, entregar informes con las notas, diligenciar el observador y brindar refuerzos a los niños/as con bajas calificaciones).

### Demandas Psicológicas

En relación al factor Demandas Psicológicas, hace referencia a las exigencias, a la que la docente debe hacer frente en diferentes situaciones dentro sus funciones, suelen ser de tipo cognitivo que fueron evaluados a partir de cinco (5) ítems y emocional por medio de siete (7) ítems, con base en los resultados cinco (5) de las docentes Fanny, Lorena, Esperanza, María y Camila se encuentra en Riesgo muy elevado.

Hay que mencionar, además que en la Identificación, Evaluación y Valoración de los riesgos realizada en la organización y consignada en la Matriz IPEVR, se encuentra en Muy Alto el Riesgo Psicosocial, Condiciones de la Tarea (Demandas Emocionales), debido al control emocional, que deben tener las docentes, hacia el comportamiento de los niños/as y los reclamos de los tutores afectivos.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Con base, en los anteriores resultados, se pueden afirmar en las siguientes narrativas, de las docentes que se encuentran en Riesgo muy elevado:

**Fanny** “culpable de pronto, lo que pasa es que uno se cuestiona, o sea, en este trabajo uno siempre sale y se cuestiona por muchas cosas, o sea, se cuestiona el poco interés que tienen los niños en aprender entonces uno siempre sale pensando: qué debo hacer, será la culpa mía, será que yo no tengo como ese don, o sea, se cuestiona uno frente a eso, se cuestiona mucho”.

**Lorena:** “Pues de hecho, no sé si es un sentimiento, no sé qué tal, o no sé qué sea, pero a mí no me gusta, (cómo le digo, cómo me explicó), no me gusta cuando hay una persona que la embarra, y todos tienen que pagar, sí, todo el mundo tiene que pagar el plato roto, porque es que uno se esmera por hacer las cosas, para que no lo tengan a uno presionado”.

**Lorena** “Hace como quince días estoy con esa actitud”.

**Lorena** “Como que quiero que pase el tiempo rápido, ya para salir”.

**Lorena** “el ambiente que hay en este colegio, entonces es el ambiente que, el ambiente social entre nosotras las trabajadoras”.

**Esperanza** “Lo que pasa, es que eso ocurre más que todo como al comienzo como uno de primíparo, cuando esta como docente, entonces uno es muy cohibido como que muy en silencio, que le digan las cosas esperar entonces como que uno va aprendiendo con la experiencia que va adquiriendo, entonces nada yo de una voy diciendo y acá, acá todos saben que yo, a mí me molestó algo y yo de una vez voy diciendo y entonces por eso no y lo mismo los niños ellos a mí ya me conocen y yo y yo les voy diciendo bueno qué pasó tal cosa y de una se van arreglando las, las cosas tanto con los papás como con los alumnos y lo mismo igual con las compañeras a mí no me gustó tal cosa y yo se lo voy diciendo y con la profe Mónica también, ¡ay profe a mí no

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

me gusto tal cosa! y de una porque es que para que uno ponerse a guardarse las cosas y después a explotar no eso no me gusta, entonces no”.

**Esperanza** “Pues hay personas que no les gusta que en el momento les digan, ve entonces sí, pero el hecho es que pues que ya saben que uno como dice el cuento es frentero, entonces pues ya con que se van acomodando a la situación, pero sí muchas personas se incomodan porque uno les va diciendo las cosas en la cara”.

**María:** “Lo que quería era que se acabara ya, a veces yo decía Dios mío, porque pues igual, yo igual doy gracias por la oportunidad que me dan acá” “entonces no la iba a perder porque ya había tratado de ingresar otros colegios, pero por lo que le digo, no podía, entonces yo decía: “yo no puedo perder esta oportunidad, porque pues tan difícil que me fue”, y entonces yo no pues hacía las cosas, lo que yo le sacó las cosas y ya no que tratar de que se acabe, de que se acabe para que pase el tiempo para que se acabarán rápido las cosas, pero es como eso”.

**María:** “Sí, a veces sí, sí, como que generaba como una presión ahí que ¡Ay, otra vez llegar, y!, pero sí, era como así, entonces no dormía casi, pensando en que otra vez me toca ir allá, ya como con perezita, ¿sí?”

**Camila:** “De pronto alguna queja de algún padre de familia, que no entienda de pronto alguna situación, esas quejas y esos reclamos que son injustos, pues obviamente te hacen sentir muy mal, entonces tú llegas muy triste, muy decaído, esa parte es la que afecta mucho al maestro” .

**Camila:** “Sí, claro, claro, tú andas muy nervioso esperando la respuesta, de la otra persona, esa zozobra que tú sientes que de pronto se te va acabar tu trabajo y eso te va a afectar a ti, en la familia, y a nivel personal, entonces obvio empieza hacerse muchas cosas, y se empieza a deprimir y empieza a pensar cosas que, pues realmente no van a pasar, y a veces yo soy muy

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

extremista, y llevo las cosas al extremo (risa) y claro, obviamente eso, eso, eso, eso, nos trae muy mal a todos”.

**Camila:** “A mí, me pasa mucho cuando, bueno esta queja obviamente no podía dormir, 2 de la mañana, pensando qué va a pasar, qué tal me cierren el colegio, bueno empiezas tú a (risa) pensar, entonces te genera una ansiedad y no puedes dormir en tranquilidad”.

Además, la docente Carolina se encuentra en Riego moderado, afirmando la siguiente narrativa:

**Carolina** “ se me dificulta que me coja el sueño porque es que uno, pues no sé, o sea, no sé si nos suceden a todas las maestras porque uno siempre está, se acuesta y se proyecta que va a ser al otro día, entonces por estar pensando digamos que uno no concilia el sueño, no descansa, por estar planeando mirando: qué actividad o qué estrategias puedo hacer con este niño que no me quiere leer o con el otro que porque no capta los números, porque no asimila el otro, entonces uno empieza a mecanizar y entonces no le coge el sueño”.

Acorde, con los resultados y las narrativas seis (6) de las docentes se encuentran en riesgo, en el presente factor. De manera que el 85% de las docentes se encuentran expuestas a diario a demandas cognitivas y emocionales, en función de las exigencias del trabajo, estas tareas les exige ser creativas, tomar la iniciativa, aprender nuevos métodos, adaptarse a nuevas situaciones, que se presenten tanto en el salón de clase, como con cada niño en particular, teniendo que responder siempre con eficacia a dichas demandas.

Con respecto, a las demandas emocionales, las docentes tienen una exposición constante a mantener el control de diferentes situaciones que se produzcan en el trabajo, en la relación con sus superiores, compañeros, padres de familia, alumnos, se ven expuestas a reprimir sus

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

emociones, afectando su salud mental, evidenciándose y presentando alteración en el sueño, preocupación excesiva, pérdida de interés.

### Variedad/Contenido (VC)

Conforme con los resultados expuestos en este factor, la docente Lorena se encuentra en Riesgo elevado, bajo los siguientes ítems: Trabajo rutinario, Sentido del trabajo, Contribución del trabajo, Reconocimiento del trabajo por superiores, Reconocimiento del trabajo por compañeros, Reconocimiento del trabajo por clientes, Reconocimiento del trabajo por familia, cuyas respuestas están acorde con las narrativas de la entrevista semi-estructurada, donde la docente refiere lo siguiente:

**Lorena** “Sí, han sido varios días en que uno tiene que no, o sea, uno no amanece con esas ganas de decir tengo que ir a trabajar, sino digamos el único pensamiento de uno, es “no tengo que llegar tarde y no tengo que dar razones como para que no me regañen, para que no se entienda más el ambiente”, eso”.

**Lorena** “Sí, sí, a veces lo pienso mucho, pero uno, uno piensa es a nivel económico, ¿no?, porque uno sale y dónde va a buscar o si pudiese tener el trabajo de inmediato, pues uno ya lo pensaría”.

En donde se infiere que la docente, no goza del trabajo que realiza a diario en dicha organización, convirtiéndose en un trabajo rutinario, solo por cumplir con un contrato o por economía, esto se puede dar, porque durante el tiempo laborado en “Educando Semillas”, nunca ha recibido un reconocimiento, por parte de los superiores o compañeros, a cambio de su esfuerzo y contribución laboral. Esta situación la puede llevar a no sentirse autorrealizada en su profesión, afectando el desarrollo de las tareas y a su vez el clima organizacional. Teniendo

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

como resultado la organización un alto índice de rotación de personal e insatisfacción laboral por parte de sus colaboradores.

### Participación/Supervisión (PS)

Del mismo modo, en este factor las docentes Esperanza y María, según las respuestas que dieron a los once (11) ítems que componen este factor, obtuvieron una puntuación en un nivel de riesgo muy elevado, teniendo una estrecha relación con las siguientes narrativas:

**Esperanza:** “Aspectos por mejorar, más que todo como, como enfocarnos a que era lo que te decía de que se localizaban problemas en el sentido de que los papás les gusta saltarse el conducto regular, ese, ese pedacito sí me gustaría de que se estableciera de que los papás vieran que primero es el director de curso y ya si no hay una solución hay si pasar a otro punto, entonces ese pedacito si debería como mejorar”.

**María:** “pues había otras profesoras que eran muy, no, el ambiente laboral era terrible, entonces yo estaba pensando hasta en desistir” “bueno yo voy a seguir haciendo mi trabajo” y pues sí, tristemente es así, entonces uno sigue haciendo su trabajo”.

De manera semejante, las docentes Fanny y Lorena, se encuentran en riesgo moderado y se puede evidenciar en las siguientes narrativas:

**Fanny:** “la profe Camila [sic] ahora que está al mando pues ella es más fuerte, nosotras las mujeres somos un poco más duras en el mando, entonces a veces uno como que, humm”.

**Lorena:** “no tengo que llegar tarde y no tengo que dar razones como para que no me regañen”.

**Lorena:** “El cansancio físico es como ya la pereza de tener que uno estar como atento a cualquier situación que se vaya a presentar”

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

De acuerdo a las respuestas de la encuesta y las narrativas de la entrevista, se puede concluir que la organización no tiene en cuenta la opinión o la participación de las docentes, en los cambios que se deban realizar, en los métodos, en la organización o en la reestructuración de distintos aspectos del trabajo.

Las docentes solo reciben información para la ejecución de las modificaciones establecidas por alta dirección y esto se afirma cuando la docente refiere que “se debe mejorar el conducto regular que deben seguir los padres” siendo una docente que lleva dos años en la organización. Ahora, con respecto a la supervisión existe un control en el ritmo y la calidad del trabajo y específicamente la docente Lorena responde que la supervisión es excesiva en el ritmo de trabajo, presentando inconformidad al control que ejercen en sus labores.

### Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)

En el presente factor, las respuestas más significativas, son las de la docente Lorena y Fanny, quienes se encuentran en Riesgo Elevado, por la manera cómo perciben el interés o preocupación por parte de la organización hacia ellas, en temas de promoción, formación, desarrollo de sus competencias humanas y profesionales, y/o el cuidado de la seguridad hacia las colaboradoras.

El Riesgo Elevado, se puede deber en las docentes, a la forma cómo perciben la organización, en relación al cuidado que brinda hacia ellas; en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo mismo, al no recibir información acerca de su formación, promoción, desarrollo profesional, recompensas y salario, consideran que no tienen un cuidado por parte del Colegio.

Por lo mismo, es necesario hacer hincapié en el cumplimiento que tiene el colegio, en relación a los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que al tener un cumplimiento del 7% deja de manifiesto la falta de control e intervención en los



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

riesgos, en especial en el Psicosocial, para permitir actividades o incentivos con cada una de las docentes del Colegio.

### Desempeño del Rol (DR)

De las siete (7) docentes, una de ellas, Nathalia, se encuentra en riesgo moderado, en el presente factor. Sus respuestas afirman una ambigüedad del rol, en relación a la claridad de sus funciones y responsabilidades (lo que debe realizar, la cantidad de trabajo, calidad del trabajo y el tiempo estimado para ejecutarlo), junto con los métodos, procedimientos para llevar a cabo el trabajo, la cantidad y calidad del trabajo que espera la alta dirección que se realice, e instrucciones contradictorias entre sus jefes inmediatos.

Es por esto, que la docente Nathalia, se ubica en riesgo moderado. Las siguientes narrativas de la docente Nathalia afirman lo anterior: “y entonces pues llegar, y fue así de la nada, tanto ellos no supieron como yo tampoco supe, si no que a mí me dijeron fue el día anterior por la noche entonces como que yo tampoco tuve tiempo como de sí, de cómo venir presentarme, si no fue, ya llegué al otro día y ya comience, entonces pues el golpe fue como al principio duro”

**Nathalia:** “yo pensé que iba a ser más duro mientras que me adaptaba, ¿sí?, cómo planear clase, porque no lo había hecho antes, sino que antes en el otro colegio, me decían, o sea, me entregan como todo lo que tenía que hacer y yo solamente lo hacía, en cambio acá si me toca mirar que hago como lo hago para que niños entonces el cambio si fue pues duro al principio”.

No obstante, tales respuestas permiten identificar que el colegio no brinda capacitaciones o espacio donde se pueda aclarar el rol que deben desempeñar las docentes en el colegio, antes de llevar a cabo sus actividades laborales, sino que al parecer es la experiencia misma en el colegio, que permite aclarar, comprender y apropiar dichas funciones dentro de la institución.

### Relaciones y Apoyo Social (RAS)

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

En el presente factor, ninguna docente se encuentra en Riesgo, sus respuestas demuestran que dentro de la institución se evidencia “apoyo social”, el cual permite minimizar el estrés producto de las actividades laborales. Esto se puede evidenciar en la siguiente narrativa:

**Nathalia:** “Pues al principio era como, me sentía como un poquito, como nerviosa yo creo, porque pues soy como la más joven, entonces pues digamos que ellas a comparación mía, pues ya han tenido como bastante experiencia, (...) pero cuando entré, ellas me colaboraron mucho, (...) ellas me ayudan en lo que yo les preguntó”

Es así que, las docentes no presentan situaciones de conflicto, entre ellas, por el contrario, cuentan con un apoyo mutuo que les permite solucionar sus diferencias e inconvenientes que se presentan con los niños/as, o tutores afectivos, permitiendo sobrellevar la carga laboral de la jornada, como una red de apoyo.

### 7.4 Discusión

De acuerdo a los resultados expuestos con anterioridad, es necesario resaltar, que existe una relación entre el Clima Organizacional, como factor precipitante de Episodios Depresivos. Si bien, cada una de las respuestas expuestas por las docentes demuestra una relación directa entre la aparición del Riesgo Psicosocial que se presenta de acuerdo a las condiciones laborales dentro de la organización, y que por ende no están controladas, debido a la ausencia de un SG-SST.

Es así, que las narrativas demuestran una aparición de múltiples factores Psicológicos, como el estrés docente, el cual según Kyriacou y Sutcliffe (Citado por Otero, et al. 2015), es:

“Un síndrome de respuesta caracterizado por sentimientos negativos (tales como la ira o la depresión), acompañados por lo general de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (tal como un incremento en el ritmo cardíaco), resultante de ciertos aspectos del trabajo del profesor, y mediado por la percepción de que las demandas planteadas al docente constituyen una amenaza

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

para su autoestima o bienestar y también por los mecanismos de afrontamiento activados para reducir la amenaza percibida” (p. 73).

El estrés en las docentes del Colegio “Educando Semillas”, se manifiesta en relación a la disminución de la energía, de la siguiente manera:

“ahorita estoy con jardín, entonces digamos que pues que ese ha sido como el cambio, porque pues digamos a ellos si toca estar todo el tiempo como detrás de ellos, entonces pues digamos que eso a veces es como agotador, pero así decaída como tal no, de pronto un poquito estresada, pero de resto no” (Docente Nathalia).

Esto se relaciona con el factor Demandas Psicológicas del Cuestionario de Evaluación FPSICO 4.0 (2018), el cual lleva implícito el grado de esfuerzo intelectual y emocional que deben llevar a cabo las docentes en las actividades laborales, debido al desempeño de actividades estipuladas en la Matriz IPVER, como: dictar clase, subir tareas a la plataforma, diligenciar las agendas de los niños/as, entregar informes con las notas, diligenciar el observador, dar refuerzos, sumado al control emocional que deben sobrellevar con el comportamiento de los niños/as y los reclamos de los tutores afectivos, el desorden escolar producido en las aulas de clase (Gritos, llanto, pataleta, euforia de los niños/as).

Es por esta razón que, Otero, et al. (2015), afirma que el estrés laboral varía de acuerdo a las funciones que tiene el colaborador dentro de la organización, como los “factores precipitadores o disparadores del malestar laboral”, quienes en este caso son los “legisladores, autoridades educativas, padres, profesores” (p. 57), con quienes interactúan las docentes a diario, conllevando a un estado emocional negativo dentro de su jornada laboral, que puede extrapolarse a nivel extralaboral.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

No obstante, el estrés es un proceso emocional, que se encuentra mediado por factores precipitantes, que son los estresores, que llevan a desencadenar el estrés, lo cual está mediado también por el ambiente de trabajo, es decir tanto por el clima y la cultura organizacional.

De acuerdo con Chiavenato, (citado por Ortega, Duque y Grueso, 2016), quien define el clima organizacional como:

Medio interno y la atmósfera de una organización inmersa en factores como la tecnología, las políticas, los reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, y que a su vez presenta diferentes características en función de cómo se sienten los miembros de una organización y ayuda a la generación de dinámicas como la motivación, la satisfacción en el cargo, el ausentismo y la productividad en los miembros (p. 174).

En relación, con la definición brindada por Chiavenato y con las narrativas expuestas por las docentes, el clima organizacional se ve afectado por diferentes factores como lo son el trabajo en equipo, liderazgo, la motivación, satisfacción, reglamentos. Con base, en las siguientes narrativas, se puede conocer cómo se sienten las docentes actualmente y a su vez como se encuentra el clima organizacional en la organización:

“Pues, de pronto es que, bueno en la institución, bueno, los 7 docentes, pero siempre hay tres o cuatro que trabajamos más que las otras, entonces estamos más pendientes de las cosas, somos más puntuales en la hora de llegar a la clase, estamos más pendientes de pronto de la información, del cronograma, de las actividades, y hay otro grupo que toca estarlo moviendo, impulsando, entonces eso genera, esa discordia por decirlo así, entre nosotras” (Docente Camila)

“pues había otras profesoras que eran muy, no, el ambiente laboral era terrible, entonces yo estaba pensando hasta en desistir”. “bueno yo voy a seguir haciendo mi trabajo” y pues sí, tristemente es así, entonces uno sigue haciendo su trabajo”. “Sí, a veces sí, sí, como que

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

generaba como una presión ahí que ¡Ay, otra vez llegar, y!, pero sí, era como así, entonces no dormía casi, pensando en que otra vez me toca ir allá, ya como con perecita, ¿sí?” (Docente María)

“Pues de hecho, no sé si es un sentimiento, no sé qué tal, o no sé qué sea, pero a mí no me gusta, (cómo le digo, cómo me explicó), no me gusta cuando hay una persona que la embarra, y todos tienen que pagar, sí, todo el mundo tiene que pagar el plato roto, porque es que uno se esmera por hacer las cosas, para que no lo tengan a uno presionado, para estar bien siempre en un ambiente sano, entonces no me gusta eso (...) Ya llevamos como dos meses, con esta situación”.

“A diario, a diario, digamos que ya el ambiente no es lo mismo, no es igual y ya es todo el mundo por su lado”. “Sí, el ambiente laboral sí, eso lleva hace 15 o 20 días, y uno, no quiere volver es por eso” (Docente Lorena)

“se ha perdido es el trabajo en equipo aquí en el colegio, pero no más, que haya perdido el interés no porque vuelvo a lo mismo y yo soy de las que sí tengo que dar el 100% lo doy y yo no me espero a que me digan, yo antes digo profe hacemos tal cosa y tal cosa y le hacemos vez, pero sí como que el trabajo en equipo hace falta acá” (Docente Esperanza).

Es así, que el medio ambiente interno influye directamente en los comportamientos, relaciones y las actividades que se presentan en la organización. Por lo mismo, según los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, en cada uno de los nueve (9) factores (Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad/contenido, Participación/Supervisión, interés por el trabajo/ compensación, Desempeño del rol y Relaciones y apoyo social), las docentes se encontraban en riesgo moderado, elevado y muy elevado.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Por otro lado, la cultura organizacional, al igual que el clima Organizacional se asemeja con la analogía del iceberg que estipula Chiavenato (2017), cuya parte superior, es la que sobresale del agua, es lo visible de la organización, como el uso de colores, la infraestructura, los “métodos y procedimientos de trabajo”, las políticas y la documentación, mientras que la parte inferior, son aquellos factores que no son visibles, tan fácilmente como las “manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura” (p. 305).

De acuerdo a esto, el clima organizacional, sería lo visible del iceberg, mientras que la cultura sería aquello que no se ve, y que desencadena la aparición de dichos comportamientos en el clima organizacional. En el Colegio “Educando Semillas”, la parte inferior del iceberg, referente a procedimientos, políticas y documentación, se encuentra en riesgo alto, debido al 7% de cumplimiento de los Estándares Mínimos, lo cual hace latente una ausencia de vigilancia y control de la salud de los colaboradores.

Algunas de las prácticas que se encuentran en No cumplimiento, son:

los recursos destinados para la implementación del SG-SST, con un 82%, la Gestión Integral del SG-SST, con un 100%, la Gestión de la Salud, con un 89%, la Gestión de Peligros y Riesgos, con un 80%, la Gestión de Amenazas, con un 100%, la Verificación del SG-SST, y el Mejoramiento con un 100% de incumplimiento.

Todo lo anterior, se ve reflejado en la falta de capacitación al momento de ingreso del personal, lo cual lleva a rotación del personal, desmotivación (insatisfacción laboral) por la ausencia de actividades de prevención y promoción, ausencia de reconocimientos a nivel emocional, al no conocer los colaboradores sus riesgos a los que se ven expuestos, ausencia de pausas activas, entre otros.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Adicionalmente, deja de manifiesto un centenar de riesgos, predominando el psicosocial, que de acuerdo a la matriz IPVER y la de priorización de riesgos, el nivel de probabilidad se ubica en Muy Alto, debido a todo lo expuesto anteriormente en los resultados (narrativas y gráficas), es decir a la relación que tiene el clima organizacional y la cultura, para precipitar episodios depresivos en las docentes de la organización, debido a la exposición constante de riesgos.

Por su parte, la cultura va creando valores que son transmitidos inconscientemente a cada una de las docentes que ingresa a la institución, los cuales posteriormente se verán reflejados en el clima organizacional.

Por otra lado, Abraham Maslow en su teoría, se jerarquizan las necesidades en orden ascendente, empezando por las necesidades básicas que incluyen las Fisiológicas (homeostasis, alimento, conducta sexual, descanso, respiración), Seguridad (estabilidad, dependencia, protección, vivienda, empleo, moral, salud); seguido por las necesidades secundarias o de orden superior, que son las Sociales (amistad, afecto, intimidad sexual), de AutoEstima-Estimación (auto conocimiento, auto respeto, autoestima, confianza, respeto y estima de otros) y Autorrealización (moralidad, creatividad, falta de prejuicios, resolución de problemas, aceptación de hechos) (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2015).

En relación con la necesidad fisiológica (descanso, alimentación), en las categorías establecidas bajo los criterios del CIE-10, se evaluaron las categorías alteración en el sueño y cambio en el apetito, y de acuerdo a las narrativas de las docentes, no existe una satisfacción completa, por las funciones que realizan a diario, como se expondrá a continuación:

“ se me dificulta que me coja el sueño porque es que uno, pues no sé, o sea, no sé si nos suceden a todas las maestras porque uno siempre está, se acuesta y se proyecta que va a ser al otro día, entonces por estar pensando digamos que uno no concilia el sueño, no descansa, por

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

estar planeando mirando: qué actividad o qué estrategias puedo hacer con este niño que no me quiere leer o con el otro que porque no capta los números, porque no asimila el otro, entonces uno empieza a mecanizar y entonces no le coge el sueño”. (Docente Carolina)

“Pues de pronto como yo acá salgo a las 3:30, exceptuando los viernes entonces yo vivo cerca al colegio, entonces yo no almuerzo aquí si no llegó a la casa a almorzar entonces de pronto mientras que son las 3:30, yo me como algo mientras que llegó a almorzar y cuando llegó almorzar ya estoy llena, pero es por lo que de pronto me da hambre mientras que llego y de pronto a veces dejo el almuerzo, a veces” (Docente Nathalia)

Además, según los resultados del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y en relación con la necesidad básica de Seguridad de Maslow, los factores variedad/ contenido e interés por el trabajo/ compensación, y de acuerdo con las respuestas de las docentes, donde nunca o casi nunca han recibido un reconocimiento, se encuentran insatisfechas con su salario y es insuficiente el equilibrio entre esfuerzo y recompensa.

De acuerdo, con la necesidad social y la relación con sus compañeras de trabajo, refieren lo siguiente:

“pero resulta que de pronto por muchos problemas personales por muchos problemas digamos hum sí más como personales de pronto sí sea como que sea fracturado un poco, sin embargo no se falta uno al respeto ni nada igual digamos sí hay que trabajar en grupo uno trabaja en grupo, pero sí se ha fraccionado un poco pero eso que te digo hace como se un mes se fracturó” (Docente Carolina)

Se puede concluir, que al no poder satisfacer por completo las necesidades mencionadas anteriormente, su nivel de satisfacción se verá afectado, dejando a un lado lo que les gusta y las



Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

hace feliz, obteniendo como resultado Episodios Depresivos, que pueden llegar a ser precipitados por la organización.

### **7.5 Propuesta de solución**

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se hizo entrega a la organización de un Plan estratégico para el Cuidado de la Salud Mental de los colaboradores del colegio “Educando Semillas” de Bogotá, D.C (Anexo 6), junto con un cronograma para el control del Riesgo Psicosocial (Ver Anexo 7), teniendo en cuenta que para ello es necesario, primero el diseño y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para eliminar y mitigar enfermedades laborales.

Finalmente, se realizó una actividad de cierre con las docentes, cuya actividad brindó un espacio de reconocimiento, por llevar a cabo su labor como docentes. La actividad se ejecutó el 29 de noviembre de 2018, antes de salir a vacaciones (Ver Anexo 8).

## **8. ANÁLISIS FINANCIERO (COSTO-BENEFICIO)**

El Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá, tiene un cumplimiento en relación a la evaluación de estándares mínimos del 7%. Por lo mismo, se hizo necesario hacer entrega de un análisis, en el cual se estipulan los costos que pueden obtener al incumplir con la normatividad legal vigente.

Con respecto a la Ley 1562 de 2012, el cual reglamenta que todos los trabajadores dependientes, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de manera obligatoria y en su Artículo 13, establece sanciones en el caso del incumplimiento de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo [sic], y aquellas obligaciones propias del

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

empleador, generando multas de hasta quinientos salarios mínimos mensuales legales vigentes, en conformidad con la gravedad de la infracción, llegado el caso del no cumplimiento de los correctivos por la entidad de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo, se podrá suspender las actividades hasta por un término de ciento veinte días o el cierre definitivo de la organización (Congreso de la república, 2012)

Además, en el caso de un accidente que ocasione la muerte de un trabajador y en el cual se demuestre el incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo [sic], el Ministerio de Trabajo impondrá multas no inferiores a veinte salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superiores a mil salarios mínimos legales mensuales vigentes (Congreso de la república, 2012, Art.13).

Por otro lado, en el caso que el Ministerio de Trabajo, identifique omisiones en los reportes de accidente de trabajo o enfermedad laboral, “impondrá multas de hasta mil salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente” (Congreso de la república, 2012, Art. 30).

Así mismo, el Decreto 472 de 2015, establece las multas por incumplimiento a las normas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales, en este caso que es una microempresa, no mayor a 10 de trabajadores, el valor de la multa sería menor a 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes (Art. 5). Además, cuando existan condiciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los colaboradores, se podrá realizar el cierre del lugar de trabajo, de tres a diez días o de diez a treinta días, según lo establecido en la normatividad (Art. 8) y en caso de reincidencia se podrá imponer la suspensión hasta ciento veinte días hábiles o proceder al cierre definitivo por parte del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 9).

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Por lo mismo, el cumplimiento de los requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo, ayudará a prevenir accidentes y enfermedades laborales, además del mejoramiento de las condiciones y del clima organizacional, evitando multas o el cierre parcial o definitivo.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

De acuerdo, con los resultados obtenidos del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, y de la entrevista semi-estructurada: Episodios Depresivos, CIE-10 (F32), en la presente investigación, se puede concluir que en el Colegio “Educando Semillas”, existe una relación entre el clima organizacional y la aparición de episodios depresivos en las docentes. Por lo mismo, se va a describir el porqué de su relación dando respuesta, a los objetivos específicos expuestos en la presente investigación:

Con base, en la evaluación realizada por medio de la Matriz de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER) y junto con la priorización de riesgos, se pudo identificar que las docentes se encuentran expuestas al riesgo psicosocial, a nivel muy alto y alto en los factores: Características de la Organización del Trabajo (Demandas Cuantitativas y Cualitativas de la Labor), Condiciones de la Tarea (Pausas) y (Demandas Emocionales), debido a la cantidad de tareas que deben desarrollar dentro de su jornada laboral, como: dictar clase, subir tareas a la plataforma, diligenciar las agendas de los niños/as, entregar informes con las notas, diligenciar el observador, dar refuerzos, sumado al control emocional que deben sobrellevar con el comportamiento de los niños/as y los reclamos de los tutores afectivos, el desorden escolar producido en las aulas de clase (Gritos, llanto, pataleta, euforia de los niños/as).

De acuerdo a los resultados expuestos en los dos instrumentos aplicados, Factores evaluados en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y las narrativas de la entrevista semi-

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

estructurada, se presenta una estrecha relación, específicamente en el factor Demandas Psicológicas donde: el 71,4% de la población, se encuentra en riesgo muy elevado, en consonancia con los Episodios Depresivos, donde cinco (5) de las docentes, cumplen con el Episodio Depresivo Moderado y dos (2) con el Episodio Depresivo Leve, sufriendo estados de ánimo bajo, reducción de la energía y disminución de la actividad, viéndose afectadas en sus funciones diarias, como resultado de las condiciones laborales, influyendo significativamente en la salud mental, el bienestar, satisfacción laboral, relaciones interpersonales y motivación de las docentes.

Por otro lado, siendo una organización con una puntuación de 7% en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se infiere que existe un desconocimiento de la normatividad y una falta de seguimiento a la salud mental de sus colaboradores, por la evidente falta de programas de prevención y promoción, que velen por la salud y la disminución de los peligros y riesgos a los que se ven expuestas las docentes.

Lo cual conlleva a que los colaboradores puedan presentar Episodios Depresivos (F32), como se encuentra establecido en el Decreto 1477 de 2014, como enfermedad laboral, siendo el sector educativo una de las ocupaciones más representativas, afirmándose en las estadísticas expuestas por el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (2015).

De acuerdo a los resultados expuestos en la población del Colegio “Educando Semillas”, se puede reafirmar lo expuesto por el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (2015), quienes afirman en sus estadísticas las diez primeras enfermedades laborales diagnosticadas bajo el CIE 10, donde las mujeres presentan en primer lugar el trastorno mixto de ansiedad y depresión, con un total de 1.585 casos reportados, mientras que en los hombres se reportaron 435 casos. Es así, que se presenta una notable diferencia, de casos reportados, entre

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

hombres y mujeres, cuya presente investigación reafirma dichas estadísticas, puesto que la población estudiada fue de 7 docentes, dentro de las cuales, 7 de ellas (el 100% de la población estudiada), presenta episodios depresivos (Leve o Moderado), siendo esto un posible precipitador, y a su vez criterio para diagnosticar un Trastorno de Depresión.

En este orden de ideas, es necesario concluir lo siguiente, de acuerdo a los resultados identificados en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos, Psicosociales:

Según lo identificado en las narrativas, en el colegio “Educando Semillas” se presenta una ausencia de Trabajo en Equipo y por ende una carga de Trabajo (demandas cuantitativas y cualitativas), predominando en las docentes con mayor tiempo de antigüedad, debido a la destreza de proactividad que adquieren con el desarrollo de su profesión, sintiendo que las demás docentes (en ocasiones las docentes con poco tiempo en la organización), no les colaboran en las actividades extracurriculares.

Sin embargo, las docentes con menos antigüedad, al no contar con la claridad de funciones/responsabilidades, la ausencia de supervisión/participación, y ausencia de espacios de formación como, inducción y capacitación en los respectivos puestos de trabajo, sienten que su carga de trabajo aumenta y se acumula porque no tienen la destreza para llevar a cabo todas las demanda cuantitativas y cualitativas que deben desarrollar, de la misma forma, como la realizan sus compañeras que tienen más tiempo en la institución.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, el clima organizacional se está viendo afectado, llevando a las docentes a presentar alteración en el sueño, disminución de la energía, pérdida de interés, pérdida de confianza, cambio en el apetito, tanto por el esfuerzo cognitivo y emocional que llevan las docentes en sus actividades diarias.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Por otro lado, se hace latente en las narrativas de las docentes un cansancio mental, por lo expuesto anteriormente, y físico por la infraestructura del colegio, como se puede evidenciar en reiteradas ocasiones las docentes, manifiestan en las narrativas el cansancio que se produce al estar transitando de un piso a otro, para llevar a cabalidad sus funciones, lo cual puede generar mayor desgaste en la salud de las docentes y a su vez, una predisposición para generar conflictos con las demás docentes, por su carga mental y física del día.

De acuerdo a lo mencionado con anterioridad, se hace necesario brindar recomendaciones que permitan mitigar el riesgo Psicosocial en la presente institución académica:

Para ello, se sugiere implementar la propuesta elaborada bajo la metodología Pmbook, quinta edición, (anexo 6), donde se presentan algunas estrategias que permitirán llevar un control y cuidado de la salud mental, en las docentes del colegio “Educando Semillas”.

Por otro lado, la presente investigación, permite ser un referente para otras organizaciones, independientemente de su tamaño, porque demuestra la importancia que tiene implementar un SG-SST, al momento de minimizar riesgos, en especial a nivel psicosocial, puesto que al ser estados mentales no se manifiestan tan fácilmente como un estado físico, y por lo mismo amerita una vigilancia y control que pueda detectar aquellos síntomas, que logren identificar la causa (signo) del problema, antes de que avance y conlleve a multas o el cierre definitivo de la empresa.

De acuerdo a la actividad económica, es de suma importancia vigilar y controlar el riesgo psicosocial, debido a la prevalencia de enfermedades que aquejan a los/las docentes en Colombia, en especial la Depresión, que si bien el presente estudio identificó presencia de episodios depresivos, éste será el primer síntoma que la organización debe prestar atención para llevar a cabo planes de prevención y promoción que permitan minimizar el riesgo y controlarlo a

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

futuro, evitando la aparición de enfermedades mentales. Sin embargo no son los únicos síntomas a los cuales se les debe prestar atención.

Es así que se hace necesario implementar el SG-SST para vigilar la salud de las docentes y a su vez, evitar la aparición de enfermedades mentales a futuro y de mostrar un cuidado, en temas de seguridad a aquellos colaboradores que dedican su vida a la docencia, para así disminuir en primer lugar el índice de enfermedad laboral producto de un estado mental y aportar a nivel social, a la dignificación de la docencia en Colombia.

Todo esto, por medio del diseño e implementación de programas de prevención y promoción, que estén dirigidos a fomentar las prácticas de vida saludable, en pro del bienestar de los colaboradores.

Otra recomendación, es la necesidad de preguntarse: ¿qué tipo de diferencias se pueden presentar en un colegio privado y en uno público?, ¿qué tipo de diferencias se pueden presentar a partir de este estudio, en una población más amplia? y ¿qué tipo de resultados se pueden identificar con la aplicación de otro cuestionario que evalúa Clima Organizacional?

Finalmente, la presente investigación permite ser generar un impacto a nivel local, nacional e internacional, por medio de los datos expuestos, las estadísticas evidenciadas y la publicación de un artículo en una revista indexada y una columna en la revista Magisterio.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, D. (2015). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=3430298&query=motivaci%C3%B3n+laboral>

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. & Espinosa, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.

*Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 02), pp 1-14. Recuperado de

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>

Bolaños, K. y Franco, D. (2017). Clima Organizacional e Identificación Organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali (Tesis de pregrado para optar al título de Psicología). Recuperado de

[http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima\\_organizacional\\_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_organizacional_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bordas, M., (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=4508007&query=clima+y+cultura>

Caballero, M., Gallo, G., Posso, M. & Montoya, J. (2016). Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio de Caso con la Empresa Cosmética. *UNAD, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, sello Editorial, Número 1*.

Recuperado de <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/view/1909/2135>

Cabrera, C. & Santacruz, A. (2017). Diagnóstico del riesgo Psicosocial en los docentes de básica secundaria de la institución educativa municipal pedagógico de la ciudad de san juan de pasto. (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Carrión, A., López, F. y Gutiérrez, A. (2015). Influencia de Factores Negativos del Contexto de Trabajo en Desgaste Psíquico de Trabajadores en Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*,



Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

volumen 20 (núm. 1), pp. 111-125. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309142716008>

Cervantes, A. & Posada, L. (2017). Las relaciones interpersonales como factor de riesgo psicosocial en la empresa “Redes eléctricas”, ubicada en la ciudad de barranquilla. (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V.

Cólica, P., (2017). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing"*. Recuperado de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=5307837&query=estres+laboral>

Coluccio, A., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación Contractual y su Relación con Satisfacción Laboral, Clima Organizacional y Absentismo en Docentes” de Arica, Chile. *Revista Salud y Sociedad, Vol. 07, N. ° 1, pp. 098-111*. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>

Congreso de la República. (2013). *Ley 1616 de Salud Mental*, actualizada 26 de agosto de 2018. Disposiciones analizadas por: Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Recuperado de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562*, actualizada 26 de agosto de 2018. Disposiciones analizadas por: Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Recuperado de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

Deza, W. y Aparicio, J. (2017). Exceso de horas de trabajo y la salud del docente en educación superior. *In Crescendo. Institucional*. 2017 8 (1): 130-139. Recuperado de

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1357/1284>

El universal, (2015). Incapacidades de maestros de Bogotá sumaron 160 mil días en un solo semestre. Recuperado de [http://www.eluniversal.com.co/educacion/incapacidades-de-maestros-](http://www.eluniversal.com.co/educacion/incapacidades-de-maestros-de-bogota-sumaron-160-mil-dias-en-un-solo-semestre-193106)

[de-bogota-sumaron-160-mil-dias-en-un-solo-semestre-193106](http://www.eluniversal.com.co/educacion/incapacidades-de-maestros-de-bogota-sumaron-160-mil-dias-en-un-solo-semestre-193106)

Erazo, W., Claudio, B. & Erazo, J. (2017). El clima organizacional las pequeñas y medianas empresas del sector servicios. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador*. Recuperado de

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pequenas-medianas-empresas.html>

Espinoza, I., Pallarès, J. & Vigil, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de psicología*. vol. 31 (nº 2), 651-657. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia\\_social3.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia_social3.pdf)

Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo: UF0346*. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/detail.action?docID=4760327>

Fernández, Y., Munévar, M. & Murcia, H. (2016). Diagnóstico del clima organizacional como factor de riesgo Psicosocial de la campaña vodafone en la empresa “Estrategias Contact Center Unisono Call Center, Bogotá D.C”. (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. (2015). Análisis de morbilidad– región 2. Bogotá, D.C. Recuperado de

<http://www.renovacionmagisterial.org/portada/sites/default/files/adjuntos/2016/05/30/1%20INFO%20FINAL%20BOGOTA%20MORBILIDAD%202015.pdf>

García, P. & Magariños, M. (1992). *Clasificación de los Trastornos mentales y del comportamiento CIE-10*. Recuperado de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920\\_spa.pdf;jsessionid=5EB38173F1284A9B1280969A50341AFC?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920_spa.pdf;jsessionid=5EB38173F1284A9B1280969A50341AFC?sequence=1)

Garzón, J., Muñoz, L. & Sua, S. (2016). *Oportunidades y estrategias para la mejora del clima organizacional en la sociedad de cirugía ocular S.A (SCO)*. (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Gimeno, M. A. (2016). Organizaciones saludables. Análisis de su “emergencia” y de los desafíos inmediatos. (1a.Ed.), *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. (pp. 1-7). Bogotá, D.C, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Guim, P. & Rodríguez, A. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. Observatorio de la Economía Latinoamericana. *Revista Eumednet. Ecuador*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>

Llanos, R. y Molina C. (2018). *Análisis de los Factores de Riesgo Ocupacional en los Docentes*. En Revista Internacional Magisterio. ISSN 1692-4053, 90.

Machado, A. & Ramírez, M. (2018). Factores Asociados al Riesgo Psicosocial que presentan los guardas de la empresa “Andina de Seguridad del VALLE” que ofrecen sus servicios en el centro comercial Victoria de la ciudad de Pereira (Tesis de Pregrado para optar al título de

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo). Recuperado de

<http://200.21.94.179:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1936/Aura%20Maria%20Machado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez, L. (2017). Propuesta Didáctica para la Aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización Expansión TI (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Ministerio de la Protección Social (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Alcaldía Mayor de Bogotá: Secretaría Jurídica Distrital. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Salud. (2017). *Boletín de salud mental Depresión Subdirección de Enfermedades No Transmisibles*. Grupo de Gestión Integrada para la Salud Mental: Todos por un país mejor. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/boletin-depresion-marzo-2017.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2018). *Resolución 4886 de 2018*. Política Nacional de Salud mental. Recuperado de

[http://www.consultorsalud.com/sites/consultorsalud/files/politica\\_nacional\\_de\\_salud\\_mental\\_-\\_resolucion\\_no.\\_4886\\_de\\_2018.pdf](http://www.consultorsalud.com/sites/consultorsalud/files/politica_nacional_de_salud_mental_-_resolucion_no._4886_de_2018.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2017). *Resolución 1111 Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1111\\_2017.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1111_2017.htm)

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 472 de 2015*. Disposiciones analizadas por: Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0472\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0472_2015.htm)

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072*. Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1072\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm)

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1477 Tabla de Enfermedades Laborales*. Alcaldía Mayor de Bogotá: Secretaría Jurídica Distrital. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo. (2012). *NTP 926: Factores Psicosociales: Metodología de evaluación*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2018). *La Organización Mundial de la Salud (OMS) publica hoy su nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. Recuperado de [http://www.who.int/es/news-room/detail/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-\(icd-11\)](http://www.who.int/es/news-room/detail/17-06-2018-who-releases-new-international-classification-of-diseases-(icd-11))

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de [http://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

Otero, J., Santiago, M., Castro, C., Pardiñas, M., Mirón, L. & Ponte, D. (2015). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=4183829&query=estres+laboral>

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Ortega, J., Duque, E., y Grueso, M., (2016). Clima organizacional: origen, evolución y medición. En M. P. Grueso. (1a.Ed.), *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. (pp. 163-191). Bogotá, D.C, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Palacios, L. (2015). *Estrategias de creación empresarial* (2a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=4499011&query=Maslow>

Platán, J. (2015). Capítulo 3, Definición, medición y consecuentes del clima organizacional: resultados de tres estudios en población mexicana. En J.F. Uribe. (1a.Ed.). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. (pp. 39-86). México, D.F: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Prieto, C., Ballesteros, D. & Espinosa, L. (2018). Plan Estratégico para la mejora del Clima Organizacional en la empresa Petro Ambiental Industrial S.A Sucursal Colombia, a partir de la Gestión del Talento Humano para la Confiabilidad (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo). Universidad ECCI, Bogotá, D.C.

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 16), 1-19. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/123456789/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones, Ediciones Octaedro, S.L. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/detail.action?docID=4824323>

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Sampieri, R., Collado, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación, Ed. 5 ta.*

Recuperado de

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Edici%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20la%20Edici%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Segredo, A., Ramírez, L., García, R., Perdomo, I., León, P. & García, A. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542. Recuperado de

<http://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2015/cem1531.pdf>

Tirado, S, Gálvez, M, & Baleriola, E., (2017). *Las organizaciones en el siglo xxi: un enfoque psicosocial y político.* Recuperado de

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=5192602&query=cultura+organizacional>

Vallejo, D. (2015). *Empleo, personas y organizaciones.* Recuperado de

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=4945567&query=clima+organizacional+y+depresion+en+profesores>

Velandia, P.Y. (2018). *La salud mental docente como enfermedad profesional.* En Revista Internacional Magisterio. ISSN 1692-4053, 90.

**ANEXOS****Anexo 4:** Consentimiento Informado

Fecha del diligenciamiento: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ identificado (a) con C.C.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_; manifiesto a ustedes mi aceptación para hacer parte de la investigación que busca: “Determinar la Relación del Clima Organizacional como Factor Precipitante de Episodios Depresivos (F32), en Docentes del Colegio “Educando Semillas”, de Bogotá D.C.

La información de dicha investigación ha sido explicada por las psicólogas Luisa Fernanda Alfaro Forero con T.P. 155110 y Yenny Paola Muñoz Ramos con T.P. 148586, quienes actualmente se encuentran cursando la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas inquietudes me han sido aclaradas por las mismas.

Entiendo que toda la información suministrada durante mi participación en la investigación, incluyendo cualquier grabación de audio, vídeo o reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgados, ni entregados a ninguna otra Institución o individuo sin mi consentimiento expreso, **excepto** cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. También entiendo y por lo tanto estoy de acuerdo con la necesidad de quebrantar este principio de



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro mi integridad física o mental, o de algún miembro de la comunidad.

Además, acepto que la información de carácter confidencial podría ser utilizada con fines académicos, con previa autorización y conservando el anonimato. Es así como autorizo a las profesionales para que de ser necesario puedan remitir mi caso a consulta clínica y así brindar el mejor tratamiento posible, dicho procedimiento me será comunicado verbalmente.

Finalmente, asumo que hacer parte de la investigación requiere compromiso de asistencia, puntualidad y participación durante la misma, incluyendo la colaboración de diligenciar una serie de documentos, pruebas psicométricas con información personal que será utilizada por las Psicólogas para la evaluación y sus resultados. También conozco que las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas, para la evaluación, son tomadas por mí, es decir que puedo desistir en algún momento de la investigación.

En forma expresa, manifiesto a ustedes que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de éste se deriven.

Acepto el registro en audio y/o vídeo de las sesiones:

Sí \_\_\_      No \_\_\_

Acepto que la información del proceso sea utilizado en escenarios académicos:

Sí \_\_\_      No \_\_\_

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Participante de la Investigación

Nombre \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Psicólogas

Nombre \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**Anexo 5:** Entrevista Semi-Estructurada

**Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ **Organización:** \_\_\_\_\_

**Nombre del Entrevistado:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

**Etrato:** \_\_\_\_\_ **Género:** \_\_\_\_\_ **Estado civil:** \_\_\_\_\_

### **ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA,**

#### **BASADA EN EL CIE-10**

#### **Objetivo**

Identificar si existe una presencia de criterios que permitan identificar episodios depresivos en siete (7) docentes (colaboradores activos/as) del Colegio “Educando Semillas”

#### **Preguntas**

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

1. ¿En qué año te graduaste de la Universidad?
2. ¿Cuánto tiempo llevas ejerciendo como Licenciada?
3. Cuéntame de tus anteriores trabajos como docente
4. Como docente, ¿te has sentido en alguna ocasión decaído/a la mayor parte del día o casi todos los días? - ¿en qué año?
5. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Colegio?
6. ¿Cómo es la relación con tus compañeros/as de trabajo?
6. En algún momento del tiempo laborado en la institución, ¿Has perdido el interés en la mayoría de las cosas o has disfrutado menos de las cosas que usualmente te agradaban?  
Si ocurrió, durante ¿cuánto tiempo fue? (Minutos, Horas, Días, Semanas).
7. ¿Te has sentido la mayor parte del tiempo fatigada/o, sin energía, triste, cansada/o?  
En caso de ser Sí la respuesta, cuéntame más al respecto, en qué situaciones específicas
8. ¿Has sentido pérdida de confianza o disminución de la autoestima?
9. ¿Te sentías culpable o inútil en tu labor como maestra, o en tus labores como persona?
10. ¿En varias ocasiones, deseaste hacerse daño intencionalmente o desear estar muerto/a?
11. ¿Consumes o consumiste alguna sustancia Psicoactiva?
12. ¿Has tenido dificultad para concentrarte o tomar decisiones?
13. ¿Has observado cambios en tu actividad psicomotriz, como agitación o enlentecimiento?
14. ¿Has sentido disminución o aumento en el apetito, perdiste o ganaste peso sin planearlo?
15. ¿Has sentido disminución en el interés sexual?
16. ¿Tenías dificultad para dormir casi todas las noches (para quedarte dormido/a, te despiertas a media noche, te despiertas temprano en la mañana o dormías excesivamente)?

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

17. ¿Sufres o te diagnosticaron alguna enfermedad en el tiempo que laboraste en la organización?

**Anexo 8:** Diseño: Actividad de cierre

## **RECONOCIMIENTO A DOCENTES**

### **CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN 2018**

#### **ACTIVIDAD INICIAL**

Se inició recibiendo a las docentes en las instalaciones del Colegio “Educando Semillas”, a quienes se les hizo entrega de una nota, la cual contenía lo siguiente:

*“Bienvenida a éste, tu espacio, cuyo reto consiste en disfrutar de las actividades e identificar el tesoro de la actividad”*

A continuación, se dirigieron las docentes al salón de grado quinto de primaria del Colegio, donde se les solicitó sentarse en cada una de las siete (7) sillas que se encontraban formando un círculo en el salón. Luego, se les pidió cerrar los ojos para llevar a cabo una actividad de relajación, la cual estuvo direccionada con música. La relajación que se utilizó fue la siguiente:

Céntrate en cada una de las partes de tu cuerpo, ahora céntrate en tu respiración, coge aire por la nariz llenando tus pulmones y expúlsalo por la boca, deja que tu abdomen se vacíe expulsando todo el aire de tu cuerpo, deja que la respiración siga su curso natural.

Piensa y visualiza cada parte de tu cuerpo, empieza por los pies y ve subiendo poco a poco hasta tu cabeza, y se cada vez más consciente de tu respiración y como cada parte de tu cuerpo se va relajando.

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Deja a un lado todas las tensiones, preocupaciones, pensamientos que te haya traído el diario vivir, sigue respirando de forma consciente y relajada. Si llega algún pensamiento a tu cabeza, no lo elimines, simplemente deja que llegue y que se vaya de forma fluida.

Ahora imagina que eres un árbol, y poco a poco empiezas a transformarte en el árbol que más te gusta, este árbol se encuentra en un lugar hermoso, lleno de vegetación. Es un lugar donde solo existe la calma y la paz. Continúa respirando de forma tranquila y consciente, sintiendo cómo tu aire entra y sale de tu cuerpo profundamente.

Visualiza cada una de las partes del árbol en el que te has convertido, desde las raíces hasta las hojas más altas, observa cómo se mueven con el viento.

Escucha el sonido del viento y como la brisa te mece y los rayos del sol te iluminan. Te hace sentir como que ese es el único lugar en el que debes estar.

Observa durante unos segundos tu árbol de arriba abajo, y como la brisa te mueve lentamente. Vuelve a ser consciente de tu respiración, de cada parte de tu cuerpo, desde la cabeza hasta los pies, respira con normalidad y suavemente abre tus ojos e incorpórate de nuevo a este lugar.

**Tiempo:** 10 minutos

### **DESARROLLO**

Seguido de ello, se solicitó realizar dos filas, para llevar a cabo la actividad del “Reconocimiento”, el objetivo consistió en que cada docente con los ojos vendados, fuera guiada por las profesionales, hasta llegar cerca a otra docente, quien la abrazaría y le diría al oído palabras acerca de la importancia que tiene, agradecimientos, resaltar fortalezas humanas, entre otros reconocimientos, siempre en positivo, hasta llegar al final de la fila, donde la última docente, brindaba sus palabras y decía lo siguiente:

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

“Hiciste un excelente trabajo como docente en este año, has llegado al final de este recorrido, y estoy aquí para acompañarte”

Este procedimiento se repitió en silencio y con música de fondo, hasta lograr que todas las docentes, fueran reconocidas por sus compañeras.

**Tiempo:** 40 minutos

### **CIERRE**

Después, se hizo un feedback donde se solicitó formar un círculo, y cerrar los ojos después de estar en su sitio, recordando que ese era su espacio y los reconocimientos continuaron para resaltar su hermosa labor como docentes, después de recibir el regalo brindado por sus compañeras.

Así que, una profesional se situó en medio del círculo para ir leyendo el diploma diseñado por las psicólogas, otorgando el título de “Mejor Docente”, por todo lo desarrollado dentro de la institución académica. A medida que se hacía entrega del diploma, se le colocaba a la docente un birrete, para hacer más simbólico el reconocimiento y en ese momento cada docente abría sus ojos y se dirigía al frente del salón, mientras se hacía entrega a las demás docentes del diploma.

**Tiempo:** 15 minutos

Mientras una profesional iba cambiando la música, la otra psicóloga les llevaba al salón la comida previamente alistada, cuyo objetivo tenía celebrar su logro obtenido de ser las “Mejores Docentes”. Finalmente, se hizo un feedback donde se solicitó dar respuesta a la pregunta inicial que había en la nota del inicio de la actividad, “(...) *identificar el tesoro de la actividad*”, seguido de ello, se retomaron los comentarios que brindaron y se resalta que el tesoro son ellas, por todo lo que desempeñan con cada uno de los niños/as, para ello se realizó una actividad a modo de coach que consistía en decir en tres palabras lo que llevaban de la sesión.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

**Tiempo:** 40 minutos

### **TIEMPO EXTRA**

Se cuenta con un tiempo estimado de 15 minutos, por si alguna actividad se extiende.

### **RECURSOS**

---

**Físicos:** Notas de Bienvenida, Sillas, Vendas, Kleenex, Diplomas, Birrete, refrigerio.

---

**Humanos:** Dos (2) Psicólogas.

**Tecnológico** Internet, Computador Portátil, Televisor.

**os:**

---

## **INFORME DE LAS ACTIVIDADES**

**Fecha:** 29 de noviembre de 2018

**Hora de inicio:** 7:30 am

**Hora de cierre:** 8:55 am

**Lugar:** Colegio “Educando Semillas”

**Población:** Siete (7) docentes

### **DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES**

#### **Actividad Inicial**

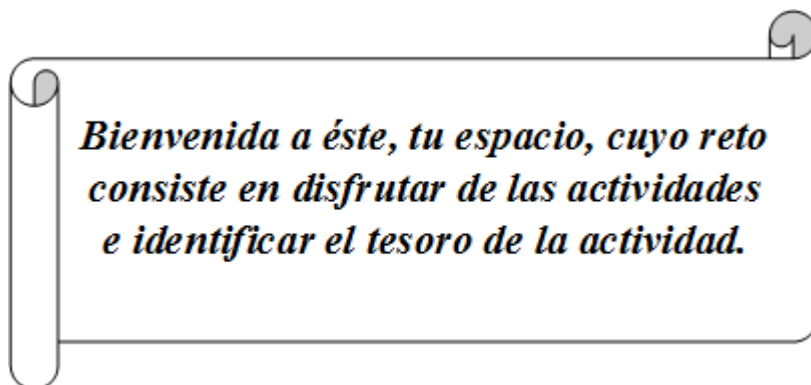
Nos ubicamos en el salón de quinto de primaria, se organizó el salón, las sillas, el computador, la música reiki, el compartir y se dio inicio a las actividades.

Las docentes ingresaron dispuestas a colaborar con las actividades, aunque un poco preocupadas por otras tareas que debían cumplir (entrega de informes), refiriendo “ será que

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

puedo ir adelantando los informes, mientras ustedes nos hablan”, “tenemos mucho trabajo pendiente”, “cuánto tiempo nos vamos a demorar”, “debieron venir ayer que no tuvimos tanto trabajo”.

Se ubicaron en las sillas que estaban organizadas y se dio inicio con la actividad inicial, haciéndoles entrega de la nota:



Para dar inicio a la relajación, se les pidió que estuvieran cómodas y que cerraran los ojos. En el desarrollo de la relajación, las docentes participaron activamente, dejándose guiar y permitiendo la relajación, sin embargo una de las docentes “Camila”, se retiró, en la mitad de la actividad. No obstante, se continuó con las seis (6) docentes y se concluyó satisfactoriamente, la primera actividad. Observando disminución en la tensión, tranquilidad y mayor disposición para la siguiente actividad.

### **Actividad de Desarrollo**

Seguido de ello, se continuó con la actividad de desarrollo, en la cual se obtuvo sensibilización (llanto y risas), por parte de las docentes que iban recibiendo el abrazo y las palabras de sus compañeras. Cada una de ellas, se veía dispuesta a continuar participando del desarrollo de las actividades, por consiguiente faltando una docente por terminar la actividad, una de las profesionales de Psicología se dirigió a sensibilizar a la docente Camila, para hacer parte del espacio, logro que se obtuvo inmediatamente, por lo mismo se dirigió a la docente al



## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

espacio y cuando ingresó, encontró a sus demás compañeras con lágrimas en sus ojos, así que lo primero que mencionó con un tono de voz ansioso fue: “¿Qué está sucediendo?”, las demás docentes, la miraron y le sonrieron.

En ese momento se le solicitó a la docente vendarse los ojos, cuya acción le tomó por sorpresa, sin embargo lo aceptó y accedió, inmediatamente se le dio la orientación a las demás docentes, de continuar realizando la actividad, ahora con Camila. Al concluir, se permitió que la docente Lorena, a quien según el análisis que se realizó por parte de las profesionales, las dos docentes presentan algún tipo de inconveniente Camila al ser la docente y a la vez, rectora del colegio, genera en Lorena algún tipo de distanciamiento, por las condiciones que se encuentran las docentes en relación a SST, es por ello que se aprovechó el espacio para que Camila supiera lo positivo que piensa Lorena de ella.

Cuando la docente concluye, se da cuenta de todo lo que experimentó, donde evidencia lágrimas en sus ojos, por consiguiente se le solicita a pasar por cada una de las docentes y hacer lo mismo, mediante un abrazo brindarle su reconocimiento a cada docente al oído. Finalmente, las ocho (8) docentes, se mostraron apropiadas con su espacio, y aprovecharon el momento para valorarlo y guardarlo en su presente (fue parte de los comentarios que se recibían en el transcurso de la actividad).

### **Actividad de Cierre**

Después, se les pidió que formaran un círculo y se les recordó la importancia que tienen como docentes, madres, hijas, hermanas y que guardaran cada una de las palabras de sus compañeras, y que siempre recordarán lo maravillosas que son, las cualidades y los aspectos positivos que tiene cada una.

Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

Posteriormente, se les pidió que cerraran los ojos, para seguir siendo reconocidas, una de las psicólogas, se puso en medio del círculo y leyó en voz alta el Reconocimiento “Diploma de Reconocimiento, a la Mejor Docente, por su dedicación, compromiso, entrega, paciencia, sabiduría y amor a su profesión” se fue llamando a cada una de las docentes, a quien se le hizo entrega del diploma y se le colocaba el birrete, al recibir su diploma, sus expresiones mostraron sorpresa, alegría, expresando palabras de agradecimiento como: “ hace mucho no me colocaba un birrete”, “ que hermoso detalle”, “ lo voy a enmarcar”, “muchas gracias, que palabras tan bonitas”.



Por último, mientras una de las psicólogas se encargaba de realizar el cambio de la música, por algo más alegre y escuchando, la otra profesional se encargó de llevar en una bandeja la comida preparada previamente para su reconocimiento, a modo de celebración por el logro que

## Encabezado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EPISODIOS DEPRESIVOS

habían alcanzado, al recibir su diploma. Seguido de ello, las docentes solicitaron tomar registro fotográfico para tener la evidencia de la actividad, quienes a su vez, permitieron el permiso como soporte de la presente investigación.

Después, se les solicitó tomar asiento y disfrutar del compartir, donde afloraron comentarios de reconocimiento y agradecimiento por cada una de las actividades realizadas con ellas, adicionalmente la docente Camila (Docente y rectora del colegio), tomó la vocería y mencionó lo siguiente: “Considero que este tipo de actividades, se deberían realizar cada mes, en las jornadas pedagógicas, donde nos podríamos reunir no sólo para organizar temas del colegio, sino para nosotras”, dicho comentario tomó por sorpresa, tanto a las docentes, como a las profesionales de Psicología debido a que dicho comentario fue muestra del impacto que tuvo la actividad en la Docente-Rectora, para así poder llevar a cabo la propuesta que diseñaron las profesionales para el Colegio, del cuidado de la Salud Mental, enmarcado en la importancia de diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para realizar el cierre de las actividades, se finalizó con una actividad de Coach, la cual buscaba que por medio de tres palabras las docentes, manifestaran “Lo que se llevan de la actividad”, expresando que se llevaban “alegría, agradecimiento, reconocimiento, nostalgia, paz interior, orgullo y tranquilidad”. Por último para dar respuesta a la nota que se les dio al inicio de la actividad, “(...) *identificar el tesoro de la actividad*”, se les resaltó que el tesoro de la presente actividad son ellas y con esto, se realizó el cierre de la actividad de reconocimiento.