



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE SALUD PÚBLICA**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD**

**ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y  
KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL  
PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO  
INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE  
TUNGURAHUA, PERÍODO AGOSTO-NOVIEMBRE 2018**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**TIPO: Proyecto de investigación**

Presentado para optar el grado académico de:

**LICENCIADA EN PROMOCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD**

**AUTOR: LUZMILA ELENA CAIZA CHANGO**

**RIOBAMBA- ECUADOR 2019**



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE SALUD PÚBLICA**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD**

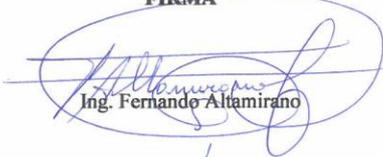
**CERTIFICACIÓN**

EL TRIBUNAL DE TRABAJO DE TITULACIÓN CERTIFICA QUE:

El trabajo de investigación titulada: "ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERÍODO AGOSTO-NOVIEMBRE 2018" de la responsabilidad de la Srta. Luzmila Elena Caiza Chango, ha sido revisada y se autoriza su publicación.

**FIRMA**

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

  
Ing. Fernando Altamirano

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION**

  
Dra. Lilia Villavicencio

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

  
Dr. Darío Guerrero

**ANALISTA DE BIBLIOTECAS 1**

  
Ing. Inry Salto



Yo Luzmila Elena Caiza Chango soy responsable de las ideas, doctrinas y resultados expuestos en esta tesis y el patrimonio intelectual de la tesis de grado pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

Luzmila Elena Caiza Chango

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a Dios y a mi hijo por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los sueños más anhelados de mi vida.

Le agradezco al trabajo y a cada sacrificio que realizaron mis padres en cada ciclo de mí vida, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí, agradecida por estar siempre presentes, acompañándome con su apoyo moral a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi Universidad por haberme permitido formarme, gracias a todas las personas que fueron participe en este proceso especialmente a la directora de tesis Dra. Lilia Villavicencio y al miembro del tribunal Dr. Darío Guerrero quienes compartieron apoyo, conocimiento y sobre todo paciencia, gracias a cada uno de ustedes por su aporte en este camino que no fue fácil pero ahora puedo afirmar que disfrute cada momento y me llevo las mejores experiencias.

Gracias a mis padres por ser un ejemplo de vida, gracias por el amor recibido, paciencia, confianza y creer en mí, gracias por siempre anhelar y desear lo mejor para mi vida.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>SUMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>I.- INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>12</b>
<b>II. OBJETIVOS</b> .....	<b>15</b>
<b>A. GENERAL</b> .....	<b>15</b>
<b>B. ESPECÍFICO</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>16</b>
<b>1. MARCO CONCEPTUAL O TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
<b>1.1 Normativa</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2 Salud</b> .....	<b>17</b>
<b>1.3 Salud Ocupacional</b> .....	<b>18</b>
<b>1.4 Factores de riesgo laborales</b> .....	<b>19</b>
<b>Riesgos físicos</b> .....	<b>19</b>
<b>Riesgos químicos</b> .....	<b>19</b>
<b>Riesgos biológicos</b> .....	<b>19</b>
<b>Riesgos ambientales</b> .....	<b>20</b>
<b>Riesgos psicosociales</b> .....	<b>20</b>
<b>Riesgos mecánicos</b> .....	<b>20</b>
<b>Riesgos ergonómicos</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5 Introducción a los factores psicosociales en el trabajo</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5.1 Factores Psicosociales laborales</b> .....	<b>21</b>
<b>1.6 Intervenciones profesionales para la prevención de riesgos psicosociales</b> .....	<b>24</b>
<b>1.7 Identificación de riesgos</b> .....	<b>26</b>
<b>1.8 Estimación de riesgo</b> .....	<b>27</b>
<b>1.9 Antecedentes Investigativos</b> .....	<b>29</b>
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>31</b>

<b>2. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>31</b>
<b>A. Localización y temporalización.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 Variables .....</b>	<b>32</b>
<b>B. Identificación.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2 Definición .....</b>	<b>32</b>
<b>Características generales.....</b>	<b>32</b>
<b>Factores de Riesgo Psicosociales .....</b>	<b>32</b>
<b>Causas de los riesgos psicosociales.....</b>	<b>32</b>
<b>C. Operacionalización.....</b>	<b>33</b>
<b>2.2 Tipo de diseño y estudio.....</b>	<b>35</b>
<b>Nivel o tipo de investigación .....</b>	<b>36</b>
<b>Descriptivo.....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 Universo .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5 Descripción de procedimientos .....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>38</b>
<b>3. MARCO DE RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>Resultados No. 1 .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Resultado No.2.....</b>	<b>52</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>BIBLIOGRAFÍAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.1:</b> Principales riesgos psicosociales .....	23
<b>Tabla 2.1:</b> Aspectos a tomar en cuenta las intervenciones profesionales para la prevención de riesgos psicosociales .....	25
<b>Tabla 3.1:</b> Métodos del INSHT que incluyen factores psicosociales.....	28
<b>Tabla 4.2:</b> Operacionalizacion .....	33
<b>Tabla 5.2:</b> El universo de la población.....	36
<b>Tabla 6.3:</b> Grupo étnico .....	38
<b>Tabla 7.3:</b> Idioma.....	39
<b>Tabla 8.3:</b> Lugar de precedencia.....	40
<b>Tabla 9.3:</b> Nivel académico .....	41
<b>Tabla 10.3:</b> Riesgos psicosociales que afectan a la salud .....	42
<b>Tabla 11.3:</b> Probabilidad de exposición a riesgos psicosociales.....	43
<b>Tabla 12.3:</b> Preocupación producida por problemas en el trabajo .....	44
<b>Tabla 13.3:</b> Relaciones laborales .....	45
<b>Tabla 14.3:</b> Manifestaciones durante la jornada laboral .....	46
<b>Tabla 15.3:</b> Cuenta con guías educativas de prevención de riesgos psicosociales.....	47
<b>Tabla 16.3:</b> Pausas activas realizadas .....	48
<b>Tabla 17.3:</b> Trabajo rutinario .....	49
<b>Tabla 18.3:</b> Atención constante en el trabajo.....	50
<b>Tabla 19.3:</b> Lugar de trabajo aislado.....	51

## LISTA DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.1:</b> Principales riesgos psicosociales.....	24
<b>Ilustración 2.2:</b> Ubicación de los centros de desarrollo infantil del pueblo Kichwa Salasaka .	31

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.3:</b> Grupo étnico .....	38
<b>Gráfico 2.3:</b> Idioma.....	39
<b>Gráfico 3.3:</b> Lugar de procedencia.....	40
<b>Gráfico 4.3:</b> Nivel académico .....	41
<b>Gráfico 5.3:</b> Riesgos psicosociales que afectan a la salud .....	42
<b>Gráfico 6.3:</b> Expuesto a situaciones que afectan emocionalmente .....	43
<b>Gráfico 7.3:</b> Preocupación por problemas del trabajo.....	44
<b>Gráfico 8.3:</b> Relaciones con el personal que trabaja.....	45
<b>Gráfico 9.3:</b> Manifestaciones durante la jornada laboral .....	46
<b>Gráfico 10.3:</b> Cuenta con guías educativas de prevención de riesgos psicosociales .....	<b>¡Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	
<b>Gráfico 11.3:</b> Pausas activas realizadas .....	48
<b>Gráfico 12.3:</b> Trabajo rutinario .....	49
<b>Gráfico 13.3:</b> Atención constante en el trabajo.....	50
<b>Gráfico 14.3:</b> Puesto de trabajo.....	51

## **LISTA DE ANEXOS**

**Anexo A:** Encuesta

**Anexo B:** Validación de la encuesta

**Anexo C:** Personal que labora en los centros de desarrollo infantil

**Anexo D:** Identificación de riesgos psicosociales en los centros de desarrollo infantil

**Anexo E:** Aplicación de la encuesta en los centros de desarrollo infantil

**Anexo F:** Validación de traducción del idioma kichwa

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación tuvo como finalidad identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil de la parroquia Salasaka perteneciente a la provincia de Tungurahua, para posterior a ello elaborar una guía educativa en español y Kichwa, que ayude a contrarrestar los efectos psicosociales de la actividad que realizan. Se aplica una encuesta a 52 personas, para valorar la presencia de riesgos psicosociales y la influencia de estos en las personas, posteriormente se tabuló los resultados obtenidos, se encontró que predominada el estrés laboral en la mayoría del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), ya que indican que se sienten presionados por la carga de trabajo creando de esta manera tensión en el ámbito laboral, así también se identificó fatiga laboral y la monotonía por la labor que desempeña en su puesto de trabajo. Se debe tomar en cuenta que el papel que desempeña el personal que labora es de suma importancia para que el centro de desarrollo infantil cumpla con su función, el factor estrés, fatiga, laboral y monotonía es casi siempre unas de las causas presentes en personas que están expuesta a exigencia y presiones laborales, causando resultados negativos a la salud personal. Es por ello que en el presente trabajo se elaboró una guía educativa en español y Kichwa con el fin de prevenir los riesgos psicosociales y proteger la salud de las trabajadoras y con ello mejorar el desempeño en sus actividades diarias. Se recomienda que se implemente la guía desarrollada en este trabajo en los Centros de Desarrollo Infantil.

**Palabras claves:** <TECNOLOGIA Y CIENCIA MEDICAS>, <PROMOCIÓN DE LA SALUD>, <CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL>, <RIESGOS PSICOSOCIALES>, <ESTRÉS>, <PRESIÓN LABORAL>, < SALASAKA (CANTÓN)>

## SUMMARY

The present titling work had as an aim to identify the psychosocial risks to which the personnel working in the Child Development Centers of the Salasaka parish of the province of Tungurahua are exposed. Afterwards, an educational guide in Kichwa and Spanish will be developed to help counteract the psychosocial effects of the activity they do. The universe to which the survey is applied is of 52 people who were identified psychosocial risks and the affection of this, in them to later tabulate the results obtained and determine the main cause of discomfort within their activities and with it find the solution to the discomfort shown. As a result of the applied survey, the psychosocial risk that predominates in the personnel that works in the Child Development Centers (CDI) is stress, they often feel pressured by the workload, creating tension in the workplace, likewise causing physical fatigue due to the work that must be done. It must be taken into account that the role played by the staff that works is of utmost importance for the child development center to fulfill its function, the stress factor or physical fatigue is almost always one of the causes present in people who are exposed to exigency and work pressures, causing negative results in the personnel. That is why, in the present work an educational guide was elaborated in Spanish and Kichwa with the purpose of guiding the risk and being able to reduce it to which the personnel that works are exposed and with this, improve the performance of the same in their daily activities. It is recommended that the guide developed in this work be implemented in the child development centers.

**Keywords:** <MEDICAL TECHNOLOGY AND SCIENCE>, <HEALTH PROMOTION>, <CHILD DEVELOPMENT CENTERS>, <PSYCHOSOCIAL RISKS>, <STRESS>, <LABOR PRESSURE>, <SALASAKA (CANTON)>

## **I.- INTRODUCCIÓN**

La presente investigación cuenta con la elaboración de una guía educativa en español y kichwa enfocada para el personal que presta sus servicios en cada centro de Desarrollo Infantil en la Parroquia Salasaka como una guía de ayuda para ellos en su labor.

Hoy en día, la labor de varias personas se ve afectada a menudo por el agotamiento profesional que ocasionan las dependencias donde trabaja, las causas que provocan estos factores son las exigencias laborales, la falta de atención proveniente de sus autoridades superiores conllevan a que las personas se sienta hostigadas, bajo una situación de presión. Por otro lado, el mismo medio que lo rodea puede provocar en ellos tensión, debido a los problemas que presenta dentro de la institución.

De acuerdo con el primer sondeo en 2007 realizado en el país de Colombia refiere que el predominio a los factores psicosociales es sumamente alto, el trabajo rutinario y otros desencadenantes como trabajar atendiendo a un público en general son unos de los lugares que son considerados donde más se presentan riesgos psicosociales.

En este sentido, el estudio de los riesgos psicosociales se convierte en una necesidad fundamental debido a que el ser humano debe ser entendido como el activo más importante dentro del trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (2015) los factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) que influyen en el trabajador hace referencia a las distintas relaciones entre el empleo, en este caso pueden estar asociados los aspectos del ambiente, la comodidad del trabajador en el trabajo y el modelo que presente la empresa para su organización, del mismo modo, debido a los organizacionales pueden verse perjudicado las destrezas del empleado, necesidades y el ámbito personal del mismo.

Es necesario entender que los factores de riesgo psicosociales tienen como origen en la organización del trabajo, afectando de manera negativa al trabajador con un desgaste profesional o agotamiento emocional afectando directamente la productividad con ausentismo o abandono al puesto de trabajo. Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de accidentes de trabajo.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo de su oficina central en Ginebra muestra la enorme siniestralidad en el mundo, se sabe que los riesgos psicosociales produce más de dos millones doscientos mil muertes al año; más de 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales en ese mismo período causando la pérdida del 4% del producto interior bruto mundial. En consecuencia, el Ecuador se encuentra entre ellos, hasta el 8% del producto interior bruto nacional, por efectos de la pérdida de productividad, la afectación a la fuerza laboral, los costos de atención médica o reparación de los daños causados por este hecho y los valores por concepto de compensación de las afectaciones, entre los más importantes. En la provincia de Tungurahua, se manifiesta que el 60% de trabajadores están expuestos a riesgos laborales siendo primordial el riesgo psicosocial. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 15).

En el trabajo existe una variedad de riesgos que pueden tener un gran alto de ocurrencias en accidentes laborales, entre ellos se encuentran los riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos y ambientales. Los mismos derivan un sinnúmero de factores que pueden provocar daños a la persona que se encuentra en el área de trabajo. Por lo cual es importante tener conocimiento de todos los distintos tipos de riesgos donde hay que tener cuidado en el trabajo, tanto los que son evidentes como los ocultos, sin embargo, para el análisis de todos los riesgos implica una investigación extensa, el presente documento investigativo aborda específicamente riesgos psicosociales, sus efectos y maneras de cómo evitarlos.

Los (CDI) Centros de Desarrollo Infantil, son instituciones especializadas para niños en condiciones de vulnerabilidad donde son atendidos por profesionales que les ayudan a potenciar el desarrollo de la primera infancia y les brindan atención integral por medio de la educación inicial. Estos se conciben como instituciones dirigidas a atender y promover un desarrollo integral a través de la educación inicial, con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia, así como de generar oportunidades de expresión, comunicación con pares, adultos así como la diversidad de experiencias que permiten a los niños y las niñas construir, comprender el mundo.

Es así que la insuficiente vigilancia de los factores de riesgo psicosocial determina la calidad de enseñanza, ya que el técnico no brinda su máxima capacidad, debido a posibles tensiones. Por ello es necesario se analice todo aquello que tenga asociación con el empleo, el ambiente que se mueva en él y las capacidades todo lo entorno al trabajador.

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir

todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre a su actividad.

Dada esta situación, la investigación es importante debido a que analizó los riesgos psicosociales que se encuentran latentes en el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil los mismos que al ser determinados, serán valorados para diseñar posibles estrategias que minimicen y promuevan a la prevención de riesgos psicosociales.

La investigación tuvo su respectiva utilidad teórica debido a que se acudió a fuentes de información bibliográfica actualizada y de alta confiabilidad sobre el tema. Seguida de una utilidad práctica pues mediante una propuesta se diseñó una guía que sirva de ayuda a la prevención de riesgos psicosociales en los Centros de Desarrollo Infantil.

La investigación es factible para su desarrollo, puesto que se dispone del conocimiento en el campo de los riesgos psicosociales necesarios; fundamentalmente con la accesibilidad y facilidad de obtención de información en el lugar de estudio.

Los beneficiarios de la investigación son los miembros del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil Parroquia Salasaka provincia de Tungurahua.

Finalmente, el proyecto de investigación es novedoso porque se centra en función del encuentro de voluntades particulares que convergen hacia un objetivo común, la prestación del servicio, por medio de las actividades de la gestión educativa, de la calidad laboral y la prevención de riesgos psicosociales, que permitan contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales del personal que labora en los centros de desarrollo infantil.

En asociación al problema planteado, se encuentran distintas interrogantes las cuales son generadas y se desea dar una solución en el desarrollo de la investigación como:

- ¿Cuáles son las características generales del personal que labora en los centros de desarrollo infantil?
- ¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan al personal que labora en los Centros de desarrollo infantil parroquia Salasaka provincia de Tungurahua?
- ¿Cuáles son las causas generadas por los riesgos psicosociales en el personal que labora en los Centros de desarrollo infantil parroquia Salasaka provincia de Tungurahua?
- ¿Será factible la elaboración de una guía educativa sobre la prevención de riesgos psicosociales?

## **II. OBJETIVOS**

### **A. GENERAL**

- Elaborar una guía educativa en Kichwa y español sobre riesgos psicosociales para el personal que labora en los centros de desarrollo infantil (CDI)

### **B. ESPECÍFICO**

- Determinar las características sociodemográficas del personal que labora en los centros de desarrollo infantil
- Identificar los riesgos psicosociales en el entorno del personal que labora en los centros de desarrollo infantil (CDI).
- Diseñar estrategias educativas sobre prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en los centros de desarrollo infantil (CDI)

## CAPITULO I

### 1. MARCO CONCEPTUAL O TEÓRICO

La definición de riesgo laboral se manifiesta con la confirmación, del cuidado de la integridad física y a la salud, lo cual se encontró en la antigüedad desarrollado por los trabajadores artesanos. (Judth, 2010, p. 35)

Luego de la segunda guerra mundial y al nacimiento de sindicatos desde el siglo XIX se comenzaron a conformar y a la explicación de los derechos del trabajador en cuanto a su bienestar físico, mental y social. (Veyne, 1999, p. 22)

Con el paso el tiempo y después de una larga lucha en a favor de los derechos de los trabajadores es en el Real Decreto 39/1997, se explican y describen los servicios y que el personal para que pudiera recibir los servicios de prevención vería contar con ser técnico superior. (Pound, 2011, p. 13)

En referencia con los riesgos psicosociales podemos mencionar que existe una variedad de ellos y que se pueden mencionar: carencia de control, disputa de autoridad, la sobrecarga laboral, un desnivel en el salario, inseguridad en el trabajo, una mala relación laboral y las guardias en él trabajo.

De lo ya mencionado nacen los conceptos y organizaciones que asumen el rol de proteger los derechos del trabajador de su salud física, mental y social.

#### 1.1 Normativa.

“Las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo. En este sentido y en base a un sustento legal se tienen los siguientes apartados”. Según el Ministerio de Relaciones Laborales (2013, p. 15)

**Art. 331** “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. (2008, p. 143)

**Decisión 584** Capítulo III – Artículo 11 Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. (2012, p. 45)

**Art. 9** Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN

a. “Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros;”

b. “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”. (Resglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006, p. 34)

## **1.2 Salud**

La salud es un hecho social tanto material como inmaterial. Por lo tanto, se trata de un fenómeno multidimensional y multicausal que trasciende y desborda la competencia estrictamente médica, relacionándose además de la biología y la psicología, con la economía y la política, en tanto que es un asunto individual y colectivo al unísono. (Alcántara, 2008, p. 105)

Tal como se menciona en el concepto presentado, la salud no corresponde simplemente al cuidado del cuerpo humano, únicamente a nivel físico, sino también, dentro del plano económico, político y psicosocial. La salud es social, dado que los seres humanos son los animales más inteligentes y sociales del planeta, por lo cual siempre existe una interacción.

Al darse una interacción, se corre el riesgo de que existan desajustes o choques de percepción con otras personas, lo cual da cabida a tener el factor psicosocial como una parte de la salud fundamental, ya que siempre estaremos en contacto con otros humanos y, por ende, es sano saber las maneras de cómo manejarse ante ciertas situaciones, el identificar posibles riesgos relacionados con la organización del trabajo y las relaciones interpersonales a mantener dentro de distintos ámbitos.

La OMS define a la salud como: “La salud es la condición absoluta del confort físico, mental y social, y no únicamente a la carencia de afección o enfermedades”. (Organización mundial de la salud, 1946, p. 1)

El autor define a la salud como: “es el éxito, más elevado grado de bienestar físico, mental y social y de facultad de actividades dentro de los aspectos sociales en los que vive dentro el individuo y el entorno a él”. (Bermejo, 2006, p. 12)

### **1.3 Salud Ocupacional**

En el amplio desarrollo laboral el hombre siempre será afectado por aspecto tanto positivo como negativo en su vida, por una naturaleza. (Benlloch, M y Ureña, Y, 2014, p. 4)

El ser humano, al caracterizarse por tener habilidades únicas, es capaz de realizar un sinnúmero de actividades. Ha sido capaz de establecer un sistema en el cual tiene que realizar actividades que le suponen una recompensa posterior.

Sin embargo, a pesar de tener dichas capacidades, no está exento a sufrir alguna injuria, ya sea por error propio o por las condiciones en las que labora, lo cual hace que su esperanza de vida tienda a sufrir una recesión.

El autor manifiesta que la, “prevención siempre genera forjar un plan estratégico en el cuidado de la salud, además el entorno laboral afecta la salud del empleador”. (Carrillo, 2012, p. 23)

La seguridad en el entorno laboral, con el pasar de los años, se ha vuelto una necesidad básica para los trabajadores, alrededor del mundo. La normativa más asimilable para el Ecuador es la base legal española, dada la facilidad de estar en el idioma español.

Esta normativa establece un precedente en cuanto a cuidar la seguridad del trabajador en el ambiente laboral así preservando la vida del mismo, siendo lo primordial en toda empresa, por medio de estrategias que ayuden a evaluar el riesgo y poder tomar medidas para disminuir el índice resultante o el indicador que esté fuera de los límites permitidos. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2015, p. 6)

El autor “promueve el bienestar físico de profesionales que laboran en cualquier área de una empresa con el objetivo de prevenir alguna lesión física, social o mental”. (Rondon, 2000, p. 39)

Entendiendo el concepto de Roberto Badia, la salud ocupacional consiste en promover el bienestar de todos los ámbitos. Los factores que pueden estar presentes en un espacio laboral pueden ser muy extensos por lo que es necesario aclarar cada uno de ellos.

## 1.4 Factores de riesgo laborales

Los factores de riesgos están relacionados en cuanto al ambiente laboral que se pueda suscitar en la empresa y todo aquello que este asociado y que pueda de alguna manera afectar la integridad física del personal.

**Local de trabajo** medios eléctricos, gases producidos dentro del trabajo, temperatura y los incendios que se puedan suscitar entre otros.

**Organización del trabajo** la sobrecarga que pueda tener el empleado, el compromiso que pueda tener en la empresa, una carencia de creatividad en su labor y también los turnos que pueda cumplir en el trabajo.

**Tipo de actividad** el lugar que se desempeña como pueden estar vinculados en un área de máquinas o detrás de un ordenador durante muchas horas del día.

**Materia prima** productos a los que pueden estar expuesto como inflamables, gases tóxicos y químicos peligrosos. (Cabo, J, 2015, p. 9)

### Riesgos físicos

En este factor puede conseguir el ruido por maquinarias pesadas como lo sería el ruido por un martillo neumático, también puede verse afectado por la iluminación, puede ocurrir una falla en la iluminación afectando al empleado, así mismo puede afectar la temperatura y la humedad, causando alergias y gripes, se puede decir que la temperatura con la que se puede trabajar es de 21°C y 50% de humedad, y unas de las más importante se puede decir la radiación afectando el estado físico sin percibir el daño que pueda estar causando. (WHO, 2014, p. 86)

### Riesgos químicos

En la mayoría de los casos producidos por proceso químicos, y a través del medio ambiente, cualquier virus que se pueda adquirir del aria de trabajo.

Puede generarse en varias condiciones que puedan estar asociadas a compuestos químicos y donde el empleado se expone en periodos prolongados, pueden consistir en alguna quemaduras leves o graves inhalación de polvos tóxicos entre otros. (Cabo, R, 2017)

### Riesgos biológicos

Pueden estar presentes las enfermedades bacterianas, hongos o parásitos pero que están ligadas al contacto con un ser vivo y con vegetales.

Pueden estar involucradas exposiciones biológicas como órganos de humanos, hongos micro organismo que afecten el bienestar físico como toxinas y también enfermedades infectocontagiosas. (Cabo, R, 2017)

### **Riesgos ambientales**

Es uno de los factores que no se pueden evitar o controlar ya que sucede naturalmente, por lo tanto está relacionado a los daños que pueden producirse por factores del entorno laboral, ya sean propios de la naturaleza o provocados por el ser humano. La actividad productiva o económica y la ubicación geográfica son cuestiones que pueden dejar a una persona o a un grupo de individuos en una situación de riesgo ambiental. (Cabo, R, 2017)

### **Riesgos psicosociales**

Enfatizaron la importancia de los sistemas de vigilancia de los riesgos psicosociales, factores y resultados. Argumentan que estos instrumentos de monitoreo juegan un papel vital en la identificación de los grupos y ocupaciones en situación de riesgo y la evaluación de la eficacia de los programas, las políticas y los programas e intervenciones. (Dollard, M, et al, 2017, p. 24)

El monitoreo se define aquí como la medición y el análisis de indicadores (relevantes) con el objetivo de identificar la prevalencia, las tendencias y el impacto de estos indicadores en el individuo, nivel de organización o de orden superior para orientar la formulación de políticas y la acción preventiva. (WHO, 2014, p. 67)

El primer paso en el desarrollo de indicadores internacionales es el desarrollo de un modelo de indicador. Uno de los marcadores que se ha definido como concepto y que es activo, y es considerado pertinentes para un contexto, una investigación o una política específicos (OMS, 2004). Esta definición implica que todos los indicadores presentados en el modelo son conceptos que pueden ser o serán finalmente operativos.

Se entiende generalmente que el estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurre cuando a los trabajadores se les presentan empleos que no tienen que ver con su aprendizaje, condiciones y habilidades, y que no tienen el carácter de hacerle frente a la situación. (Houtman, 2014, p. 17)

El riesgo psicosocial es una de las áreas que naturalmente se dimensiona, la prevención de factores laborales y los factores. Las causas psicosociales están involucradas con factores y condiciones del área en cuanto a su organización todo lo ligado a él.

### **Riesgos mecánicos**

Conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos. Este tipo de riesgo está relacionado con un mal uso de herramienta de trabajos, con alturas, el no usar las medidas de seguridad recomendadas. (Uc3m, 2017)

## **Riesgos ergonómicos**

Para el autor “este riesgo ofrece cifras relativamente altas ocupando el 60% de las enfermedades en puestos de trabajos y el 25% se deben a la manipulación de descargas. Cuando levantamos peso la espalda tiene que estar completamente recta y las rodillas flexionadas” (Romero, 2016)

Unos de los riesgos importantes es el ergonómico ya que puede causar una afección en la vida del empleado entre ellas se asocian a levantamientos de objetos pesados ocasionado a largo plazo malas posturas del trabajador. (Cabo, 2017)

### **1.5 Introducción a los factores psicosociales en el trabajo.**

Los aspectos psicosociales, al relacionarlos con la salud laboral deben su importancia dado que, si no se trata el rublo con la debida consideración, generan problemas entre los trabajadores y llega a mermar el normal accionar de cada uno. Lo más importante es tener fundamentos o técnicas para su evaluación y control, teniendo entonces, indicadores que definan la situación actual y las mejoras que se pueden aplicar a futuro.(Moreno, B; Baez, C, 2010, p. 4)

El objetivo de la medicina definido por (Enciso, et al., 2015, p. 6) menciona que es garantizar el estado elevado a nivel físico, mental y social de los trabajadores en toda profesión a fin de cuidar la salud del empleado y mejorar sus condiciones de trabajo, es decir, aclimatar el empleo a el empleado y cada individuo a su labor, para tener concordancia y un nivel de seguridad, cada vez, más cercano a lo ideal. (Organización Mundial de la Salud, 1957, p. 4)

Desde ese entonces se han realizado varias reuniones de este comité que permiten llegar a la globalización de este concepto de riesgo. En Ecuador, el Ministerio de Trabajo, por medio del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, garantiza que no exista una exclusión cuando se está seleccionando al personal, así mismo debe existir un plan para la prevención de problema psicosociales. (Pérez, B; Ponce, C, 2017, p. 11)

#### **1.5.1 Factores Psicosociales laborales**

Los factores psicosociales han sido definidos de diferente manera en el que la OIT dice: “Se trata de todo aquello que está asociado al trabajo, como el ambiente, el placer en el trabajo y organización que pueda haber, esto puede afectar el rendimiento al trabajo ya que el empleado no se sentirá un su área de confort y que le permita desenvolverse mucho mejor ya que se encuentra afectado por factores psicosociales”. (OIT, 2015, p. 3)

Los factores psicosociales son elementos que influyen en las respuestas psicológicas de los empleados al trabajo y a las condiciones de trabajo, potencialmente causando problemas

psicológicos de salud. Estos incluyen la forma en que se lleva a cabo el trabajo.(plazos, carga de trabajo, trabajo, etc.)

El contexto en el que se desarrolla el trabajo (incluidas las relaciones e interacciones con los gerentes y supervisores, colegas y compañeros de trabajo, y clientes o clientes).

En otras palabras, pertenecen a situaciones asociadas dentro de una empresa y el entorno en el que se desarrolla y la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.

La EU-OSHA define como: “los riesgos psicosociales vienen de formas diferentes en el modelo y gestión de trabajos, estos pueden ocasionar una serie de eventos que afectan la vida del ser humano”. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018)

Existe la posibilidad para las personas que no trabajasen una labor o esfuerzo físico que mencionen que su estado es de cansancio puede estar involucrado a un cansancio mental en cambio para aquellas personas que si interviene situaciones que comprometa su estado físico ya presentaría síntomas como dolor de estómago, dolores musculares y entre otros más bien de un agotamiento mental, que puede ser debido a múltiples factores, nos sólo laborales. (OSALAN, 2017)

Estos se pueden clasificar tendiendo la cualidad organizacional y laboral, integrados en los grupos que los originan, en los cuales el trabajo se enfocará en los siguientes factores laborales.

- Contenido del trabajo
- Carga y ritmo de trabajo
- Tiempo de trabajo
- Participación y control
- Cultura organizacional
- Relaciones personales
- Rol
- Desarrollo personal
- Interacción casa-trabajo

No se puede realizar una lista definitiva sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Sin embargo, los principales riesgos psicosociales que recogen organismos como la OIT, la OMS y, en España, el INSHT son:

**Tabla 1: Principales riesgos psicosociales**

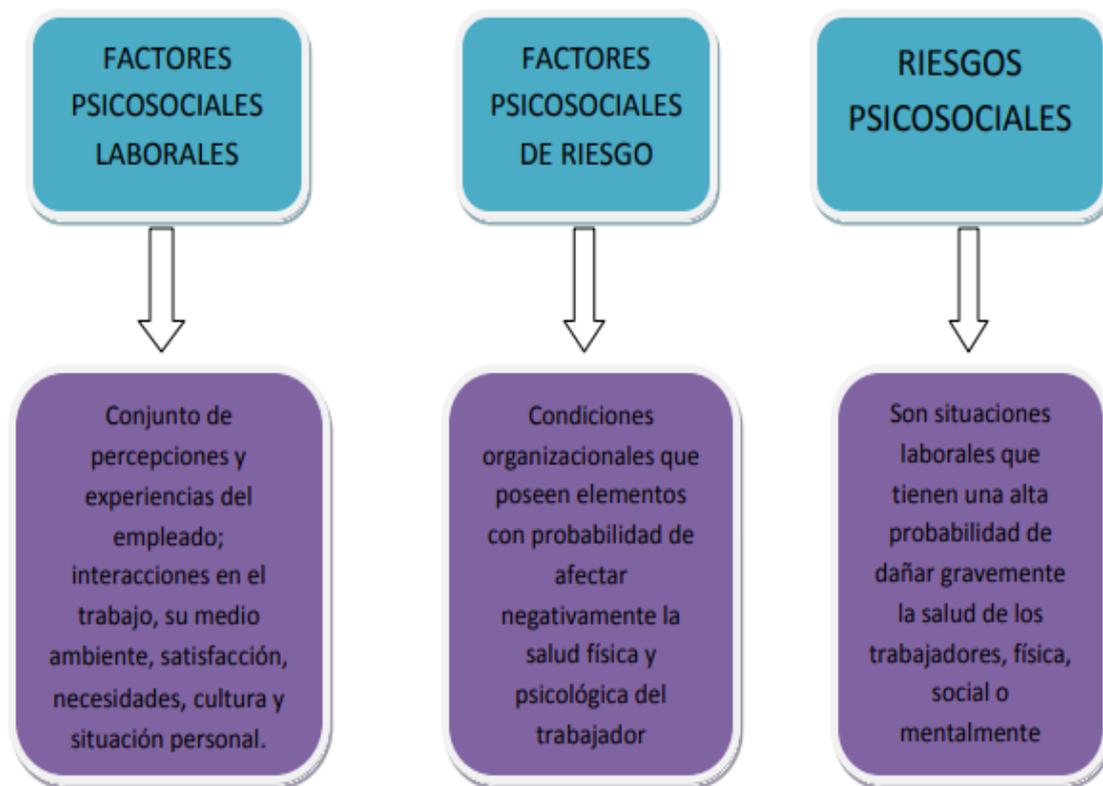
<b>Riesgo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Estrés Laboral</b>	Está relacionado a una carga laboral, también está asociado a el entorno laboral como el ambiente de trabajo las exigencias que afecta el estado del trabajador.
<b>Síndrome de burnott</b>	Síndrome de agotamiento, es el resultado de un agotamiento por el papel que desempeña en el ámbito laboral, en la despersonalización y reducida realización personal producto de la fatiga desmotivaste puede notarse mas que todo en personas que interactúen con volúmenes de personas.
<b>Fatiga laboral</b>	Fenómeno que aparece en los seres vivos, directamente relacionado con la actividad de uno o varios órganos, que consiste en una disminución del rendimiento, acompañada o no de sensación de cansancio.
<b>Monotonía</b>	Acción de realizar siempre las mismas actividades, sin variar absolutamente nada.

**Fuente:** (Moreno, B; Baez, C, 2010, p. 32)

**Realizado por:** Luzmila Caiza, 2018

Este síndrome es una causa de un proceso de estrés crónico laboral causando en la vida de la persona un agotamiento emocional y fatiga, esto está involucrado al riesgo psicosocial, pero en instancia de gravedad. También el estrés la laboral esta descrito como un modelo a reacciones que fue expuesto la persona donde ejerce su labor día a día. (OSALAN, 2017).

En la actualidad, hay tres maneras de llamar los factores psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales: entre ellos no se determinan diferencia expresas solo varían en el uso.



**Ilustración 1.1:** Principales riesgos psicosociales

**Fuente:** (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 15)

**Realizado por:** Luzmila Caiza

**1.6 Intervenciones profesionales para la prevención de riesgos psicosociales**

Es necesaria la intervención de un consultor experto en competencias para mejorar el ambiente laboral. La organización tiene la responsabilidad de mejorar la prevención de los riesgos psicosociales, para lo cual los profesionales deben tener una experticia en múltiples aspectos como la dinámica social del cambio de análisis de fuerzas sociales a favor y en contra de los aspectos más relevantes en función de la consecución de los objetivos planteados. (Peiró, 2007, p. 75)

“En el área de la prevención debe evaluarse los riesgos que se puedan encontrar y se debe implantar cuáles serán las medidas a tomar” (Gobierno de Navarra, 2012). Los factores psicosociales están ligado a un proceso de prevención y para ello debe existir una evolución seguida por parte de la empresa asumiendo un plan de prevención.

**Tabla 2: Aspectos a tomar en cuenta las intervenciones profesionales para la prevención de riesgos psicosociales**

<b>RELEVANTES EN LAS INTERVENCIONES DE UN PERSONAL PROFESIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	
<b>Aspecto</b>	<b>Definición</b>
<b>Identificar las necesidades evaluadas en intervenciones las cuales sean de gran impacto.</b>	Estudio de los riesgos psicosociales identificados para definir los niveles de actuación a aplicar.
<b>Se debe priorizar las intervenciones y calificarlas así mismo determinar el nivel en el que son compartidos.</b>	Priorizar el nivel de las actuaciones posibles. El enfoque debe ser hacia la neutralización de causas de riesgo más originarias en la cadena de causas de los riesgos.
<b>Esclarecer y conceptualizar las áreas en las cuales crecen las intervenciones.</b>	Cuando existen evaluaciones que no son precisas no son un apoyo para la prevención de riesgos psicosociales.
<b>Se debe realizar un análisis de las áreas en cuanto a los logros y limitaciones.</b>	Es importante conocer los esfuerzos previos realizados en esa dirección.
<b>Enfocar los objetivos y las intervenciones que se utilizaran para su ejecución.</b>	Precisar la intervención, determinar los grupos a quienes irán dirigidos.
<b>Ejercer un plan de factores contextuales para cada una de las intervenciones hacer.</b>	Análisis de las especificaciones y restricciones concernientes a la actuación escogida.
<b>Identificar los constituyentes (Stakeholders), clientes, partners, usuarios o destinatarios y audiencias.</b>	Cada uno de los roles tienen una gran importancia, sin embargo, el cliente que encarga una actuación aun profesional, sin usar directamente este servicio.
<b>Analizar las Sinergias y Antagonismos ante las intervenciones.</b>	Analizar la dinámica social entre apoyos y resistencias.

<b>Diseñar una organización que ejecute un seguimiento.</b>	Comprometer a los distintos factores de interés que involucren a las personas a través del plan de seguimiento.
<b>Establecer cada uno de los objetivos para poder determinar el nivel de consecuencia.</b>	Cuantificar los cambios logrados y realizar una estrategia que genere una evaluación de acciones importantes.
<b>Desarrollar el diseño de la intervención.</b>	Creación de herramientas que proporcionen soluciones factibles en la práctica.
<b>Determinar el contexto y condiciones de aplicación del diseño.</b>	Descripción de la ejecución del plan a ejecutar.
<b>Determinar con anterioridad efectos no tomados en cuenta para un mejor manejo a la hora de expresarse.</b>	Es necesario ser eficaz con el fin de anticipar cualquier problema que sea de visibilidad.
<b>Establecer el plan y comenzar su desenvolvimiento en las diferentes áreas.</b>	Gestión adecuada del momento oportuno para cada evento importante y saberlo generar.
<b>Evaluación formativa y actuaciones de mejoras derivadas.</b>	Se la realiza poco después de haber puesto en marcha el programa para definir si la implantación es adecuada.
<b>Evaluación sumativa de la intervención.</b>	Atiende aspectos como la eficacia del programa, gestión y procesos de implantación, y su impacto.

Fuente: (Peiró, 2007, p. 72)

Realizado por: Luzmila Caiza, 2018

El cuadro anterior fue un resumen de los aspectos más resaltantes de la prevención de los riesgos psicosociales.

## 1.7 Identificación de riesgos

Los peligros dependen del tipo de labores y del lugar en el cual cada persona desempeña su labor. Para la determinación de factores peligrosos existen tres cosas:

- a) Causa del daño
- b) Quién puede ser dañado
- c) Cómo sería su desarrollo

La normativa INSHT indica que estos peligros pueden generar daños a las personas, los cuales son derivados de condiciones deficientes. Estos daños pueden clasificarse en: lesiones por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, fatiga, insatisfacción, estrés, patologías específicas. Los accidentes de trabajo se describen por la forma que producen y por el agente material que los genera. (Bestratén, et al., 2011)

## 1.8 Estimación de riesgo

Una vez identificados los peligros, se pasará a su evaluación. Para la evaluación de riesgos, han definido un sin número de métodos que arrojan resultados tanto cualitativos como cuantitativos. Existen además métodos específicos para la evaluación de determinado riesgo en especial.

El método que se muestra a continuación, entra dentro del grupo de los cualitativos, mediante el análisis de dos indicadores para su determinación:

- Probabilidad de ocurrencia del daño
- Consecuencias del daño

**Probabilidad.** - Es la posibilidad de ocurrencia del riesgo, que puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca.

Generalmente, el daño puede determinarse si es que existe uno de la siguiente manera.

- Probabilidad alta: cuando existe un daño en la mayoría de los casos
- Probabilidad media: solo en ocasiones
- Probabilidad baja: muy pocas veces

**Consecuencia.** - Es la materialización de un riesgo puede generar consecuencias diferentes, cada una de ellas con su correspondiente probabilidad. A mayor gravedad de las consecuencias previsibles, mayor deberá ser el rigor en la determinación de la probabilidad, teniendo en cuenta que las consecuencias del accidente han de ser contempladas tanto desde el aspecto de daños materiales como de lesiones físicas, analizando ambos por separado.

Para determinar las consecuencias del daño, debe considerarse la naturaleza del daño, clasificándolos en:

- Ligeramente dañinos
- Dañinos

- Extremadamente dañinos

Dentro de los métodos ISHT que incluyen los factores psicosociales, ya sea en un ámbito global de las condiciones de trabajo o a través de métodos específicos aplicados en el área de Psicología y Ergonomía.

**Tabla 3: Métodos del INSHT que incluyen factores psicosociales**

Métodos Globales	Evaluación de condiciones de trabajo en PYMES.
	Gestión y evaluación de las condiciones de trabajo en centros sanitarios. (GESCESAN).
	Test de autoevaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización. (PVD).
	GAP, SIAPS, evaluación de riesgos en microempresas.
	PVCHECK.
	Impacto sobre las condiciones de trabajo de las nuevas tecnologías.
	El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección.
Métodos Específicos	Método de Evaluación de Factores psicosociales.
	Metodología para evaluación del estrés laboral.
	Estrés en el colectivo docente. Metodología de evaluación (NTP 574).
	Guía que permite la evaluación y la prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES.

**Fuente:** (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009, p. 92)

**Realizado por:** Luzmila Caiza, 2018

## **1.9 Antecedentes Investigativos**

Una vez realizado un análisis exhaustivo de anteriores investigaciones en la biblioteca de la ESPOCH en el área de la prevención de riesgos psicosociales, se muestran a continuación los principales estudios que servirán de referencia para el desarrollo del proyecto de investigación.

Tayupanda (2012, p. 18) en su proyecto de titulación denominado “Diseño de una propuesta sobre prevención de riesgos psicosociales dirigido a docentes trabajadores y empleados de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba 2012” tiene como objetivo diseñar una propuesta de prevención de riesgos psicosociales dirigido a docentes empleados y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Mediante una metodología descriptiva transversal de diseño observacional, el grupo de estudio estuvo constituido por 153 personas entre docentes empleados y trabajadores, se aplicó una encuesta de diagnóstico para identificar características socio demográficas y riesgos psicosociales. En el cual el autor determina que puede existir riesgos psicosociales a los nuevos trabajadores con un 42% mientras que con relación a la atención a las sugerencias o reclamos del personal de la ESPOCH no existe un procedimiento de atención con un 32%.

Por otro lado, Armijos (2014, p. 22) menciona en su proyecto de investigación denominado “Implementación de un plan de seguridad e higiene industrial en la planta de ordeño mecánico y planta de balanceados en la estación experimental de Tunshi de la Facultad de Ciencias Pecuarias de la ESPOCH” que se ha identificado los posibles riesgos laborales y se realizó la propuesta de las respectivas medidas de prevención tanto en la planta de ordeño mecánico y planta de balanceados, con la finalidad de mejorar la seguridad y salud en el trabajo, aplicando hojas de proceso y realizando un análisis de la situación actual en cada una de las plantas, de igual manera se realizó la implementación del sistema de señalización y defensa contra incendios, del plan de emergencia y contingencia, recomendamos el programa de dotación de Equipos de Protección Individual, formación y capacitación en seguridad y salud a los trabajadores en esta prestigiosa institución. Con la implementación de la presente investigación se mitigará los factores de riesgos causantes de inseguridad tanto en la planta de ordeño mecánico y planta de balanceados obteniendo así mejorar el ambiente laboral del trabajador y sobre todo conservar la integridad física y mental de las personas que laboran en esta institución.

Finalmente, Leones (2011, p. 156) en su proyecto de titulación “Plan de prevención de riesgos laborales en la empresa Randimpak de la ciudad de Riobamba” se elabora el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Empresa RANDIMPAK ubicada en la ciudad de Riobamba con el objetivo de mejorar los aspectos de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de los trabajadores, así como del manejo adecuado de los distintos tipos de desechos, propuesta fundamentada en un

análisis de la situación actual en los aspectos de organización, coordinación, áreas de servicios, funciones y responsabilidades, condensadas en la matriz de evaluación de riesgos laborales.

La elaboración de los indicadores de esta matriz, se sustentan en la identificación de los riesgos mediante una estimación cualitativa y de control, por áreas y por puestos de trabajo, aplicándose la metodología del triple criterio (Probabilidad, Gravedad, Vulnerabilidad), resultados que permiten proponer los planes de gestión preventiva utilizándose los controles de ingeniería: en la fuente, en el medio de transmisión, en el trabajador y con la participación de los complementos de apoyo. El cual ofrece como propuesta, mitigar y eliminar los factores de riesgos causantes de la inseguridad en la Empresa RANDIMPAK. Finalmente, se plantea las respectivas conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO II

### 2. MARCO METODOLÓGICO

#### A. Localización y temporalización

La presente investigación se desarrolló en ocho Centros de Desarrollo Infantil (CDI) en el período Diciembre 2018-Febrero 2019 ubicados en la Parroquia Salasaka en donde hablan el idioma Kichwa y Español en las áreas donde se aplicó el proyecto son en las comunidades: Patuloma, Manzanapamba Grande, Sanjaloma Grande, Llikakama, Centro Salasaka, Rumiñahui Grande, Rumiñahui Chico y Huamanloma de la parroquia Salasaka provincia de Tungurahua.

- **Área en kilómetros cuadrados:** 14,3 Km<sup>2</sup>
- **Población total:** 12,000 habitantes
- **Parroquia:** Salasaka
- **Cantón:** Pelileo
- **Provincia:** Tungurahua
- **Comunidades del pueblo Kichwa Salasaka:** 18 comunidades

**Ilustración 2..2: Ubicación de los centros de desarrollo infantil del pueblo Kichwa Salasaka**



**Fuente:** Ubicación d pueblo Sala saKa  
**Realizado por:** Luzmila Caiza, 2018

## **2.1 Variables**

### **B. Identificación**

- Características sociodemográficas
- Factores de riesgos psicosociales
- Causas de riesgos psicosociales

## **2.2 Definición**

### **Características generales**

Cualidad que es propia de una persona que permite identificar a algo o alguien distinguiéndolo de sus semejantes.

### **Factores de Riesgo Psicosociales**

Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

### **Causas de los riesgos psicosociales**

Son una serie de causas que son ligadas a los riesgos psicosociales y que también pueden ser por las experiencias del trabajador, la percepción y la personalidad con la que se desenvuelve en su labor.

### C. Operacionalización

Tabla 4: Operacionalizacion

VARIABLE	CATEGORIA / ESCALA	INDICADORES
<b>Características Generales</b>	<b>Grupo étnico</b>	
	– Indígena	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos en grupo étnico } X}{Gupo \text{ total}} * 100$
	– Mestizas	
	– Negra	
	<b>Idioma</b>	
	– Español	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos en lenguaje } X}{Gupo \text{ total}} * 100$
	– Inglés	
	– Kichwa	
	<b>Lugar de procedencia</b>	
	– Urbana	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos en area } X}{Gupo \text{ total}} * 100$
	– Rural	
	<b>Nivel de instrucción</b>	
	– Educación inicial	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de instrucción } X}{Gupo \text{ total}} * 100$
	– Educación básica	
	– Bachillerato Básica	
	– Educación superior	
	<b>Ocupación en el campo laboral</b>	
	– Coordinadora	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de ocupación en el campo laboral } X}{Gupo \text{ total}} * 100$

	- Educadora	
<b>Factores de Riesgo Psicosociales</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de respuesta } X}{\text{Gupo total}} * 100$
	- Fatiga laboral	
	- Estrés	
	- Síndrome de bournout	
	- Monotonía	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de respuesta } X}{\text{Gupo total}} * 100$
	<b>Situaciones emocionales</b>	
- Si		
- No	$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de respuesta } X}{\text{Gupo total}} * 100$	
<b>Problemas Laborales</b>		
- Si		
- No		
<b>Relaciones entre compañeros de trabajo</b>		
- Buenas		
- Regulares		
- Malas		
- No tengo compañeros		$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de respuesta } X}{\text{Gupo total}} * 100$
<b>Manifestaciones durante la jornada Laboral</b>		
- Dolor de cabeza		
- Cansancio del cuerpo		
- Vista borrosa		
- Dolor de espalda		
- Ansiedad		$\frac{N^{\circ} \text{ de sujetos según nivel de respuesta } X}{\text{Gupo total}} * 100$

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Irritabilidad</li> <li>- Dolor de barriga</li> </ul>	
<b>Causas de Riesgo Psicosociales</b>	<b>Pausas activas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- No</li> </ul>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sujetos según nivel de respuesta X}}{\text{Gupo total}} * 100$
	<b>Trabajo rutinario</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- No</li> </ul>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sujetos según nivel de respuesta X}}{\text{Gupo total}} * 100$
	<b>Trabajo bajo presión</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- No</li> </ul>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sujetos según nivel de respuesta X}}{\text{Gupo total}} * 100$
	<b>Comparte con algún compañero su puesto de trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- No</li> </ul>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sujetos según nivel de respuesta X}}{\text{Gupo total}} * 100$
	<b>Cuentan con Guía Educativa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- No</li> </ul>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de sujetos según nivel de respuesta X}}{\text{Gupo total}} * 100$

## 2.2 Tipo de diseño y estudio

La presente investigación se realizó apoyando en fuentes de carácter documental obtenidas a través de fuentes bibliográficas y archivistas:

- **Bibliográficas**

Proceso de búsqueda de información sobre una cuestión determinada de conocimientos que se encuentran en libros.

- **Archivísticas**

Aborda el estudio del contexto de la información de documentos que se encuentran en archivos como cartas oficios, circulares y expedientes.

### **Nivel o tipo de investigación**

#### **Descriptivo**

Descriptivo busca describir la realidad de las situaciones, explicar la influencia, importancia, las causas o factores que intervienen en una determinada realidad; en referencia a los factores psicosociales y como prevenirlas.

### **2.4 Universo**

La población motivo de la investigación la conformaron 52 personas que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil (CID) parroquia Salasaka provincia de Tungurahua.

La parroquia Salasaka cuenta con 8 centros de desarrollo infantil que son:

**Tabla 5: El universo de la población**

<b>Nombres de los centros de desarrollo infantil de la Parroquia Salasaka</b>	<b>Número de personas que laboran en los centros de desarrollo infantil</b>
Gotitas de Miel	6
Las semillitas	6
Inti Ñan	6
Las Abejitas	6
Sumak Yuyay	7
Sumak Ñan	7
Rumi Wara	7
Kuri Ñan	7
<b>Total</b>	<b>52</b>

**Elaborado por:** Caiza Luzmila (2018)

## 2.5 Descripción de procedimientos

Recabada la información será transformada bajo el siguiente procedimiento en las siguientes fases:

Para cumplir con el objetivo uno, dos y tres se describe paso a paso la descripción de procedimientos.

### Fase 1

- Elaboración de la encuesta. **Anexo A**
- Validación del instrumento de recolección de información (encuesta). **Anexo B**
- Aplicación de la encuesta en los centros de desarrollo infantil. **Anexo C**

### Fase 2

- Tabulación y análisis de la encuesta para lo cual se utilizó Microsoft Word y Microsoft Excel.
- Revisión crítica de la información recogida.
- Análisis de los resultados obtenidos.
- Revisión bibliográfica en el internet, tesis, libros, revistas, etc. sobre riesgos psicosociales y prevención de riesgos psicosociales.
- Recopilación de información necesaria para la elaboración de la guía educativa.

### Fase 3

- Para la elaboración de la guía educativa se presenta una estructura básica dejando así abierta la posibilidad aplicar la creatividad y destreza enfocados en la creación y utilización de todos los programas obtenidos en el proceso de aprendizaje.
- Elaboración de la guía educativa en español y kichwa en el programa Adobe Indesign esta aplicación puede crear libros, periódicos, revistas ya que proporciona un acceso sencillo a una serie de ajustes.
- Las herramientas para la organización y presentación de información se utilizó marco de texto, marco de imágenes, párrafos, tipografías, guías, reglas, tamaño de texto.
- Validación del idioma kichwa. **Anexo F**

### CAPITULO III

#### 3. MARCO DE RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

##### Características sociodemográficas

**Tabla 6.3: Grupo étnico**

Variable	Frecuencia	Porcentaje %
Indígena	48	92,31%
Mestiza	4	7,69%
Negra	0	
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 1-3: Grupo étnico**

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

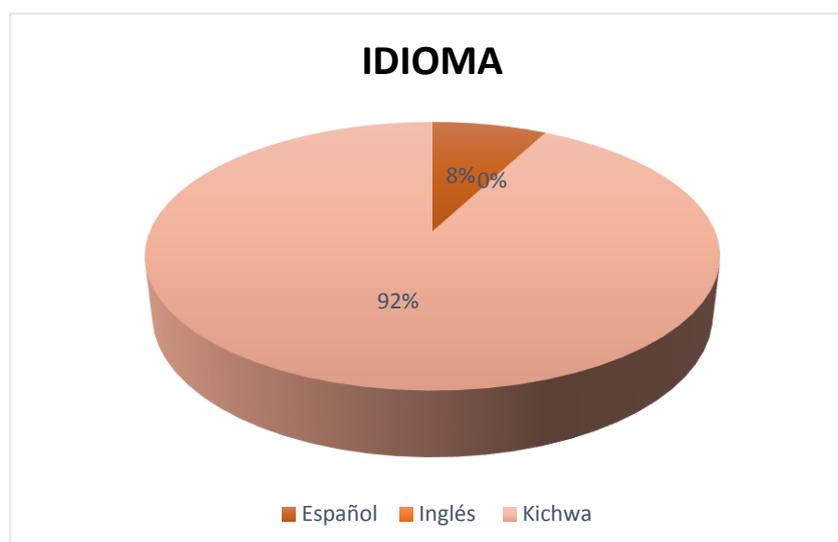
**Análisis e interpretación:** Según los datos obtenidos, el 92 % de las personas son indígenas, mientras que el 8% de las personas son mestizas, por lo tanto el grupo étnico se considera un claro indicador de la identidad cultural y forma parte de los factores que pueden diferenciar a un grupo de personas a otros.

**Tabla 7.3: Idioma**

Idioma	Frecuencia	Porcentaje
Español	4	7,69%
Inglés	0	0,00%
Kichwa	48	92,31%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 2.3: Idioma**

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

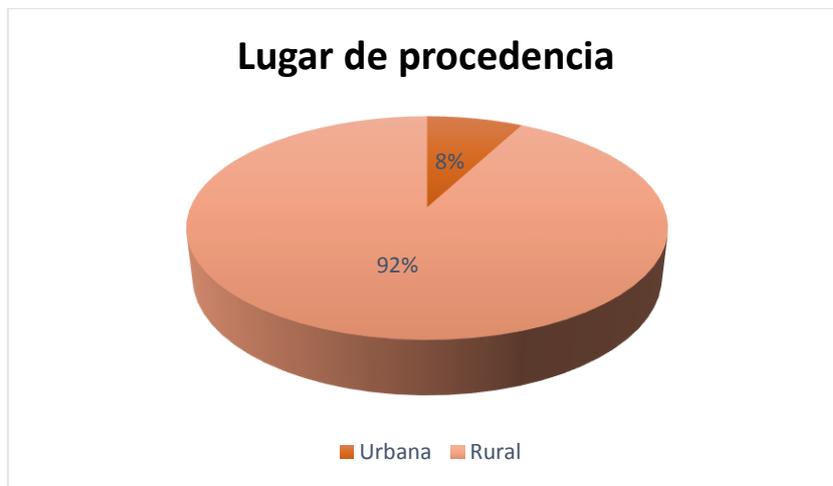
**Análisis e interpretación:** Mediante los datos obtenidos se tiene que el 92% de las personas encuestadas hablan el idioma Kichwa siendo su lengua materna, concordando con el mismo porcentaje de quienes pertenecían al grupo étnico indígena. El restante 8 % del personal hablan el idioma español, es destacable el personal quienes hablan Kichwa también son capaces de comunicarse en español.

Areiza (2011) comenta que la lengua que habla cada comunidad del mundo se acomoda, o se ha ido acomodando, a las características sociales, culturales e históricas que responden a las demandas comunicativas de los hablantes dentro de su contexto.

**Tabla 8.3: Lugar de procedencia**

Lugar de procedencia	Frecuencia	Porcentaje%
Urbana	4	7,69%
Rural	48	92,31%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



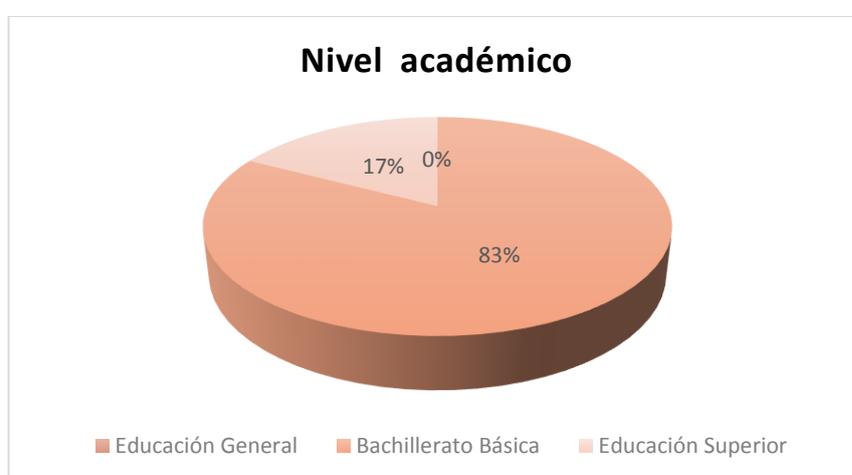
**Gráfico 3.3: Lugar de procedencia**  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Mediante los datos obtenidos se establece que el 92,31% de los encuestados vienen de familias asentadas en zonas rurales correspondientes al grupo étnico indígena. El 7,69% restante de las personas encuestadas son procedentes de la población urbana. Las personas que viven en la zona rural se caracterizan por tener una identidad cultural y su propio idioma razón por la cual este dato es útil para diseñar la guía educativa en Kichwa.

**Tabla 9.3: Nivel académico**

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Educación General	0	0,00%
Bachillerato Básica	43	82,69%
Educación Superior	9	17,31%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Estudio de campo (Encuesta)  
**Realizado por:** Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 4.3: Nivel académico**  
**Realizado por:** Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Mediante los datos obtenidos se tiene que el 82,69% de la población encuestado tienen un nivel de instrucción bachillerato básico, y el 17,31% corresponde de personas encuestadas cuentan con estudios superiores, esto hace referencia a que el personal con educación superior son coordinadoras y educadoras con bachillerato por lo cual la guía educativa se elaborará con palabras sencillas de fácil comprensión y con imágenes ilustradas que reflejaran los riesgos psicosocial encontrados en los centros de desarrollo infantil.

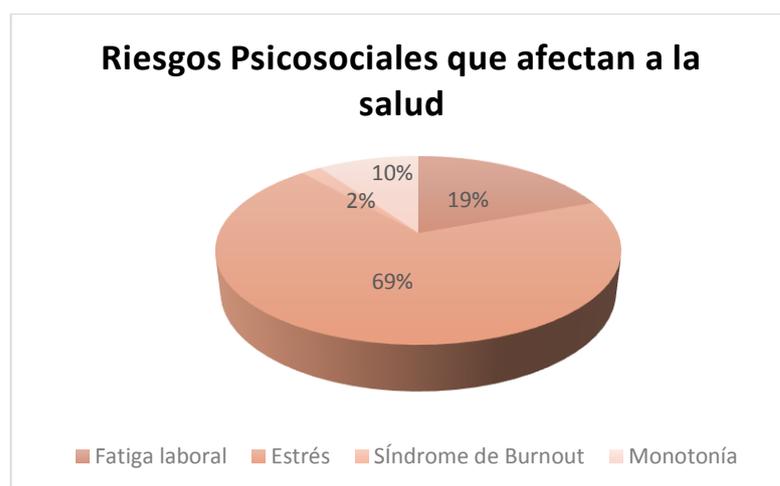
**1.- En su trabajo, los factores psicosociales que afectan a la salud son:**

**Tabla 10.3: Riesgos psicosociales que afectan a la salud**

Variable	Frecuencia	Porcentaje %
Fatiga laboral	10	19,23%
Estrés laboral	36	69,23%
Síndrome de Burnout	1	1,92%
Monotonía	5	9,62%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 5.3: Riesgos psicosociales que afectan a la salud**

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

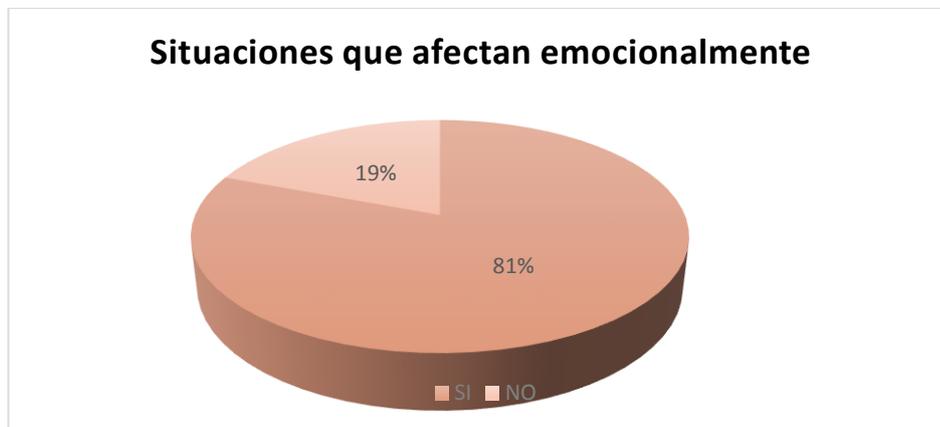
**Análisis e interpretación:** Mediante los datos obtenidos demuestra que el 69,23% de los encuestados indica que el estrés laboral tiene un porcentaje alto, el 19,23% de las personas encuestadas que corresponde a la fatiga laboral, 9,62% monotonía y el 1,92% síndrome de burnout, este dato indica que los factores de riesgos psicosociales que afectan a la salud es el estrés laboral y la fatiga laboral con un alto porcentaje, por exigencias de las instituciones y las presiones de los padres de familia en el cuidado de sus hijos en lo cual estos componentes afectan la salud y bienestar del trabajador.

2.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

**Tabla 11.3: Situaciones que afectan emocionalmente**

Variable	Frecuencia	Porcentaje %
SI	42	80,77%
NO	10	19,23%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 6.3: Situaciones que afectan emocionalmente**  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Según las opiniones encontradas en las encuestas presentan un alto porcentaje de exponerse a situaciones que afectan emocionalmente con el 80,77% y con un 19,23% presentan un nivel bajo a situaciones que afectan emocionalmente, en la cual se establece que las situaciones emocionales para el total de la población es alto y que la salud de los mismo se ve afectada.

La VI ENCT manifiesta: la exigencia emocional del trabajador. Estudió la frecuencia con que los trabajadores tienen que tratar con personas ajenas. Considerando que este tipo de tareas pueden conllevar carga emocional, por la necesidad de tener que esconder las propias emociones o de compartir los problemas con otras personas. (VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2007, p.15)

### 3.- ¿Le preocupa los problemas del trabajo?

**Tabla 12:** Preocupación por problemas del trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	61,54%
NO	20	38,46%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 7.3:** Preocupación por problemas del trabajo

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** En base a los datos recopilados, el 61,54% establece que existe una alta preocupación por problemas en el trabajo, y el 38,46% de la población encuestada no les preocupa problemas del trabajo. Por lo que señala un nivel alto de preocupación por problemas referentes a falta de trabajo en equipo, falta de comunicación entre compañeras, y la competitividad en el trabajo que realizan.

#### 4.- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que trabajas?

**Tabla 13.3:** Relaciones con el personal que trabaja

variable	Frecuencia	Porcentaje
Buenas	48	92,31%
Regulares	4	7,69%
Malas	0	0,00%
No tengo compañeros	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Estudio de campo (Encuesta)

**Realizado por:** Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 8.3:** Relaciones con el personal que trabaja

**Realizado por:** Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Mediante las encuestas realizadas el 92,31%, manifiesta tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y un 7,69 señalan que tienen una relación regular con los compañeros de trabajo.

Según López señala que las relaciones laborales es el ámbito donde surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal (López, 2006 p.23).

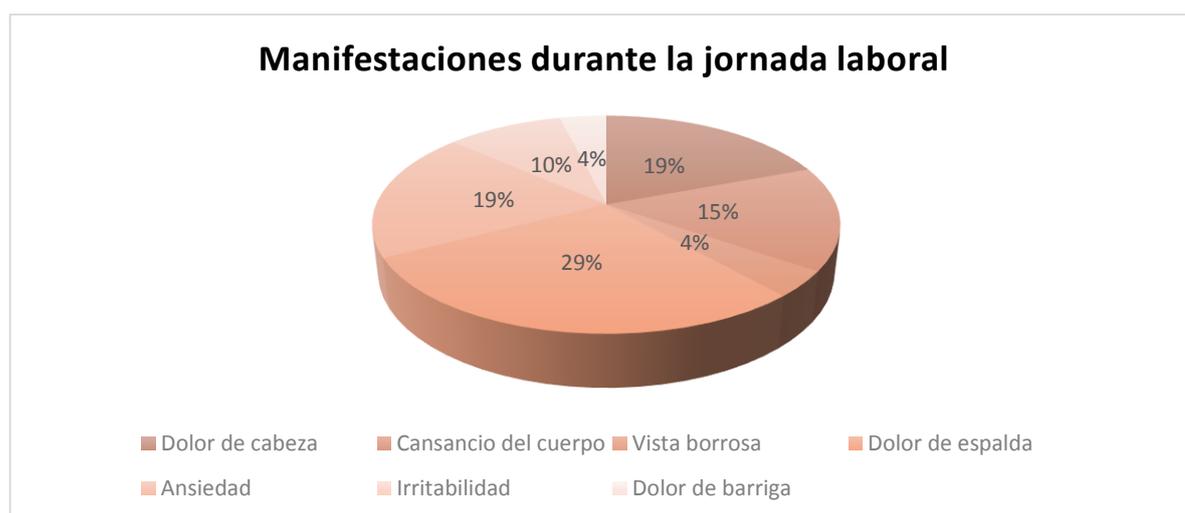
**5.- Durante su jornada laboral tiene algunas de estas siguientes manifestaciones?**

**Tabla 14.3:** Manifestaciones durante la jornada laboral

variable	Frecuencia	Porcentaje
Dolor de cabeza	10	19,23%
Cansancio del cuerpo	8	15,38%
Vista borrosa	2	3,85%
Dolor de espalda	15	28,85%
Ansiedad	10	19,23%
Irritabilidad	5	9,62%
Dolor de barriga	2	3,85%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Estudio de campo (Encuesta)

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 9:** Manifestaciones durante la jornada laboral

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Los datos obtenidos señalan que 28,85% tienen dolor de espalda, el 19,23% dolor de cabeza y ansiedad, de cansancio del cuerpo con un 15,38% probablemente debido a la actividad que realizan. También se presenta irritabilidad con un 9,62% este estado se debe al cargo que desempeñan y al estar en contacto con menores de edad y como última manifestación se tiene un 3,85% en vista borrosa y dolor de barriga. Esto se le puede atribuir a diferentes factores como el estado emocional de la persona o trabajar sin descanso que ocasiona la vista borrosa del trabajador y en el caso del dolor de barriga no disponer de una buena alimentación en el transcurso de la jornada laboral.

**6.- ¿El centro de desarrollo infantil cuenta con guías educativas de prevención de riesgos psicosociales?**

**Tabla 15.3:** Cuenta con guías educativas de prevención de riesgos psicosociales

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	0	0
No	52	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Estudio de campo (Encuesta)

**Realizado por:** Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** en base a la encuesta realizada se observa que el 100% de los encuestados desconocen de la existencia de guías educativas en los centros de desarrollo infantil. Razón por la cual se elaborara una guía educativa en español y Kichwa con temas de fácil comprensión e imágenes ilustradas de acuerdo a su cultura y así prevenir enfermedades ocasionadas por el entorno laboral.

## 7.- ¿Durante la jornada de trabajo realiza pausas activas?

**Tabla 16.3:** Pausas activas realizadas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	3,85%
NO	50	96,15%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 10.3:** Pausas activas realizadas  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** El 96,15% indica que no realizan pausas en su trabajo, el otro porcentaje que corresponde a un 3,85 % si realizan pausas activas, la mayoría de los encuestados indica que no realizan pausas activas en su trabajo debido a la continuidad de sus actividades que no les deja mucho tiempo como para organizar pausas.

Colazo considera que: las pausas activas mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansado. (Colazo, 2010, p.12).

## 8.- El trabajo que realizas ¿Le resulta rutinario?

**Tabla 17.3:** Trabajo rutinario

8. El trabajo que realizas ¿Le resulta rutinario?	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	61,54%
NO	20	38,46%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 11.3:** Trabajo rutinario

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** Mediante los resultados obtenidos, el 61,54% indican que su trabajo es considerado como rutinario esto debido a que se manejan bajo una planificación y que esta se repite cada mes, mientras que el 38,46% indican que no les parece rutinario porque la planificación presenta ciertas variaciones. De estos datos se concluye que, aunque la planificación presenta variaciones la actividad para la mayor parte se vuelve rutinario y hasta cierto punto incómodo.

## 9.- ¿Su trabajo requiere atenciones constantes?

**Tabla 18.3:** Atención constante en el trabajo

9. ¿Su trabajo requiere atención constante?	Frecuencia	Porcentaje
SI	43	82,69%
NO	9	17,31%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 12.3:** Atención constante en el trabajo  
Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** En la mayoría de casos 82,69% manifiestan que el trabajo que realizan requiere de atención constante debido a que trabajan con niños que aún no pueden cuidarse solos y requieren de cuidados para desarrollar sus actividades. Por otro lado, el 17,31% se mantiene en que no es necesaria la atención constante ya que en el lugar se cuenta con todos los recursos necesarios para cumplir las actividades programadas con los niños sin presentar mayores dificultades.

Para el (ISL, 2010), las exigencias laborales en relación con los sentidos, representan una parte importante de las exigencias impuestas por el trabajo y se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Se han relacionado con los síntomas somáticos de estrés, probablemente por su relación con variables ergonómicas.

**10.- ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado al de tus compañeros/as?**

**Tabla 19.3:** Puesto de trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje %
No	10	19,23%
Si	42	80,77%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Estudio de campo (Encuesta)

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)



**Gráfico 13:** Puesto de trabajo

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Gráfico 14.3:** Puesto de trabajo

Realizado por: Caiza Luzmila (2018)

**Análisis e interpretación:** El resultado indica que el 80,77% su puesto de trabajo se encuentra aislado debido a que cada una se encarga de los niños, según la edad es decir que se les asigna grupos en los que ellas trabajan por separado puesto que los niños conforme a su edad requieren de cuidados distintos y es por esta razón que las educadoras se ven en la necesidad de trabajar aisladamente con su grupo, sin embargo existen actividades en las que se reúnen todo para

socializar o realizar juegos, y el 19,23 % refiere que no se encuentran aisladas debido a que el espacio es grande y por ello trabajan dos personas con los niños y niñas en la misma habitación.

## **Resultado No.2**

### **GUÍA EDUCATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN KICHWA Y ESPAÑOL**

#### **Descripción técnica**

##### **A. Introducción**

Este documento describe técnicamente el proceso de elaboración de la guía educativa de prevención de riesgos psicosociales en idioma kichwa y español.

Mediante una encuesta se buscó detectar un problema real que afecta y pone en riesgo la salud del personal que labora en los centros de desarrollo infantil de la Parroquia Salasaka, de aquí surge la necesidad de elaborar la guía educativa.

Se diseñó, una guía educativa en kichwa por ser la lengua materna del Pueblo Salasaka y en español ya que las personas que hablan el kichwa también son capaces de comunicarse en el idioma español; con información sencilla de fácil comprensión, con una metodología didáctica que genere interés en el personal que labora en los centros de desarrollo infantil para lo cual se solicitó su validación por parte del Distrito de Educación y la validación en el idioma kichwa por parte de licenciado Darío Xavier Masaquiza Chango Analista Distrital de Apoyo y Regulación del distrito de educación Patate-Pelileo en este documento se da a conocer: los objetivos, la estructura y la metodología que se utilizó para la elaboración de la guía educativa.

##### **Objetivo**

Brindar conocimientos y medidas de prevención para el personal que labora en los centros de desarrollo de la Parroquia Salsaka

##### **B. Estructura**

- Presentación
- Conceptos y medidas de prevención de factores de Riesgos Psicosociales
- Bibliografía

##### **C. Metodología**

La guía educativa se elaboró basado en las necesidades identificadas en la encuesta donde se logró determinar que no tienen información sobre prevención de riesgos psicosociales con una metodología didáctica porque cuenta con actividades de retroalimentación que busca generar interés. Finalmente la información y las ideas fueron detalladas en Word que después de una revisión y aprobación se procedió al diseño en el programa Adobe Indesing, y para la organización y la elaboración de imágenes se utilizó Adobe Ilustrador.

#### **D. Retroalimentación de cada Tema**

El manual fue elaborado con información sencilla y de fácil comprensión, donde al finalizar cada tema se realiza una retroalimentación.

##### **Vientos fuertes y tormentas**

**Nombre:** Rompecabezas Educativo

**Desarrollo:** se elaboró en el programa creador de juegos didácticos Jclie.

**Objetivo:** reforzar los conocimientos sobre los efectos de vientos fuertes y tormentas, para que los adolescentes tomen en cuenta la importancia de la prevención.

##### **Síntomas del estrés**

**Nombre:** Crucigrama

**Desarrollo:** Creado en el microsoft excel

**Objetivo:** Fomentar habilidades y fortalecer los conocimientos adquiridos en este tema.

##### **Fatiga laboral**

**Nombre:** Sopa de letras

**Desarrollo:** Programa Jclie

**Objetivo:** Reflexionar sobre medidas de prevención

##### **Monotonía**

**Nombre:** Rompecabezas

**Desarrollo:** Adobe ilustrador

**Objetivo:** Fomentar habilidades

##### **Bournout o síndrome de estar quemado**

**Nombre:** Rompecabezas

**Desarrollo:** Adobe ilustrador

**Objetivo:** Fomentar el aprendizaje y destrezas

##### **Conclusiones**

Se diseñó una guía educativa en español y kichwa con conceptos básicos de factores de riesgos psicosociales y medidas preventivas para el personal que labora en los centros de desarrollo

## CONCLUSIONES

- Con la presente investigación se logró determinar las principales características sociodemográficas del personal que labora en los centros de desarrollo infantil de la parroquia Salasaka, evidenciándose grupo étnico, idioma que más hablan para comunicarse es el kichwa., lugar de procedencia y la mayoría del personal tiene un nivel académico en bachillerato.
- Como principales riesgos psicosociales son identificados el estrés laboral con un mayor porcentaje del 69,23% y con un menor porcentaje del 19,23% la fatiga laboral, mientras que las demás respuestas resultaron en porcentajes mínimos como la monotonía y burnout factores originando por tal razón la afección a la salud del personal que labora.
- Posteriormente se elaboró una guía educativa en español y kichwa con la finalidad de la prevenir los riesgos psicosociales detectados en el personal que labora en los centros de desarrollo infantil, cabe destacar que para el mismo se usó una metodología didáctica utilizando el programa Adobe Indesign por su facilidad de crear libros y guías.



## RECOMENDACIONES

- Realizar intervenciones educativas sobre medidas preventivas referente a los factores de riesgos psicosociales, dirigido al personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil, estos bajo la supervisión de un profesional de promoción y cuidados de la salud.
- Se recomienda al personal que realice pausas activas para su mejor desempeño y eficiencia durante la jornada laboral a través de ejercicios que ayuden a reducir enfermedades laborales, tales como actividades de recreación y despeje entre otras.
- Se recomienda charlas concientizadas con las autoridades de la parroquia Salasaka y el Ministerio de Educación bajo un convenio de cooperación, para que la guía educativa sea distribuida en todos los Centros de Desarrollo Infantil de la parroquia Salasaka para mejorar la salud laboral.

## BIBLIOGRAFÍAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud. (2018).** Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alcántara, G. (2008).** La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 93-107. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>
- ARL SURA. (2015).** Identificación y control de los agentes de riesgo en el lugar de trabajo (Primera ed., Vol. 1). Medellín: ARL SURA. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/identificacion\\_control\\_riesgo.pdf](https://www.arlsura.com/files/identificacion_control_riesgo.pdf)
- Armijos, R. (2014).** Implementación de un plan de seguridad e higiene industrial en la planta de ordeño mecánico y planta de balanceados en la estación experimental de Tunshi de la facultad de ciencias pecuarias de la ESPOCH. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo .
- Asamblea Nacional. (2008).** Constitución de la Republica del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional.
- Badia, R. (2000).** salud ocupacional. Obtenido de <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence>
- Benlloch, M. C., & Ureña, Y. (2014).** El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales-Factores de riesgo. En I. V. Treball (Ed.), *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo* (págs. 2-13). Valencia: Generalitat Valenciana. Obtenido de <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ++Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A++Yolanda++2014+.+El+Trabajo+y+la+Salud++los+riesgos+profesionales.+Factores+de+riesgo/d232ee00-4aaf-4a80-afc4-3d47f9f9992e>
- Bermejo, J. (2006).** Obtenido de <https://www.josecarlosbermejo.es/que-es-la-salud/>
- Bestratén, M., Bernal, F., Castillo, M., Cejalvo, A., Hernández, A., Luna, P., . . . Turmo, E. (2011).** Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas: Metodología práctica. Barcelona: INSHT.
- Cabo, J. (2015).** Obtenido de <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>

- Cabo, R. (2017).** Obtenido de <https://actualicese.com/actualidad/2017/02/27/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Cabo, R. (2017).** Obtenido de <https://actualicese.com/actualidad/2017/02/27/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Cabo, R. (2017).** Factores de riesgos. Obtenido de <https://actualicese.com/actualidad/2017/02/27/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Carrillo, R. (2012).** Obtenido de <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- Collantes, P. (2012).** Prevención de Riesgos Psicosociales y Salud Mental. La salud mental de las y los trabajadores, 1(1), 23-42. Obtenido de [http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/es\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)
- Cortez, J. (2012). Seguridad e higiene en el trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: Tébar.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M., & Baily, T. (2017).** National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 1-29.
- Enciso, A., López, M., & Domínguez, M. (2015).** Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia (Primera ed.). Medellín: Universidad CES. Obtenido de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf)
- Gobierno de Navarra. (2012).** Obtenido de <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBF-A18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf>
- Gómez, M. A., & Calderón, P. A. (2017).** Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, 1(23), 177-201.
- Houtman, I. (2014).** Monitoreo de riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid: TNO Work & Employment.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. (2015).** Nanomateriales: Riesgos. Evaluación y Métodos. Medidas preventivas. Seguridad y Salud en el Trabajo, 1(83), 3-86. Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev\\_INSHT/2015/83/SST\\_83\\_enlaces.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/83/SST_83_enlaces.pdf)

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009).** NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Madrid: Ministerio de Trabajo y sus Asuntos Sociales España.
- Judth, T. (2010).** Postguerra: Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus.
- Leones, P. (2011).** Plan de prevención de riesgos laborales en la empresa Randimpak de la ciudad de Riobamba. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo .
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013).** Factores y riesgos laborales psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Ambato: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010).** Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (Primera ed.). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- OISS. (2012).** Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- OIT. (2015).** Factores Psicosociales. OIT.
- OMS. (1946).** Obtenido de <https://www.who.int/suggestions/faq/es/#>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015).** El hostigamiento o acoso sexual. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (1957).** Comité Mixto OIT/OMS sobre higiene del Trabajo-Tercer Informe. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37336/WHO\\_TRS\\_135\\_spa.pdf;jsessionid=9BD8130E60E8932198163537948BD753?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37336/WHO_TRS_135_spa.pdf;jsessionid=9BD8130E60E8932198163537948BD753?sequence=1)
- OSALAN. (2017).** Obtenido de <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/principales-riesgos-psicosociales/s94-contpsik/es/>
- OSALAN. (2017).** Obtenido de <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/principales-riesgos-psicosociales/s94-contpsik/es/>

- OSALAN. (2017).** cansancio físico. Obtenido de <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/principales-riesgos-psicosociales/s94-contpsik/es/>
- Peiró, J. (2007).** La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional. *Perspecticas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, 1(1), 65-89. Obtenido de [https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectivas\\_intervencion\\_r\\_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4](https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectivas_intervencion_r_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4)
- Pérez Bustamante & Ponce [PBP]. (16 de Junio de 2017).** Pérez Bustamante & Ponce [PBP]. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de <http://www.pbplaw.com/ministerio-del-trabajo-normativa-discriminacion-ambito-laboral/>
- Pound, J. (2011).** Historia de la salud laboral. Barcelona: Crítica.
- Resglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2006). Resolución 957. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Romero, J. (2016).** Obtenido de <http://www.coordinacionempresarial.com/tipos-de-riesgos-laborales/>
- Salinas, E. (2008).** Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica (Primera ed.). Alicante: Universidad de Alicante. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis\\_eutropia\\_salinas.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_salinas.pdf)
- Serrano, D. (2018). **El acoso laboral en Ecuador se sanciona con despido: El Comercio.** Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/acoso-laboral-sanciona-despido.html>
- Tayupanda, B. (2012).** Diseño de una propuesta sobre prevencion de riesgos psicosociales dirigido a docentes trabajadores y empleados de la escuela superior politécnica de Chimborazo, riobamba 2012. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Trucco, M. (2004).** El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo: Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 185-188. Obtenido de [http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904090911estres\\_salud\\_mental\\_trabajo.pdf](http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904090911estres_salud_mental_trabajo.pdf)
- Veyne, P. (1999).** El Imperio Romano: Historia de la vida privada. Madrid: Taurus.
- WHO. (2014).** Development of Environment and Health Indicators for European Union Countries: Results of a pilto study. Bonn: Reporte de WHO Working Group Meeting.

## ANEXOS

### Anexo A: Encuesta



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE SALUD PÚBLICA**

**ESCUELA PROMOCIÓN Y CUIDADOS PARA LA SALUD**



### INDICACIONES GENERALES:

- Se recomienda leer detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Este cuestionario está realizado para evaluar y cuantificar las condiciones que puedan afectar el bienestar de las trabajadoras.
- Las preguntas deben ser señaladas con X la respuesta que considere que describe mejor su situación.

### Datos generales:

#### Grupo étnico

– Indígena

– Mestiza

– Negra

#### Idioma

– Castellano

– Inglés

– Kichwa

#### Lugar de procedencia

– Urbana

– Rural

**Nivel de instrucción**

- Educación General
- Bachillerato Básica
- Educación superior

**Ocupación en el campo laboral**

- Coordinadora
- Educadora

**1.- En su trabajo, los factores psicosociales que afectan a la salud son:**

- a) Fatiga laboral
- b) Estrés
- c) Síndrome de Bournot
- d) Monotonía

**2.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

- a) Si
- b) No

¿Cuales?.....

**3.- ¿Le preocupa los problemas del trabajo?**

- a) Si
- b) No

¿Porqué?.....

**4.- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que trabajas?**

- a) Buenas
- b) Regulares
- c) Malas
- d) No tengo compañeros

**5.- Durante su jornada laboral tiene algunas de estas siguientes manifestaciones?**

- a) Dolor de cabeza
-

- b) Cansancio del cuerpo
- c) Vista borrosa
- d) Dolor de espalda
- e) Ansiedad
- f) Irritabilidad
- g) Dolor de barriga

**6.- ¿El centro de desarrollo infantil cuenta con guías educativas de prevención de riesgos psicosociales?**

- a) Si
- b) No

**7.- ¿Durante la jornada de trabajo realiza pausas activas?**

- a) Si
- b) No

**¿Porqué?.....**

**8.- El trabajo que realizas ¿Le resulta rutinario?**

- a) Si
- b) No

**¿Porqué?.....**

**9.- ¿Su traje requiere atenciones constantes?**

- a) Si
- b) No

**¿Porqué?.....**

**10.- ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado el de tus compañeros/as?**

- a) Si
- b) No

**¿Porqué?.....**

**Muchas gracias por su colaboración**

## **Anexo B:** Validación de la encuesta

**TEMA:**” ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERÍODO NOVIEMBRE 2018-FEBRERO 2019”

### **OBJETIVOS**

#### **GENERAL**

- Elaborar una guía educativa en español Y Kichwa sobre riesgos psicosociales para el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI)

#### **ESPECÍFICO**

- Determinar las características generales del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil.
- Identificar los riesgos psicosociales en el entorno del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).
- Explorar los factores que puedan influir en la salud del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).
- Diseñar estrategias sobre prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).

## GUÍA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS DE LA ENCUESTA

**TEMA:**” ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERÍODO NOVIEMBRE 2018-FEBRERO 2019”

**Nombre del experto:** .....

**Ocupación:** .....

**Institución:** .....

De mi consideración:

Como estudiante de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad Salud Pública Escuela de Educación para la Salud, pretendo realizar una Investigación sobre: “Elaboración de una guía educativa en español y kichwa sobre riesgos psicosociales para el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) Parroquia Salasaka. Provincia de Tungurahua, Período noviembre 2018-febrero 2019”

Conociendo su amplio conocimiento y trayectoria en el trabajo de la Educación para la Salud. Solicito de la manera más comedida valide el instrumento según su criterio. La consolidación general de sus opiniones permitirá hacer el análisis y llegar a la elaboración de un instrumento que permita alcanzar el objetivo propuesto.

Por la acogida que se brinde a la presente. Anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

LUZMILA ELENA CAIZA CHANGO

ESTUDIANTE DE PROMOCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD.

Adjunto instructivo, encuesta y formulario de validación.

## INSTRUCTIVO

1. El documento que se le envía adjunto a este formulario, es la primera versión de la encuesta que va a ser dirigida al personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil.
2. En cada pregunta planteada se dará un puntaje según los aspectos anteriormente detallados, asignando a cada pregunta una puntuación:
  - **Claridad en la estructura.** Si la pregunta se expresa claramente y tiene coherencia.
  - **Justificación de la información.** Si se justifica la inclusión de la pregunta para medir el campo o la variable en estudio.
  - **Razonable y comprensible.** Si se entiende la pregunta en relación a lo que se pretende medir.
  - **Importancia de la información.** Si a partir de las respuestas se puede obtener información que ayude a cumplir con los objetivos de la investigación.
3. En cada pregunta planteada se dará un puntaje según los aspectos anteriormente detallados, asignando a cada pregunta una puntuación:

BIEN = (3) REGULAR = (2) MAL = (1)
4. Si tiene alguna observación adicional en alguna pregunta se colocará al final de la tabla.

**Clave de calificación de la encuesta para determinar la importancia de la información:**

## FORMULARIO DE VALIDACIÓN

<b>NÚMERO DE PREGUNTA</b>	<b>Claridad de la estructura</b>	<b>Justificación de la investigación</b>	<b>Razonable y comprensible</b>	<b>Importancia de la información</b>
<b>1</b>				
<b>2</b>				
<b>3</b>				
<b>4</b>				
<b>5</b>				
<b>6</b>				
<b>7</b>				
<b>8</b>				
<b>9</b>				
<b>10</b>				

**OBSERVACIONES**.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**FIRMA**  
.....

**Anexo C:** Personal que labora en los Centro de Desarrollo Infantil CDI de la Parroquia Salasaka



**Anexo D:** Identificación de Riesgos Psicosociales en los Centro de Desarrollo Infantil CDI de la parroquia Salasaka



**ANEXO E:** Aplicación de la encuesta en los centros de desarrollo infantil Parroquia Salasaka





## **Anexo F: Validación de la traducción de idioma kichwa**

**TEMA:**” ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERÍODO NOVIEMBRE 2018-FEBRERO 2019”

### **OBJETIVOS**

#### **GENERAL**

- Elaborar una guía educativa en español y Kichwa sobre riesgos psicosociales para el personal que labora en los centros de desarrollo infantil (CDI)

#### **ESPECÍFICO**

- Determinar las características generales del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil.
- Identificar los riesgos psicosociales en el entorno del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).
- Explorar los factores que puedan influir en la salud del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).
- Diseñar estrategias sobre prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).

### **VALIDACIÓN POR EXPERTOS DE LA TRADUCCIÓN DE IDIOMA KICHWA**

**TEMA:**”ELABORACIÓN DE UNA GUÍA EDUCATIVA EN ESPAÑOL Y KICHWA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI) PARROQUIA SALASAKA. PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PERÍODO NOVIEMBRE 2018-FEBRERO 2019”

**Nombre del experto:** .....

**Ocupación:**.....

**Institución:**.....

De mi consideración:

Como estudiante de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad Salud Pública Escuela de Educación para la Salud, pretendo constituir la Investigación sobre: “Elaboración de una guía educativa en español y kichwa sobre riesgos psicosociales para el personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) Parroquia Salasaka. Provincia de Tungurahua, Período Noviembre 2018-Febrero 2019”

Conociendo su amplio conocimiento y trayectoria en el trabajo de la Educación. Solicito de la manera más comedida valide la guía educativa en español y Kichwa según su criterio. La consolidación general de sus opiniones permitirá alcanzar el objetivo propuesto.

Por la acogida que se brinde a la presente. Anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

LUZMILA ELENA CAIZA CHANGO

ESTUDIANTE DE PROMOCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD.

Adjunto instructivo, Guía educativa y formulario de validación.

**INSTRUCTIVO**

5. El documento que se le envía adjunto a este formulario, es la primera versión de la encuesta que va a ser dirigida al personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil.
6. En cada pregunta planteada se dará un puntaje según los aspectos anteriormente detallados, asignando a cada pregunta una puntuación:
  - **Claridad en la estructura.** Si la pregunta se expresa claramente y tiene coherencia.
  - **Justificación de la información.** Si se justifica la inclusión de la pregunta para medir el campo o la variable en estudio.
  - **Razonable y comprensible.** Si se entiende la pregunta en relación a lo que se pretende medir.
  - **Importancia de la información.** Si a partir de las respuestas se puede obtener información que ayude a cumplir con los objetivos de la investigación.
7. En cada pregunta planteada se dará un puntaje según los aspectos anteriormente detallados, asignando a cada pregunta una puntuación:

BIEN = (3) REGULAR = (2) MAL = (1)
8. Si tiene alguna observación adicional en alguna pregunta se colocará al final de la tabla.

**Clave de calificación de la guía educativa para determinar la importancia de la información:**

## **FORMULARIO DE VALIDACIÓN**

<b>NÚMERO DE PREGUNTA</b>	<b>Claridad de la estructura</b>	<b>Justificación de la investigación</b>	<b>Razonable y comprensible</b>	<b>Importancia de la información</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

**OBSERVACIONES**.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**FIRMA**

.....