

SALUD MENTAL UN TEMA QUE NOS COMPETE A TODOS, TE COMPETE A
TI

María Victoria Cifuentes Castañeda
Sandra Milena Rendón Silva

Trabajo de investigación por medio de Proyecto de desarrollo para optar por el
título Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Docente: Viviana Racero López

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias para la Salud
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Manizales
2020

SALUD MENTAL UN TEMA QUE NOS COMPETE
A TODOS, TE COMPETE A TI

María Victoria Cifuentes Castañeda
Sandra Milena Rendón Silva

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias para la Salud
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Manizales
2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2 Pregunta de Investigación.....	18
2. OBJETIVOS.....	19
2.1 Objetivo General.....	19
2.2 Objetivos Específicos.....	19
3. JUSTIFICACIÓN.....	20
3.1 Alcance.....	21
4. MARCO REFERENCIAL.....	22
4.1 Antecedentes.....	22
4.2 Marco teórico.....	22
Inteligencia Emocional.....	23
SALUD MENTAL.....	24
Factores protectores.....	29
El juego.....	30
Creatividad.....	30
Perfil Docente.....	31
Ludo prevención.....	32
4.3 Marco conceptual.....	34
Batería de riesgo psicosocial.....	34
Docente.....	35
Trabajo decente.....	36
4.4 Marco legal.....	36
Resolución 2646 de 2008.....	37
Ley 1010 de 2006.....	37
Decreto 2566 de 2009.....	37
Ley 1562 de 2012:.....	37

Decreto 1072 del 2015	37
Ley 1616 de 2013:	37
Resolución 2404 de 2019	37
4.5 Marco Contextual.....	38
5. METODOLOGÍA	39
5.1 Enfoque de investigación.....	39
5.2 Tipo de estudio	39
5.2.1 batería de evaluación de riesgo psicosocial con la aplicación de la batería se analizarán las variables de la cual tiene en cuenta 4 aspectos:	39
5.2.2 Cuestionario de factores protectores: por el cual se indagará con las docentes sobre los factores protectores y factores de riesgo que afectan en el área psicosocial en la institución educativa	39
5.3 Diseño de la investigación	39
5.4 Población.....	39
5.4.1 Muestra.....	39
5.4.2 Criterios de inclusión	39
5.5 Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información por objetivo específico.	40
5.6 Instrumentos	40
5.6.1 Batería para la intervención de riesgos Psicológicos.....	40
Aplicación de los instrumentos	43
Proceso y análisis de información cuantitativa y Elaboración de informe de resultados.	43
Procesos Evaluado: Pedagógico	43
Descripción De Niveles De Riesgo Psicosocial.....	43
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
6.1 Objetivo 1:	45
ANÁLISIS DE RIESGOS POR COMPONENTES	50
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	50
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL POR DOMINIOS.....	51
DIMENSIONES DEL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	52
DIMENSIONES DEL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	53

DIMENSIONES DEL DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	54
DIMENSIONES DEL DOMINIO RECOMPENSAS	55
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	56
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.....	58
DIAGNÓSTICO DE NIVELES DE ESTRÉS.....	59
Plan De Acción y/o Recomendaciones.....	62
Objetivo 2:	70
Gráficos obtenidos de factores protectores	70
6.2 Objetivo 3:.....	88
Resultados del Objetivo General, entregable	90
7. DISCUSIÓN.....	94
8. CONCLUSIONES	95
9. RECOMENDACIONES.....	96
10. BIBLIOGRAFÍA	97
11. ANEXOS	105
ANEXO 1 Cuestionario de factores protectores	105
ANEXO 2 Resultado de la batería de Riesgo psicosocial Intralaboral, intralaboral y estrés.....	107

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Como le fue a Colombia frente a accidentalidad y enfermedad laboral 2018 vs 2017	14
Ilustración 2 Pilares de la inteligencia Emocional (Cifuentes, 2018)	23
Ilustración 3 Esquema del modelo multinivel de los determinantes de la salud (Dahlgren & Whitehead, 1991 (Enríquez, Ortegón, Murillo, Henao, & Duque, Política pública de Salud Mental del departamento de Caldas Un aporte al bienestar y a la inclusión, 2017)	25
Ilustración 4 Clasificación de Factores Psicosociales (trabajo, 2018).....	27
Ilustración 5 Proceso Creativo (Rovira, s.f.).....	31
Ilustración 6 Estudio actividad Cerebral de los diferentes canales de aprendizaje (Pablo, torrez, & Ruiz, 2017).....	34
Ilustración 7 Portada Entregable. Elaboracion propia	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Valor promedio por caso según los principales grupos de enfermedades. Fuente: Fasecolda	14
Tabla 2 Elaboración propia con información tomada de	15
Tabla 3 Ficha Técnica de la batería (Social, 2010).....	41
Tabla 4 Condiciones Intralaborales (Social, 2010).....	41
Tabla 5 Condiciones Extralaborales	42
Tabla 6 Información Sociodemográfica.....	42
Tabla 7 Niveles De Riesgo Psicosocial. Elaboración propia.....	44
Tabla 8 Plan De Acción y/o Recomendaciones. Elaboración propia	69
Tabla 9 Resultados Cuestionario de Factores Protectores. Elaboración propia	87

ÍNDICE DE GRAFICAS

Grafica 1 Tasa de enfermedad laboral por clase de riesgo Fuente: Fasecolda	13
Grafica 2 Elaboración propia con información tomada de plataforma Fasecolda. ...	15
Grafica 3 Comparativos accidentes laborales e indemnizaciones por año.	16
Grafica 4 Estado Civil, Elaboración propia.....	45
Grafica 5 Comparativa Nivel de Estudio VS Estado Civil.....	46
Grafica 6 Tipo de Vivienda VS Estrato, Elaboración propia	47
Grafica 7 Tipo de vivienda vs antigüedad en la empresa. Elaboración propia.....	48
Grafica 8 Tipo de vivienda VS Personas a cargo. Elaboración propia.....	48
Grafica 9 Antigüedad en la empresa. Elaboración propia	49
Grafica 10 Antigüedad en la empresa VS Nivel Educativo. Elaboración propia ...	50
Grafica 11 Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral por dominios. Elaboración propia.....	51
Grafica 12 Dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Elaboración propia	52
Grafica 13. Dominio control sobre el trabajo	53
Grafica 14 Dimensiones del dominio demandas del trabajo. Elaboración propia ..	54
Grafica 15 Dimensiones del dominio Recompensas. Elaboración propia	55
Grafica 16 Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral. Elaboración propia	58
Grafica 17 Niveles De Estrés	59
Grafica 18 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 1, Elaboración propia	70
Grafica 19 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 2, Elaboración propia	71
Grafica 20 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 3, Elaboración propia	71
Grafica 21 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 4, Elaboración propia	72
Grafica 22 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 5, Elaboración propia	72
Grafica 23 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 6, Elaboración propia	73
Grafica 24 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 7, Elaboración propia	73
Grafica 25 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 8, Elaboración propia	74
Grafica 26 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 9, Elaboración propia	74
Grafica 27 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 10, Elaboración propia	75
Grafica 28 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 10, Elaboración propia	75
Grafica 29 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 11, Elaboración propia	76
Grafica 30 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 12, Elaboración propia	76
Grafica 31 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 13, Elaboración propia	77
Grafica 32 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 14, Elaboración propia	77
Grafica 33 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 15, Elaboración propia	78
Grafica 34 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 16, Elaboración propia	78
Grafica 35 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 17, Elaboración propia	79
Grafica 36 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 18, Elaboración propia	79
Grafica 37 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 19, Elaboración propia	80
Grafica 38 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 20, Elaboración propia	80
Grafica 39 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 21, Elaboración propia	81
Grafica 40 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 22, Elaboración propia	81
Grafica 41 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 23, Elaboración propia	82

Grafica 42 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 24, Elaboración propia	82
Grafica 43 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 25, Elaboración propia	83
Grafica 44 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 26, Elaboración propia	83
Grafica 45 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 27, Elaboración propia	84
Grafica 46 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 28, Elaboración propia	84
Grafica 47 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 29, Elaboración propia	85
Grafica 48 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 30, Elaboración propia	85

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad identificar factores protectores y riesgos psicosociales a los cuales están expuestas 14 docentes de primera infancia de una Institución Educativa de la ciudad de Manizales, con base en los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial y el cuestionario de factores protectores, se le entrega a la Institución como material de apoyo, un manual lúdico para que realice las capacitaciones de una manera diferente. Este manual pretende hacer las capacitaciones por medio del juego, la lúdica y creatividad con actividades de apoyo para el manejo de la salud mental, la cual se ha visto muy afectada en la pandemia y por el tipo de población que atienden las docentes, cambiando la percepción del trabajador al momento de participar en las diferentes capacitaciones y actividades, las cuales desarrollará por gusto y convicción; más no por obligación, teniendo como base el método de ludo prevención.

Palabras claves: Docentes de primera infancia, Riesgo Psicosocial, Lúdica, Juego, Creatividad, Salud Mental, Ludoprevención, Factores Protectores.

ABSTRACT

The present work aims to identify protective factors and psychosocial risks to which 14 early childhood teachers from an Educational Institution in the city of Manizales are exposed, based on the results obtained in the psychosocial risk battery and the protective factors questionnaire , is delivered to the Institution material interactive, a playful manual so that they can carry out the training in a different way. This manual intends to do the training in a different way. This manual aims to provide training through games, playful and creativity with support activities for the management of mental health, which has been greatly affected by the pandemic and by the type of population that teachers serve, which develop by taste and conviction; but not by obligation, based on the gambling prevention method.

Keywords: Early Childhood Teachers, Psychosocial Risk, Playful, Game, Creativity, Mental Health, Ludoprevention, Protective Factors.

INTRODUCCIÓN

Conocer los Riesgos Psicosociales existentes en el ámbito laboral durante los tiempos actuales ha cobrado gran relevancia, pues estos, hacen referencia a una serie de situaciones de gran compromiso en la vida laboral ya que pueden afectar arduamente la salud de los trabajadores y también está relacionado con la organización del ambiente del trabajo, su diseño y relaciones interpersonales y laborales.

El Riesgo Psicosocial de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (1).

Con todos los cambios a los que se enfrenta la sociedad hoy día y específicamente la Seguridad y Salud en el Trabajo, al vislumbrar nuevos riesgos emergentes a causa de la digitalización, el teletrabajo o trabajo en casa, actividades que pueden afectar el bienestar de los trabajadores y aumentar los niveles de estrés, es vital conocer los Riesgos Psicosociales que afectan más al colectivo de docentes, especialmente de Primera Infancia.

En Colombia en el año 2008 se expide la Resolución 2646 donde se definen las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, al igual que el estudio y determinación del origen de enfermedades causadas por el estrés ocupacional y es en el año 2019 donde aparece la Resolución 2404 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial; instrumento que permite focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo (2) Esta batería se aplicó en este proyecto social, mediante la técnica de recolección de datos como pilar central que permite conocer los factores de riesgo que prevalecen en el desarrollo de actividades pedagógicas de las docentes de Primera Infancia de la Institución y son fuente generadora de estrés laboral; así mismo se conocieron los factores protectores que prevalecen en la Institución los cuales permitieron diseñar un plan de acción a seguir y una herramienta pedagógica en la intervención en riesgo psicosocial.

Este plan de acción busca mejorar las demandas del trabajo, emocionales y cuantitativas, las relaciones sociales en el trabajo y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, generando un clima laboral y bienestar óptimo, al tiempo que proporciona satisfacción laboral y aumenta la calidad de vida de la población objeto; además, se desarrollará un manual lúdico para el fortalecimiento de las capacidades adaptativas a la vida y circunstancias nuevas como el teletrabajo que lleva a reinventarse en la forma de socialización con la comunidad educativa, especialmente los niños y niñas, replanteando actividades y estrategias

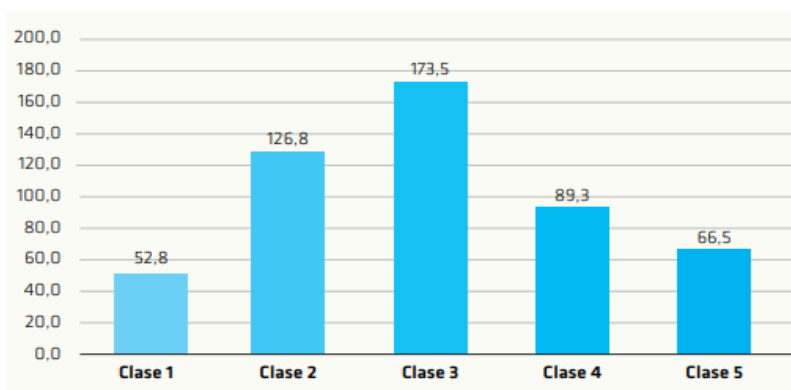
pedagógicas innovadoras, incluyentes y funcionales que permitan vincular a toda la familia y continuar promoviendo el aprendizaje en casa basado en valores y prácticas culturales.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial la población se ve expuesta a diversos factores de riesgo laboral debido a los constantes cambios del mundo del trabajo, a saber, la tecnología, la demografía, el desarrollo sostenible, y la organización en el trabajo, desencadenando enfermedades de origen laboral, incapacidades y accidentes (3).

Dichas enfermedades de origen laboral afectan la productividad de las instituciones y generan un sin número de consecuencias en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve el ser humano por tal motivo se considera importante presentar datos estadísticos que a continuación serán expuestos:

Partiendo de información reportada en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013, los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales, en la cual se concluyó que dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y, entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés, continuando con las estadísticas de los años 2015 a 2017, se determinó que el riesgo tipo 3 fue el que presentó mayor tasa de enfermedad laboral con un 173,5%, seguido por clase 2 y por último la clase 1 con un 52,8%, las enfermedades laborales de tipo trastorno mental y del comportamiento se ubicó en 5 lugar de incidencia (4); además, son las más representativas en los seis principales grupos de enfermedades, siendo las más costosas, con un promedio de \$7.488.203 observándose un incremento del 35 % del costo en comparación con el año 2015; así mismo, se puede extraer que las enfermedades del sistema respiratorio y los trastornos mentales son los de mayor duración de incapacidad, con el 8% de sus casos con más de 180 días (5).



Grafica 1Tasa de enfermedad laboral por clase de riesgo Fuente: Fasecolda

Grupo de enfermedades	2015	2016	2017
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	\$ 1.909.261	\$ 2.164.111	\$ 2.192.263
Enfermedades del sistema nervioso	\$ 1.461.253	\$ 2.232.908	\$ 2.322.923
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	\$ 1.572.674	\$ 2.290.522	\$ 2.384.414
Enfermedades del sistema respiratorio	\$ 3.518.427	\$ 4.753.729	\$ 5.159.258
Trastornos mentales y del comportamiento	\$ 5.377.014	\$ 7.692.079	\$ 7.488.203
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	\$ 3.512.472	\$ 1.270.890	\$ 1.120.023
Promedio del SGRL	\$ 1.678.619	\$ 2.303.518	\$ 2.270.852

Tabla 1 Valor promedio por caso según los principales grupos de enfermedades. Fuente: Fasecolda

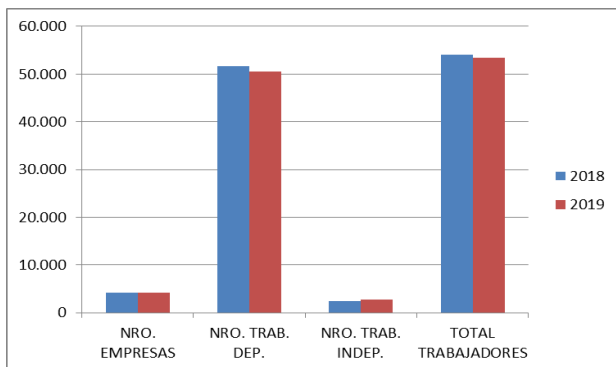
En cuanto a la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 reportado por Fasecolda se encuentra en primer lugar trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5% (4).

En accidentalidad laboral se observa una disminución del 2,3% en el año 2018, siendo minas y canteras el sector económico con la tasa más alta, en segundo lugar, el sector de agricultura; si bien se vio una reducción en algunos sectores otros presentaron incremento como en el caso de los servicios comunitarios, sociales y personales con un 3% (6).



Ilustración 1 Como le fue a Colombia frente a accidentalidad y enfermedad laboral 2018 vs 2017

Según datos estadísticos publicados por Fasecolda para los años 2018, 2019 y realizando una comparación respectiva, en cuanto al número de empresas se registró un aumento del 0,45%, por su parte el número de trabajadores disminuyó en un 2.17% como se muestra a continuación en las siguientes gráficas.

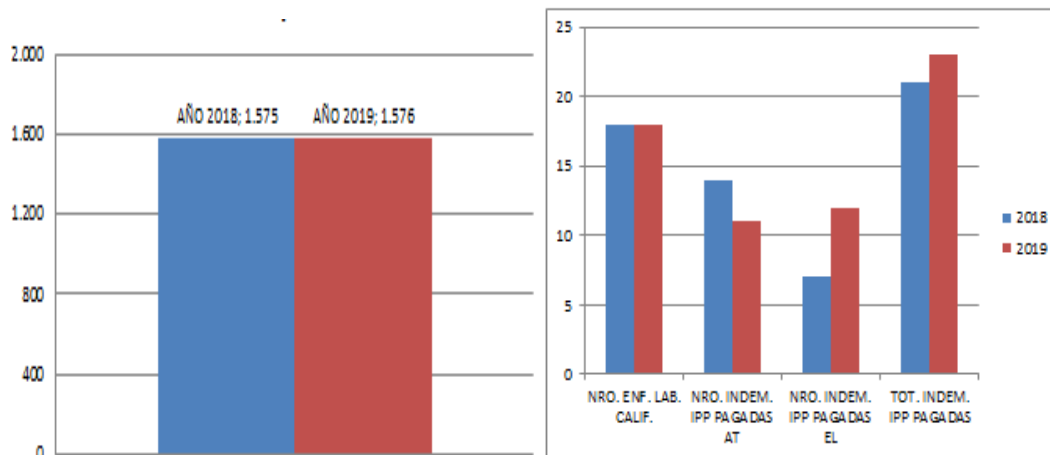


ITEM	AÑO		VARIACION (%)
	2018	2019	
NRO. EMPRESAS	4.179	4.198	0,45%
NRO. TRAB.	51.704	50.581	-2,17%
NRO. TRAB. INDEP.	2.417	2.780	15,02%
TOTAL TRABAJADORES	54.121	53.361	-1,40%

Grafica 2 Elaboración propia con información tomada de plataforma Fasecolda.

Tabla 2 Elaboración propia con información tomada de Fasecolda.

En lo referente al número de accidentes entre 2018 y 2019 se presentó el aumento en un 2% de un año a otro. En cuanto al número de indemnizaciones pagadas por incapacidades parciales permanentes por enfermedad laboral se presenta un aumento del 3,1% con respecto al año anterior, a diferencia de las indemnizaciones pagadas por accidente de trabajo, las cuales presentan una disminución del 1,8%. En términos generales la cantidad de indemnizaciones reconocidas por causas laborales en el sector educación en primera infancia, registro un aumento del 0,5% entre los años 2018 y 2019 (7).



Gráfica 3 Comparativos accidentes laborales e indemnizaciones por año.

Podemos observar como las enfermedades y accidentes laborales afectan el desempeño al interior de las organizaciones y el desempeño de los trabajadores, es de resaltar que muchos de estos accidentes se pueden dar cuando los niveles de estrés son elevados por todas las labores que se deben cumplir muchas veces de manera simultánea; por tal motivo, el estrés cada vez va ocupando un lugar en las empresas al cual se le debe prestar atención, en un artículo que salió en el mes mayo de 2019 "Una sensación de agotamiento", "cinismo o sentimientos negativos relacionados con su trabajo" y una "eficacia profesional reducida" son algunas de las características del desgaste profesional, la nueva enfermedad incluida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que se utiliza para establecer tendencias y estadísticas sanitarias" (8)

En esta noticia se puede observar que el desgaste profesional trae consigo condiciones negativas en el sitio de trabajo, en las áreas familiares y emocionales, teniendo consecuencias serias para la salud, por la presión tan alta que se puede llegar a manejar en el lugar de trabajo.

Los trabajadores de las organizaciones diariamente deben lidiar no solo con su trabajo si no con situaciones emocionales, sociales y familiares que pueden favorecer o afectar su salud; por tanto cuando las organizaciones ven al trabajador como un ser integral, se preocupan por las diferentes esferas en que se mueven sus trabajadores brindando alternativas para alcanzar bienestar y desarrollo, es importante prestar atención a síntomas que se pueden observar gradualmente como :el estrés, ansiedad , agotamiento y depresión, esta última aumenta significativamente en la población, trayendo consigo consecuencias que afectan el buen funcionamiento social, laboral y familiar de las personas, cuando la depresión llega a las organizaciones esta puede generar en sus integrantes: abandono del

trabajo, ausentismo, mal clima laboral por la irritabilidad entre otras, por tal motivo detectarla y trabajar a tiempo en ella puede salvar muchas vidas, aumentar la productividad de la empresa y mejorar las condiciones psicológicas de los integrantes de la institución, en el tema se han realizado varias investigaciones donde arrojan resultados que deben considerarse en el momento que se presente un caso según datos de la OMS:

- La depresión es un trastorno mental frecuente. Se calcula que afecta a más de 300 millones de personas en el mundo.
- La depresión es la principal causa mundial de discapacidad y contribuye de forma muy importante a la carga mundial general de morbilidad.
- La depresión afecta más a la mujer que al hombre.
- En el peor de los casos, la depresión puede llevar al suicidio.
- Hay tratamientos eficaces para la depresión (9).

Después de observar la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los riesgos profesionales, es necesario intervenir el conjunto de docentes, especialmente en primera infancia, los cuales se ven con mayor frecuencia expuestos a dichos riesgos; ya que se busca determinadas características y cualidades en esta población de trabajadores ; además debe ser capaz de trabajar bajo ciertas condiciones específicas; tales como: trabajo bajo presión, nivel de escolaridad, experticia, edad y desarrollo de los niños y niñas, entre otras.

Hablar de las características que enmarcan a una docente de primera infancia nos lleva a pensar que debe ser proactiva, con actitud serena, cooperativa, estimulante, entusiasta, orientadora, respetuosa, positiva, confiable, alegre, innovadora, paciente, competente, cariñosa, dedicada y responsable, debe tener gran vocación y estabilidad emocional la cual se proyecta en sus relaciones interpersonales, está abierta al cambio, sus clases deben ser originales y creativas, ser sensible para descubrir y aprovechar los talentos y potencialidades de sus alumnos (10); pero este grupo de trabajadores son más afectados por todo tipo de riesgos laborales y presentan menos conciencia de los mismos; afectando a su vez la personalidad y la percepción de la realidad de cada uno para dar respuesta ante diversas situaciones laborales y es aquí donde el índice de riesgo psicosocial se incrementa; ya que, no todos los trabajadores responden de igual forma ante una situación o problema de orden emocional.

Para ello se implementará la batería de riesgo psicosocial en las docentes de primera infancia de una institución educativa en la ciudad de Manizales, instrumento que permitirá conocer los factores que más afectan el desarrollo de sus actividades pedagógicas y que son generadoras de estrés ocupacional, lo que puede ser a futuro un detonante de enfermedades de tipo laboral, como producto de intervención se diseñará unas estrategias lúdicas en dicho riesgo, para fortalecer la salud mental, mejorar el clima laboral y bienestar de las docentes al interior de la Institución, involucrando y haciendo partícipe a la Alta Dirección como pilar

fundamental para dar garantía a la implementación de dichas estrategias, las cuales permitirán conseguir en el talento humano la satisfacción laboral, y mejorar su calidad de vida; mediante, el aprendizaje del control de la emocionalidad, el fortalecimiento de capacidades adaptativas ante las nuevas situaciones que vayan surgiendo.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los Riesgos Psicosociales de las docentes de primera infancia de una Institución Educativa de Manizales?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un manual lúdico en riesgo psicosocial para docentes en primera infancia de una Institución Educativa en la ciudad de Manizales, para el segundo período del año 2020.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las condiciones de riesgo Psicosocial de un grupo de docentes en primera infancia según la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019.
- Determinar los factores protectores de riesgo psicosocial de la Institución.
- Relacionar los resultados obtenidos de la batería de Riesgo Psicosocial y el cuestionario de factores protectores para saber que estrategias lúdicas son acordes a las necesidades de los riesgos encontrados.

3. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de desarrollo social busca la identificación de factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos las docentes de primera infancia de una Institución Educativa, el cual es un operador del ICBF, atiende la población infantil de los estratos 1 y 2 busca una atención integral para los niños y niñas de la primera infancia, el tipo de población que maneja en ocasiones puede ser un factor de riesgo; ya que, es una población vulnerable donde se puede evidenciar : embarazos no deseados, violencia intrafamiliar , consumo de sustancias psicoactivas, riñas entre algunos de los vecinos, alteraciones en el ritmo de aprendizaje de algunos niños, agresividad de los niños y las niñas hacia sí mismos y sus demás compañeritos entre otros. Es importante identificar los diversos riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestas las docentes para garantizar el bienestar de estas, así como el buen servicio a la comunidad.

Tras analizar la importancia de conocer los diferentes riesgos psicosociales que se están presentando a nivel mundial en las empresas en la parte laboral, se puede observar que hoy en día ha tenido trascendencia en el comportamiento de las personas y en la salud mental, llevándolos a un estado de bienestar cuando se sabe sobrellevar las situaciones o por el contrario llevarlos a problemas de salud cuando no existe equilibrio entre el trabajo y el ambiente familiar; por la motivo, el proyecto de desarrollo busca la identificación de los factores de riesgo psicosociales a los cuales se ven involucradas las docentes de primera infancia, pero no solo buscamos identificarlos, también buscamos su intervención y apoyo a la Institución, pues al conocer estos riesgos, se podrán formular estrategias para capacitarlas y disminuir los riesgos identificados, lo cual logrará recuperar o mantener la salud mental de todas las docentes al interior de la institución.

La identificación de los riesgos psicosociales se llevará a cabo mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio; la cual, permite evaluar cuatro aspectos del riesgo como son: Extralaboral, intralaboral, estrés y características sociodemográficas del trabajador se hará de manera presencial la aplicación de la batería de instrumentos para la identificación de riesgo psicosocial.

Contribuyendo de esta manera al mejoramiento de la salud mental la cual es muy importante para el desarrollo integral de las docentes en los diferentes ámbitos de la vida, ayudando así a mantener lo indicado en el artículo 3 de salud mental “Se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal, que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (11).

Vemos como en Colombia se evidencia como el mayor riesgo en SST, el factor Psicosocial afectando el desarrollo de la vida en pleno de los seres humanos, por

tal motivo se considera importante abarcar este riesgo en los sitios de trabajo y especialmente el colectivo de docentes de primera infancia.

3.1 ALCANCE

El presente proyecto busca diseñar un manual de estrategias lúdicas en riesgo psicosocial con el fin de contribuir al mejoramiento de la salud mental de las docentes debido a toda la carga emocional que manejan y el contexto donde desarrollan su actividad, adicional a ello las problemáticas propias, laborales, de los niños y sus familias. El alcance del entregable impactará inicialmente a las 14 docentes de la institución educativa, las cuales están distribuidas en 4 sedes, pero se pretende llegar con el material a las instituciones donde se trabaja con primera infancia dado que las condiciones son similares en cuanto a carga emocional, laboral y social. El presente proyecto se realizará en el segundo periodo del año 2020, llevando a cabo el cumplimiento de los objetivos específicos, en la elaboración del mismo se pueden presentar algunas limitaciones por el tiempo reducido con el que cuentan las docentes, debido a la gran demanda que tienen con los niños y las niñas, y la poca disponibilidad de auxiliares.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

Los riesgos psicosociales han generado gran impacto en la población trabajadora, por tal motivo se han realizado múltiples investigaciones en el tema, entre ellos, como se observa en el artículo “que se llevó a cabo en el año 2017 en la ciudad de Colombia por Fátima Díaz Bambula y Erico Rentería Pérez donde estudiaron la normativa de fenómenos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout, teniendo como conclusión la relación existente entre el trabajo y la salud, la cual ha sido y hace parte de la relación ontológica persona-trabajo a lo largo de la historia, la seguridad en el trabajo. (12)

Para el año 2018” el cual tenía como objetivo diseñar un plan de intervención a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial al que están expuestos en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI). El estudio tuvo un enfoque mixto, transversal descriptivo. Este antecedente toma importancia para el presente proceso; ya que, otorga bases para la realización del presente proceso de desarrollo (13).

En el año 2016 se desarrolló un trabajo de investigación de la Universidad de Manizales, quienes utilizaron la metodología tipo de estudio correlacional en el cual se mide dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación, para intentar establecer el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable a partir del valor que tiene en la variable o variables relacionadas. Este estudio sobre riesgos psicosociales se centra en un grupo poblacional de 120 mujeres con un nivel de escolaridad promedio técnico-tecnólogo estrato dos y tres de la ciudad de Manizales y Villamaría (14).

Para el año 2019 Jesús María Arenas Botero de la universidad de Salamanca realiza investigación sobre “Eficacia de Inoculación psicológica del estrés en entornos laborales, mediante la ludo prevención basada en storytelling” donde se buscó estudiar la eficacia de la inoculación psicológica del estrés mediante un método mixto, corte descriptivo y dimensión temporal longitudinal. (15).

4.2 MARCO TEÓRICO

Con el fin de ampliar los conocimientos y los conceptos que giran en la temática de la presente investigación se realizará revisión de diferentes referentes (Tesis, libros, investigaciones artículos y demás) con el fin de tener como objetivo final la

realización del diseño un manual de ludo prevención en riesgo psicosocial para las docentes de primera infancia.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

En los diferentes contextos donde nos desempeñamos en la vida cotidiana (Laboral, social, familiar entre otros) la inteligencia emocional juega un papel muy importante, el cual nos ayuda a gestionar las emociones, los sentimientos y las actitudes que se pueden dar en dichas circunstancias, cuando sabemos gestionar estas emociones somos capaces de promover un bienestar propio y colectivo. Para poder tener bases sólidas de una inteligencia emocional es necesario primero conocernos a nosotros mismos este se convertirá en el pilar que nos ayudará a reflexionar sobre como gestionamos nuestras relaciones (16).

En el caso particular de las docentes de primera infancia, la inteligencia emocional se convierte en una característica indispensable para el desarrollo de su labor puesto que cada vez se ve más expuesta a factores externos inherentes a la organización; lo cual, puede provocar estrés, daños en la conducta, problemas psicológicos afectando su desempeño el cual genera un clima laboral inestable.

Según Goleman para que exista inteligencia emocional debe tenerse claridad sobre cada uno de los pilares, estos ayudarán para la convivencia y el reconocimiento del ser y el reconocimiento de los demás apropiándose del manejo de sus propias emociones que le permitirán mantener un equilibrio entre lo emocional y racional:

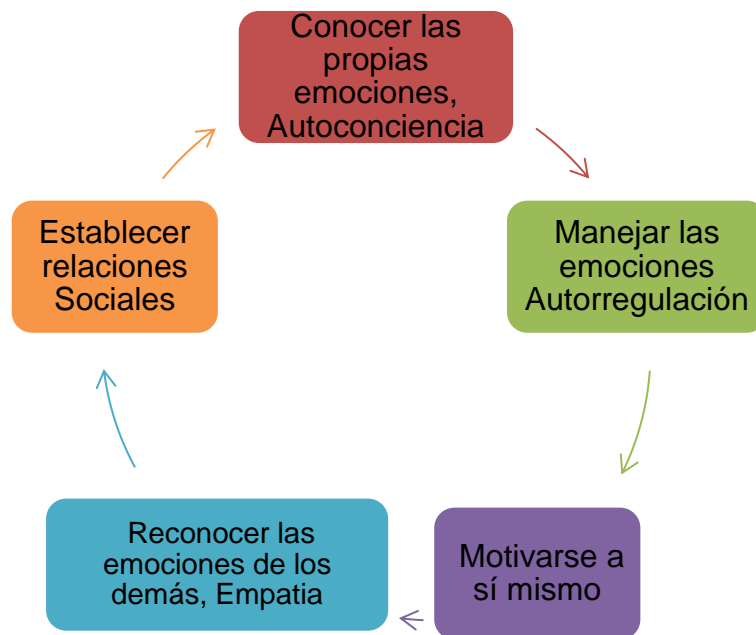


Ilustración 2 Pilares de la inteligencia Emocional (17)

Al desarrollar la inteligencia emocional el ser humano aprende a resolver sus problemas cotidianos con más claridad y asertividad, brindándole beneficios que potencializarán su desarrollo y habilidades sociales.

SALUD MENTAL

En un mundo tan cambiante y lleno de retos al que actualmente se enfrenta el ser humano, permeado por la era de la digitalización y el internet, encontramos las repercusiones que se tienen a nivel laboral originados por el riesgo psicosocial junto con sus causas como el estrés, el trabajo remoto y sus consecuencias afectando el pleno bienestar y la seguridad y salud en el trabajo, especialmente del colectivo de docentes de primera infancia.

El ser humano debe ser visto como un ser integral, el cual siente, actúa y piensa de manera diferente a los demás, las empresas deben considerarlo de esta forma; ya que cada persona tiene una historia diferente, la cual trae consigo emociones, enfermedades, dolencias y pueden impedir su buen desempeño laboral, por tal motivo se considera importante que la organización piense en temas de bienestar y salud para sus trabajadores, de esta manera aumentaran los beneficios al interior de la organización tanto para empleados como para la empresa debido a que la motivación sube y los problemas cotidianos que se puedan tener podrán mitigarse con una red social de apoyo más amplia, el termino salud mental es un término que por estos días debería estar aún más arraigado e inmerso en todas las personas ya que constantemente se escuchan noticias del deterioro gradual de la salud mental , problemas de depresión y ansiedad suicidios y toda una sintomatología que en ocasiones comenzamos a normalizar la salud mental, restándole importancia y muchas veces pasándola por alto, sin darnos cuenta que forma parte de la columna vertebral en las empresas la sociedad y en las relaciones que se pueden establecer lo anterior se puede complementar con la definición de salud mental de la OMS para el año 2015: “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (18).

Es entonces necesario comprender que para que haya salud mental el ser humano debe mantener un equilibrio entre lo físico, lo mental y lo social, donde se le permita obtener mecanismos para desenvolverse mejor en la sociedad (19). Con el fin de ampliar lo escrito anteriormente se trae a continuación la gráfica donde se puede validar el ser humano en tu integralidad, donde se convierte en un ser que se puede ver afectado o beneficiado del contexto según manifieste su estado de salud mental y bienestar.



Ilustración 3 Esquema del modelo multinivel de los determinantes de la salud (Dahlgren & Whitehead, 1991 (18)

A continuación, se referencia algunas cifras de salud mental a nivel mundial:

- La depresión representa el 4,3% de la carga mundial de morbilidad y se encuentra como una de las principales causas mundiales de discapacidad (el 11% del total mundial de años vividos con discapacidad) especialmente en mujeres.
- Los principales trastornos de la población adulta se derivan de la depresión mayor, la distimia, la ansiedad, el abuso y la dependencia de alcohol.
- Según la OMS el impacto mundial acumulado por trastornos mentales, representado en pérdidas económicas, será de US\$16,3 billones entre 2011 y 2030. (20)

Por lo anterior expuesto es necesario poseer claridad frente al término salud mental el cual se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a

través del comportamiento y la interacción de manera tal; que, permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (21). Es fundamental en el rol docente poseer competencias socioemocionales para relacionarse de forma positiva con los demás, asimismo la Institución Educativa debe brindar herramientas para el manejo adecuado de emociones y procesos cognitivos y mentales como respuesta a las funciones propias de su labor; más aún, cuando se trabaja con población de primera infancia que requiere de un acompañamiento basado en el amor y los lenguajes expresivos, llevándolo a replantear día a día sus propuestas pedagógicas asumiendo constantemente retos.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para seguir indagando más sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a las personas dentro de las empresas debemos tener en cuenta el concepto de riesgos psicosocial, De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (22). Cuando una organización no conoce los riesgos a los cuales se ven expuestos sus trabajadores, la salud física y mental puede verse afectadas, aumentando de esta manera los riesgos psicosociales, generando futuras pérdidas, mayor absentismo laboral, desmotivación y deserción en el ámbito laboral, es por tal motivo que al conocer su clasificación y funcionamiento se pueden implementar planes de acción para mitigar los daños que pueden causar; en este caso para el proyecto de desarrollo se debe conocer los riesgos psicosociales como los describe José María Cortes en su libro Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo:

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa/autonomía • Ritmos de trabajo • Monotonía/repetitividad • Nivel de cualificación exigido • Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación en el trabajo - Estilos de mando - Participación en la toma de decisiones - Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de trabajo y descansos - Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> - Actividad - Localización - Morfología - Dimensión - Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad - Edad - Motivación - Formación - Actitudes - Aptitudes • Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> - Factores socioeconómicos - Vida familiar - Entorno social - Ocio y tiempo libre

Ilustración 4 Clasificación de Factores Psicosociales (23).

Al conocerlos e interiorizarlos en la institución se logrará generar conciencia y apropiación de los factores psicosociales que pueden influir positivamente o negativamente según el manejo que se le brinde. Colombia ha sido un país multicultural donde la diversidad empresarial ha tenido a lo largo de los años cambios muy significativos en la manera de desempeñar el trabajo, en nuestro país se ha dado grandes pasos para identificar los Riesgos Psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores, debido a los altos índices de accidentalidad y enfermedades de carácter mental que afectan la salud integral de los colombianos; por esta razón en el año 2008 es creada la Resolución 2646 de 2008 “la cual establece disposiciones y define 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” (24). Es importante que las empresas conozcan y apliquen esta norma, con el fin de prevenir y mitigar futuros riesgos psicosociales al interior de la organización, garantizando a los trabajadores bienestar; por ello; “Un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general” (25) el cual se verá

reflejado en un mejor desempeño, mayor productividad evidenciando mejoras a corto y mediano plazo en sus trabajadores y posicionamiento para la empresa.

La labor docente y concretamente la de primera infancia requiere de interacción social constante basada en relaciones afectivas, armónicas y cálidas, resolución de conflictos, incitador de nuevas experiencias, exige un espíritu innovador para transformar espacios de aprendizaje y propiciar actividades significativas y acordes a los niveles de edad a su cargo, además incluye actividades extras como cualificación continua, apoyo administrativo, asesoría a padres de familia, entre otros; por las razones, anteriormente expuestas se refleja una afección constante “el estrés laboral como reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y en el cual se pone a prueba su capacidad para afrontar dicha situación” (26) este también es originado por múltiples causas al interior de la organización desde una planificación deficiente, exceso de carga laboral y esfuerzo mental, poca motivación por prestación de servicios, aflicción por problemáticas familiares y del contexto.

Continuando con las exigencias de la labor docente, el nivel emocional juega un papel fundamental ya que emoción es la respuesta que debe ofrecer ante dificultades presentadas a raíz de la resolución adecuada de conflictos en el aula, empatía con los demás y regulación emocional. Con los diversos cambios experimentados a causa de la era de la digitalización las labores educativas han sido reestructuradas y han aumentado, convirtiéndose en factores psicosociales intralaborales que aquejan la labor docente puesto que se “requieren de transformaciones estructurales en el concepto de ajuste persona-cargo en la organización y también en la gestión y el desarrollo de la propia tarea, porque no todas las personas cuentan con las mismas competencias, para desempeñar de la manera apropiada determinado rol dentro del contexto de trabajo” (27); así mismo el educador infantil no cuenta con insumos ni el acompañamiento suficiente dentro de la institución.

Por otra parte también el grupo de educadores de primera infancia experimenta riesgos psicosociales extra laborales como consecuencia de un manejo insuficiente y precario de las emociones “afectando de manera positiva o negativa al trabajador con un desgaste profesional o agotamiento emocional perturbando directamente la productividad con absentismo, preceptismo o abandono al puesto de trabajo” (28). Conociendo las características y función del docente se hace necesario hablar de la normatividad que acarrea el riesgo psicosocial al que se enfrenta el conjunto de educadores de primera infancia y será trabajado en el presente proyecto partiendo de la ley 1616 de 2103 sobre salud mental, continuando con las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019 donde se orientan directrices para identificar, evaluar, prevenir y monitorear a través de instrumentos y protocolos por la exposición a los factores psicosociales como generadores de estrés y afectación a la salud mental.

FACTORES PROTECTORES

Este proyecto de desarrollo se centra en el colectivo de docentes de primera infancia, y para dar respuesta a las expectativas de los niños, niñas, familias y sociedad, el educador debe contar con un perfil diferenciador del resto de grupo de docentes académicos, destacándose por ser dinámico, reflexivo, creativo, amoroso, paciente, debe transmitir sus conocimientos y vivir la experiencia desde los valores, para dar un nuevo sentido a la educación “encaminada a promover la formación de valores desde el ejercicio de la ciudadanía, la cohesión social, la construcción de la identidad y la convivencia armoniosa con la diversidad. Aprender a vivir juntos pilar que requiere de la mediación irremplazable de un maestro a cargo del aula, intercediendo en situaciones concretas, enseñando a resolver conflictos por vías no violentas, promoviendo la tolerancia, estimulando la solidaridad, etc.” (29), poseedor de conocimientos sobre las TIC, teniendo en cuenta la trascendencia de la función del maestro y su responsabilidad es primordial brindarle pautas y orientaciones desde la lúdica para el manejo de su emocionalidad y como control para mitigar los riesgos psicosociales.

Los “Factores protectores son aquellos donde se tiene suficiente evidencia empírica con datos y hechos que demuestran que estar expuestos a esa condición mejora las condiciones de salud, un factor protector no es igual a la ausencia de riesgo” (30). Cabe resaltar que al interior de la institución educativa no se han realizado estudios epidemiológicos para determinar con exactitud los factores protectores con los que cuenta, se han realizado diferentes preguntas iniciales en determinados momentos para determinar cuáles creen que tienen actualmente e indican que el poder usar las Tecnologías y brindar a los niños y niñas herramientas para su desarrollo por medios audiovisuales, baja un poco sus niveles de estrés y ansiedad, de la misma manera que la comunicación asertiva entre muchas docentes quienes se convierten en apoyo crucial para el desarrollo de su actividad diaria, para tener conocimiento de si estas condiciones aportan a la salud y el bienestar al interior.

Para determinar los factores protectores debemos tener en cuenta el “factor psicosocial laboral como una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con el que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo” (31). Teniendo en cuenta lo anterior se debe velar que los factores psicosociales existentes en la institución se conviertan en un factor protector que contribuya a mejorar el desempeño de la docente, la motivación y sobre todo que ayude a mejorar su salud mental.

EL JUEGO

El juego es una actividad inherente del ser humano y se hace presente en todas las edades y espacios en los que interactúa el hombre, ha sido utilizado habitualmente en la educación desde la primera infancia hasta la formación de adultos, siendo la herramienta que permite al niño comprender el mundo que lo rodea, aprender a ser autónomo, a construir normas, a relacionarse con los demás, potenciando capacidades en sus dimensiones motora, comunicativa, cognitiva y emocional, mediante el disfrute y la fantasía; por lo anterior expuesto es la mejor forma de adquirir conocimientos significativos.

El juego es un instrumento de enseñanza; que favorece, entre otras cosas, la desinhibición, permite romper esquemas previos y relativizan el éxito y el fracaso; (32) por lo tanto, el juego cobra valor esencial en la actividad educativa de la población adulta; puesto que, mediante este, el adulto vive momentos de disfrute y gozo, aumentando su nivel de emoción e interés frente a las temáticas propuestas, sirve como andamiaje de nuevos conceptos, propiciando aprendizajes significativos; que le permitirán tomar consciencia frente al valor de los mismos y su labor dentro del trabajo. También como lo menciona Johan Huizinga El juego es concebido como una función humana tan esencial como la reflexión y fundamento de la cultura, pues considera que las grandes ocupaciones de la convivencia humana están impregnadas de juego (33).

Es por esta razón que dentro de este proyecto de desarrollo social, el juego es pilar fundamental, convirtiéndose en la esencia de las estrategias lúdicas que serán diseñadas, partiendo de la premisa que el juego está inmerso en la convivencia humana, fortalece la forma de relacionarse de los mismos, brindando bienestar al equipo de trabajo o compañeros de grupo, a su vez que aprenden a solucionar problemas de la organización e identificar situaciones nocivas para su salud mental; a través del juego, se busca crear un ambiente placentero que permitirá al participante adquirir conocimientos propios en SST, no por obligación, sino por gusto, siendo conscientes de su papel indispensable en la minimización de riesgos presentes en el ámbito laboral.

CREATIVIDAD

La creatividad despierta gran interés en los diversos contextos educativos y empresariales; ya que, a través de ella, se pueden diseñar estrategias y recursos de innovación y reestructurar procesos al interior de las organizaciones, permitiendo mejorar y fortalecer los mismos, así como los menciona Edward de Bono “la creatividad no es solo una manera mejor de hacer las cosas. Sin creatividad no podemos utilizar plenamente la información y la experiencia disponibles, encerradas

dentro de viejas estructuras, viejas pautas, viejos conceptos y viejas percepciones” (34) convirtiéndose en una clave para el fortalecimiento de nuevos aprendizajes, cambiando paradigmas, referente al autoconcepto de habilidades específicas para ser creativo.

También la creatividad está ligada al surgimiento repentino y novedoso de la solución a un problema (35) por ello se convierte en un punto de apoyo para el desarrollo de las actividades que contendrá el entregable con estrategias lúdicas, a través del cual se facilitará el conocimiento en términos de SST, enfocado en el Riesgo Psicosocial, para dar respuesta a dificultades presentes en la cotidianidad y desarrollo propio de la labor docente, tales como: inherentes a la organización del trabajo, interacciones del entorno y relaciones con compañeros, características, ritmos y cultura de la labor, formación del trabajador y recursos de la organización.



Ilustración 5 Proceso Creativo (36)

PERFIL DOCENTE

Es importante dar claridad frente al perfil deseado en un docente de primera infancia, quien debe contar con una profesión de base como la pedagogía; al igual que con unas cualidades y características que satisfaga las expectativas, deseos y necesidades de los niños y niñas, desde valores y componentes emocionales y afectivos, debe poseer claridad y estar a la vanguardia de la evolución de la pedagogía, currículo, metodologías, políticas, haciendo frente a los nuevos desafíos

emergentes a causa de las tecnologías de la información; así mismo, ha de conocer a profundidad el desarrollo de las etapas del niño, las dimensiones y los pilares de la educación infantil. El rol del docente de educación infantil debe componer diferentes factores los cuales aportan día a día a los aprendizajes de los niños, debe ser una persona que respeta las individualidades, que comprende los ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, y que busca estrategias que ayuden a todos a progresar en su proceso de aprendizaje (37); por estas razones el docente de primera infancia debe poseer una adecuada salud mental, factor que aportará a la realización de prácticas educativas agradables en ambientes acogedores y armónicos para la consecución de los objetivos de aprendizaje propuestos, y el conocimiento de cada uno de sus discentes; de igual manera los agentes educativos responsables de la educación para la Primera Infancia, deben adelantar procesos educativos intencionados, pertinentes y oportunos generados a partir de los intereses, características y capacidades de los niños y las niñas, con el fin de promover el desarrollo de sus competencias (38) se puede afirmar que la labor educativa en primera infancia ha tenido cambios significativos para los profesionales, quienes cada día se enfrentan a retos y desafíos relacionados con la innovación en los diseños de prácticas pedagógicas y ambientes lúdicos atractivos y adecuados a los tipos de inteligencias de sus discentes, que permitan la experimentación libre y divertida de los lenguajes expresivos y fomente la interacción entre los pequeños y su medio.

El rol del maestro en la educación es fundamental; pero más allá de los conocimientos y habilidades cognitivas adquiridos, un docente de primera infancia debe poseer conocimientos básicos sobre el manejo y control de sus emociones, para brindar una educación integral, y es aquí donde este proyecto de desarrollo se hace indispensable porque brindará herramientas para mejorar los factores externos e internos del trabajo y la organización y conseguir un manejo óptimo de las emociones.

LUDO PREVENCIÓN

Para Comenzar a hablar de ludo prevención debemos tener en cuenta el tipo de población que se va a tratar en dicho proyecto, son personas adultas quienes tienen una dinámica de aprendizaje diferente, su atención ira en función del beneficio que le brinde la capacitación o lo que se les quiera enseñar, si no se observa la importancia aunque parezca que prestan atención el tema pasara de largo sin generar un aprendizaje significativo; por tal motivo, se deben emplear un conjunto de técnicas centradas en la manera en que aprenden los adultos, como lo es la andragogía, como lo indica Malcolm Knowles “ los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores deberían usar un proceso diferente para facilitarlo” (39), los adultos necesitan entender el proceso del aprendizaje para que este sea efectivo, mediante el cómo se llevara a cabo el

proceso ,qué es lo que va a aprender y el por qué lo va a prender (40) ,de esta manera se logra interiorizar y generar conciencia sobre la importancia de adquirir nuevos conocimientos que servirán no solo para el trabajo si no para la vida cotidiana. La importancia de cambiar las barreras mentales que puedan existir en el momento de la capacitación será la clave que aportará el facilitador de la misma, usando herramientas que le ayudarán a captar la atención de los adultos y lograr hacerles comprender la importancia del cuidado y la prevención de los riesgos.

La ludo prevención en el campo de la seguridad y salud en el trabajo ha resultado ser muy eficaz; ya que, cuando se aplica esta técnica los trabajadores suelen presentar más interés hacia las temáticas y actividades, están más atentos porque se realiza de una manera diferente, la capacitación pasa de ser magistral a convertirse en una capacitación interactiva donde todos deben involucrarse, participar, compartir experiencias, buscar alternativas del cuidado que se debe tener en la empresa o institución para consigo y para los demás, esta se define como:

“La ludo prevención es una metodología que busca que los trabajadores vean la seguridad de una manera más atractiva, más amena donde se no se cumplan las normas por obligación si no por convicción, donde se usa el marketing la gamificación, los juegos serios” (41).

En el campo de la seguridad y salud en el trabajo el tema de capacitación se torna obligatorio; ya que busca, la prevención de accidentes y riesgos al interior de la organización, muchas veces dichos temas de capacitación se convierten en monótonos y reiterativas temáticas, donde no aportan mucho, hoy en las empresas e instituciones se debe innovar, lograr que las capacitaciones se conviertan en algo significativo y experiencial; de tal manera que, se disfrute y adquiera la debida importancia. Cuando las capacitaciones y los programas de prevención se realizan por medio de la lúdica (42) pasan de la monotonía a lo interactivo, a la creatividad, al compromiso, a disfrutar de la manera en que se está aprendiendo, involucrando todos los sentidos. El trabajador se convierte en el protagonista y el capacitador pasa a ser la persona que guía el proceso, el aliado que va en busca de generar conciencia sobre la importancia de la prevención y el cuidado de los riesgos que se pueden presentar al interior de la empresa.

Lo anterior se puede convalidarse con el estudio que realizo Roders en el 2005, donde demuestra que cuando se involucran los sentidos y los diferentes niveles cognitivos el aprendizaje toma un mayor valor, no solo quedando en la participación que se haga en la capacitación o tema de prevención del momento; si no, que queda un aprendizaje interiorizado para las diferentes situaciones de la vida.

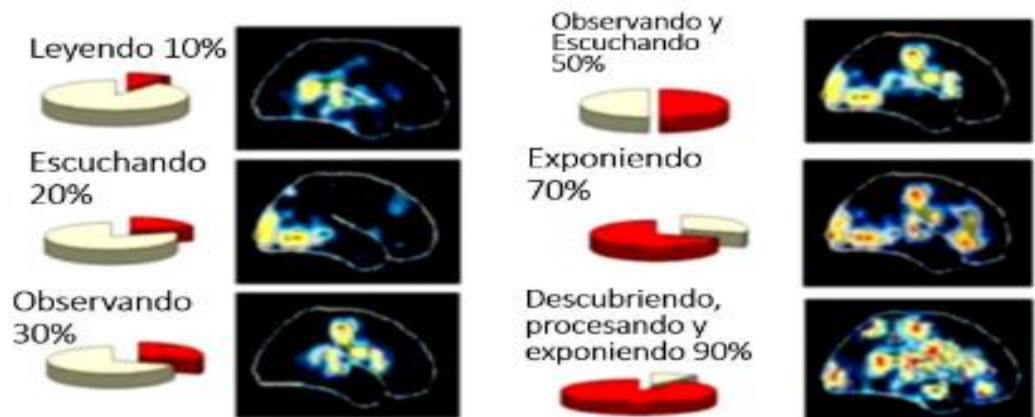


Ilustración 6 Estudio actividad Cerebral de los diferentes canales de aprendizaje (43)

4.3 MARCO CONCEPTUAL

Este trabajo se desarrolla en el marco de fundamentos conceptuales que rigen los riesgos psicosociales en el ámbito laboral docencia en primera infancia los cuales se mencionarán a continuación:

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 (44)

BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL: la batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (2).

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional (45).

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (45).

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la

concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea (45).

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo (45).

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (45).

CREATIVIDAD: La creatividad puede ser entendida como la capacidad para generar algo nuevo y con valor, a partir de la interactividad o la interacción (46).

DOCENTE: Que enseña, perteneciente o relativo a la enseñanza (47).

EFFECTOS EN EL TRABAJO: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (45).

EFFECTOS EN LA SALUD: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico (45).

EMOCIÓN: Una emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a la acción. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno (48).

ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (45).

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño (45).

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (45).

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (45).

GAMIFICACIÓN PARA LA PREVENCIÓN: La gamificación es la técnica que se utiliza para transformar las actividades que las personas ven aburridas y repetitivas

en actividades que son del agrado de la persona; para lograr que cada individuo se trace una meta y de cierta forma siempre estén motivados. Eficacia de la capacitación con ludo prevención frente a la capacitación convencional (49).

JUEGO: Una acción u ocupación libre, que se desarrolla dentro de unos límites temporales y espaciales determinados, según reglas absolutamente obligatorias, aunque libremente aceptadas, acción que tiene su fin en sí misma y va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría y de la conciencia de «ser de otro modo» que en la vida corriente (50).

LUDOPREVENCIÓN: aplicación de técnicas lúdicas a la prevención de riesgos laborales a fin de que los trabajadores asimilen más y mejor las normas para evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales (49).

PRIMERA INFANCIA: La primera infancia es la etapa de la vida que va desde el nacimiento hasta los 6 años. Las experiencias vividas por los niños durante estos años influyen significativamente en sus posibilidades futuras (51).

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (45).

TRABAJO DECENTE: Trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para expresar opiniones (52).

TRABAJO: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (45).

SALUD MENTAL: Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal, que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (53).

4.4 MARCO LEGAL

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente y aplicable al proyecto de desarrollo se presenta a continuación las normas que tienen relación con mismo, para tener un soporte que avale la realización del proyecto:

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen 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. (45)

LEY 1010 DE 2006: Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (44)

DECRETO 2566 DE 2009 Art, 1 Numeral 43 patologías causadas por el estrés en el trabajo Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable” (54).

LEY 1562 DE 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (55).

DECRETO 1072 DEL 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (56).

LEY 1616 DE 2013: El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud (11).

RESOLUCIÓN 2404 DE 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos (2).

4.5 MARCO CONTEXTUAL

Con el nombre de ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DEL HOGAR INFANTIL EL CARMEN, crease a iniciativa privada una entidad sin ánimo de lucro, de protección a niños y niñas de beneficio social, vinculada al sistema Nacional de Bienestar, de conformidad por lo ordenado en la ley 7 del 99 y el decreto reglamentario 2388 del 99 y por lo tanto sujeta a las normas que lo rigen; cuya razón social y personería jurídica es otorgada y reconocida mediante resolución N° 0001832 del 22 de Noviembre de 93 por la dirección regional del ICBF en caldas, con modificación de estatutos median resolución N° 000501 del 31 de Mayo del 2001, resolución 0932 del 9 septiembre del 2003, resolución N° 03250 del 27 de Noviembre del 2009 de la dirección regional del ICBF Caldas, las cuales se encuentran vigentes” (57).

El Centro de Desarrollo Infantil El Carmen cuenta con un equipo de trabajo conformado por 1 Coordinador general, 1 Coordinadora Pedagógica, 14 Docentes, 6 Auxiliares Pedagógicas, brindando atención a una población de 312 niñas y niños cuyas edades oscilan entre los 18 meses a los 5 años 11 meses; La entidad tiene por objeto social: prestar el Servicio de Bienestar Familiar mediante la atención integral a los niños y niñas menores de siete años que comprenden el cuidado físico atención nutricional y componente pedagógico en un ambiente físico, psíquico, intelectual, emocional y psicosocial. Integran a la familia como núcleo de la comunidad, mediante la realización de actividades educativas, formativas y recreacionales, que contribuyan a mejorar la atención de los niños y niñas beneficiarios del programa. Estimula la participación de la comunidad en el desarrollo de las diferentes actividades del Hogar Infantil y realiza un trabajo Interinstitucional e Intersectorial con el Telecentro, Iglesia y Colegios aledaños León de Greiff, Escuela Julio Zuluaga, Institución educativa Pablo VI. (57)

5. METODOLOGÍA

5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación tendrá un enfoque cualitativo.

5.2 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio que se hará en la investigación para el proyecto de desarrollo será tipo descriptivo, el cual permitirá analizar:

5.2.1 BATERÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL con la aplicación de la batería se analizarán las variables de la cual tiene en cuenta 4 aspectos:

- Intralaboral
- Extralaboral
- Estrés
- Datos sociodemográficos.

5.2.2 CUESTIONARIO DE FACTORES PROTECTORES: por el cual se indagará con las docentes sobre los factores protectores y factores de riesgo que afectan en el área psicosocial en la institución educativa

5.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio que se hará en la investigación para el proyecto de desarrollo será tipo descriptivo, con un diseño no experimental, el cual permitirá analizar las variables del cuestionario de factores protectores y la batería de evaluación de riesgo psicosocial la cual tiene en cuenta 4 aspectos:

- Intralaboral
- Extralaboral
- Estrés
- Datos sociodemográficos.

5.4 POBLACIÓN

Se trabajará con la población de docentes de primera infancia de una institución educativa de la ciudad de Manizales

5.4.1 MUESTRA

14 docentes de primaria infancia de la institución, 10 licenciadas en pedagogía infantil ,4 técnico en primera infancia (Perfil I y Perfil II).

5.4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Los criterios de inclusión para la presente investigación serán los siguientes:

- Que sean Docentes.

- Que tengan a cargo niños y niñas de primera infancia de 0 a 5 años.
- Que lleven en la institución más de 3 meses

5.5 MÉTODOS, TÉCNICAS, TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN POR OBJETIVO ESPECÍFICO.

Para llevar a cabo la presente investigación para el proyecto de desarrollo como opción de grado se implementan los siguientes pasos:

- Solicitar el respectivo permiso en la institución educativa para la aplicación de la batería de evaluación de riesgos psicosociales, brindando información de los objetivos, la justificación y lo que se pretende con la investigación.
- Socialización y sensibilización con las docentes del procedimiento que se llevará a cabo, se presentará el instrumento el cual es la batería de intervención en riesgo psicosocial, el cómo se aplicará y con qué fin se realizará.
- Disposición de grupos de las docentes en áreas cómodas tranquilas para la aplicación del instrumento.
- Socialización del consentimiento informado dando la indicación que es de carácter voluntario confidencial y se hará con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial para crear un manual de intervención que servirá a la institución a mitigar o reducir dichos riesgos.
- Aplicación de encuesta de los factores protectores.
- Sistematización de datos, se llevará a cabo en el software del ministerio de protección donde se tabularán los datos obtenidos de las baterías para poder caracterizar e identificar los riesgos Psicosociales de la institución.
- Analizar la información obtenida del instrumento aplicado y la encuesta de factores protectores.
- Se procederá a diseñar unas estrategias lúdicas en riesgo psicosocial para las docentes.

5.6 INSTRUMENTOS

5.6.1 BATERÍA PARA LA INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLÓGICOS

El instrumento que se empleó para la identificación de factores de riesgo es el instrumento “Batería para la intervención de riesgos Psicológicos” es cual es un instrumento estandarizado del cual a continuación me muestra la ficha técnica:

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Tabla 3 Ficha Técnica de la batería (58)

La batería cuenta con las siguientes dimensiones y dominios Intralaborales; extralaborales, datos sociodemográficos:

Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 4 Condiciones (58)

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Tabla 5 Condiciones Extralaborales

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Tabla 6 Información Sociodemográfica

Aplicación de los instrumentos:

Para la aplicación del instrumento se realizó previamente la respectiva sensibilización y capacitación a las personas seleccionadas explicándoles antes de la aplicación todo lo relacionado con el consentimiento informado, como funciona la batería y dando claridad de la finalidad de la aplicación del instrumento.

PROCESO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y ELABORACIÓN DE INFORME DE RESULTADOS.

El análisis de los resultados se llevó a cabo por medio del aplicativo de la Javeriana y por medio de la herramienta ofimática Excel, y el pdf del “Instrumento técnico completo de la batería”

PROCESOS EVALUADO: PEDAGÓGICO

Descripción De Niveles De Riesgo Psicosocial:

Interpretación Niveles De Riesgo

Esta información está consignada en el Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no am desarrollar actividades de intervención, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
RIESGO BAJO	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios

	que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
RIESGO MUY ALTO	Riesgo Muy Alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Tabla 7 Niveles De Riesgo Psicosocial. Elaboración propia

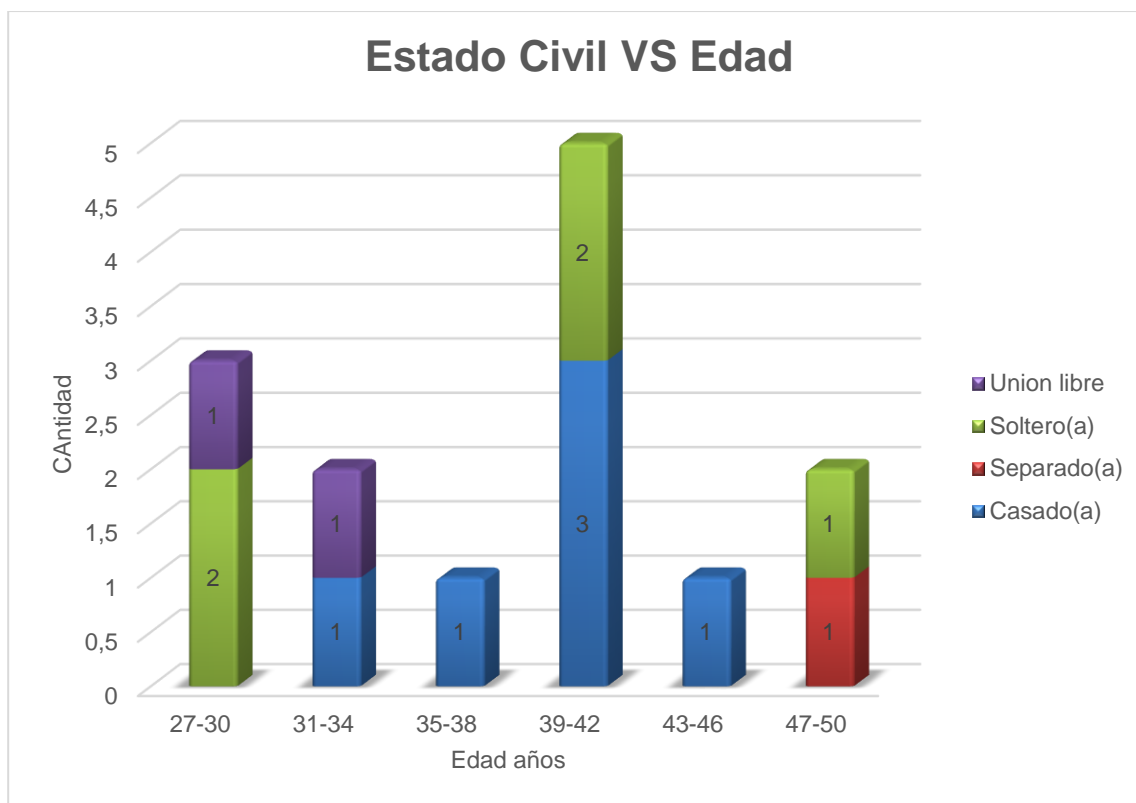
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 OBJETIVO 1:

Se aplica la batería, donde se obtiene como resultados las condiciones de riesgo psicosocial identificadas en el grupo poblacional de las docentes de primera infancia, dando cumplimiento al objetivo número uno planteado en la presente investigación.

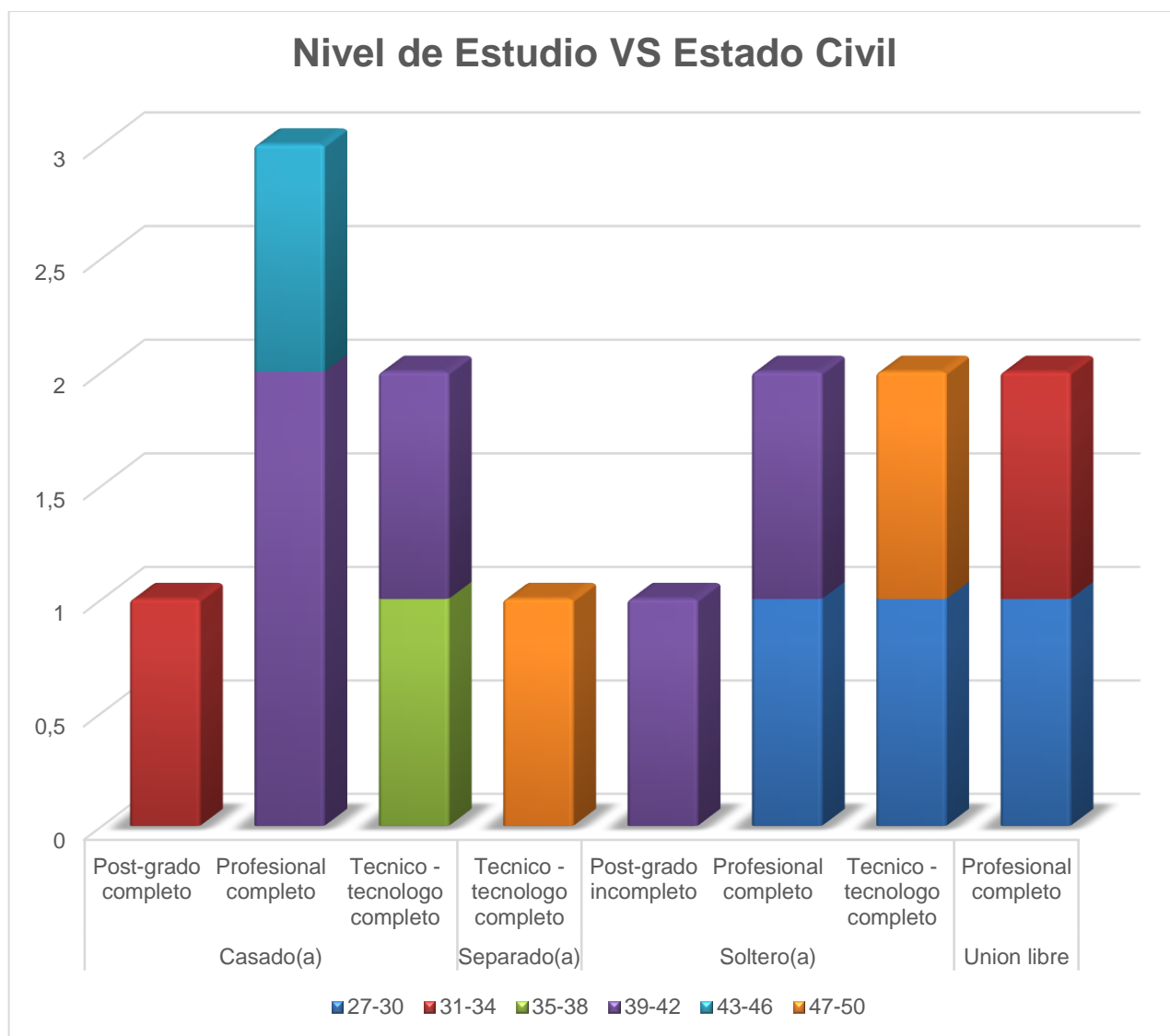
Análisis características del perfil sociodemográficas de la Batería de riesgo Psicosocial

El total de la población que participó en la sensibilización y aplicación de la batería de factores de riesgos psicosociales fueron 14 docentes de la Institución Educativa las cuales en su totalidad eran mujeres, a cada docente que participó en la prueba se le despejaban las dudas que iba surgiendo, a continuación, se realiza el respectivo análisis con los datos sociodemográficos:



Grafica 4 Estado Civil, Elaboración propia

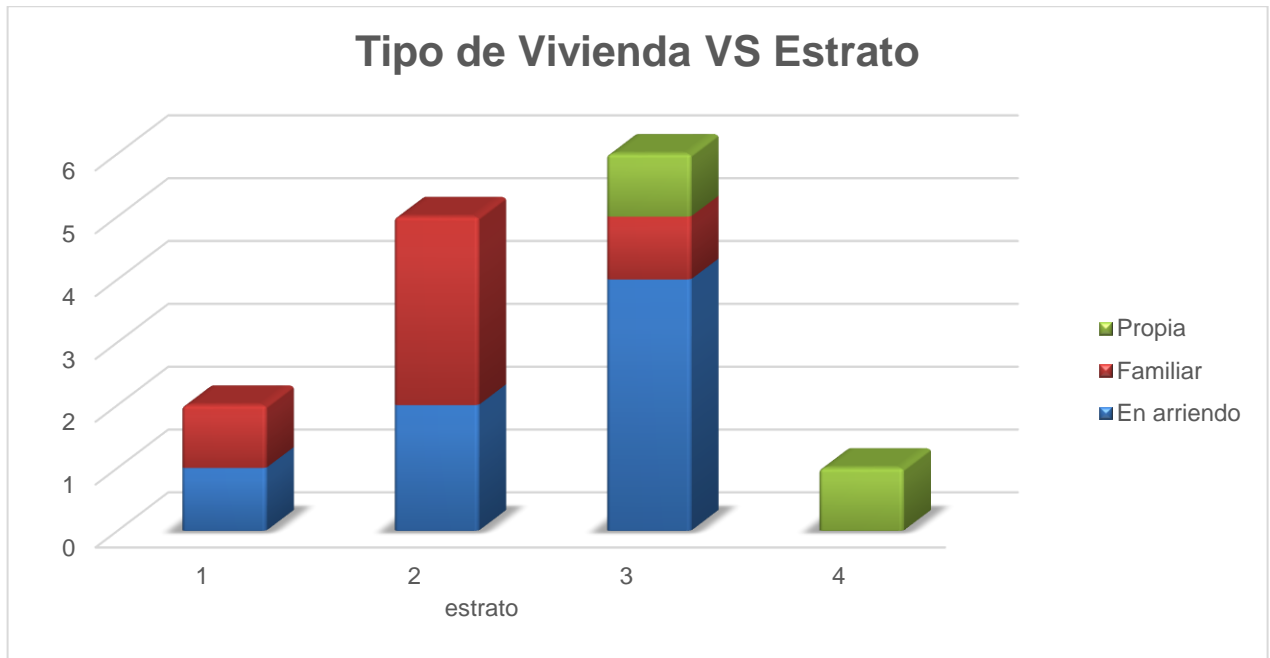
Se puede observar en la gráfica que en la Institución educativa toda la población es adulta, sus edades oscilan entre los 27 a 49 años, la mayoría de ellas se encuentran casadas o conviviendo en unión libre (8), seguidas por las solteras (5) y una población pequeña se encuentra separada; además se interpreta que la mayoría de las docentes presentan responsabilidades con su pareja o conyugue, adicional de las labores domésticas que esto puede suponer, acarreado consigo más carga emocional como mencionaban algunas en las respectivas entrevistas.



Grafica 5 Comparativa Nivel de Estudio VS Estado Civil

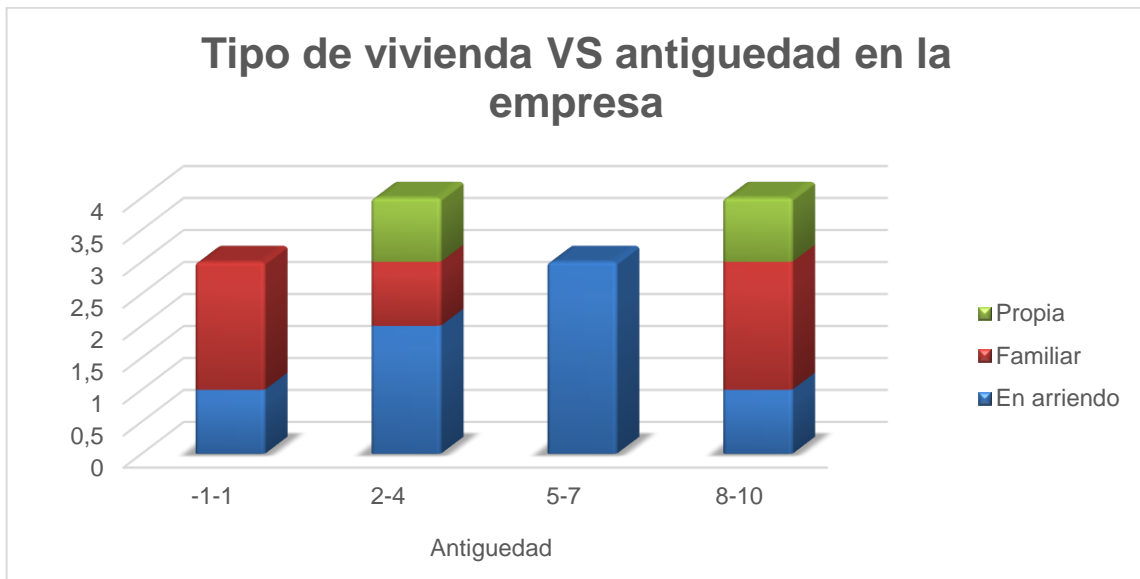
Se puede observar que el personal de la Institución posee un nivel educativo entre técnico a Post grado, siendo un personal calificado para la atención a los niños y

niñas de la institución; también, se puede comparar que las docentes casadas son las que cuentan con el más alto grado de escolaridad, evidenciándose que la mayoría cuentan con el apoyo de su familia para lograr superarse y mejorar en sus estudios, en comparación con los otros estados civiles. El 50% de la población objeto cuentan con pregrado completo y solo 1 docente cuenta con post grado completo brindándole esto las herramientas para desempeñar mejor su labor.



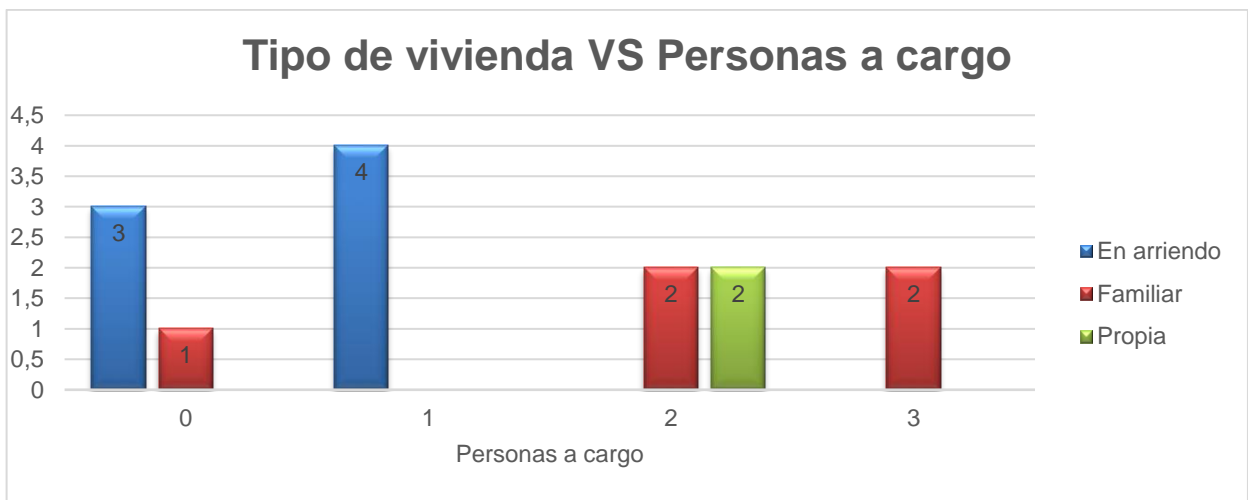
Grafica 6 Tipo de Vivienda VS Estrato, Elaboración propia

La mayoría de las docentes viven en los estratos 2 y 3, en su mayor parte habitan vivienda en modalidad de arriendo.



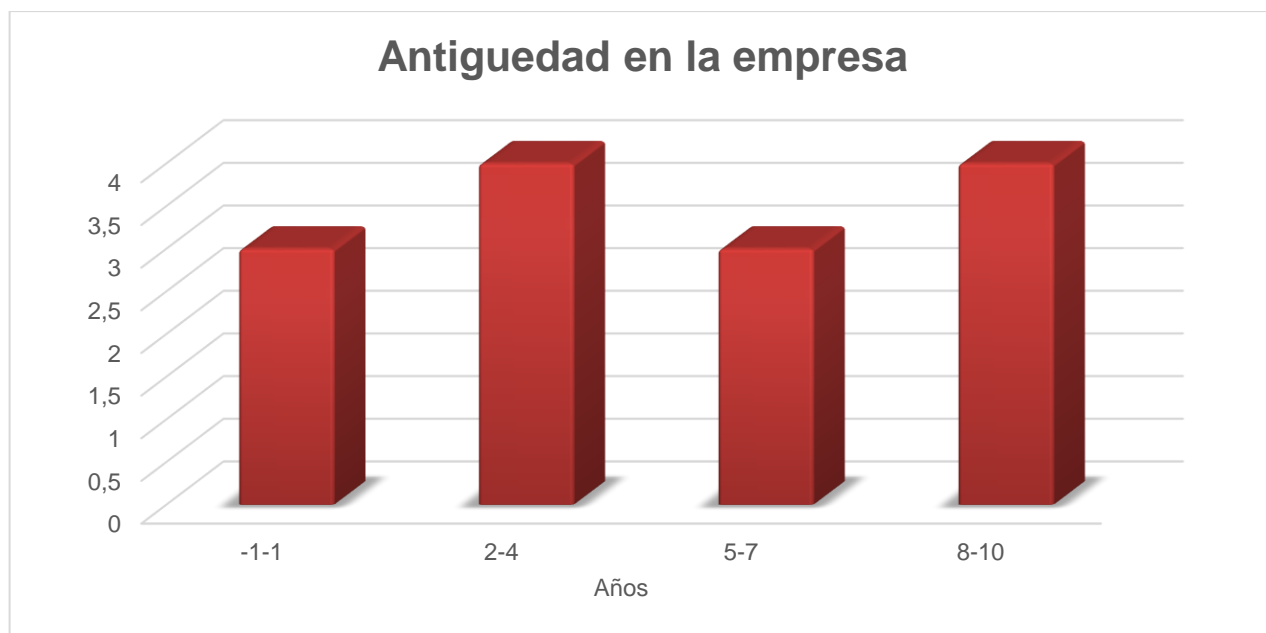
Grafica 7 Tipo de vivienda vs antigüedad en la empresa. Elaboración propia

Se puede observar en el gráfico que los años de antigüedad no son directamente proporcionales al poder adquisitivo de la casa debido que hay una persona que lleva dos años en la institución y ya tiene vivienda propia, mientras que hay otra que lleva 10 años en la institución y ya tiene vivienda, la mayoría de la población trabajadora vive en vivienda arrendada (7 docentes) le sigue vivienda familiar (5 docentes) y por último vivienda propia (2 docentes)



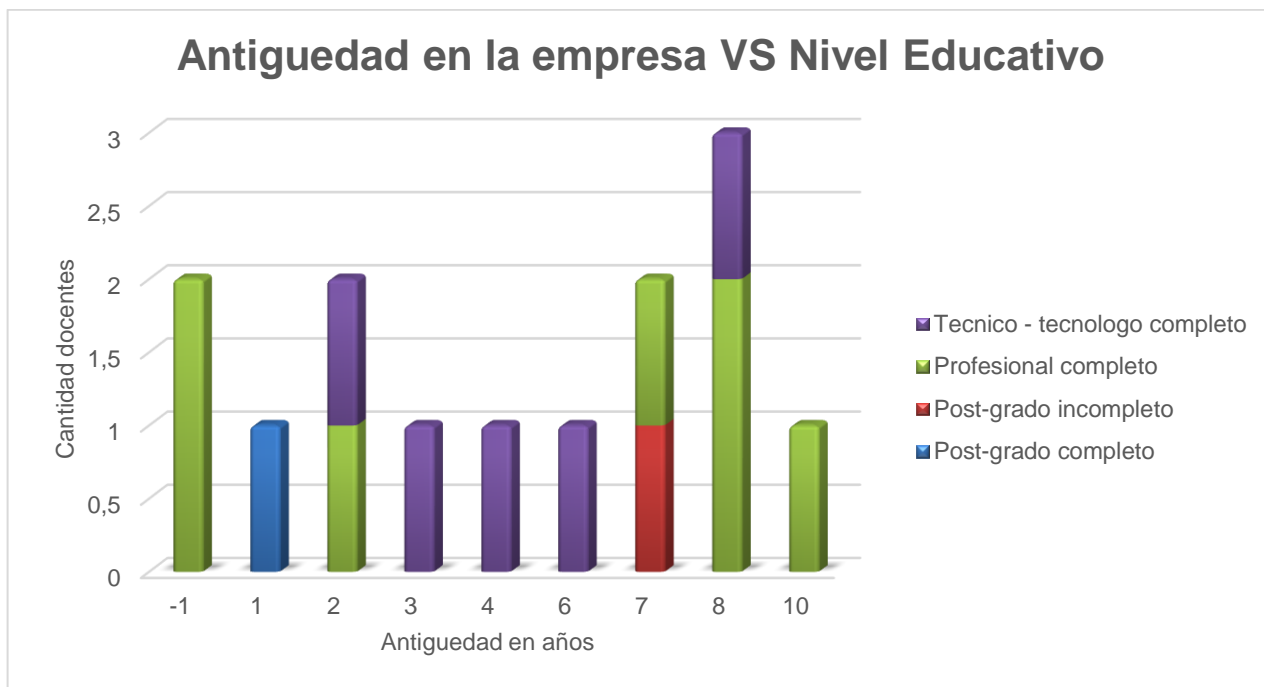
Grafica 8 Tipo de vivienda VS Personas a cargo. Elaboración propia

Se puede observar que hay 4 docentes que viven en arriendo y tienen 1 persona a su cargo, 6 docentes viven en vivienda propia y familiar y tienen personas entre 2 y 3 personas a su cargo, el resto de las docentes no tienen personas a cargo y viven en vivienda en arriendo 3 de ellas y vivienda familiar solo 1.



Grafica 9 Antigüedad en la empresa. Elaboración propia

La institución cuenta con una estabilidad laboral superior a los dos años, generando esto respaldo a las docentes por si en algún momento llegan a solicitar préstamos crediticios, ya sea para estudio, vivienda o libre inversión la institución educativa les brinda tranquilidad y apoyo económico que les permite crecer y cumplir sueños propios o familiares.



Gráfica 10 Antigüedad en la empresa VS Nivel Educativo. Elaboración propia

Se aprecia que la Institución Educativa cuenta con docentes con un nivel de antigüedad mayor a 2 años y cuyo nivel educativo de la mayoría es técnico o tecnólogo completo; mientras que, el personal más nuevo y antiguo de la Institución son profesionales incluyendo el título de post grado.

ANÁLISIS DE RIESGOS POR COMPONENTES

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

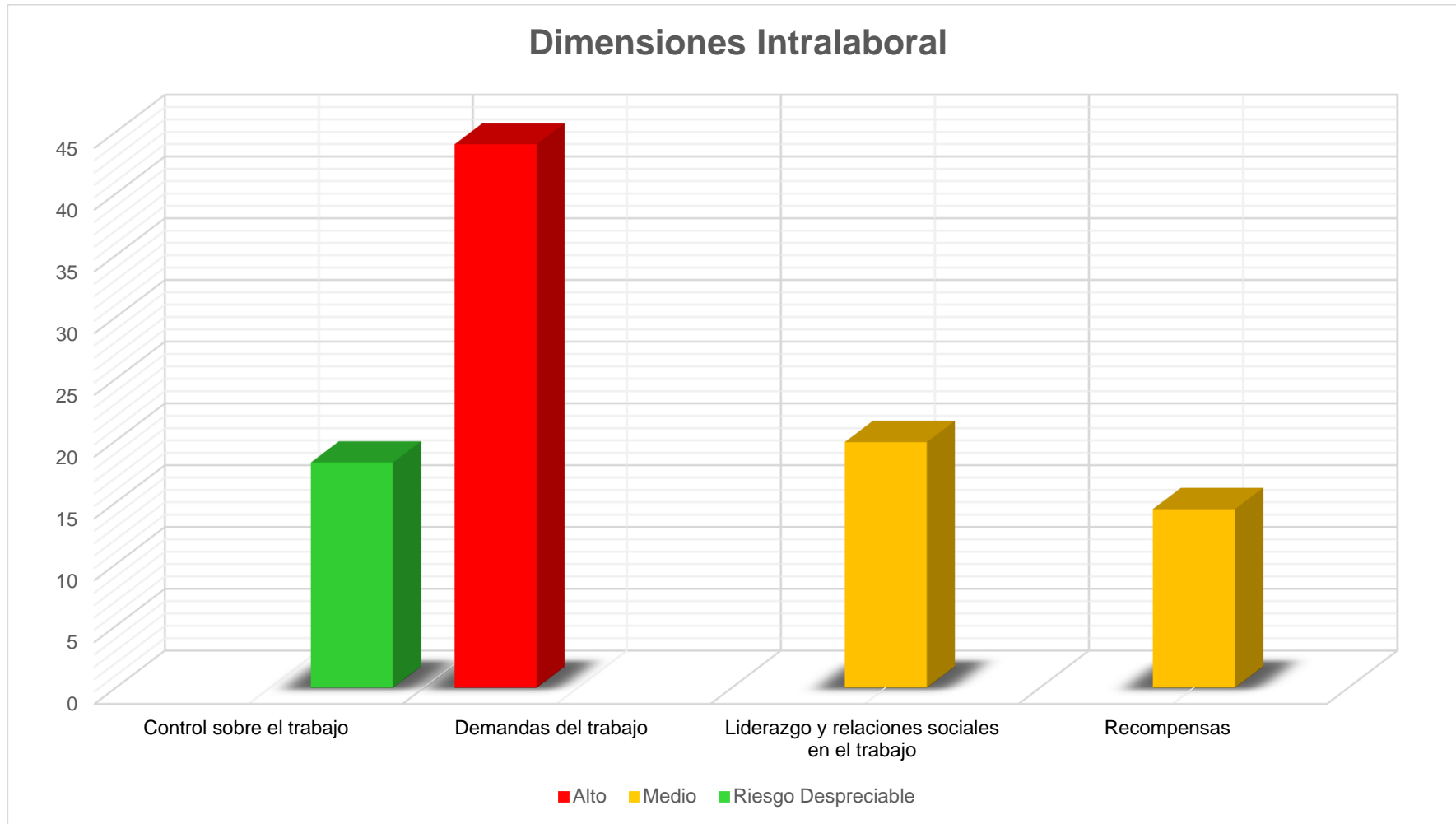
Se puede observar en la gráfica un resumen general de cada uno de los dominios para riesgo psicosocial intralaboral, se puede observar que hay unos dominios que puntúan alto como lo son:

Características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: la mayoría de los dominios está en niveles bajos y medios un dominio que puntúa alto es Relaciones sociales en el trabajo.

Control sobre el trabajo: Todos sus dominios están entre niveles bajos y despreciable.

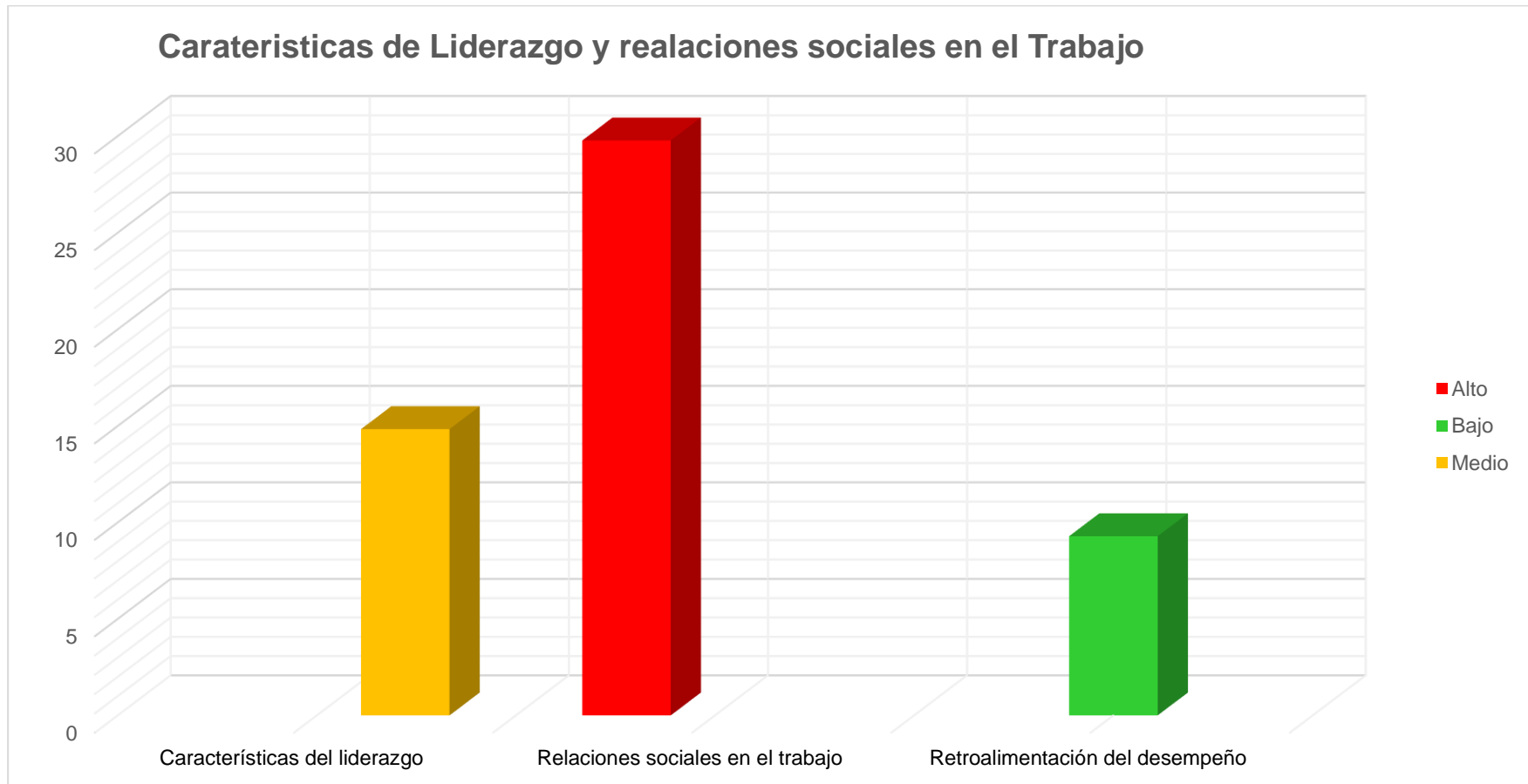
Demandas del trabajo: Presenta un riesgo alto en comparación con los demás dominios.

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL POR DOMINIOS



Grafica 11 Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral por dominios. Elaboración propia

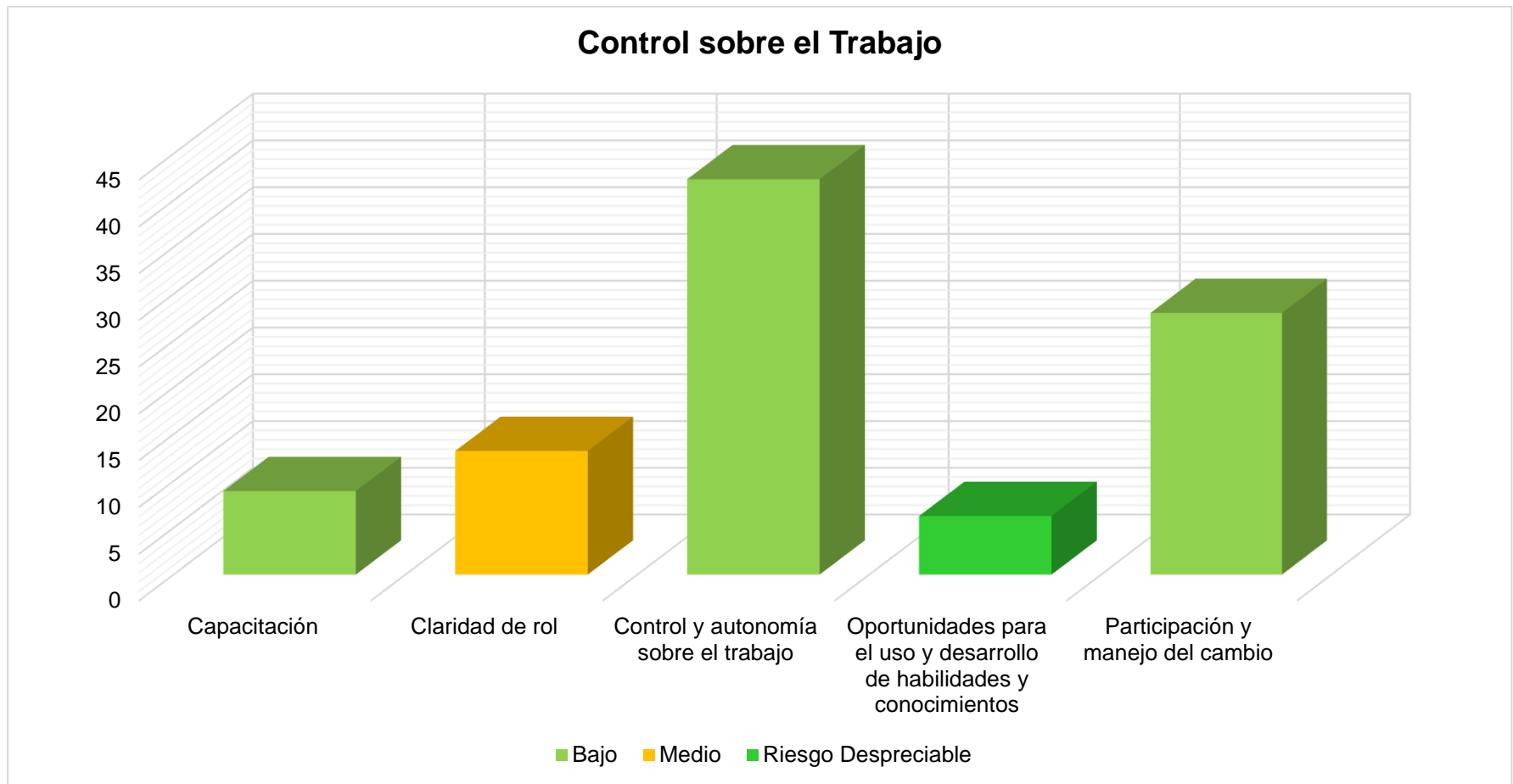
DIMENSIONES DEL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



Grafica 12 Dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Elaboración propia

Al analizar el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se observa que las docentes presentan un riesgo Medio para características del liderazgo, un riesgo alto para relaciones sociales en el trabajo y un riesgo bajo para retroalimentación del desempeño; basado en esto, se recomienda realizar intervención en la dimensión puntuada como alta.

DIMENSIONES DEL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO



Grafica 13. Dominio control sobre el trabajo

En cuanto a este dominio, se observa que la puntuación general se ubica en nivel de riesgo despreciable o sin riesgo, las docentes de la institución pueden tomar decisiones con autonomía y control durante la ejecución de las actividades que realizan con los niños y las niñas, tienen claridad del rol, saben que actividades deben desempeñar ven a la institución con oportunidades para desarrollar sus habilidades y potencializarlas, tienen buena participación al interior de la institución

DIMENSIONES DEL DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO:



Grafica 14 Dimensiones del dominio demandas del trabajo. Elaboración propia

Para este dominio Demandas del Trabajo presenta a nivel general un nivel de riesgo Alto, el cual se debe intervenir debido a que estas exigencias impuestas en el trabajo a las docentes pueden afectar su salud, las demandas que puntuaron alto son: Demandas emocionales, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas cuantitativas, están se dan dentro de la institución generando riesgo psicosocial para las docentes al interior de la misma.

DIMENSIONES DEL DOMINIO RECOMPENSAS



Gráfica 15 Dimensiones del dominio Recompensas. Elaboración propia

Se observa que para el dominio reconocimiento presenta un nivel general Medio el cual debe trabajarse en la institución Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) se observa que en

este dominio el nivel es Medio, interpretándose de tal manera que las docentes sienten la necesidad de un poco más de reconocimiento en cuanto al nivel recompensas derivadas de la pertenencia a la organización está en un nivel bajo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Al analizar las condiciones psicosociales intralaborales para el grupo de personas evaluadas, éste arrojó un nivel de riesgo medio, a continuación, se explican algunos aspectos de cada uno de los dominios y dimensiones correspondientes.

En cuanto a Demandas del Trabajo, éste es el dominio que presenta mayor nivel de riesgo ubicándose en Alto, siendo necesario contar con el compromiso de la alta dirección y el equipo interdisciplinario para implementar acciones que equilibren la carga laboral y contribuyan a la disminución de este nivel. En este dominio se encuentra las dimensiones “demandas cuantitativas” que arrojó un resultado de nivel Muy Alto, esto podría deberse a la cantidad de trabajo que deben realizar las docentes después de atender al grupo de niños a cargo, además deben destinar tiempo para asistir a capacitaciones, tiempo para diligenciar formatos e informes, realización de diarios de campo, registro de novedades, planeación semanal, organización de material didáctico, diligenciamiento del observador del alumno de forma mensual y hacer seguimiento de los niños.

Por otro lado, las docentes en ocasiones no cuentan con tiempo de descanso o de recuperación durante la jornada laboral y tampoco se realizan pausas activas.

En la dimensión de “las demandas emocionales” calificada como riesgo alto, se puede observar que el personal está expuesto a diario a enfrentar diversas situaciones, muchas negativas, además de atender las necesidades de los niños, los padres de familia y los requerimientos de sus compañeros de trabajo.

En cuanto a la dimensión de “Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral”, se ubica en un nivel de Riesgo Muy Alto, lo que podría deberse a la carga laboral que requiere de tiempo adicional para desarrollarla, por lo que en ocasiones deben

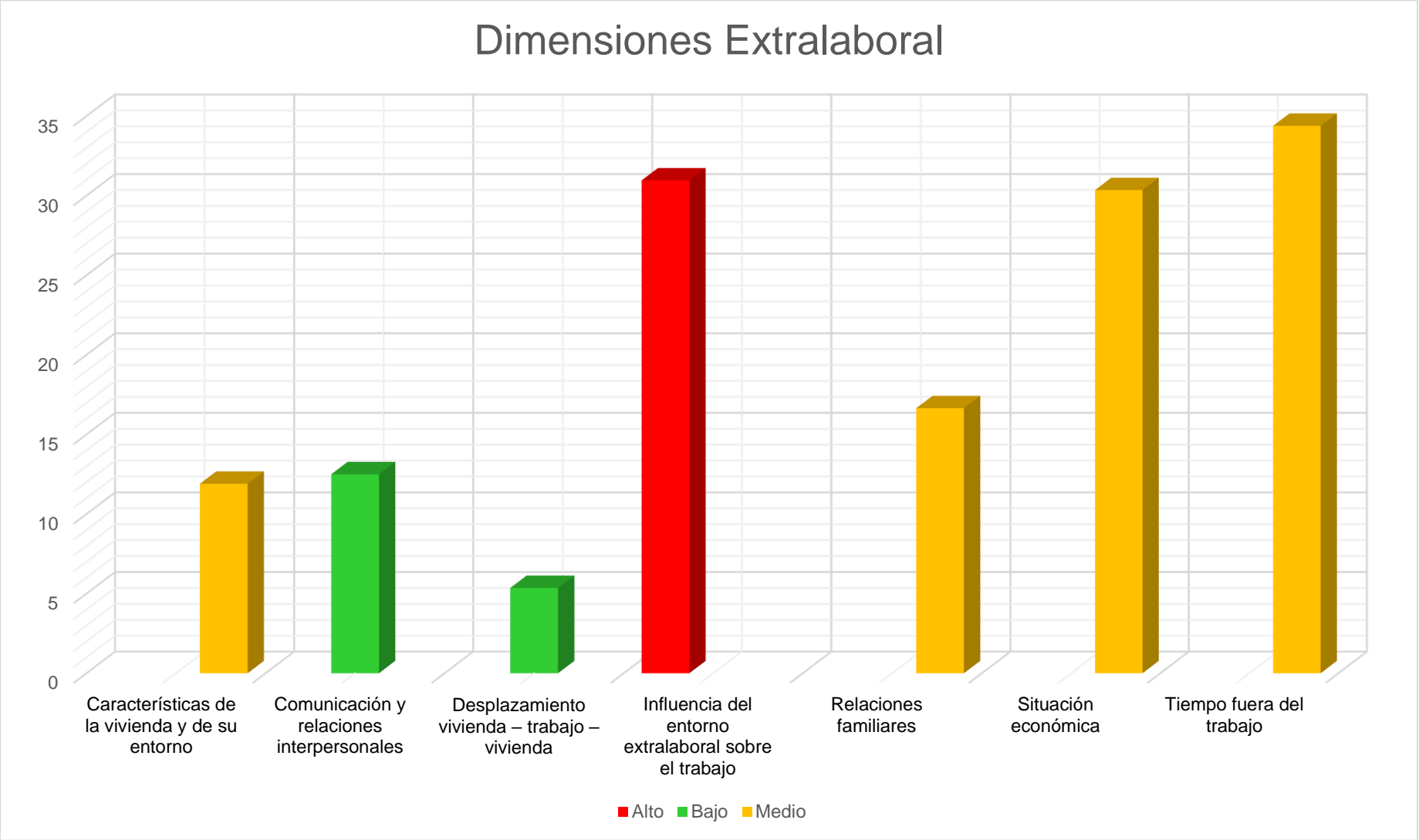
permanecer más tiempo en el lugar de trabajo, o llevarse trabajo a casa para dar respuesta positiva a las funciones que se tienen según el cargo.

El dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo presenta un nivel de riesgo moderado; dentro de sus dimensiones se encuentran: las Relaciones Sociales en el Trabajo en nivel de riesgo alto, que podría deberse a las jornadas prolongadas, y en muchas ocasiones sin contar con el apoyo de auxiliar pedagógica para realizar rutinas de higiene y acompañamiento a baño, comedor, ludoteca o lugares externos de la institución.

Esto puede evidenciar dificultades para ejecutar trabajo en equipo, puesto que algunas de las sedes de la institución se encuentran ubicadas en sectores aledaños y el desplazamiento en ocasiones representa un gasto de tiempo que podría ser dedicado a otras labores.

Para finalizar, el dominio de “Recompensas” presenta un nivel de riesgo moderado y el dominio “Control Sobre el Trabajo” se encuentra con ausencia de riesgo psicosocial.

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

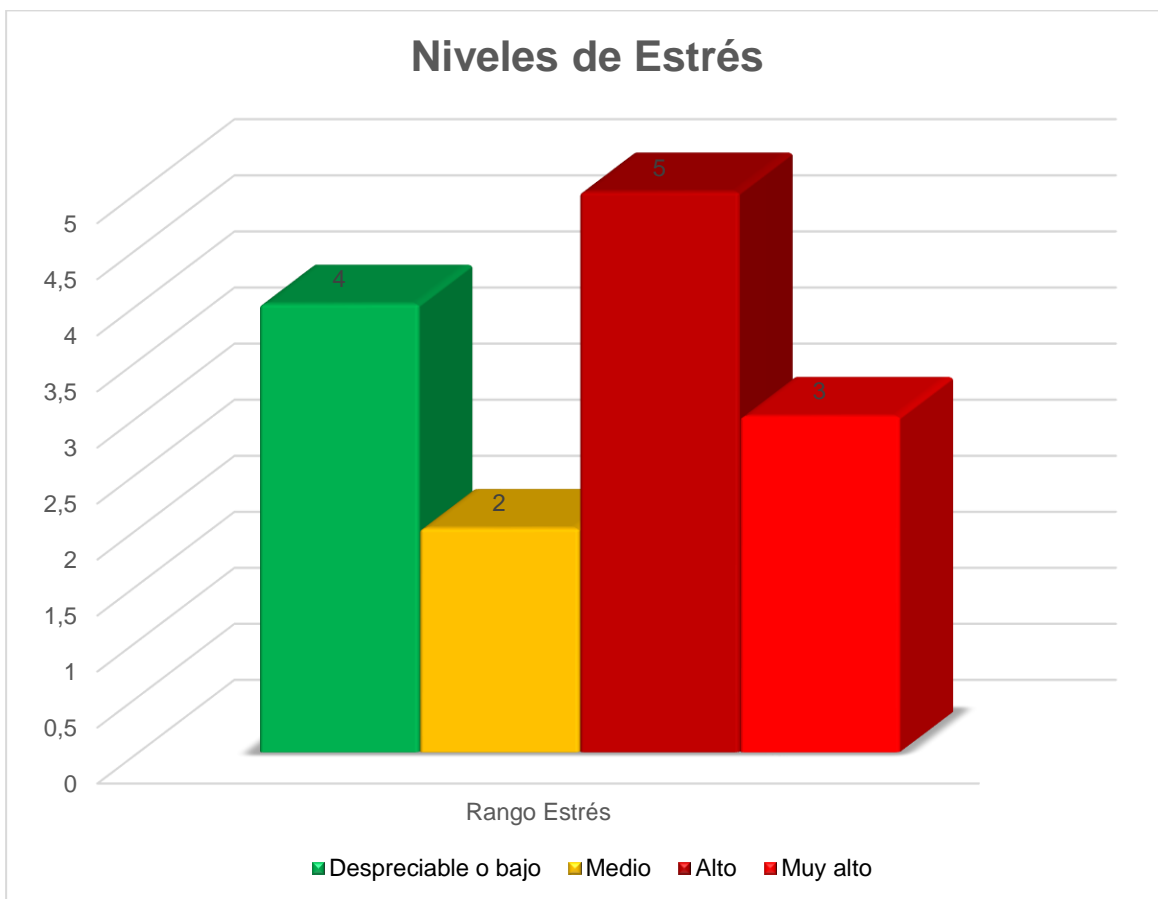


Grafica 16 Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral. Elaboración propia

Esta dimensión comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. indicadores de riesgos para las docentes se pueden dar por el tiempo fuera del trabajo (Nivel de riesgo Medio), relaciones familiares (Nivel de riesgo Bajo), comunicación y relaciones interpersonales (Nivel de riesgo Medio), situación económica del grupo familiar (Nivel de riesgo Medio), características de la vivienda y de su entorno (Nivel de riesgo Medio), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Nivel de riesgo Alto), desplazamiento vivienda-trabajo -vivienda (Nivel de riesgo Bajo), se debe trabajar en la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, éste presenta un nivel de Riesgo Alto, por lo que deben ser planteadas medidas de intervención frente a éste.

DIAGNÓSTICO DE NIVELES DE ESTRÉS

Componente Sintomatología Del Estrés



Grafica 17 Niveles De Estrés

Se puede observar después de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para estrés, que las trabajadoras de la Institución Educativa presentan un puntaje total que sitúa el nivel de estrés en rango alto.

Se observa que cinco de las trabajadoras evaluadas presentan un nivel de estrés Alto y tres de ellas un nivel de estrés Muy Alto, lo cual debe ser analizado por parte de la organización, con la finalidad de implementar un sistema de vigilancia epidemiológica, que tenga como objetivo intervenir los factores causantes de estos resultados. Además, implementar factores protectores a las trabajadoras, para lograr una salud mental adecuada y prevenir la aparición de enfermedades derivadas del estrés.

También se considera necesario trabajar esta área con estrategias de promoción y prevención, con el objetivo de lograr la disminución de los niveles de estrés en las trabajadoras evaluadas.

CONCLUSIONES DE LA APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

- La aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, además de ser indicada por la resolución 2404 del 2019 como de obligatorio cumplimiento para todas las empresas del país, constituye una herramienta útil para la valoración de múltiples factores que pueden llegar a representar la aparición de enfermedades mentales o físicas en los trabajadores de una organización. También contribuye a determinar qué factores se encuentran mayormente afectados según cada ámbito (intralaboral, extralaboral, estrés), y de esta manera determinar una base para las medidas de intervención que se deben implementar en la organización.
- En las trabajadoras de la institución educativa evaluada, el nivel de riesgo en los factores intralaborales se encontró en nivel medio, lo cual no representa un peligro de urgente intervención, pero sí llama la atención para implementar medidas preventivas para evitar el avance del riesgo a un nivel superior.
- En cuanto a los factores extralaborales, éstos se encontraron en nivel de riesgo medio, lo que a su vez también requiere establecimiento de medidas preventivas, con el fin de evitar el aumento de dicho nivel de riesgo en las trabajadoras de la organización.
- El nivel de estrés en las trabajadoras evaluadas arrojó un puntaje alto, lo que llama la atención sobre éste, requiriendo establecer un sistema de vigilancia epidemiológica que permita intervenir dicho elemento dentro de la organización, teniendo en cuenta, que entre más alto sea el nivel de estrés, mayor riesgo de desarrollar enfermedad mental o física.
- Se debe implementar sistema de vigilancia epidemiológica según lo indica el instructivo de la batería por el nivel de estrés que están manejando las docentes de la institución.
- Se debe continuar realizando la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la institución al menos 1 vez al año, tal como lo indica la norma, de esta manera se hará seguimiento a los resultados y se podrán efectuar las actividades necesarias para intervenir el riesgo en la organización, consiguiendo de esta forma proteger la salud mental de todos los trabajadores.

PLAN DE ACCIÓN Y/O RECOMENDACIONES

PLAN DE ACCIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
Actividad					Responsable	Recursos
Planear	Hacer	Verificar	Actuar			
Riesgo intralaboral	Proceso de selección	Encuesta que permita a través de preguntas sencillas indagar frente a aficiones, competencias e interés de canalizarlas en actividades diferentes a las funciones de cargo. (liderar comités y componentes de la Institución)	Seguimiento y evaluación de intervención a comités y encuestas de desempeño y motivación frente al proceso asignado.	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos
	Implementar reuniones al inicio del periodo laboral para conocer capacidades y conocimientos a nivel individual en áreas diferentes al cargo a desempeñar	Realizar lluvia de ideas que permita conocer las capacidades y conocimientos a nivel individual en otros temas diferentes al cargo o labor a desempeñar, para participar en brigadas o comités desde SST	Seguimiento y evaluación de intervención a la actividad realizada	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos
	Motivar al personal a participar en diversos procesos alternos de la Institución	Mediante carteles, afiches, circulares, correo electrónico, reuniones, etc., Vincular a los trabajadores para ser partícipes de los procesos de la Institución Educativa	Seguimiento a los diversos procesos de la Institución, evaluando resultados de cada comité.	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos

	<p>Establecer mecanismos de estímulo frente a esfuerzos adicionales</p>	<p>A través de incentivos monetarios, día libre, registro en hoja de vida, actividades recreativas, bono consumo, etc, estimular a los trabajadores que realizan esfuerzos adicionales a su carga laboral y ayudan a mantener la Organización en un nivel de calificación sobresaliente ante la entidad administradora del servicio.</p>	<p>Seguimiento mediante la implementación de encuesta de satisfacción laboral semestralmente.</p>	<p>Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.</p>	<p>* Talento humano * Responsable SST * jefe de área</p>	<p>Administrativos</p>
	<p>Reestructurar perfiles de cargo</p>	<p>Teniendo en cuenta capacidades, habilidades y conocimientos de las personas en otros temas diferente al pedagógico, reestructurar perfiles de cargo a las docentes para compensar la demanda de trabajo.</p>	<p>Seguimiento mediante resultados encuesta de desempeño</p>	<p>Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.</p>	<p>* Talento humano * Responsable SST * jefe de área</p>	<p>Administrativos</p>
	<p>Realizar flexibilización de tiempo para que las docentes tengan momentos de descanso y recuperación</p>	<p>Implementar pausas activas dos veces al día. Establecer cronogramas de reemplazo por parte de Auxiliares Pedagógicas, facilitando desplazamiento a baño o tomar un café o comer una fruta y tomar una pausa cuando se requiera.</p>	<p>Calcular indicadores de cumplimiento del cronograma de actividades.</p>	<p>Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.</p>	<p>* Talento humano * Responsable SST * jefe de área</p>	<p>Administrativos</p>

	Fomentar espacios de interacción entre docentes de diferentes niveles en semana	<p>Permitir a las docentes compartir más tiempo con sus compañeros donde logren conocerse mejor.</p> <p>Estipular actividades pedagógicas semanales en conjunto que les permita fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>Hacer retroalimentación de estas actividades mensual con el fin de mejorar los procesos.</p>	<p>Seguimiento de clima laboral mediante el CCL.</p> <p>Evaluación de actividades elaboradas en conjunto según matriz DOFA.</p>	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	<p>* Talento humano</p> <p>* Responsable SST</p> <p>* jefe de área</p>	Administrativos
	Implementar ejercicios de Mindfulness dos veces durante la jornada como estrategia de afrontamiento (59)	Reeducar la mente, el cerebro y cuerpo a través de la observación neutral de pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones; mediante la ejecución del cronograma de Mindfulness.	Calcular indicadores de cumplimiento del cronograma de Mindfulness.	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	<p>* Talento humano</p> <p>* Responsable SST</p> <p>* jefe de área</p>	Administrativos
	Definir el plan de formación	<p>Realizar talleres sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de conflictos. - Auxilios Psicológicos - Manejo del estrés - Autocontrol - Comunicación asertiva - Liderazgo - Habilidades sociales - Manejo del tiempo y dinero 	<p>Monitorear el avance e impacto del plan de fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, mediante la evaluación de la cobertura, el cumplimiento, y el impacto en las trabajadoras.</p>	Según los resultados de la evaluación del plan, llevar a cabo acciones correctivas y de mejora continua.	<p>* Talento humano</p> <p>* Responsable SST</p>	Administrativos Humanos Financieros

	Brindar espacios para el desarrollo de actividades de Bienestar laboral.	Tener en cuenta las opiniones de cada uno de los colaboradores para diseñar actividades de Bienestar laboral con el fin de mejorar las relaciones sociales y conocer un más a cada uno.	Aplicación encuesta de satisfacción	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos
	Promover líderes según capacidades y talentos	Identificar líderes en áreas (artística, lectura, creatividad, deporte, expresión verbal, según capacidades y otros conocimientos para orientar y apoyar a las docentes en el diseño de actividades pedagógicas, minimizando carga mental.	Monitorear el avance e impacto del plan de fortalecimiento mediante la evaluación y el impacto en las trabajadoras de sus planeaciones y actividades de formación a Padres.	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos
Riesgo extralaboral	Motivar el compromiso de alta dirección (60)	Control de la jornada laboral	Seguimiento y evaluación de la intervención, mediante encuestas y valoración de la productividad, posterior a implementar las medidas de intervención.	Según resultados de la evaluación, implementar acciones de mejora.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Administrativos
	Seleccionar las prácticas organizacionales para realizar la intervención sobre los tiempos de trabajo (60)	Flexibilidad en la distribución temporal del trabajo				

	<p>Definir el plan de fortalecimiento de estrategias de afrontamiento y elegir profesional idóneo para implementarlo (60)</p>	<p>Llevar a cabo por parte del profesional en el tema, el plan de fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, las cuales pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confrontación. - Planificación para solución del problema. - Aceptación de la responsabilidad y papel que juega el sujeto en el origen o mantenimiento del problema. - Distanciamiento o esfuerzo para adaptarse o alejarse del problema. - Autocontrol. - Reevaluación positiva. - Escape o evitación. - Búsqueda de apoyo social o de ayuda de terceros. 	<p>Monitorear el avance e impacto del plan de fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, mediante la evaluación de la cobertura, el cumplimiento, y el impacto en las trabajadoras.</p>	<p>Según los resultados de la evaluación del plan, llevar a cabo acciones correctivas y de mejora continua.</p>	<p>* Talento humano * Responsables SST</p>	<p>Administrativos Humanos Financieros</p>
	<p>Definir el plan de formación en apoyo social (60).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer espacios de comunicación entre directivas y trabajadoras, para definir actividades que fomenten el apoyo social. - Organización del trabajo de forma que fomente el apoyo social. 	<p>Seguimiento y evaluación en la implementación del plan de formación en apoyo social, mediante realización de grupos focales</p>	<p>Según resultado de la evaluación proponer actividades de reforzamiento que aseguren la permanencia del</p>	<p>* Talento humano</p>	<p>Administrativos Humanos Financieros</p>

		- Impartir la formación para el apoyo social a través de la gestión del talento humano; destinada inicialmente a los jefes y ellos a su vez la replican en cascada a sus grupos de trabajo.		apoyo social dentro de la organización.		
Planificar el plan para fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Desarrollar las actividades planeadas para el fomento de la calidad en las relaciones familiares de las trabajadoras, tales como:	Realizar seguimiento y evaluar los resultados de las actividades ejecutadas, mediante:	Implementación de medidas de mejora, de acuerdo con los resultados de la evaluación realizada.	* Talento humano * Responsables SST	Administrativos Humanos Financieros	
- Realizar el cronograma de actividades a realizar.	- Cursos de vacaciones para los hijos de los colaboradores de la empresa.	- Aplicación de encuesta a los trabajadores con el fin de identificar la utilidad de las actividades en función del fomento de la calidad de las relaciones familiares.				
- Establecer la opción de realizar convenios especiales con	- Cursos y talleres de pasatiempos y aficiones dirigidos a los trabajadores y sus familias.	- Aplicación de encuesta evaluando la satisfacción de los trabajadores y sus familias con las actividades implementadas.				
	- Celebración de días especiales.	- Llevar estadísticas del número de trabajadores y familiares que				
	- Exposiciones de obras artísticas y manualidades.					
	- Convivencias o encuentros con las familias de los colaboradores.					
	- Formación de grupos deportivos, artísticos y musicales integrados por los colaboradores y sus familias.					
	- Formación de grupos de ayuda orientados por profesionales idóneos con experiencia en					

	entidades externas, como cajas de compensación familiar, centros deportivos, recreativos y culturales (60).	actividades terapéuticas y de soporte. - Participación familiar en celebraciones de la empresa. - Conferencias, capacitaciones, talleres o consejerías desarrolladas por profesionales idóneos.	participan en las actividades desarrolladas. - Calcular indicadores de cumplimiento del cronograma de actividades.			
Estrés	Comprometer a la alta dirección de la importancia de trabajar en la promoción y prevención en estrés	- Se realizará la respectiva sensibilización con la alta gerencia presentándoles la importancia de intervenir el estrés por dentro y fuera de la institución.	Seguimiento y evaluación de la intervención, mediante encuestas realizadas posterior a implementar las medidas planificadas.	Establecer planes de mejora que permitan disminuir el nivel de estrés.	* Talento humano * Responsable SST * jefe de área	Humanos
	Planificar como se llevarán a cabo y cuáles son las personas idóneas para realizar las actividades de capacitación en manejo del estrés en la institución	- Disponer de los profesionales idóneos para llevar a cabo las actividades de capacitación para manejo del estrés, de igual manera buscar el lugar adecuado que les permita a las docentes dispersarse, divertirse.	Revisar hoja de vida del profesional que realizará las capacitaciones para verificar sus competencias en el tema.	De acuerdo con la verificación implementar medidas de mejora.	* Talento humano * Responsable SST	Humanos y financieros
	Definir el plan de capacitación, actividades y sensibilización para temas relacionados con el manejo del estrés.	- Ejecutar las capacitaciones programadas. - Realizar actividades de sensibilización al personal, que le permita reconocer emociones, y educarlo	Seguimiento y evaluación en la implementación del plan de formación y sensibilización a las docentes de la institución.	Según el resultado de la evaluación, proponer actividades de reforzamiento que aseguren el	* Talento humano * Responsable SST	Humanos y financieros

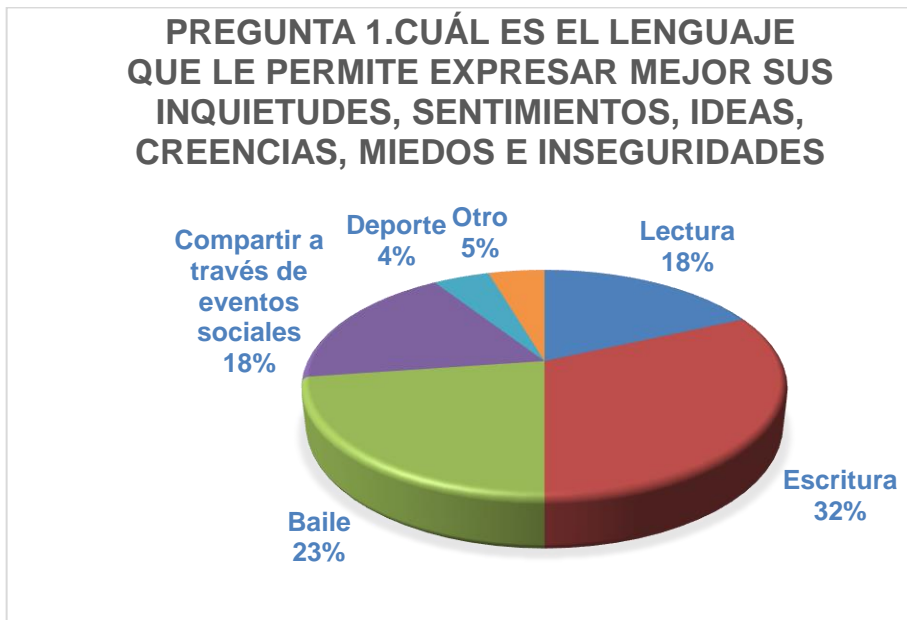
		<p>sobre diferentes maneras de afrontar el estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar conciencia de la importancia de trabajar estilos de vida saludable, una buena alimentación, ejercicio, sueño reparador, entre otros. - Capacitar a las docentes en estilos de afrontamiento ante diferentes situaciones. - Destinar espacios al interior de la institución donde se pueda escuchar música de agrado que permita que las docentes se relajen y tranquilice en momentos de tensión. 		<p>mantenimiento del programa de capacitación de manera correcta.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Tabla 8 Plan De Acción y/o Recomendaciones. Elaboración propia

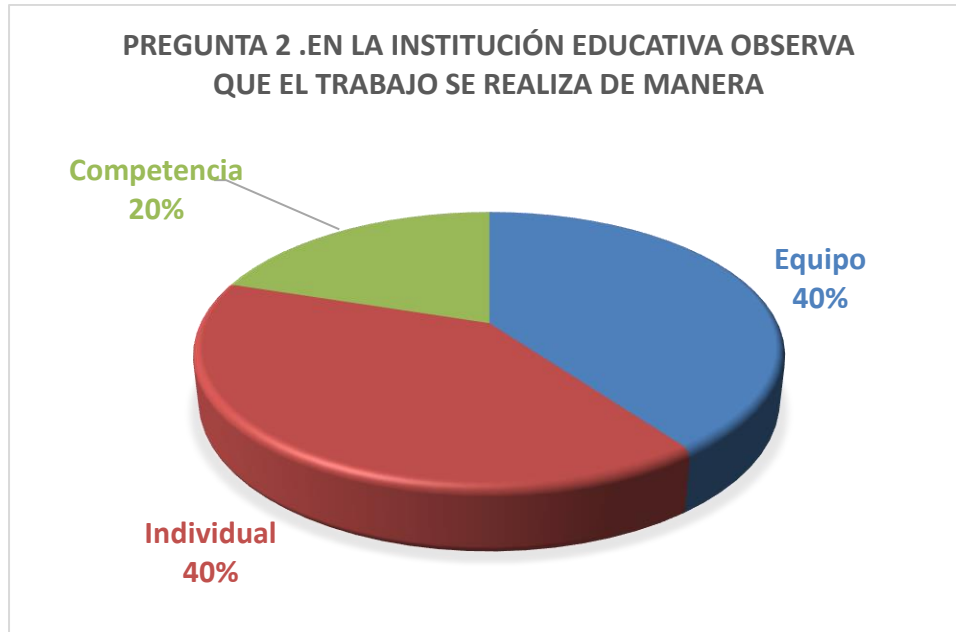
OBJETIVO 2:

Para dar cumplimiento se crea el cuestionario de factores protectores, el cual se aplicó a 14 docentes, arrojando los siguientes resultados:

GRÁFICOS OBTENIDOS DE FACTORES PROTECTORES



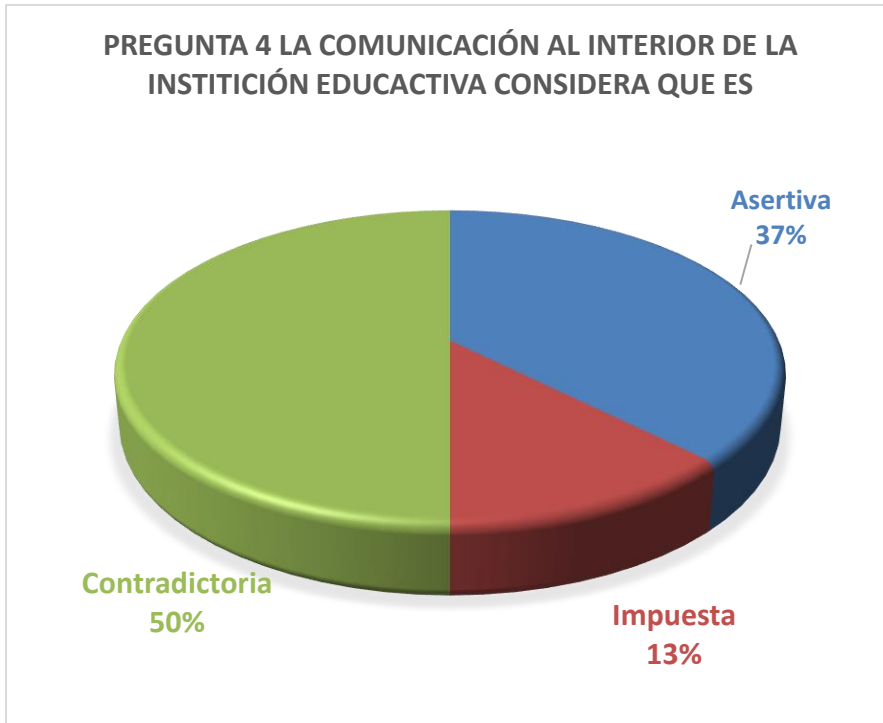
Grafica 18 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 1, Elaboración propia



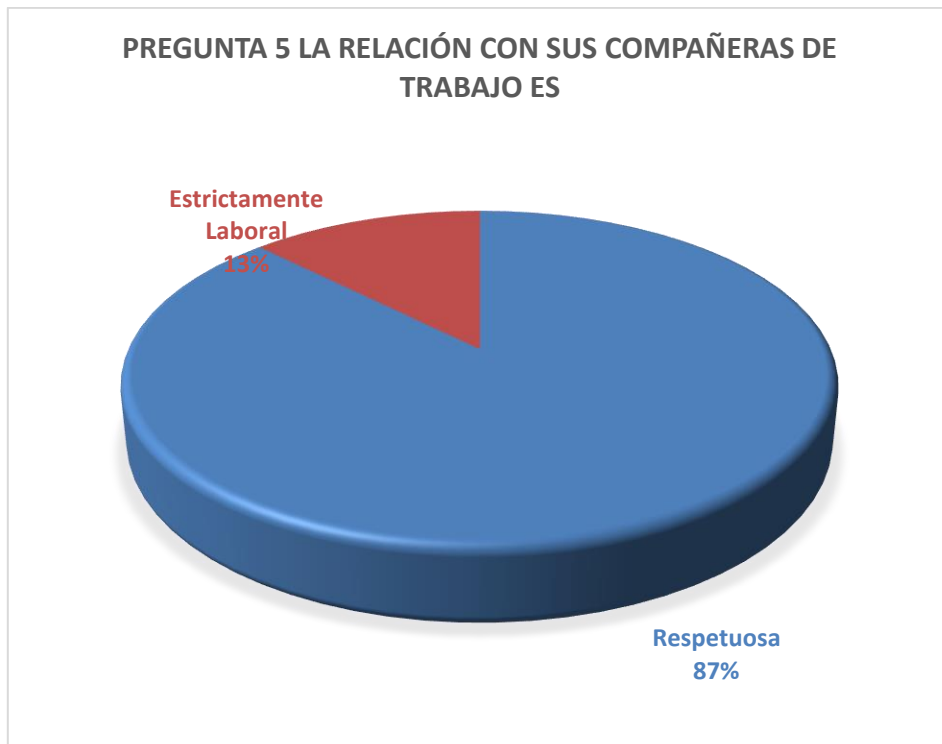
Grafica 19 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 2, Elaboración propia



Grafica 20 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 3, Elaboración propia



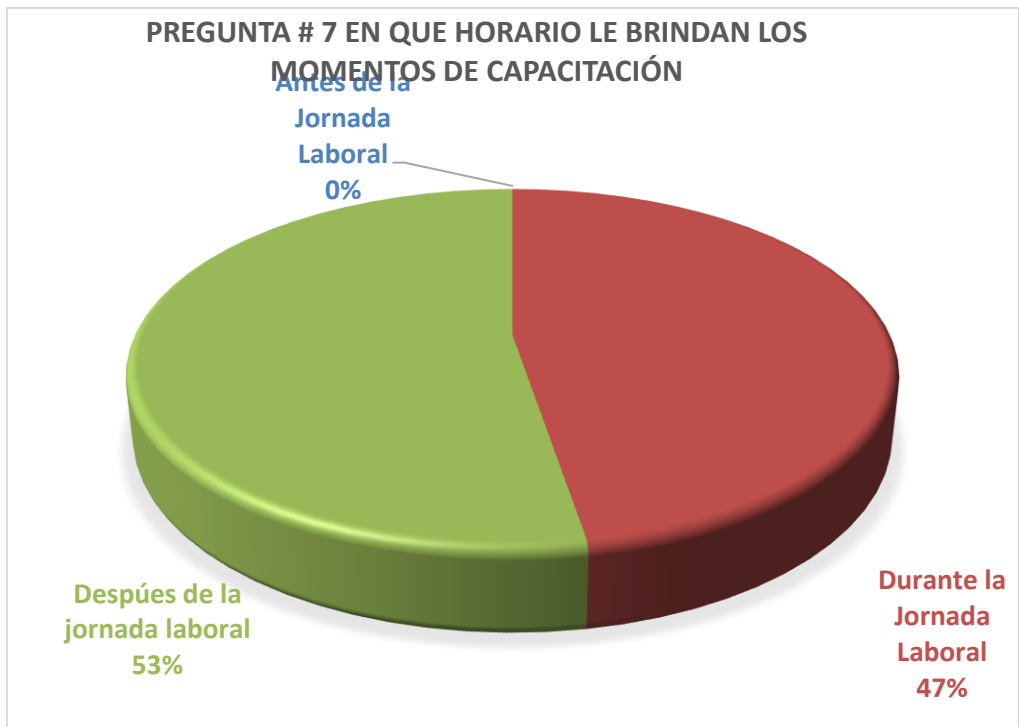
Grafica 21 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 4, Elaboración propia



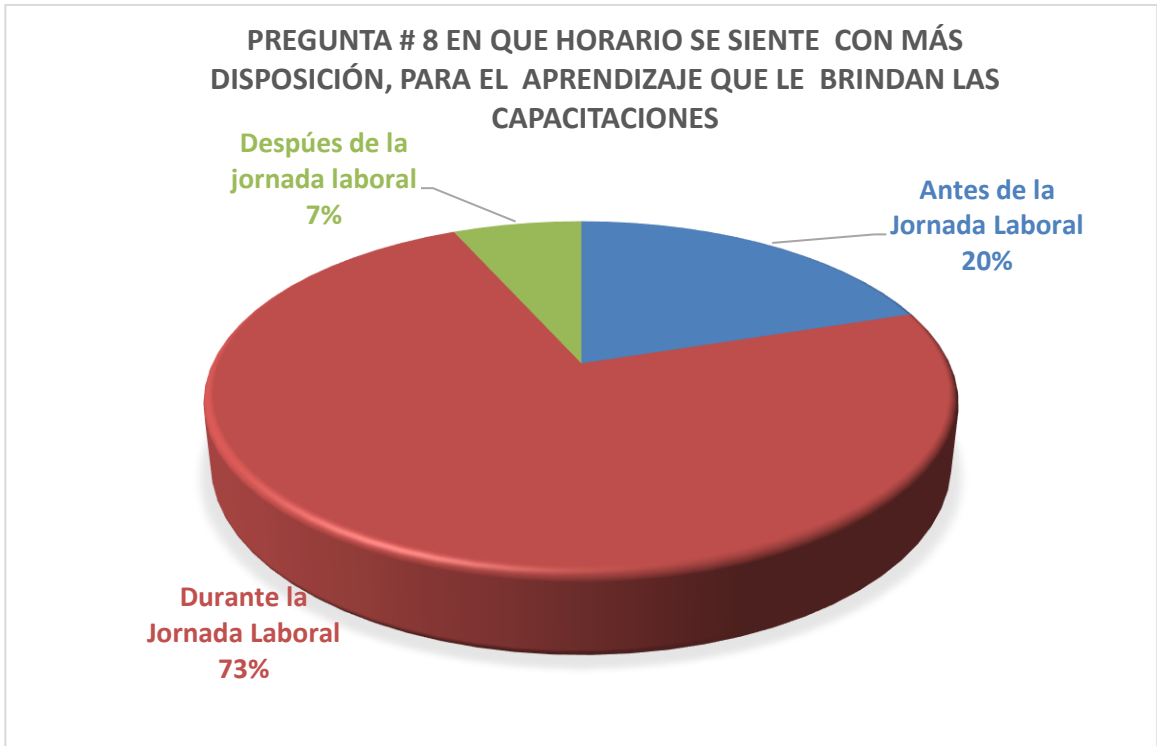
Grafica 22 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 5, Elaboración propia



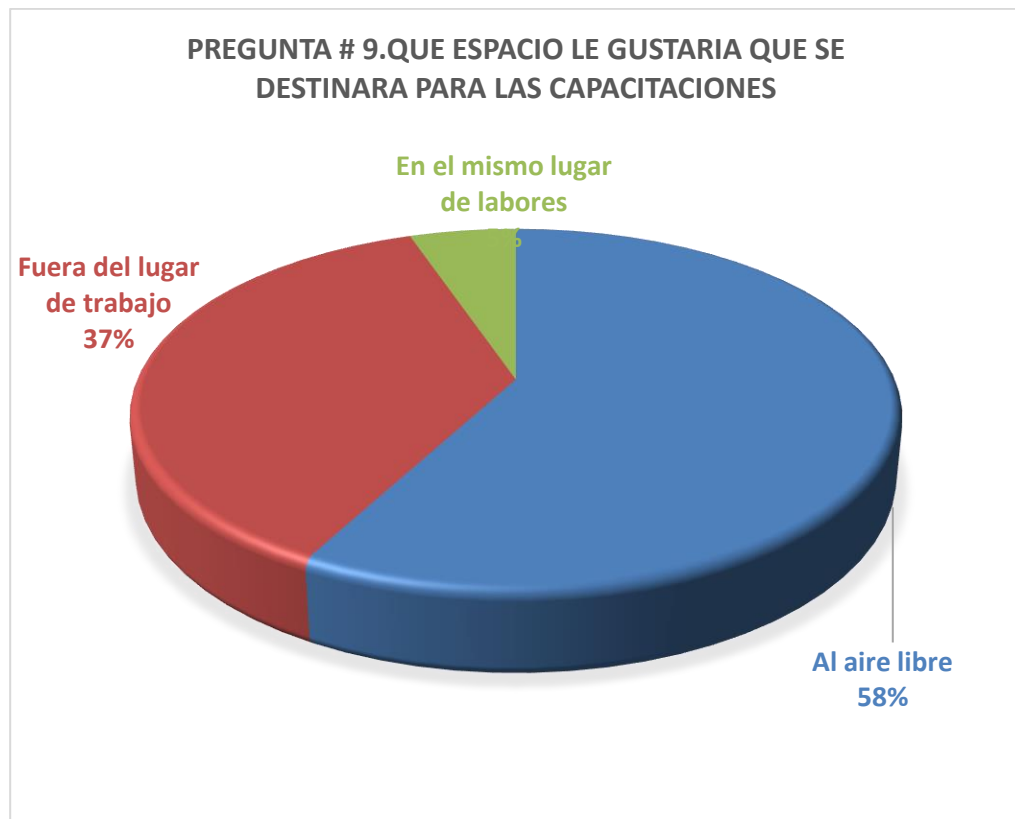
Grafica 23 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 6, Elaboración propia



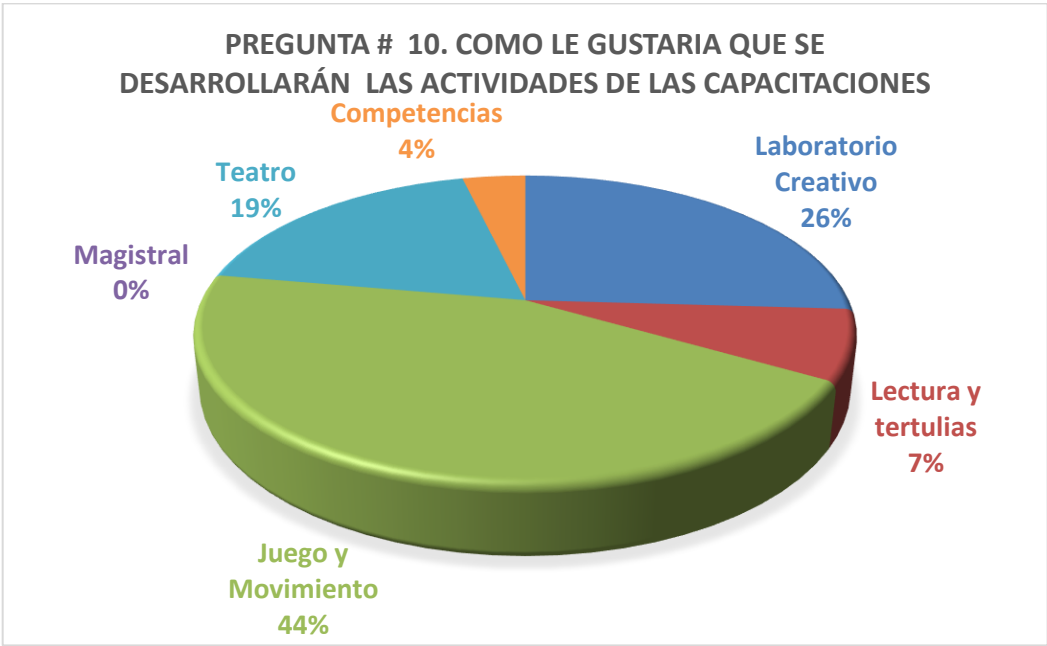
Grafica 24 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 7, Elaboración propia



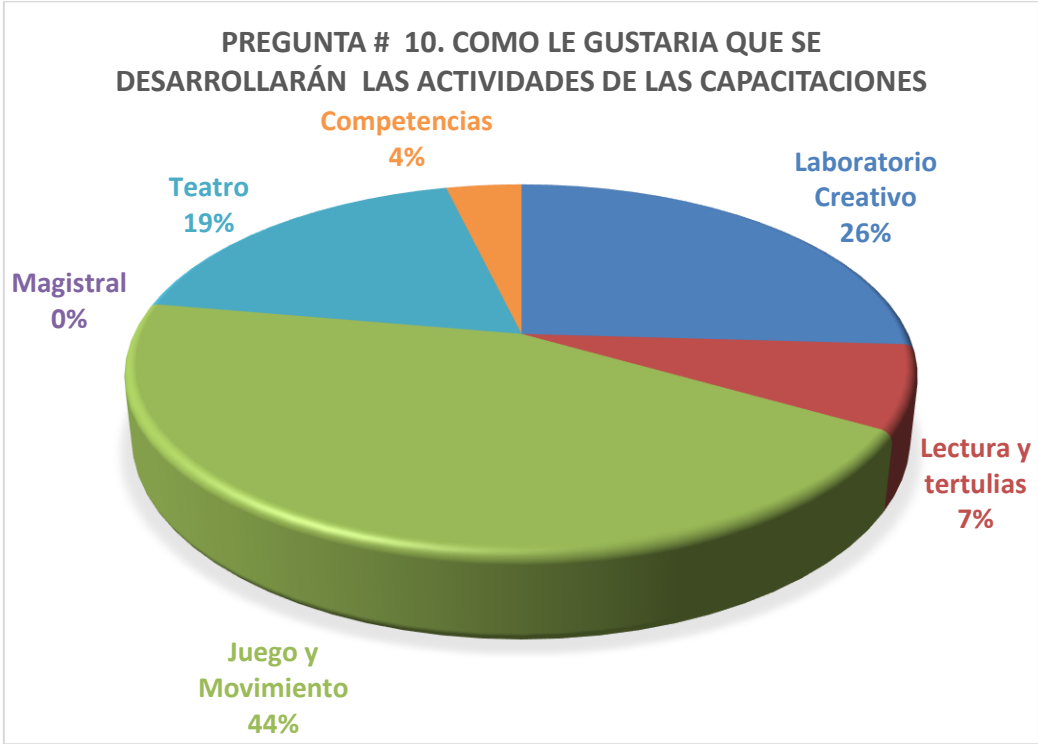
Grafica 25 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 8, Elaboración propia



Grafica 26 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 9, Elaboración propia



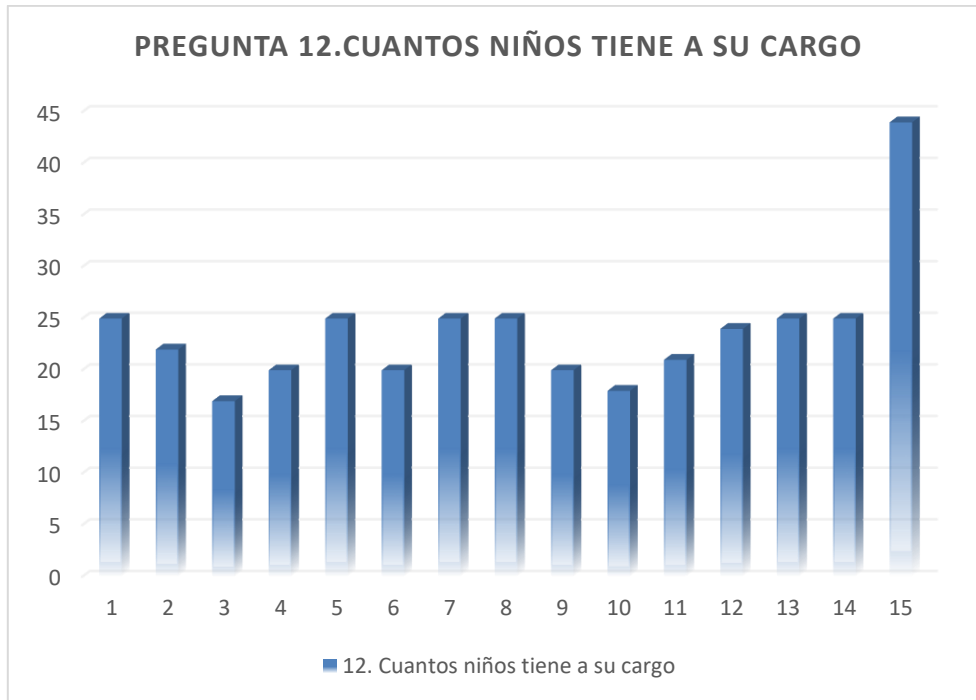
Grafica 27 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 10, Elaboración propia



Grafica 28 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 10, Elaboración propia



Grafica 29 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 11, Elaboración propia



Grafica 30 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 12, Elaboración propia



Grafica 31 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 13, Elaboración propia



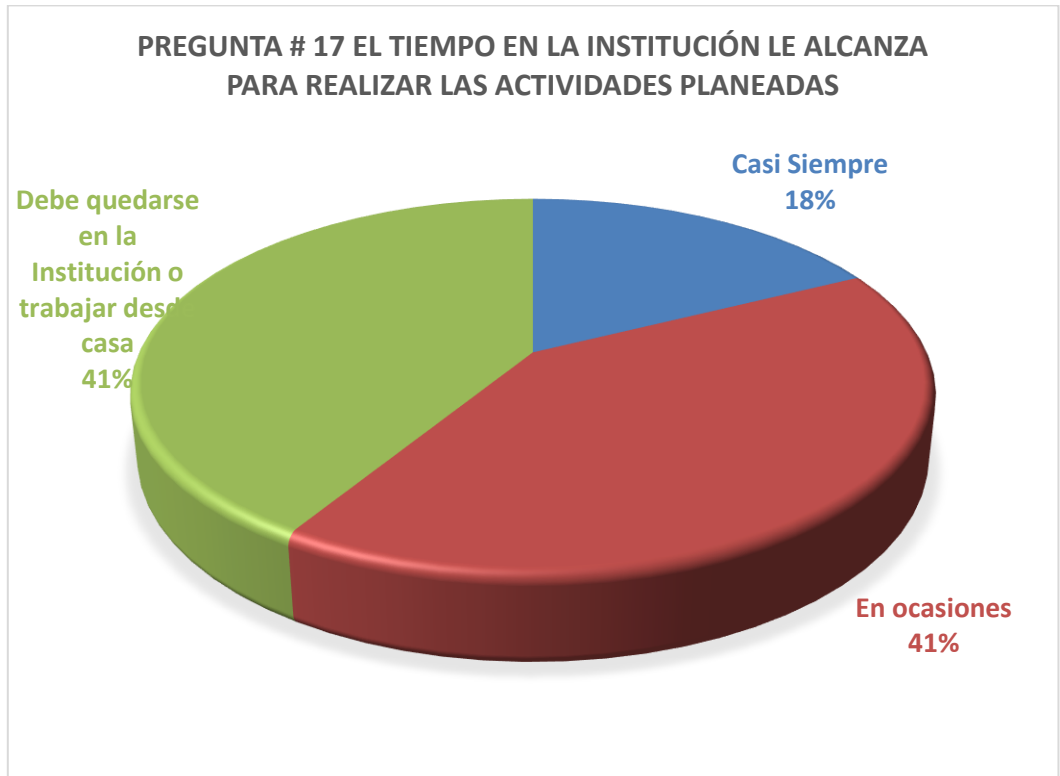
Grafica 32 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 14, Elaboración propia



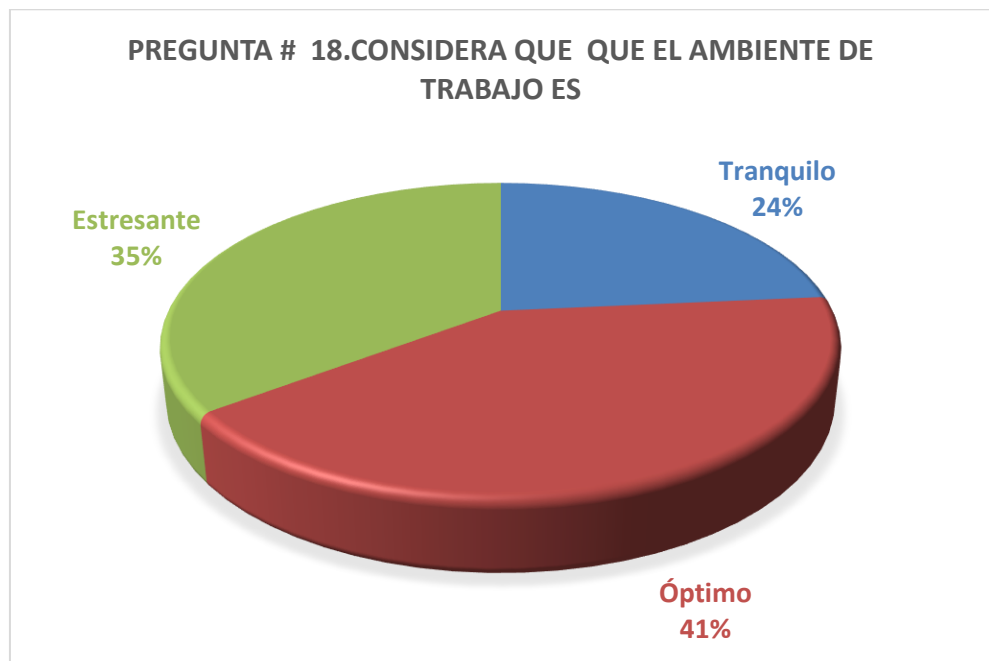
Grafica 33 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 15, Elaboración propia



Grafica 34 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 16, Elaboración propia

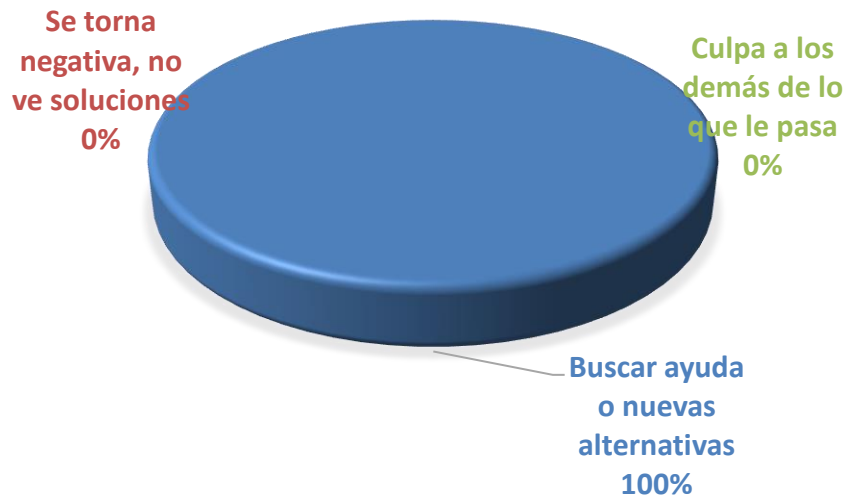


Grafica 35 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 17, Elaboración propia



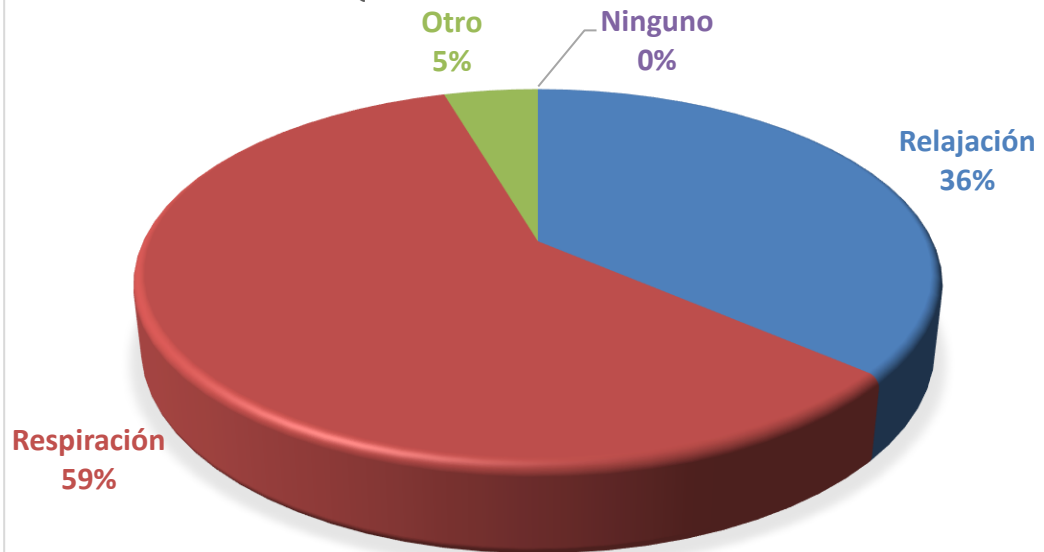
Grafica 36 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 18, Elaboración propia

PREGUNTA # 19 CUANDO SE ENFRENTA A SITUACIONES COMPLEJAS O QUE NO TIENEN PRONTA SOLUCIÓN SU ACTITUD ES

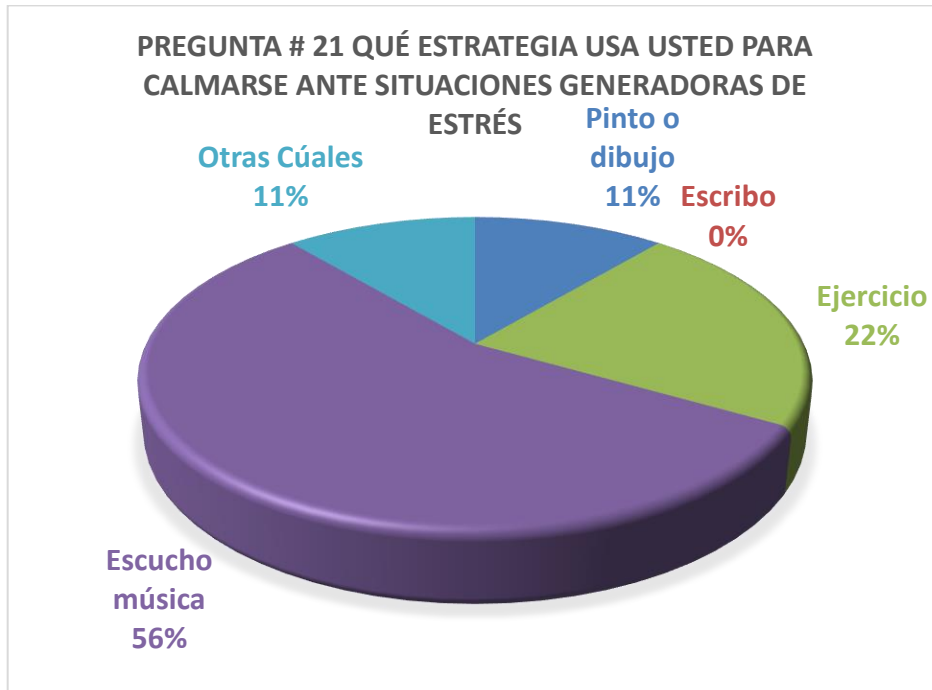


Grafica 37 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 19, Elaboración propia

PREGUNTA # 20. QUÉ MÉTODOS LE HAN ENSEÑADO CUANDO DEBE TRANQUILIZARSE Y CALMARSE POR EL ESTRÉS



Grafica 38 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 20, Elaboración propia



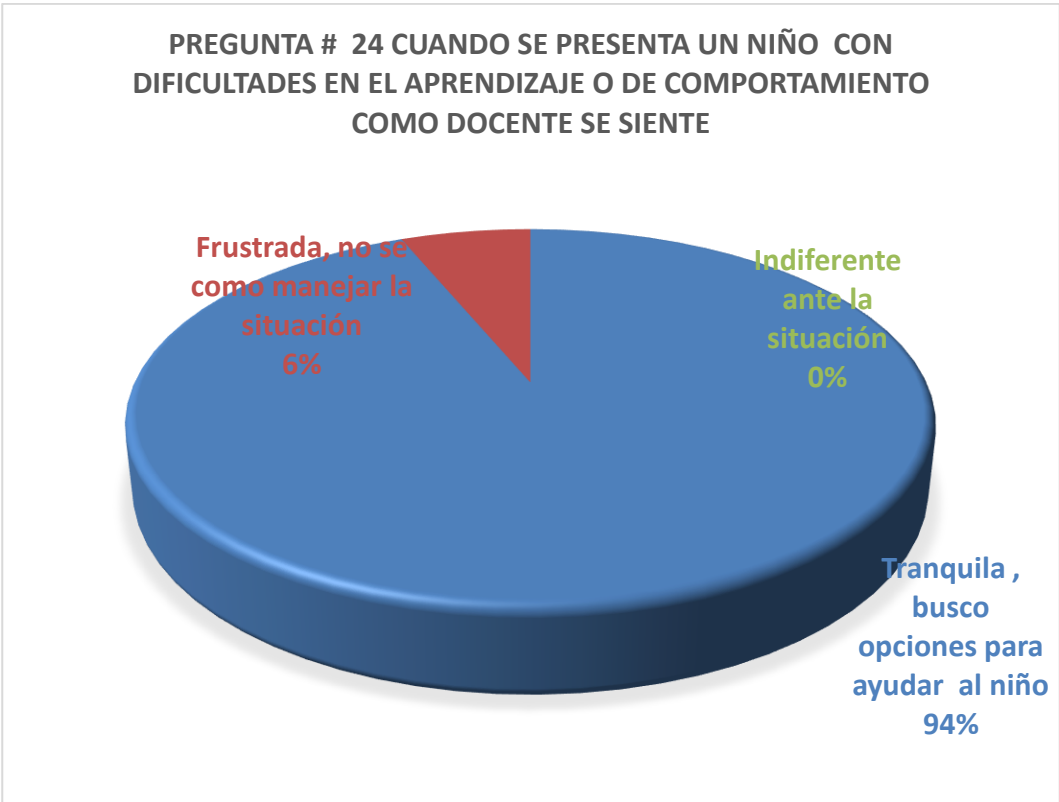
Grafica 39 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 21, Elaboración propia



Grafica 40 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 22, Elaboración propia



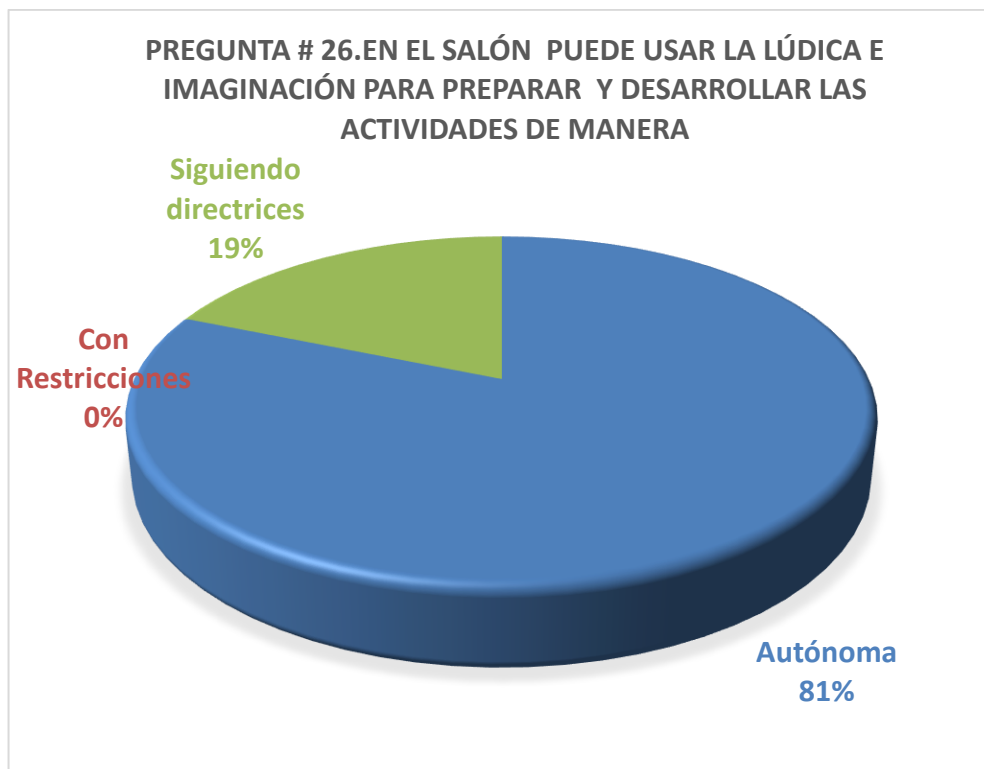
Grafica 41 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 23, Elaboración propia



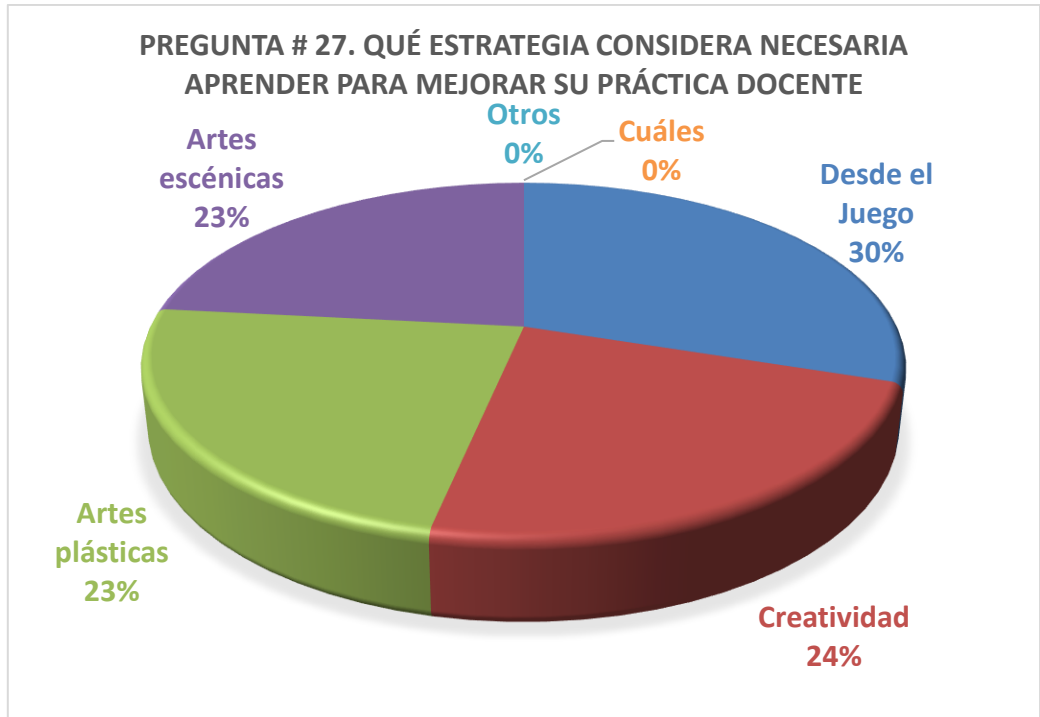
Grafica 42 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 24, Elaboración propia



Grafica 43 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 25, Elaboración propia



Grafica 44 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 26, Elaboración propia



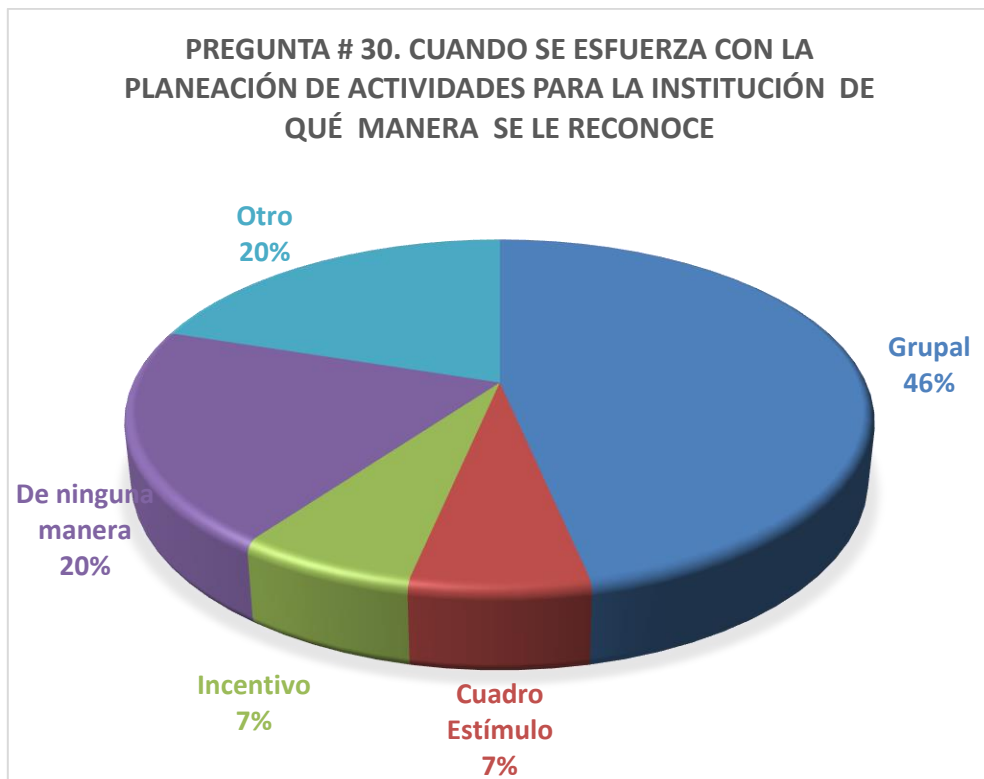
Grafica 45 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 27, Elaboración propia



Grafica 46 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 28, Elaboración propia



Grafica 47 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 29, Elaboración propia



Grafica 48 Resultados Encuesta Factores Protectores pregunta 30, Elaboración propia

Cuestionario de Factores Protectores	
Factores Protectores	Factores de Riesgo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El trabajo en la institución se realiza en equipo e individual según los requerimientos de la actividad. (2). ➤ La relación con sus compañeras de trabajo es Respetuosa. (5) ➤ Apoya entre compañeras de trabajo cuando se presentan inconvenientes es solidario (6) ➤ La cantidad de niños que atienden las docentes en la institución hacen que la mayor parte del tiempo se sienten tranquilas son las que manejan niños más grandes que se valen por sí solos, demandando menos trabajo (15). ➤ las docentes cuando necesita pedir un permiso por fuerza mayor lo solicitan tranquilamente (16) ➤ Consideran que el ambiente de trabajo es óptimo y tranquilo (16) ➤ las docentes de la institución cuentan con hábitos saludables practican deporte, se alimentan bien, cuentan con sueño reparador (22). ➤ Las docentes de la institución están en su trabajo por vocación (23). ➤ En el salón pueden usar la lúdica e imaginación para preparar y desarrollar las actividades de manera autónoma (26) ➤ las docentes de la institución realizan las actividades creativas y lúdicas de manera 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manera comunicación al interior de la Institución es contradictoria e impuesta. (4) ➤ Los horarios en que brindan los momentos de capacitación la mayoría de las veces es fuera del horario laboral o dentro del horario laboral pero los horarios se extienden tanto que interfiere en la vida personal y familiar. (7) ➤ los niños y niñas que se tiene a cargo superan el límite que debería ser 20, manejan un promedio de 23 niños, y en ocasiones no hay consideración especial cuando se trabaja con niños muy pequeños o niños con alteraciones en el desarrollo que demandan más trabajo (12) ➤ La carga laboral en la Institución es excesiva y preferencial (13) ➤ La cantidad de niños que atienden las docentes en la institución hacen que la mayor parte del tiempo se sienten estresadas, las docentes que más se estresan son las que tienen mayor cantidad de niños y con edades muy pequeñas (15). ➤ El tiempo en la Institución no les alcanza para realizar las actividades planeadas, la mayoría de las veces deben quedarse en la institución o llevarse el trabajo para la casa, a seguir laborando allí donde les interfiere con el tiempo familiar y personal. (17)

cómodo confiando en sus capacidades (28)

- El reconocimiento en la institución cuando se realizan bien las planeaciones reconoce que es de manera grupal o individual, pero muchas están de acuerdo en que debería haber más estímulos como días libres o un poco más de reconocimiento (30)

Tabla 9 Resultados Cuestionario de Factores Protectores. Elaboración propia

INFORME FACTORES PROTECTORES

El 8 de septiembre de 2020 se realizó prueba piloto para validar la encuesta de Factores protectores con una muestra de 5 personas, 3 de ellas forman parte de la planta del talento humano del CDI y en el momento desempeñan labores diferentes al cargo de docente; pero cuentan con la experiencia en dicho cargo y 2 docentes de Primera Infancia que laboran actualmente en otras Instituciones de la ciudad, quienes accedieron de forma voluntaria.

Está prueba permitió realizar las mejoras necesarias al instrumento para su aplicación con la población objeto del proyecto (14 docentes); ya que algunas preguntas se encontraban formuladas en singular o primera persona, tenían mala redacción y daban viabilidad a presentarse confusiones, la pregunta número 20 estaba repetida y la 27 se debía aclarar; en el encabezado fue necesario colocar nota aclaratoria del diligenciamiento de esta.

Después de corregir las falencias halladas en la aplicación de la encuesta de factores protectores; mediante la prueba piloto, se dio paso al procedimiento de ejecución así:

- Se presentó carta de Autorización para el desarrollo de trabajo de grado a la Alta Dirección
- Se hizo socialización a Docentes sobre la implementación de la encuesta de factores protectores y batería de riesgo psicosocial a través de reunión por la plataforma teams.microsoft.com
- Socialización y firma de consentimiento informado para cada una de las encuestas a aplicar
- El diligenciamiento de las encuestas se llevó a cabo de forma presencial y con el acompañamiento de la Psicóloga y Especialista en formación de SST María Victoria Cifuentes
- Digitación y tabulación de la información recolectada
-

La implementación de las encuestas se ejecutó los días 15 y 16 del mes de septiembre del presente año, en las Instalaciones del CDI sede principal a 14 docentes, este proceso se realizó con el consentimiento de la Alta dirección y las participantes lo realizaron de forma voluntaria.

La encuesta consta de 5 ejes, cada uno contiene entre 5 y 7 ítems, las preguntas orientadoras se basan en los temas: sistemas de comunicación, formas de interacción en capacitaciones, carga por su rol, salud mental y lúdica, al interior de la Organización para determinar los factores psicosociales protectores: como las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del empleado y con base en los resultados tomar decisiones con el fin de fortalecer los procesos.

Al realizar el análisis correspondiente se halló que dentro de la Institución prevalecen algunos factores protectores y de riesgo en el área pedagógica.

6.2 OBJETIVO 3:

se relacionan los resultados obtenidos de la batería de riesgo psicosocial y el cuestionario de factores protectores, brindando estos los insumos y temáticas que deben contener el entregable final que se hará de manera lúdica.

Con los anteriores objetivos específicos cumplidos se obtiene las bases para cumplir el objetivo general el cual es:

“Diseñar un manual de prevención lúdica en riesgo psicosocial para docentes en primera infancia de una institución educativa en la ciudad de Manizales, para el segundo período del año 2020.”

Con el análisis de la batería de riesgo psicosocial y el cuestionario de factores protectores aplicado se obtienen los riesgos altos intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés que afectan a las docentes y por ende a la institución los cuales son:

- Relaciones sociales en el trabajo
- Demandas emocionales
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Demandas cuantitativas
- Demandas del trabajo
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Estrés

A continuación, se relaciona el bosquejo del entregable, el cual se realizará un manual lúdico, el cual contendrá estrategias y prácticas que le permitirá a la institución manejar y prevenir los riesgos que puntuaron en niveles altos y muy altos.

RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL, ENTREGABLE

Ilustración 7 Portada Entregable. Elaboracion propia

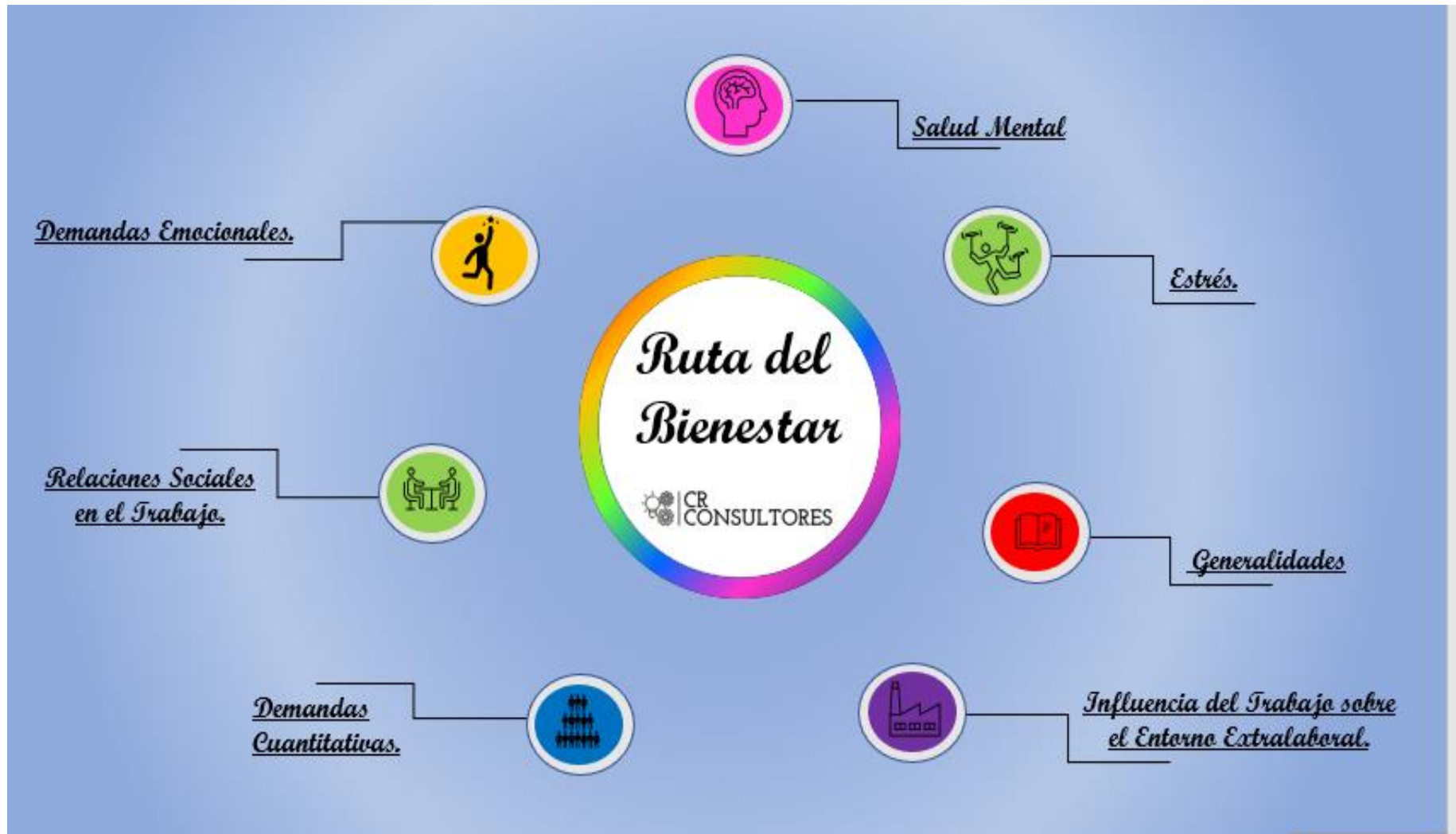




Ilustración 8 Materiales Manual Lúdico

Estrés.

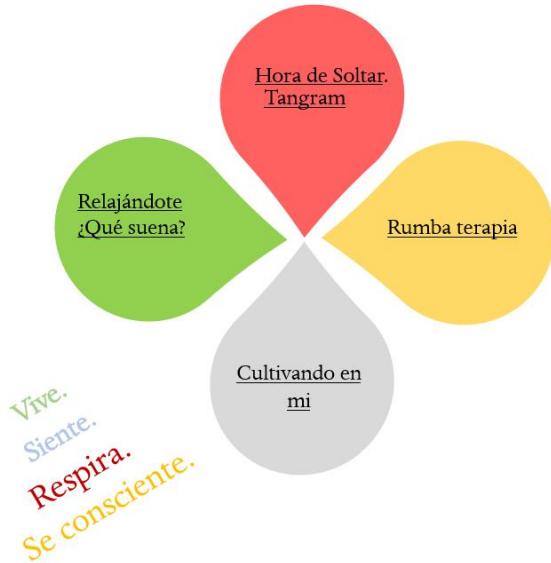


Ilustración 9 actividad estrés del entregable



Cultivando en mi...

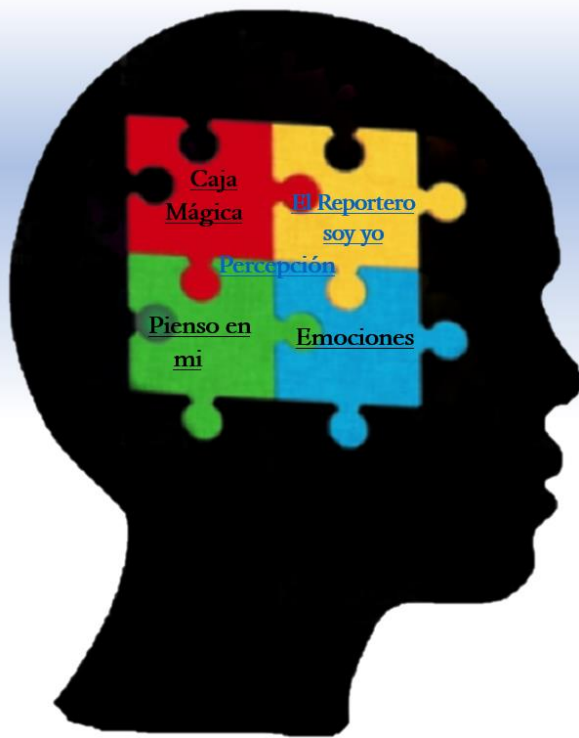
Instrucciones: La actividad la puede llevar a cabo según su tiempo y motivación, la idea es que En el frasco usted introduzca un papel con un mensaje para usted, un sueño, una cualidad o algo por agradecer. Según el tiempo que usted decida lo abrirá, y leerá los mensajes las metas o cualidades personales o todo lo que diario tenemos por agradecer así se dará cuenta de las cualidades que usted tiene y la motivación para cumplir sus sueños.

Modo de uso: Se puede realizar de manera virtual o física, usted puede crear un archivo en su computador y seguir las instrucciones dadas, o puede hacerlo manual con un frasco escogido por usted, recuerde que la creatividad no tiene límites.

Nota: En el cofre encontrara un frasco para su respectiva explicación.



Ilustración 10 Actividad cultivando en mi entregable



Salud Mental

CR
CONSULTORES

Ilustración 11 Pantalla actividad Salud Mental entregable

El reportero soy yo.

Instrucciones

La actividad se hará en grupo, se reunirán de a 3 o 4 personas, se les entregará unas fichas las cuales preguntarán por situaciones en tiempos de pandemia. Cada integrante entrevistará a sus compañeros hasta que todos hayan participado, la intención de la actividad es que se compartan experiencias, anécdotas miedos, sentimientos, comportamientos, afectaciones, para de esta manera exteriorizar lo que nos puede estar afectando internamente. Una vez los grupos hayan terminado con las entrevistas se hará un debate general y unas recomendaciones.



Ilustración 12 Actividad EL reportero soy yo, entregable

7. DISCUSIÓN

Se puede interpretar que, al aplicar la batería de Riesgo Psicosocial, las docentes presentan riesgos considerables en las diferentes dimensiones intralaboral, extralaboral y estrés, convirtiéndose estos en riesgos que pueden llegar a afectar la salud física, mental y emocional de las docentes; estos factores de riesgo tienden a perturbar el desempeño y clima laboral al interior de la Organización; por tal motivo, se quiso profundizar más en el tema, aplicándose un cuestionario de factores protectores en el cual se detectó que existen funciones de mando contradictorias generando confusión al interior de la Institución, un mal ambiente laboral, observándose inequidad en la distribución de cargas y desgaste en jornadas extenuantes en los momentos de capacitación sin otorgar mayor beneficio tanto para la entidad y la persona, realizándolas únicamente con la finalidad de cumplir un requisito. Al validar la cultura organizacional consideramos la importancia de la reestructuración al interior de la Organización y de la Alta Dirección brindándole mayor importancia a estos temas para poder generar “Un ambiente de trabajo saludable que no solo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y en la calidad de vida en general” (25) Álvarez, Londoño, Posada, & Jáuregui

Por lo anterior y tomando como base los resultados de la encuesta de factores protectores, es importante direccionar el proyecto, diseñando un manual lúdico, teniendo en cuenta que la población objeto aprende a través del movimiento, el arte y el juego más fácilmente; por esto la importancia de cambiar la forma de capacitar el personal, dejar de orientarlas como una charla magistral y pasar a vivenciarlas a través de experiencias simuladas y directas que se pueden aplicar con el juego, como dice Pablo Pinto Ariza (41) “por medio del juego se aprende” y además “lo lúdico es un impulso vinculado a la creación, fantasía y transformación constante del mundo, a la vez que se juega, los participantes se divierten, sorprenden y entretienen” (50) como lo menciona Jhojan Huizinga.

8. CONCLUSIONES

- Con la aplicación de la batería se logró determinar que la población objeto de estudio se ve afectada por condiciones de Riesgo psicosocial inherentes a su labor, en cuanto a demandas del trabajo, emocional y cuantitativas, relaciones sociales e influencia que ejerce el entorno extralaboral sobre el trabajo, nivel alto de estrés, siendo necesario establecer nuevas herramientas de trabajo y acciones concretas en pro del mejoramiento de la calidad de vida y salud mental del personal de la Institución Educativa, consideramos necesario contar con el apoyo de la Alta dirección y el equipo interdisciplinario para ejercer un adecuado control de la jornada de trabajo, redistribuyendo las cargas laborales, mejorando los canales de comunicación, eliminando tareas irrelevantes, conciliando entornos intra y extra laboral.
- La implementación de las encuestas de Factores Protectores y batería de Riesgo Psicosocial permitió conocer los aspectos protectores con que cuenta la Organización como sistemas de comunicación, habilidades, capacidades y conocimientos de los participantes, agrado por su labor; así como, las condiciones por mejorar especialmente en el ámbito Intralaboral con las demandas del trabajo, que requieren del fortalecimiento y mejora de procesos en el área de Talento Humano que involucra a la Alta Dirección y el Equipo Interdisciplinario, ser más equitativos con las cargas laborales. La encuesta de factores y batería de Riesgo Psicosocial brindó herramientas útiles para diseñar el manual lúdico que se dejará a la Institución, orientando los gustos e intereses de los participantes; así como sus habilidades.
- La herramienta lúdica diseñada busca disminuir los factores de riesgo psicosocial a la vez que se fomenta y fortalece una cultura de autocuidado y salud mental, contando con la participación activa de la población objeto quienes a través de la práctica de las diferentes actividades propuestas y su interacción lograrán ser conscientes de sus emociones mientras modifican su percepción, interpretación y aprenden a controlar las mismas. Permitiendo a la Institución gozar de un buen clima laboral y organizacional.

9. RECOMENDACIONES

- Se formalice los recursos humanos, económicos, locativos y de tiempo para llevar a cabo la aplicación del manual lúdico de prevención.
- Se sugiere continuar desarrollando proyectos de Investigación basados en herramientas lúdicas y el juego como estrategias de fortalecimiento de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial en docentes de primera infancia.
- Fomentar las prácticas lúdicas dentro de las capacitaciones Institucionales, convirtiéndolas en espacios interactivos y efectivos de aprendizaje; así como de socialización y esparcimiento.
- Fortalecer los factores protectores con que se cuenta al interior de la Institución Educativa para que no lleguen a convertirse en factores de riesgo que puedan afectar el bienestar dentro de la Institución.
- Continuar implementando prácticas Mindfulness que ayuden a disminuir los niveles altos de estrés.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Trabajo Old. La organización del trabajo y los riesgos Psicosociales una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo. 2013 Oct 21; 3(3): p. 1.
2. proteccionsocial Md. Resolucion 2404. In.; 2019. p. 1,2,3,4.
3. OIT. SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. 97892213315512019th ed. SUIZA; 2019.
4. Trabajo Md. bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico. [Online].; 2019 [cited 2020 Mayo 15. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>.
5. Nathalia López González MPR. Fasecolda Federacion de Aseguradores Colombianos. Fasecolda Federacion de Aseguradores Colombianos. 2015; 175(impresión Incolgraf) Pagina 59;50;53;54): p. 49,50,53.
6. Seguridad CCd. Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018. [Online].; 2019 [cited 2020 Mayo. Available from: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>.
7. (Fasecolda) RpcdRyaERd. RL Datos Riesgos Laborales. [Online].; 2016 [cited 2020 Junio. Available from: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>.
8. Tiempo E. Cómo es el desgaste profesional, nueva enfermedad aceptada por la OMS. El Tiempo. 2019 Mayo.
9. (OMS) OMdIS. Depresion. [Online].; 30 de enero del 2020 [cited 2020 Mayo 10. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>.
10. Derrama Magisterial. Derrama Magisterial. [Online].; 2015 [cited 2020 Mayo 7. Available from: <https://blog.derrama.org.pe/cuales-son-las-caracteristicas-ideales-de-una-profesora-de-inicial/>.
11. Colombia Cd. Ley 1616. In.; 2013. p. 1.
12. Perez FDBE. De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional". In Perez FDBE.; 2017. p. 12-16.
13. Angélica Guevara Ortiz DFPPyFLTH. Diseño de un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial en docentes de la primera infancia en la ciudad de primera infancia. In.; 2018. p. 5;23.
14. Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales eysdbeltdlC(dDldlelcdM. Jenny Alexandra quintero rincon Juliana Caldas Medina. In.; 2016. p. 8;9.
15. Botero JM. Eficacia de la inoculación psicológica del estrés en entornos laborales, mediante la ludo prevención basada en el storytelling. In. Manizales; 2019. p. 9;12;26.

16. Goleman D. Inteligencia Emocional. In Kairos. , editor..; (1995). p. 35.
17. Cifuentes MV. La medición de habilidades emocionales: una experiencia con niños y niñas de preescolar del CDI el Carmen de la Ciudad de Manizales. 2018..
18. Enríquez LPD, Ortegón DPJ, Murillo EN, Henao GISTLG, Duque JVSLRRIO. Política pública de Salud Mental del departamento de Caldas Un aporte al bienestar y a la inclusión. In Alzate LVO, editor.. Manizales: Editorial Universidad Autónoma de Manizales; 2017. p. 14,15,16.
19. OMS. ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD. [Online]. [cited 2020 MAYO. Available from: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.
20. Enríquez LPD, Ortegón DPJ, Murillo EN, Henao GISTLG, Duque JVSLRRIO. Política pública de Salud mental del departamento de Caldas Un aporte al bienestar y a la inclusión. In Alzate LVO, editor.. Manizales: Universidad autónoma de Manizales; 2017. p. 17.
21. Ley 1616. In.; 2013.
22. OIT. OIT. [Online]. [cited 2020 MAYO. Available from: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.
23. trabajo TdpdrlSehd. Jose Maria Cortez Diaz. In.: Tebar; 2018. p. 590.
24. El Ministro de la Protección Social. RESOLUCION 2646 DE 2008. 1st ed. Bogota; 2008.
25. Álvarez FT, Londoño MEL, Posada AS, Jáuregui MV. MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. In Ocupacional RIdP, editor..; 2010. p. 97.
26. Germán F. Vieco Gómez MS, Raimundo Abello Llanos PD. factores psicosociales de origen laboral estres y morbilidad en el mundo. In caribe Pde, editor..; 2014. p. 4.
27. DOCENCIA RPIE. Ana Celina Terán Rosero*, Carla Cristina Botero Álvarez*. In 95-106 RIDPCYT5, editor..; 2012. p. 96.
28. Rincón JAQ, Medina JC. Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de burnout en los trabajadores de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) del ICBF en la ciudad de Manizales. In Manizales Ud, editor..; 2016. p. 7.
29. GOLDBERG LFYM. Perfil de los docentes en América Latina. In Latina SdieteeA, editor..; 2011. p. 4.
30. CHANEL H. Qué es un factor protector y como se identifica. [Online].; 2017. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=jbRk91sc7iU&t=23s>.
31. Fernando Toro Álvarez MELLASPMVJ. MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. In Ocupacional RIdP, editor..; 2010. p. 101.
32. Pep Alsina Masmitja GITDGAGH. 10 ideas Claves, el Aprendizaje creativo. In.: Grao; 2009. p. 79.
33. Espinosa MCR. Johan Huizinga,(1872-1945): ideal caballeresco, juego y cultura, pág 72. 2009 Octubre 21..
34. Bono Ed. El pensamiento creativo el poder del pensamiento lateral para la creación de nuevas ideas. In. Mexico: Paidós; 1994. p. pág 47.

35. Puche Navarro R. Mente Creativa Mente Investigativa. Revista Nómadas. 1997 septiembre ; núm7, Universidad Central, Bogotá Colombia), (pag 11).
36. Rovira A. Alex Rovira. [Online]. [cited 2020. Available from: <https://www.alexrovira.com/soluciones/articulo/fertil-creatividad>.
37. Peralta MARCÁMR. El Perfil del Docente en la Primera Infancia en la Institución Educativa Distrital Marco Tulio Fernández. 2018..
38. Nacional ME. Guía operativa para la prestación del servicio de atención integral a la primera infancia. In.: Babel libros; 2009. p. 20.
39. Pablo Pinto Ariza JL, torrez JJ, Ruiz J. Manual del Entrenador Ludico en Seguridad y Salud en el Trabajo. In APDR APdPdR, editor.. Peru; 2017. p. 63.
40. Pablo Pinto Ariza JL, torrez JJ, Ruiz J. Manual del Entrenador Ludico en Seguridad y Salud en el Trabajo. In APDR APdPdR, editor.. 66; 2017. p. Peru.
41. Ariza PP. Ludoprevention. [Online].; 2018 [cited 2020 Junio Inicio video 0:21;0:44. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=qe8XjThdwcM>.
42. Pablo Pinto Ariza JL, torrez JJ, Ruiz J. Manual Ludico del entrenador en Seguridad y SALud en el Trabajo. In Riesgo APDpd, editor.. Peru; 2018. p. 1-7.
43. PPAJL, torrez JJ, Ruiz J. Manual del Entrenador Ludico en Seguridad y Salud en el Trabajo. In APDR APdPdR, editor.. Peru; 2017. p. 9.
44. Colombia ECd. Ley 1010 de Acoso Laboral. In. Bogota; 2006. p. 1.
45. social Mdp. Resolucion 2646. In. Bogota; 2008. p. 1,2,3,4.
46. Pep Alsina MDAGGI. 10 ideas claves, el aprendizaje creativo. In.: editorial Grao p. 80.
47. Española DdIRA. RAE. [Online]. Available from: <https://dle.rae.es/docente>.
48. Euskadi-España SA. La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma. Trabajo y sociedad. 2015; Pag 465(25).
49. Zaá JLL. Eficacia de la capacitación con ludo prevención frente a la capacitación convencional, para la prevención de riesgos en soldados reclutas del fuerte Salaverry en Arequipa. In. Arequipa: Uviversidad Tecnologica del peru; 2019. p. 20.
50. Huizinga J. Homo Ludens. In. Madrid: Alianza Editorial; 1972. p. 45.
51. Planeacion DDNd. Primera infancia. [Online].; 2014 [cited 2020 Mayo 25. Available from: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/pol%C3%ADticas-sociales-transversales/Paginas/primer-infancia.aspx>.
52. Trabajo Old. OIT. [Online]. [cited 2020 Mayo 26. Available from: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
53. Colombia Cd. Ley 1616 de Salud Mental. In. Bogita; 2013. p. 1.

54. republica Pdl. Decreto 2566 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. In. Bogota; 2009. p. 1.
55. Colombia Cd. Ley 1562. In.; 2012. p. 1.
56. Trabajo Md. Decreto 1072 Bogota.; 2015.
57. castro lópez JA, Osorio M, Cardenas Patiño JA, Quintero Arias LJ, Gómez Patiño LM. Plan operativo de atención integral a la primera infancia. 2016 Abril..
58. Social MdIP. Batería de instrumentos para la Evaluacion de Riego Psicococial. 21st ed. Bogota: ISBN 978-958-8361-93-2; 2010.
59. Ministerio del trabajo. Prácticas de trabajo saludable para educadores. ; 2016.
60. Ministerio del trabajo. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. ; 2016.
61. ocupacional DIsaipeeteallds. 2017..
62. Ministro de la Protección Social. RESOLUCION 2646. In.; 2008. p. 1;2;3;4.
63. Trabajo Md. Ministerio de Trabajo. [Online].; 2019 [cited 2020 Mayo 15. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>.
64. Colombia Cd. Ley 1616. In. Bogota; 2013. p. 1.
65. Activo B. La Gozadera (Gente de Zona). [Online].; 2015 [cited 2020 09 25. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=tL6IU2CK3Bg>.
66. Producciones C. Salud animada - Estrés. [Online].; 2015 [cited 2020 10 01. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=rc-AMRjCWKo>.
67. Vida B. ¿Quiere saber si su oído funciona bien?, intente escuchar estos sonidos. 2016 Feb 29. prensa libre.
68. Salut EV. Guía para la promoción de la salud mental en el medio penitenciario. 1st ed. Ebrí DS, editor. Madrid: Secretaría general de Instituciones Penitenciarias; 2011.
69. Niño Gd. 11 Juegos con Globos. (1999). imagen.
70. Ludoprevención. Dinámica sobre Estrés Laboral y Salud Mental. 2017 Feb 23. Vídeo.
71. Corporesiliencia.org. Como enseñar a los niños la noción de Resiliencia. 2018 May 11. vídeo.
72. buenas Cc. La Unión hace la fuerza. 2015 Jan 23. video.
73. Torres H. Avientate. (fecha desconocida). Vídeo.
74. Perú C. Actitud Positiva (Autoestima). (fecha desconocida). Vídeo.

75. Marín SR. Salud Mental. (Fecha desconocida). Vídeo.
76. UC D. Respirar. 2016 Dec 28. Vídeo.
77. Blog3.cultura.com. Encuesta. 2016 Sep. Imágen.
78. Marchatic.com. Animales para colorear. 2019 Nov 11. Imágen.
79. Tomás MJS. Dibujos para hacer mosaicos infantiles. (fecha desconocida)..
80. stock Id. Vector reloj despertador. 2017 Dec 11. Imágen.
81. Pngtree. Business Business Cooperation Cooperation Team Team. 2019. Imágen.
82. Freepick. Businessman big hand drawing a line leading to the goal. (2018). Imágen.
83. images Sbg. Líneas simétricas con copia espacio (azul oscuro). (fecha desconocida). Imágen.
84. exitosa Lppucley. Publimetro. [Online].; 2012 [cited 2020 11 01. Available from: <https://www.publimetro.cl/cl/diario-pyme/2012/10/31/pasos-capacitacion-laboral-efectiva-exitosa.html>.
85. Hernández P. Academia. [Online].; (fecha desconocida) [cited 2020 10 [Documento]. Available from: <https://maan.ifoam.bio/download/attachments/13895411/75%20DINAMICAS%20EXTRAORDINARIAS%20PARA%20LA%20CAPACITACION.doc?api=v2>.
86. Shutterstock. Las mariposas despegan del frasco de vidrio. (fecha desconocida). imágen.
87. Perception F. Ejercicio de Respiración • 10 Minutos para Calmar la Ansiedad y Relajar la Mente. 2018 Oct 01. vídeo.
88. Martín AR. Lifeder.com. [Online].; (fecha desconocida) [cited 2020 10. Available from: <https://www.lifeder.com/ilusiones-opticas/>.
89. Ceslava. ¿Logra ver todos rostros que se muestran en esta imagen? (fecha desconocida). imágen.
90. Ceslava. Óptica Ilusión. 2009. imágen.
91. Direct V. Direct, Vision. [Online].; 2018 [cited 2020 10 30 [imágen]. Available from: <https://www.visiondirect.es/blog/juegos-visuales-retar-tus-amigos-ilusiones-opticas>.
92. daddy c. 3D Businessman Relaxing on his Desk. (fecha desconocida). imágen.
93. pixdesign123. Jovem senhora corporativa com pose apontando. 2014 Oct 14. imágen.
94. Tecnosalva. Tangram animales. 2010 Mar. imágen.
95. bici Emdl. El maestro de la bici. [Online].; 2018 [cited 2020 10 25. Available from: <https://elmaestrodela bici.wordpress.com/2018/10/27/tangram/>.
96. Freepick. Mano de mujer con burbujas de jabón de colores al atardecer. (fecha desconocida). imágen.
97. animación Ay. ¿Qué es el estrés? 2015. Vídeo.

98. Centeno I. Seguridad y Salud Ocupacional. [Online].; 2020 [cited 2020 11 09. Available from: <https://www.ivacenteno.com/pausas-activas-todo-que-debes-saber/>.
99. profesionales C. Fonvirtual. [Online].; 2018 [cited 2020 11 09. Available from: <https://www.fonvirtual.com/blog/importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/>.
- 100 Larrosa R. Máscaras de Teatro. (fecha desconocida). imagen.
.
- 101 bonitas lyf. Familia. (fecha desconocida). imagen.
.
- 102 Flor F. Instituto de Matrimonio y familia. [Online].; (fecha desconocida) [cited 2020 11 09. Available from: <http://imf.ec/bienestar/>.
.
- 103 Datamation. Solutions. 2019. Imagen.
.
- 104 Stock. O homem 3d caiu adormecido inclinando-se em sua mão. (fecha desconocida). imagen.
.
- 105 Dreamstime. Mano 3d que detiene al hombre de negocios que hace yoga. (fecha desconocida). imagen.
.
- 106 Freepick. Engranajes. (fecha desconocida). Imagen.
.
- 107 Freepick. Covid-19 protección. 2020 May. imagen.
.
- 108 Bidinger M, Know M. Cuestío de Actitud. 2015 Jul 01. Vídeo.
.
- 109 don D. Ama lo que haces. 2016 Apr 12. Vídeo.
.
- 110 Haykal I. Psicología y mente. [Online].; (fecha desconocida) [cited 2020 11 14.
.
- 111 Córtes H. Trabajo en equipo: La Cooperación. 2014 Nov 18. imagen.
.
- 112 Eggleston R. For the Birds. 2000. Vídeo.
.
- 113 Henao L. Asertividad. 2016 Sep 10. Vídeo.
.
- 114 Chapa ME, Ramos I, Maya Jariego I. Baúl de Juegos. 1st ed. Eds , editor. Barranquilla: Educame primero Colombia; 2003.
.


- 115 Factory T. Amazonia Team Factory. [Online].; (2017) [cited 2020 11 14. Available from: <https://amazonia-teamfactory.com/blog/trabajo-en-equipo-dinamicas-grupo-para-empresas/>.
- 116 Ortabas S. Sevket Ortabas. 2016 0 30. Imágen.
- 117 Graphicsprings. Hands Free logo. (fecha desconocida). Imágen.
- 118 Tuplex. Tuplex. [Online].; 2017 [cited 2020 11 10. Available from: https://tuplex.bg/files/tuplex/katalog/Tufol%20106/Tufol_Folie%20Twarde_PP_arkusze_Tuplex_1.jpg.
- 119 Freedesignfile. Female staff operating a computer. 2019 Aug. imágen.
- 120 pngkey. Vector de la familia. (fecha desconocida). Imágen.
- 121 indumentaria Oll. Facebook. [Online].; 2018 [cited 2020 11 10. Available from: https://www.facebook.com/ohlalaindumentaria.rg/photos/a.374087376695481/374093970028155/?type=3&is_lookaside=1.
- 122 freepick. Mujer estresada trabajo mucho papeleo. (Fecha desconocida). Imágen.
- 123 mein-traumschrank. chrissi showing something looking straight. 2018 Apr. Imágen.
- 124 depositphotos. Smile. (fecha desconocida). Imágen.
- 125 Torres S. Mamá Psicóloga Infantil. [Online].; (2012) [cited 2020 11 09. Available from: <https://www.mamapsicologainfantil.com/jugar-al-memory-aumenta-la-atencion-y/>.
- 126 Yoga A. Meditación para limpieza y sanación. 2020 Mar 23. Vídeo.
- 127 Corbín JA. Psicología y Mente. [Online].; (2017) [cited 2020 11 11. Available from: <https://psicologiaymente.com/meditacion/aprender-meditar-pasos>.
- 128 Robledo EG. Trabajo bajo presión. 2009. Documento.
- Z1 elblogdesami. Colegio. (fecha desconocida). Imágen.
29.
- 130 RESENDIZ JUS. Valora a tu Familia. 2015 Aug 10. Vídeo.
- 131 Ludoprevención. Emotions board game. 2017. Juego.

132 Erman P. Intensamente. 2015. Película.

.

11. ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO DE FACTORES PROTECTORES

	Fecha de Aplicación	
	CUESTIONARIO FACTORES PROTECTORES	
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL CON FINES DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA		
<p>La presente encuesta esta diseñada con fines académicos y lo que busca es indagar sobre los factores protectores con los que cuenta su Institución Educativa , le agradecemos</p> <p>Usted encontrara una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas, se busca conocer su opinión respecto los factores protectores que se identifican en su sitio de trabajo. Recuerde que el formato es de unica selección, marque con una X con la que mas se identifique.</p> <p>De antemano le agradecemos su tiempo y atención.</p>		
SISTEMAS DE COMUNICACIÓN		
1.	Cuál es el lenguaje que le permite expresar mejor sus inquietudes, sentimientos, ideas, creencias,	
	Lectura	Escritura
	Baile	Compartir a través de eventos sociales
	Deporte	Otro
2.	En la Institución Educativa observa que el trabajo se realiza de manera:	
	Equipo	Individual
	Competencia	
3.	Cuando se debe trabajar en equipo o con sus compañeras como selecciona el grupo	
	Edad	Afnidad
	Nivel	Talentos
4.	La comunicación al interior de la Institución Educactiva considera que es:	
	Asertiva	Impuesta
	Contradictoria	
5.	La relación con sus compañeras de trabajo es:	
	Respetuosa	Estrictamente laboral
6.	De que forma le apoyan sus compañeras de trabajo cuando se le presenta una dificultad:	
	Solidaridad	No siento apoyo
	Indiferencia	
FORMAS DE INTERACCIÓN CON LAS CAPACITACIONES		
7.	En que horario le brindan los momentos de capacitación:	
	Antes la Jornada	Durante la
	Después de la jornada laboral	
8.	En que horario se siente con más disposición, para el aprendizaje que le brindan las capacitaciones	
	Antes la Jornada	Durante la Jornada
	Después de la jornada laboral	
9.	Que espacio le gustaria que se destinara para las capacitaciones:	
	Al aire libre	Fuera del lugar de
	En el	
10.	Como le gustaria que se desarrollarán las actividades de las capacitaciones	
	Laboratorio Creativo	Lectura y tertulias
	Juego y movimiento	Magistral
	Teatro	Competencias
11.	Que tema de interés considera usted que deberían incluir las capacitaciones	
	Salud Mental	Inteligencia Emocional
	Prácticas pedagógicas	Otros Cuáles

CARGA POR SU ROL						
12.	Cuantos niños tiene a su cargo					
13.	Considera que la carga laboral en la Institución es:					
	Equitativa	Preferencial	Excesiva			
14.	La carga laboral es distribuida acorde:					
	Nivel educativo	Experiencia	Meritos	Ninguna	Otras Cúal	
15.	El número de niños atendidos permite que usted se sienta					
	Tranquila	Impotente	Estresada			
16.	Cuando necesita pedir un permiso por fuerza mayor lo solicita:					
	Tranquilamente	Con ansiedad	Prefiero no pedir permiso			
17.	El tiempo en la Institución le alcanza para realizar las actividades planeadas					
	Casi Siempre	En ocasiones	Debo quedarse en la Institución o trabajar			

SALUD MENTAL						
18.	Considera que que el ambiente de trabajo es:					
	Tranquilo	Óptimo	Estresante			
19.	Cuando se enfrenta a situaciones complejas o que no tienen pronta solución su actitud es					
	Buscar ayuda o nuevas alternativas	Se torna negativa, no ve soluciones	Culpa a los demás de lo que le pasa			
20.	Qué métodos le han enseñado cuando debe tranquilizarse y calmarse por el estrés:					
	Relajación	Respiración	Otro	Cual	Ninguno	
21.	Qué estrategia usa Usted para calmarse ante situaciones generadoras de estrés					
	Pinto o dibujo	Escribo	Ejercicio	Escucho música	Otras Cúales	
22.	Qué hábito saludable practica usualmente:					
	Deporte /Ejercicio	Alimentación balanceada	Sueño Reparador	Hidratación Constante	Otras Cúales	
23.	Su labor la desempeña por:					
	Vocación	Mercado Laboral	Turnos	Por no tener más opciones		

24.	Cuando se presenta un niño con dificultades en el aprendizaje o de comportamiento como docente se siente:					
	Tranquila , busco opciones para	Frustrada, no se como manejar la situación	Indiferente ante la			

LÚDICA						
25.	Cómo aprende más fácil:					
	Escuchando	Escribiendo	Con	Social	Lógica	
26.	En el salón puede usar la lúdica e imaginación para preparar y desarrollar las actividades de manera:					
	Autónoma	Con Restricciones	Siguiendo directrices			
27.	Qué estrategia considera necesaria aprender para mejorar su práctica docente:					
	Desde el Juego	Creatividad	Artes plásticas	Artes escénicas	Otros	Cuáles
28.	Cuando se le solicita actividades creativas y lúdicas Usted se siente					
	Confiada en sus capacidades	Insegura	Pide ayuda a otras personas			
29.	Cuando tiene nuevos retos o actividades extras (salidas de campo) usted se					
	Actividad Recreativa	Manualidades	Talleres de lectura	Arte y teatro	otros	

30.	Cuando se esfuerza con la planeación de actividades para la Institución de qué manera se le reconoce:					
	Grupal	Cuadro Estimulo	Incentivo	De ninguna manera		

Dicho cuestionario es realizado por las estudiantes para postularse al título de Especialistas en Seguridad y Salud en el
 Maria Victoria Cifuentes Castañeda
 Sandra Milena Rendon Silva

ANEXO 2 RESULTADO DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, INTRALABORAL Y ESTRÉS

Dominio	Dimensión	Nivel
Características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	Alto
	Retroalimentación del desempeño	Bajo
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Medio
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Medio
	Capacitación	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Riesgo Despreciable
	Participación y manejo del cambio	Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo
	Control sobre el trabajo	Riesgo Despreciable
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	bajo
	Demandas emocionales	Alto
	Demandas de la jornada de trabajo	Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Muy Alto
	Demandas cuantitativas	Muy Alto
	Demandas de carga mental	Medio
	Demandas del trabajo	Alto
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Medio
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Bajo
	Recompensas	Medio
	Puntaje total Intralaboral	Medio
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	Medio
	Relaciones familiares	Medio
	Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo
	Situación económica	Medio
	Características de la vivienda y de su entorno	Medio
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Bajo
	Puntaje extralaboral	Medio
(INTRA+EXTRA LABORAL)		Medio
Estrés	Estrés	Alto

