



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO
ENFRENTAR ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL
GENERAL ENRIQUE GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS
AUTORIDADES SOBRE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO 2018**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
administración de Recursos Humanos**

AUTOR: GISSELA DEL CARMEN SANTACRUZ TAYUPANTA

DIRECTOR: EDWIN FABIÁN JARA CRESPO

QUITO, DICIEMBRE 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **SANTACRUZ TAYUPANTA GISELA DEL CARMEN**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES SOBRE COMO ENFRENTAR ENFERMEDADES ADICTIVAS EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL "GENERAL ENRIQUE GARCES" CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE ESTA PROBLEMÁTICA SOCIAL DMQ 2018-2018**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



PSIC. JARA FABIÁN

Tutor de Proyectos



Adm. de Recursos Humanos
PSIC. FABIÁN JARA

Delegado Unidad de Titulación



ING. ESCOBAR JORGE

Lector de Proyectos



ING. FRIKTZIA MENDOZA

Directora de Carrera

Administración de Recursos Humanos

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Gissela del Carmen Santacruz Tayupanta, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Gissela Del Carmen Santacruz Tayupanta

C.C: 1715377113

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Gissela del Carmen Santacruz Tayupanta portador de la cedula de ciudadanía signada con el No. 1715377113 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, en institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales comprenderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicara a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado. Guía de orientación para trabajadores con Enfermedades Adictivas Hospital General Enrique Garcés, Distrito Metropolitano de Quito 2018-2018. Con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Gissela del Carmen Santacruz Tayupanta

C.C: 1715377113

Quito, Diciembre 2018

ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCÉS, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018

DEDICATORIA

El presente proyecto va dedicado a mi hermano por la lucha constante a tan terrible enfermedad, la cual ha involucrado a toda mi familia, este proyecto fue motivado por cada una de las lágrimas derramadas por mi madre y mi familia al no saber cómo actuar ante esta prueba que Dios ha puesto en nuestras vidas, todo mi esfuerzo, dedicación y amor va plasmado en este proyecto de vida.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por su apoyo incondicional, su amor y fortaleza cuando sentía que todo se me desmoronaba y que no podía con mi trabajo y mis estudios. A mi esposo por ser parte de este logro al decirme que yo puedo, que confiaba en mi capacidad, a mi padre que con su apatía fortaleció mi carácter y me obligo a madurar, a mis suegros por el apoyo moral cuando en mi cansancio o cada logro decían sentirse orgullosos de mí. A toda mi familia que con algo bueno o malo aportó a que este sueño se cumpla, porque es verdad de lo bueno se aprende y de lo malo se mejora, mi familia hermosa “mis momentitos de calidad” mi cuñada, mi hermano la inspiración a realizar este proyecto, mis princesas y mi príncipe mis adorados sobrinos, quienes me obligan a ser mejor persona porque soy su ejemplo a seguir. A mi mejor amiga que desde un inicio palpo mis logros y derrotas que por circunstancias de la vida no pudimos culminar juntas este gran sueño. A mis maestros que cada uno dejó huella imborrable en mi vida, a mi profesor consentido Ingeniero Jara que más que un profesor fue y será un amigo, un gran ejemplo a seguir “un maestro y gran ser humano”, a mis compañeros, amigos del Instituto que fueron parte importante en este proceso, a mis compañeros de trabajo y autoridades del Hospital y sobre todo a Dios por considerarme una hija bendecida.

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORIA	2
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	3
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	4
INDICE GENERAL	6
INDICE DE TABLAS	9
INDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN EJECUTIVO	11
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I.....	15
ANTECEDENTES	15
1.01 Contexto	15
1.02 Justificación	23
1.03 Matriz T	11
1.03.01 Análisis Matriz T.....	12
CAPITULO II.....	13
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	13
2.01 Matriz de Involucrados.....	14
CAPÍTULO III	15
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	15
3.01 Árbol De Problemas	15
3.01.01 Análisis Del Árbol De Problemas	16

3.02	Árbol De Objetivos	17
3.02.01	Análisis Del Árbol De Objetivos	18
CAPITULO IV		19
ANALISIS DE ALTERNATIVAS		19
4.01	Matriz De Análisis De Alternativas	19
4.01.01	Análisis Matriz de Análisis de Alternativas	20
4.02	Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos	21
4.02.01	Análisis Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos	22
4.03	Diagrama De Estrategias	24
4.04	Matriz de Marco Lógico	25
CAPITULO V		27
PROPUESTA		27
5.01	Antecedentes De La Propuesta	27
5.02	Justificación De La Propuesta.....	28
5.03	Objetivo General	28
5.04	Reseña Histórica	29
5.04.01	Visión	30
5.04.02	Misión.....	30
5.04.03	Metas y Objetivos Institucionales	31
CAPÍTULO VI		43
ASPECTO ADMINISTRATIVO.....		43
6.01	Recursos	43
6.02	Presupuesto	44
6.03	Cronograma	45
CAPÍTULO VII.....		46

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
7.01 Conclusiones	46
7.02 Recomendaciones.....	46
Bibliografía.....	48
Anexos	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición del Problema Central (Matriz T)	11
Tabla 2: Matriz de Involucrados.....	14
Tabla 3: Matriz de Análisis de Alternativas	19
Tabla 4: Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos	21
Tabla 5: Matriz de Marco Lógico.....	25
Tabla 6: Metas y Objetivos Institucionales	31
Tabla 7: Procesos Desconcentrados.....	32
Tabla 8: Cuadro De Actividades	40
Tabla 9: Recursos Materiales	41
Tabla 10: Presupuesto	44
Tabla 11: Costo Actividades	44
Tabla 12: Cronograma	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de Involucrados	13
Figura 2: Árbol de Problemas.....	15
Figura 3: Árbol de Objetivos.....	17
Figura 4: Diagrama De Estrategias	24
Figura 5: Video Un Viaje a la Vida	37
Figura 6: Video para Identificar tipos de Adicciones	39

RESUMEN EJECUTIVO

Como Institución Pública, que brinda un servicio de Salud y entendiendo la problemática de la sociedad actual del consumo de alcohol y otras drogas, no podemos dejar pasar esta responsabilidad como Institución, siendo nuestra obligación velar por la seguridad, salud y bienestar del personal. En el Hospital General Enrique Garcés, se ha detectado algunos casos de trabajadores que están pasando por este tipo de problemas, que los ha orillado a buscar ayuda psicológica, psiquiátrica e ingresar a centros de rehabilitación, el no tener una guía de ayuda, un seguimiento de tratamiento y recuperación lamentablemente han hecho que recaigan, lo que ha ocasionado que pierdan su familia, su autoestima y su trabajo.

Por desconocimiento de esta enfermedad adictiva, se ha presenciado discriminación siendo esto una de las causas negativas para que su integración sea satisfactoria. Es necesario que en esta problemática todos nos involucremos, tanto trabajadores, autoridades e instancias que se preocupen por el bienestar de la Institución.

Con esto es necesario elaborar una Guía de ayuda con la cual se pueda orientar al trabajador, a las autoridades y sobre todo se pueda concientizar a todo el personal, para evitar más consumo, discriminación, como Talento Humano, como su palabra lo dice es fundamental que se Humanice al personal, que se elabore talleres, charlas y si se puede identificar a los trabajadores que están pasando por esta terrible enfermedad adictiva, buscar ayuda psicológica, profesional y realizar un seguimiento continuo para que su recuperación sea satisfactoria, ubicar al trabajador en un ambiente laboral que le permita descubrir aptitudes que le devuelvan el autoestima y

la seguridad en sí mismo, realizar un seguimiento de sus terapias y de la medicación que le suministra el Especialista.

Investigar si estas drogas las obtienen en el lugar de trabajo o cerca de él, quien le suministra y pedir a las autoridades del Ministerio de Salud como de Defensa den mayor seguridad a las Instituciones, el respaldarnos como entidad y lograr salvar vidas que en algunas ocasiones se encuentran perdidas en esta Enfermedad tan terrible como es la adición a sustancias psicotrópicas.

ABSTRACT

As a public institution, which provides a health service and understanding the problems of the current society of consumption of alcohol and other drugs, we can not pass this responsibility as an institution, being our duty to ensure the Safety, health and well-being of staff. At the Enrique Garcés General Hospital, some cases of workers who are going through this type of problem have been identified, who have turned them in to seek psychological, psychiatric assistance and enter rehabilitation centers, not having a guide to help, a Treatment and recovery follow-up unfortunately they have made them fall, which has caused them to lose their family, their self-esteem and their work. Because of ignorance of this addictive disease, discrimination has been seen being this one of the negative causes for its integration to be satisfactory. We must all be involved in this problem, workers, authorities and bodies who are concerned about the welfare of the institution.

With this it is necessary to develop a guide of help with which it can orient to the worker, the authorities and above all can be made aware to all the personnel, to avoid more consumption, discrimination, like human talent, as his word says it is fundamental that it Humanize the staff, prepare workshops, talks and if you can identify the workers who are going through this terrible addictive disease, seek psychological help, professional and continuous tracking to make your recovery satisfactory.

the elaboration of this guide is in order to identify the personnel who are consuming, that is what they are consuming, to provide psychological and clinical help, to organize workshops, therapies and to locate the worker in a work environment that allows him to discover Skills that will return your self-esteem and self-assurance,

track your therapies and the medication you provide The specialist.

Another objective is to investigate whether these drugs are being obtained in the workplace or near him, who supplies and ask the authorities of the Ministry of Health as a defense to give greater security to the institutions, to support us as an entity and To save lives that are sometimes lost in this disease as terrible as the addition to psychotropic substances.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS

En febrero de este año (2017), se expide el acuerdo interinstitucional entre la Secretaría Técnica de Drogas y el Ministerio de Trabajo; mediante este instrumento se establecen las directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgos laborales, conforme las disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Sujetas a Fiscalización.

Este acuerdo establece las acciones que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con diez o más trabajadores deben adoptar para el desarrollo del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, el cual será anexo del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En términos generales, este acuerdo indica:

- Que las acciones orientadas al desarrollo de actividades preventivas sobre el uso y consumo de alcohol y drogas, así como la implementación de prácticas saludables en las empresas, instituciones e instancias públicas y privada, deberán

observar los lineamientos del presente acuerdo y se registrarán por la normativa vigente para el efecto.

- Que es la Secretaria Técnica de Drogas quien asesorara, coordinara, capacitara y gestionara con las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, el desarrollo e implementación del programa de prevención integral, a través de su personal especializado en la materia, para la realización de procesos de capacitación.
- Que el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, a través del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales, realizara las inspecciones y actividades de control.
- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas que cuenten con personal responsable en materia de seguridad y salud ocupacional, médico o técnico de seguridad e higiene, conforme la normativa legal vigente, están facultadas para que estos profesionales sean los responsables del desarrollo del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados. Las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, que no cuenten con personal responsable en seguridad y salud ocupacional, podrán desarrollar las acciones preventivas del programa con personal que hiciere sus veces.
- Que para la ejecución del programa de prevención integral, el medico ocupacional de las empresas, las instituciones e instancias públicas y privadas, o el servicio médico que realiza la valoración pre ocupacional, realizara un

diagnóstico del personal (en caso de no contar con una evaluación pre ocupacional previa).

- Que el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, contendrá el detalle de las actividades que desarrollaran los empleadores y trabajadores para la sensibilización y concientización sobre el uso y consumo de drogas.
- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, serán responsables de la socialización e implementación progresiva del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados, de acuerdo a su estructura interna, recursos disponibles y necesidades propias.
- Que el Ministerio de Trabajo y la Secretaria Técnica de Drogas, publicaran en sus páginas web institucionales, el formato estandarizado de implementación a través de instructivos y guías de desarrollo y monitoreo de estos programas.
- Que las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, en los casos que fueran requeridos, incorporaran medidas de control relacionadas únicamente a los riesgos laborales que, por el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, deriven en accidentes de trabajo que puedan afectar al trabajador o terceros. Estas medidas deberán ser socializadas con todo el personal previo a su implementación y serán formuladas considerando las mismas como medidas preventivas que apoyan el control de los riesgos laborales que pueden ser ocasionados por el consumo de las referidas sustancias, por lo que deberán constar en los respectivos Reglamentos Internos. Las medidas de control no

podrán ser utilizadas como instrumento de vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURIDICAS Y HUMANIDADES

PLAN DE ACTUACION

CONDUCTAS ADICTIVAS EN CLASA SYSTEMS S.A.

Protocolo de Actuación en Conductas Adictivas en el entorno Laboral

La empresa CLASA SYSTEMS S.A., se ubica en el Polígono Industrial Juan Carlos I, concretamente en la parcela 2.4. Este Polígono se encuentra en el término municipal de Almussafes (Valencia). La empresa se dedica al ensamblaje de asientos para automóvil para su posterior envío a Ford España.

Uno de los pilares y valores principales de la Compañía son sus 496 trabajadores/as que la componen. Su salud y bienestar general es uno de los objetivos de la planta. Trabajamos diariamente por mantener y mejorar la seguridad y salud de estos.

Llevamos años trabajando en distintos proyectos para seguir mejorando en este aspecto. Hasta el momento se han conseguido muy buenos resultados a través de la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa en proyectos como: “Stop al tabaco”, soporte profesional de psicólogos para tratamientos individualizados, campañas de detección de cáncer de piel, clases de Pilates, impulsando el deporte, campañas de nutrición sana,...intentando de manera individualizada cubrir las necesidades que surgen al respecto.

El Plan de Actuación en Conductas Adictivas que se pretende implantar en la empresa Clasa Systems S.A, se estructura en tres grandes programas.

- **Programa de Prevención:** Orientado a mejorar la situación de los trabajadores en relación con el consumo de alcohol y otras drogas para poder promover un cambio de estilo de vida e incluso de cultura en la salud de los trabajadores de Clasa Systems S.A, mediante charlas informativas, talleres formativos y campañas de sensibilización del consumo de sustancias psicoactivas.
- **Programa de Intervención:** Este programa responde al conjunto de actividades destinadas a tratar y apoyar a aquellos casos vulnerables de intervención. El objetivo principal de este programa es ofrecer las herramientas necesarias para la detección precoz de aquellos trabajadores con riesgo de desarrollar una conducta adictiva.
- **Programa de Asistencia a Empleados (PAEC):** Este programa se centra en el conjunto de actuaciones destinadas a tratar aquellos casos en los que ya se tiene el conocimiento del consumo de sustancias psicoactivas por parte de algún empleado de la organización.

Este Plan de Actuación en Conductas Adictivas de Clasa Systems S.A, queda encuadrado desde esta perspectiva preventiva y propone intervenciones de promoción de la Salud entendiendo a la persona como un todo donde lo biológico, lo psicológico y el contexto social interactúan de manera determinante en la génesis mantenimiento y recuperación de la adicción.

Este Plan de Actuación en Conductas Adictivas de Clasa Systems S.A, queda encuadrado desde esta perspectiva preventiva y propone intervenciones de

promoción de la salud entendiendo a la persona como un todo donde lo biológico, lo psicológico y el contexto social interactúan de manera determinante en la génesis mantenimiento y recuperación de la adicción.

Este plan de Actuación en Conductas Adictivas pretende reducir tanto las causas como las consecuencias del consumo de drogas mediante la aplicación de medidas preventivas asistenciales y rehabilitadoras, en el que resultara imprescindible la participación activa de todo el tejido social de la Empresa.

- Dirección, comprendiendo la importancia de desarrollar planes de este tipo e impulsando la participación de toda la organización.
- Comité de Seguridad y Salud, aprobando, de acuerdo con la dirección de empresa el diseño y la puesta en marcha del Plan y ratificado por el Comité de Empresa.
- Servicios Médicos, realizando el seguimiento y la evaluación periódica del programa proponiendo los ajustes necesarios para su mejora.

Las medidas a desarrollar serán las siguientes:

Medidas Preventivas: Se elaboraran programas de prevención, informativos y formativos, para todos los grupos intervinientes.

Medidas Asistenciales: Se elaborara un programa de carácter socio-sanitario que atenderá personalmente a todos aquellos trabajadores/as (y sus familias, cuando se considere necesario), que consistirá en la recepción y asesoramiento de todos aquellos que lo soliciten. Para ello se establecerá tantos protocolos para facilitar su acceso como la aplicación de técnicas de detección, intervención y motivación.

Medidas Rehabilitadoras: Finalmente la parte rehabilitadora consistiría en un programa terapéutico individualizado, en el que se tendrán que conjuntar de forma equilibrada la recuperación integral de la Salud (física, psíquica y social) de la persona.

El proceso de rehabilitación requiere tanto del apoyo del equipo médico como de aquellos recursos externos especializados en el tratamiento de conductas adictivas. La fase de reinserción laboral implicará la posibilidad de volver al trabajo, para lo que habrá que contar con la colaboración, aprobación y ayuda de todos los estamentos intervinientes de la Empresa.

Todas las actuaciones del plan estarán sujetas al estricto cumplimiento de la normativa sobre protección de datos con objeto de crear confianza y adherencia al Plan de Conductas Adictivas.

En Clasa Systems S.A, consideramos la drogodependencia y las adicciones como una enfermedad común, en cuyo origen puede existir un fuerte componente social, además de aspectos biológicos y económicos.

Las adicciones con y sin sustancias deben contemplarse siempre como una cuestión de salud y desde ese enfoque debe abordarse. El tratamiento terapéutico en estos casos ha de basarse en la confianza de las partes implicadas en el proceso, por lo que en ningún caso acogerse a dicho tratamiento, puede suponer un menoscabo de los derechos del trabajador/a, ni un perjuicio para el mantenimiento del puesto de trabajo.

Fuente:

- Secretaria Técnica de Drogas y Ministerio del Trabajo. Acuerdo Interinstitucional SETED-MDT-2016-001-A. Directrices para el desarrollo e implementación del Programa de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en los espacios laborales públicos y privados, Boletín Diario Segundo Suplemento Nro. 937 del 03 de Febrero de 2017.
- https://esslide.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=plan-de-actuacion-conductas-adictivas-en-clasa-systems-s-a

Análisis:

Es importante las acciones que cada empresa, institución debe tomar ante esta problemática. La Enfermedad Adictiva de un Trabajador, concierne a todas las autoridades ya que esto interfiere en las actividades, es un riesgo laboral y por ende disminuye la producción.

Este programa va ser incluido en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el mismo que debe tener conocimiento el área de Salud Ocupacional de cada Institución, para que sea socializado con todas las autoridades y este pueda ser aplicado, el mismo va enfocado en crear un buen ambiente laboral en el que se pueda involucrar y comprometer a todos los trabajadores para que eviten el consumo y si ya lo están para que pidan ayuda y estos puedan ser tratados.

Es muy importante que se esté creando programas para la prevención y consumo de Drogas y otras sustancias dentro o fuera del área de trabajo, y si ya existe la problemática seria ejecutar y dar continuidad al tratamiento que se aplique.

1.02 Justificación

En el Hospital General Enrique Garcés, se ha podido evidenciar varios trabajadores con Enfermedades Adictivas, la familia ha buscado ayuda ingresándolos a Centros de Rehabilitación, los trabajadores luego de su rehabilitación se han vinculado a su sitio de labor, pero lamentablemente por no contar con un seguimiento a su rehabilitación, recaen, por ende la producción disminuye y aumenta el ausentismo.

Este Plan de Capacitación va dirigido tanto a las autoridades como a los trabajadores, con el fin de concienciar y buscar alternativas de apoyo y seguimiento.

Con la elaboración de este Plan se pretende buscar el personal profesional que nos brinde las directrices para tratar a este tipo de Enfermedad, implementando dentro de su horario de trabajo las terapias, una evaluación y seguimiento periódico de su rehabilitación, como también el gestionar con las autoridades la adquisición de los medicamentos necesarios para el tratamiento médico de esta enfermedad.

Este Plan está enfocado a concienciar a las autoridades para que sean parte de este proceso de identificación, recuperación y evaluación periódica.

El desconocimiento de esta Enfermedad, ha sido causa de discriminación, lo que ha ocasionado la baja autoestima de los trabajadores que lo padecen, y esto perjudica en la recuperación y vinculación al sitio de trabajo.

Es importante la ejecución de este plan, ya que existen muchos problemas a causa de esta enfermedad, el que un trabajador la padezca y no encuentre ayuda y orientación ha ocasionado su recaída y hasta el abandono de su trabajo.

Lo fundamental de esta capacitación es el concienciar a las autoridades, que se involucre a todo el personal y que sepan que esta Enfermedad con seguimiento oportuno, constancia, ayuda psicológica y familiar podemos superarla.

1.03 Matriz T

Tabla 1: Definición del Problema Central (Matriz T)

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Inexistencia de programas de Intervención.	Desconocimiento por parte de las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas.				Programas de Intervención, evaluación y seguimiento del problema social.
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL I	IDEAL PC	REAL I	IDEAL PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Capacitación sobre el problemas social a las autoridades.	1	4	1	4	No contar con el Recurso Humano profesional en el tratamiento de esta problemática social.
Implementación de programas de intervención, rehabilitación y seguimiento del tratamiento.	1	4	1	4	Que las autoridades no permitan la investigación, evaluación e intervención en esta problemática social.
Seguimiento y valoración a los trabajadores.	1	4	1	4	Escaso apoyo por parte de las autoridades en que el tratamiento intervenga en su horario de trabajo.
Apoyo psicológico oportuno a los trabajadores.	1	4	1	4	Inexistencia del Profesional idóneo en esta problemática.

Fuente: Investigación Propia

Elaborado Por: Gissela Del Carmen Santacruz

1.03.01 Análisis Matriz T

La matriz T consta de la siguiente situación actual que es el desconocimiento por parte de las autoridades del Hospital, sobre cómo enfrentar las enfermedades adictivas, al no realizar nada se tendrá una situación empeorada que es la inexistencia de programas de intervención, con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada como es programas de intervención, evaluación y seguimiento del problema social, que se efectuó en el Hospital.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras, como es capacitación sobre el problema social a las autoridades, con lo real estas no existen, dándole así un parámetro de uno, que significa que no existen, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de cuatro, esto quiere decir que exista estas capacitaciones.

Lamentablemente existen fuerzas bloqueadoras como es el no contar con el Recurso Humano Profesional en el Tratamiento de esta problemática social, que en lo real no existe dándole un parámetro de uno, se quiere llegar a un parámetro de cuatro, al reducir esta falencia y aumentar profesionales en dicha área.

CAPITULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

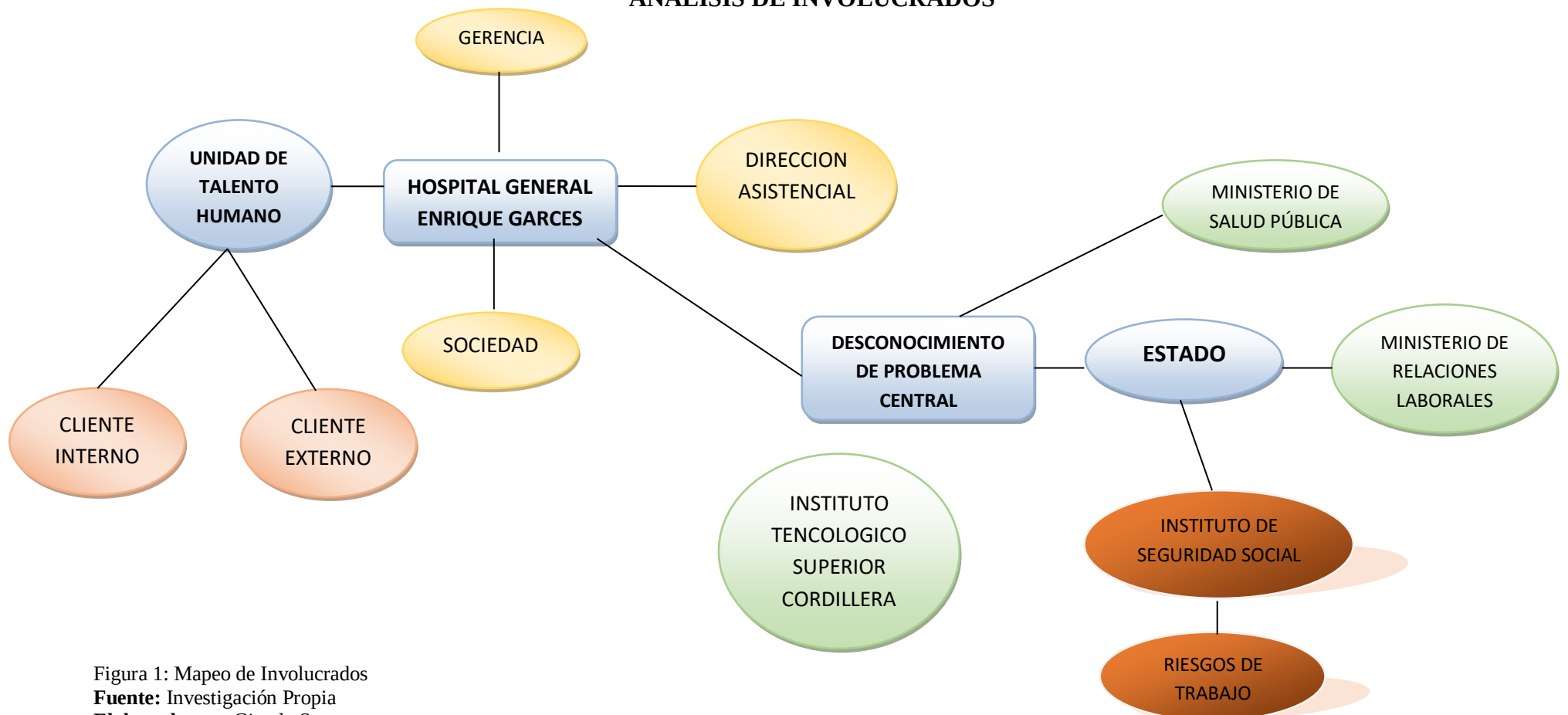


Figura 1: Mapeo de Involucrados
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Gissela Santacruz

2.01 Matriz de Involucrados

Tabla 2: Matriz de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERESES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
GERENCIA	Recolectar Información De Como Poder Ayudar A Los Trabajadores	Desconocimiento por parte de las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas.	Ley Orgánica De Prevención Integral Fenómeno Socio Económico Drogas , Capítulo II Prevención Integral Del Fenómeno Socio Económico De Las Drogas /Art. 11.-	Implementar este tipo de Plan de Capacitaciones	Que El Ministerio De Salud Publica No Autorice La Implementación De Este Tipo De Plan de Capacitaciones
UNIDAD DE TALENTO HUMANO	Promover Capacitaciones Sobre Estas Temáticas	Desinformación acerca de temáticas sobre esta problemática social.	Acuerdo Del Ministerio De Salud Pública , Capítulo V, Art. 11, Art. 12	Promover a las autoridades para que participen en este tipo de Capacitaciones	El no cumplimiento
CLIENTE INTERNO	Que Les Solventen Ayuda Psicológica Y Social	Desinterés por parte de las autoridades, y la falta de recursos al no realizar una adecuada gestión.	Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo Art. 13.- Obligaciones De Los Trabajadores. Viii-88) Art. 11, Numeral Siete	Incentivar a los trabajadores para que participen en este tipo de programas.	Que los trabajadores se rehúsen a que se le brinde ayuda.
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA	Que Se Desarrolle Proyectos De Este Tipo, Para Tener Una Connotación Más Abierta De Lo Que Es La Sociedad	La falta de docentes con conocimiento en elaboración de programas y proyectos como estos.	Normativo De Proyectos Académicos De Vinculación Con La Sociedad	Que quede un precedente para las futuras generaciones en cuanto a programas como estos estén capacitados y aptos para aplicar en cualquier ámbito.	Cambio en las normativas de estudio a nivel superior.

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol De Problemas

EFFECTOS

PROBLEMA CENTRAL

CAUSAS

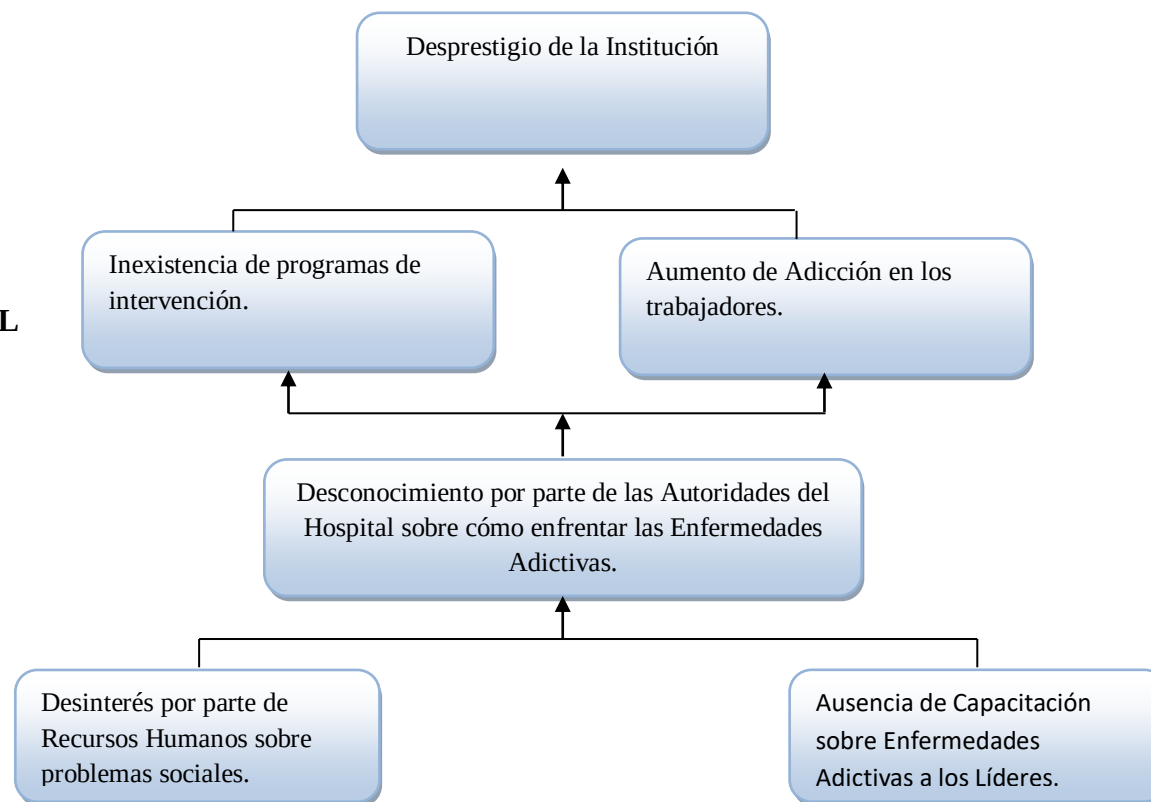


Figura 2: Árbol de Problemas

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

3.01.01 Análisis Del Árbol De Problemas

El problema central es el desconocimiento por parte de las Autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades Adictivas, esto crea efectos como la inexistencia de programas de intervención y aumentando de Adicción en los trabajadores.

Las causas son el desinterés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales y la ausencia de Capacitación sobre Enfermedades Adictivas a los Líderes esto creando un Desprestigio de la Institución.

3.02 Árbol De Objetivos

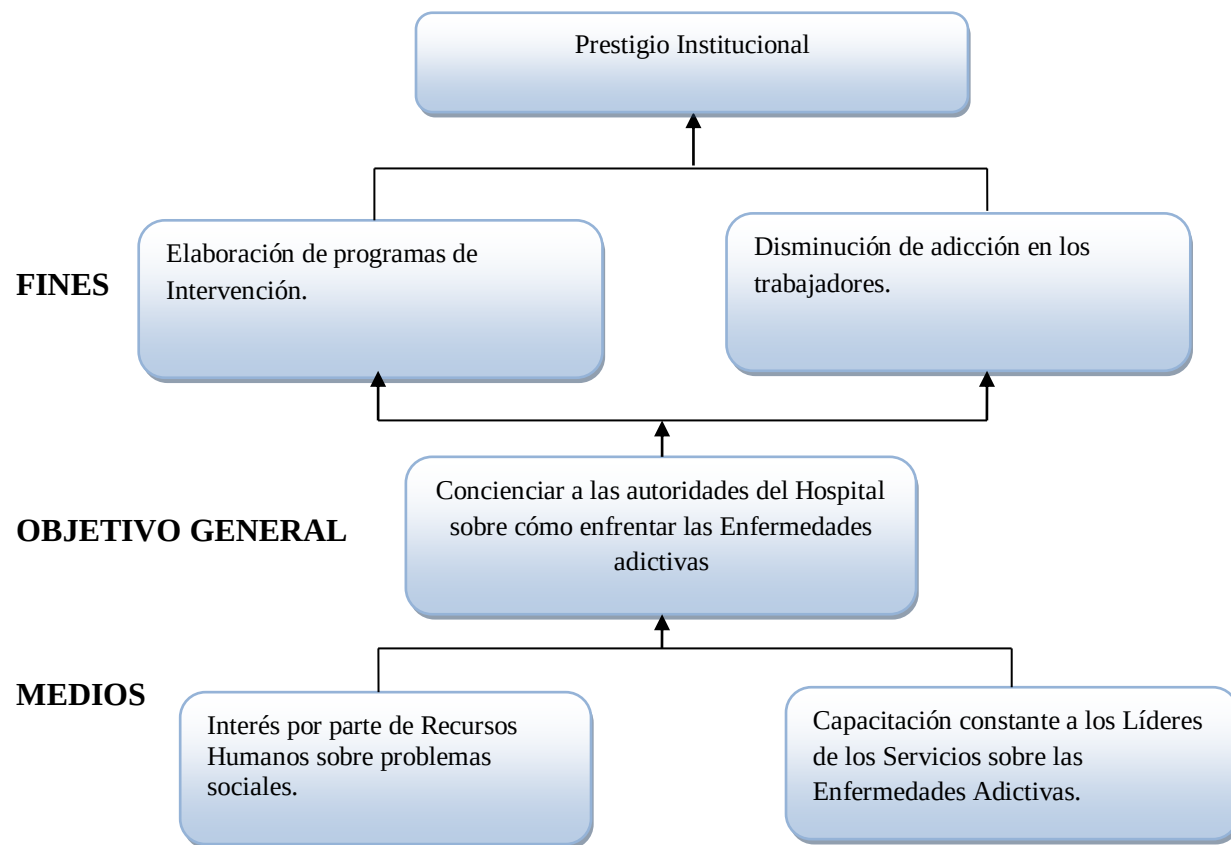


Figura 3: Árbol de Objetivos

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

3.02.01 Análisis Del Árbol De Objetivos

El objetivo es concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas, que el Departamento Recursos Humanos tenga conocimiento sobre problemas sociales para que realice la Capacitación constante a los Líderes de los Servicios sobre como enfrenta las Enfermedades Adictivas.

Esto con la Elaboración de programas de Intervención lo que disminuirá la adicción en los trabajadores y se podrá lograr el Prestigio Institucional.

CAPITULO IV

ANALISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz De Análisis De Alternativas

Tabla 3: Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TECNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
Interés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales.	5	5	4	4	4	22	Alta
Capacitación constante a los Líderes de los Servicios sobre las Enfermedades Adictivas.	5	5	4	4	4	22	Alta
Concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas.	5	5	4	4		22	Alta

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Gissela Santacruz

4.01.01 Análisis Matriz de Análisis de Alternativas

Consta de tres objetivos específicos, el primero es el interés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales, este tendrá un gran impacto sobre el propósito ya que al fomentar el interés en el área de Recursos Humanos va existir una concienciación por parte de las autoridades.

Se utilizara la Técnica de recolección de datos, que consistirá en una encuesta, la misma que será fortalecida con talleres, charlas y conferencias para el plan.

Se cuenta con toda la contribución económica para el desarrollo del proyecto, como también se cuenta con el apoyo Institucional, Familiar y en el área de la Educación.

Se ha cumplido con todos los estamentos en lo que se refiere a las Políticas Institucionales, luego de todo este análisis podemos demostrar que nos da una categoría alta.

Esto quiere decir que los objetivos son factibles de lograrse, por contar con un porcentaje alto.

4.02 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

Tabla 4: Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

OBJETIVOS	FACTIVILIDAD DE LOGRARSE	FACTIBILIDAD GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIAS
Interés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales.	Mejorar la estabilidad física y mental para los trabajadores. (5)	Que sus derechos sean respetados sin importar su condición social ni comparación de género. (5)	Buen ambiente laboral y un buen equipo de trabajo. (5)	Prioridad a los derechos del trabajador tanto laborales como en salud. (5)	Fortalece lazos de compañerismo y buen equipo de trabajo. (5)	25	Alta
Capacitación constante a los Líderes de los Servicios sobre las Enfermedades Adictivas.	Personal capacitado para enfrentar la problemática social. (5)	Profesionales con capacidades en el trato ante esta problemática social, sin diferenciar género, posición económica o física.(5)	Mejoramiento en el entorno laboral. (5)	Trabajadores que desarrollen sus capacidades y realzar su autoestima. (5)	Autoridades y trabajadores con conocimiento en esta problemática.(5)	25	Alta
Concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas.	Reducción del acoso laboral a causa del desconocimiento de este tipo de enfermedades. (5)	Autoridades y trabajadores que respeten sus derechos y responsabilidades. (5)	Trabajadores que puedan desenvolverse en todo ámbito laboral. (5)	Respeto a los artículos y decretos en cuanto a los trabajadores con derecho a la salud. (5)	Mejor calidad de vida para los trabajadores. (5)	25	Alta

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

4.02.01 Análisis Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

El primero de los objetivos es el interés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales, este es factible de que se logre ya que se fomentara la estabilidad física y mental de los trabajadores. En lo que se refiere a la factibilidad género sus derechos serán respetados y aplicados sin importar su condición social ni comparación de género.

Creando un Impacto ambiental, lo que creara un buen ambiente laboral y equipo de trabajo, esto tendrá una Relevancia ya que se dará Prioridad a los derechos del trabajador tanto laborales como en salud y tendrá una Sostenibilidad, si es que se Fortalece lazos de compañerismo y buen equipo de trabajo.

El segundo de los objetivos es capacitar constantemente a los Líderes de los Servicios sobre las Enfermedades Adictivas, este es factible de que se logre si el personal capacitado está preparado para enfrentar la problemática social.

En lo que se refiere a la factibilidad de Género los Profesionales deben tener los suficientes conocimientos en el trato ante esta problemática social, sin diferenciar género, posición económica o física. Creando un impacto ambiental al mejorar el entorno laboral, esto tendrá una relevancia ya que los trabajadores podrán desarrollar sus capacidades y aumentar su autoestima, la sostenibilidad se dará siempre y cuando las Autoridades y trabajadores tengan conocimiento de esta problemática.

El tercer objetivo es Concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas, este es factible de que se logre al reducir el acoso laboral a causa del desconocimiento de este tipo de enfermedades. En cuanto a la factibilidad de género, tanto las autoridades como trabajadores sabrán valorizar

sus derechos como también cumplir con sus responsabilidades y esto creara un buen clima laboral para que los Trabajadores que puedan desenvolverse en todo ambiente.

Esto tendrá relevancia siempre y cuando se respete los artículos y decretos en cuanto a los derechos de los trabajadores sus derechos y el cuidado de su salud. La relevancia será una mejor calidad de vida para los trabajadores por ende el buen desempeño de los mismos, como el prestigio de la Institución.

4.03 Diagrama De Estrategias

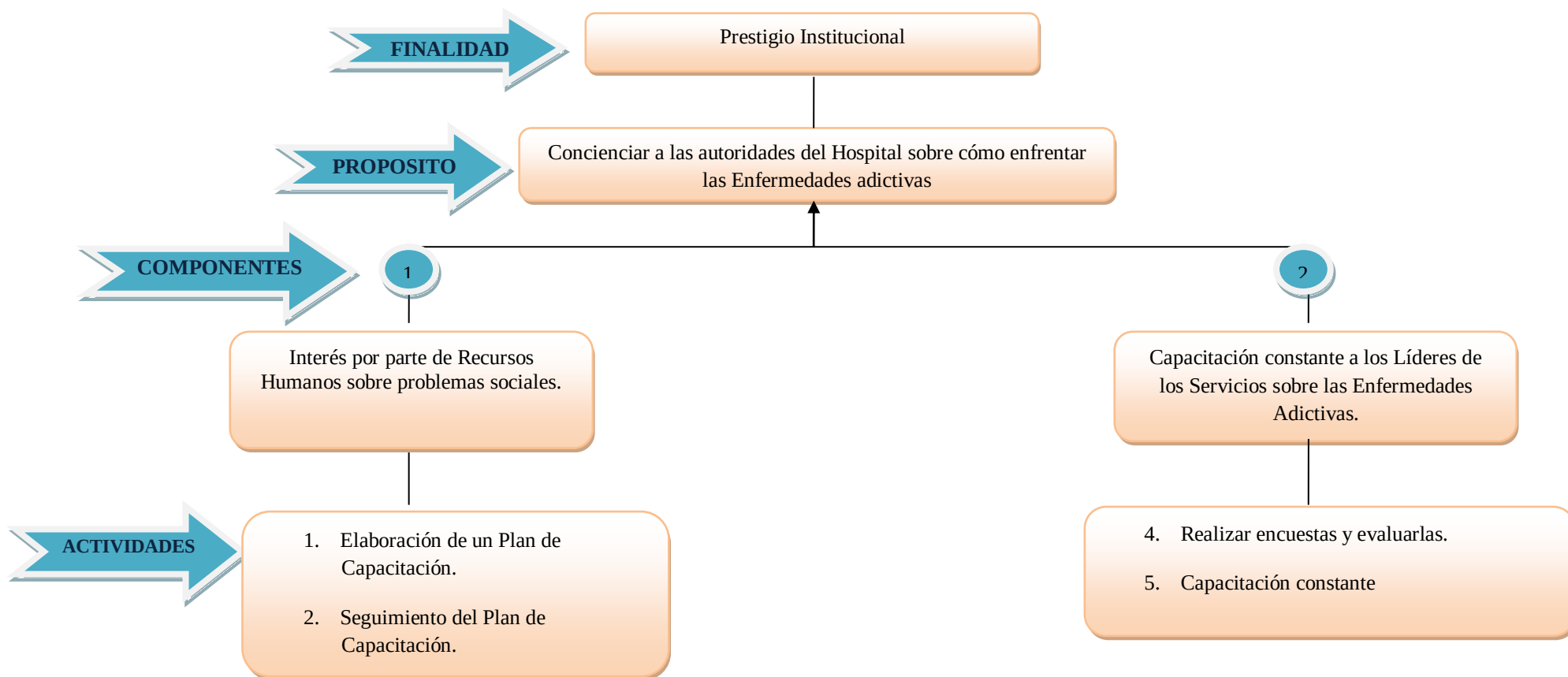


Figura 4: Diagrama De Estrategias

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5: Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Disminución de Adicción	El 80% de las autoridades desconocen por la problemática social que la Institución está pasando.	Encuestas realizadas a las autoridades de la Institución.	La Institución fomentara a la participación de los trabajadores y autoridades con el fin de mejorar el ambiente laboral y el estado emocional de los trabajadores.
PROPOSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Concienciar a las autoridades sobre la problemática social.	El 80% de las autoridades, líderes, coordinadores desconoce el impacto que está causando este tipo de enfermedades, al crear un mal ambiente laboral, ausentismo de los trabajadores y la baja autoestima de los mismos.	Encuesta realizada a las autoridades de la Institución.	Buena relación entre autoridades, lideres, servidores y trabajadores de la Institución.

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
• Conferencia teóricas sobre las Enfermedades adictivas • Seminario practico comparativo y representación didáctica sobre las Enfermedades Adictivas • Taller de sensibilización hacia esta problemática social (las Enfermedades Adictivas) • Taller de técnicas de afrontamiento a esta problemáticas social (Enfermedades Adictivas)	• Proyector • Cuadernos y Trípticos • Esferos/lápices/pinturas/marcadores • Coffe break • Laptop • Movilización • Honorarios de los profesionales	FACTURAS RECIBOS NOTAS DE VENTA	Desinterés por parte de las autoridades Desinterés por parte de los trabajadores

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR PATOLOGIAS DE ADICCION EN EL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES



ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018

CAPITULO V

PROPUESTA

Elaboración de un plan de capacitación sobre cómo enfrentar patologías de adicción en el Hospital General Enrique Garcés, con el fin de concienciar a las autoridades sobre la problemática social

Se procedería de manera inicial con la elaboración de un diagnostico al personal de la Institución.

Con este plan se pretende crear programas de sensibilización para la reducción de las adicciones, al igual que el seguimiento y cumplimiento de tratamiento a personas que fueron evaluadas y diagnosticadas con este tipo de problemas.

Este plan incluirá charlas, conservatorios, talleres, actividades grupales para promover el ejercicio físico.

Todo esto con el apoyo del personal de Talento Humano conjuntamente con el área médica.

5.01 Antecedentes De La Propuesta

En el Hospital General Enrique Garcés, se ha identificado personal que padece de Enfermedades Adictivas, esto impidiendo su buen desenvolvimiento que afectado el ambiente laboral y familiar en el que se encuentran.

Es importante realizar un plan de capacitación para identificar, evaluar y diagnosticar el tipo de enfermedades adictivas que están afectando a los trabajadores, para esto se requiere la participación de Talento Humano como el área médica “Salud Ocupacional”.

Con este plan de capacitación se quiere lograr un adecuado seguimiento a la recuperación de este tipo de casos y de esta manera implementar en el horario de trabajo terapias, talleres con el fin de ayudar psicológicamente al ambiente laboral como familiar.

5.02 Justificación De La Propuesta

En una Institución de Salud, es de vital importancia que sus colaboradores se encuentren en buen estado de Salud, tanto física como mentalmente.

Este tipo de capacitaciones han tenido poca importancia, por lo que es necesario implementar y mantenerla con el fin de concienciar a las autoridades sobre esta problemática social.

El involucrar a las autoridades crea más seguridad, estabilidad laboral como emocional, creando un buen ambiente Institucional.

5.03 Objetivo General

Concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas y atención integral en los espacios laborales, fortaleciendo la gestión conjunta de empleadores y trabajadores.

Informar, sensibilizar, concientizar y realizar procesos de capacitación dirigidos a las autoridades como a los trabajadores.

Elaborar programa de reincorporación de trabajadores o funcionarios que por tratamiento de adicciones se ausentaron de sus funciones.

5.04 Reseña Histórica

Esta Institución que lleva el nombre del prominente médico, escritor y periodista otavaleño (1906-1976), se inauguró en 1982, con el servicio de Consulta Externa y desde el año siguiente brindo la atención en hospitalización. Actualmente el Hospital General Enrique Garcés cuenta con 4 especialidades básicas y 33 subespecialidades, es el hospital de referencia del sur de Quito.

En el 2010 a través de un concurso organizado por el Ministerio de Salud Pública, esta Institución alcanzo el Primer Premio en atención con calidad y calidez.

Su presupuesto se incrementó en más del 50% en los seis años (2007-2013), durante el Gobierno de la Revolución Ciudadana ha recibido cerca de \$7 millones. Esto permitió el mejoramiento continuo de los servicios de salud y el incremento de las atenciones en consulta externa y emergencia.

Desde el año 2006 hasta el 2013 se incrementó la consulta externa en un 52.2% y en el 2013 se atendieron 117.603 consultas y 106.092 emergencias. En este mismo periodo se realizaron adecuaciones de infraestructura en los ingresos, salas de espera y sitios seguros para los pacientes, con lo cual brinda dignidad, comodidad y acortar los tiempos de espera.

Además cuenta con 329 camas repartidas en los servicios de: Pediatría, Medicina Interna, Cirugía y Gineco Obstetricia. Allí trabajan 1.125 personas entre

médicos, enfermeras, tecnólogos médicos, personal administrativo y contrato colectivo.

Los servicios que han dado relevancia y prestigio a esta Institución son: la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos y neonatales, servicio de Gineco-Obstetricia, Neonatología, Laboratorio Clínico e Imagenología.

5.04.01 Visión

Ser reconocidos por la ciudadanía como un hospital accesible, que presta una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la Salud Pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.

5.04.02 Misión

Prestar servicios de Salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la Salud Integral, Docencia e Investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la Justicia y equidad social.

5.04.03 Metas y Objetivos Institucionales

Tabla 6: Metas y Objetivos Institucionales

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP				
Literal a4) Las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos				
No.	Descripción de la unidad	Objetivo de la unidad	Indicador	Meta cuantificable
PROCESOS GOBERNANTES / NIVEL DIRECTIVO				
1	Gerencia Hospitalaria	Gerencia el funcionamiento global del Hospital como máxima autoridad y representante legal de la institución, en el marco de las directrices y acuerdos emanados por el Ministerio de Salud Pública y en cumplimiento de la normativa legal vigente	Índice de percepción positiva de los usuarios externos en los servicios de salud del MSP	85%
PROCESOS AGREGADORES DE VALOR / NIVEL OPERATIVO				
2	Dirección Asistencial	Dirigir y coordinar actividades médico sanitarias de todas las especialidades, a fin de que éstas otorguen al paciente los servicios médicos y hospitalarios con oportunidad, alta calidad, eficiencia y efectividad. Garantizar el funcionamiento de los departamentos productores de salud dentro de los parámetros estandarizados de eficiencia y calidad.	Porcentaje de pacientes en espera de atención en consulta externa igual o menor a 15 días	40%
3			Porcentaje hospitalario de mortalidad materna	1%
4			Porcentaje hospitalario de mortalidad neonatal	1%
5			Tasa de reingreso de pacientes	2%
6			Porcentaje de eventos notificados que generaron acciones correctivas, preventivas o mejoras iniciales	97%
7			Porcentaje de pacientes atendidos en emergencia y hospitalización, que no portan un brazalete de identificación o existe algún error o dato faltante en su identificación según lo establecido en el Manual de seguridad del paciente.	5%
8			Porcentaje incidencia de Infecciones del Sitio Quirúrgico (ISQ)	5%
9			Proporción de cancelación de cirugías programadas	20%
10			Número de pacientes en lista de espera quirúrgica	300
11			Porcentaje de ocupación de camas	85%
12			Porcentaje de Cirugías en las que se aplica la Lista de Verificación de Cirugía Segura, según lo Establecido en la normativa.	99%
13			Promedio de estancia	6
14			Intervenciones Quirúrgicas / Quirófano / Día	4.5
15			Tasa de mortalidad hospitalaria	1%
16			Porcentaje de cesáreas por partos atendidos	60%

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

Tabla 7: Procesos Desconcentrados

PROCESOS DESCONCENTRADOS			
NO APLICA, EL HEG NO CUENTA CON PROCESOS DESCONCENTRADOS.			
NIVEL DE APOYO / ASESORÍA			
Dirección Administrativa Financiera (Apoyo)	Dirigir, organizar y proyectar la administración de los recursos materiales, recursos financieros y talento humano del hospital con el fin de facilitar la consecución de los objetivos, planes y metas de la Institución.	Tasa de accidentes del personal hospitalario relacionados con la bio-seguridad	1%
		Porcentaje ejecución presupuestaria - Gasto Corriente	66.64%
LINK PARA DESCARGAR EL REPORTE DE GOBIERNO POR RESULTADOS (GPR)			http://gpr.administracionpublica.gob.ec/gpr-ecuador/n1
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:		8/31/2018	
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:		MENSUAL	
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACION - LITERAL a4):		UNIDAD DE PLANIFICACIÓN	
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL a4):		ING. ANDREA PAZMIÑO	
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:		andrea.pazmino@heg.gob.ec	
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:		(02) 3100621 EXTENSIÓN 2384	

(H.G.E.G, 2017)

Fuente: Investigación Propia**Elaborado por:** Gissela Santacruz

1. PLAN DE CAPACITACION

El plan de Capacitación será distribuido en tres temáticas siendo estas las siguientes:

1. Conferencia
2. Seminario
3. Taller

2. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal es concienciar a las autoridades del Hospital sobre cómo enfrentar las Enfermedades adictivas y atención integral en los espacios laborales, fortaleciendo la gestión conjunta de empleadores y trabajadores.

3. ENTRE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS SE PROPONE:

- Elaboración de un Plan de Capacitación.
- Seguimiento del Plan de Capacitación.
- Realizar encuestas y evaluarlas.
- Capacitación constante

Esta propuesta incluye lineamientos de fácil adaptación de acuerdo al perfil y número de participantes, de tal manera que se pueda generar un trabajo localizado a las necesidades grupales.

Con el fin de obtener el Interés por parte de Recursos Humanos sobre problemas sociales y realizar una Capacitación constante a los Líderes de los Servicios sobre las Enfermedades Adictivas.

4. NORMAS

Para obtener mejores resultados y acogida a este Plan de Capacitación es importante establecer normas, las mismas que nos servirán para desempeñarnos con armonía entre expositor y los panelistas.

- Presentación y bienvenida.
- Puntualidad
- Celulares u otro equipo que genere distracción apagado o en silencio.
- Conservar el silencio para mejor entendimiento.
- Respetar el orden de participación.
- Establecer un tiempo para preguntas y dudas.
- Aclarar que las opiniones de los asistentes serán respetadas.

5. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

5.1 Conferencia

Se presentara contenidos teóricos fundamentales para la comprensión y la identificación del personal que padece enfermedades adictivas.

5.1.01 Contenido de la Conferencia

a. ¿Qué es una Adicción?

Tipos de Adicción

Características

b. Tipos de Adicción

Descripción de cada una de ellas

Dependiente del alcohol y sustancias psicotrópicas

c. Perfil de la persona dependiente

Perfil del dependiente

¿Cómo identificar si YO soy dependiente?

d. Etapas

Iniciación

Afirmación

Necesidad o Dependencia

Habito

Dependencia

e. Causas

Problemas Familiares

Problemas emocionales

f. Consecuencias

Aumentan los problemas familiares

Actos ilícitos (delincuencia)

Depresión, aislamiento

Bajo rendimiento laboral y social

Deterioro progresivo de la calidad de vida

Pérdida de Control

g. Medidas de Prevención

Elaboración de un Plan de Capacitación

Seguimiento del Plan de Capacitación

Realizar encuestas y evaluarlas

Capacitación constante

h. ¿Qué hacer ante una Adicción?

Servicios de prevención en el Ecuador

Marco legal

¿A que acudir?

Redes de apoyo si soy adicto

Foros, grupos de desarrollo personal, apoyo psicoterapéutico

Conclusiones y Recomendaciones

5.02 SEMINARIO

El seminario está dividido en cuatro fases: centramiento (paz interior), explicación teórica, actividades grupales de análisis, representación de casos y cierre.

a. Fase 1:

Introducción del tema; dinámica

Centramiento (Paz Interior)

b. Fase 2:

Presentación audiovisual

Se proyecta un video con el fin de sensibilizar, y atraer la atención del personal asistente, el mismo que tiene una duración de 17 minutos con 33 segundos.

Tema: “Un Viaje a la Vida, Adicciones, este es el primer paso para recuperarte de una adicción.”

Link: <https://youtu.be/WFkoI01onYc>



Figura 5: Video Un Viaje a la Vida

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

c. Fase 3:

Casos

Actividades grupales de análisis

Daremos un ejemplo con casos ya identificados: los participantes se dividirán en grupos y elaboraran un caso, aplicando los conceptos anteriormente expuestos, y de que forman buscarían ayuda al tipo de enfermedad adictiva que se enfrentan.

d. Fase 4: Cierre

1. Conclusiones y Recomendación

5.03 TALLER

El taller está conformado por dos partes, en la primera, se busca explicar los contenidos teóricos fundamentales para entender las enfermedades adictivas y

además sensibilizar a los trabajadores y autoridades a través de actividades vivenciales.

5.03.01 Parte 1.

Sensibilización hacia las enfermedades adictivas. Actividades de experiencias grupales.

Fase 1: Explicación Teórica

1. Actividad de apertura
2. Contextualización.- breve explicación sobre el contenido teórico sobre los temas revisados en el seminario y conferencia.

Fase 2: Experiencias Individuales y Grupales

1. Introducción al grupo sobre el trabajo propuesto
2. División del grupo. Los participantes realizarán una lluvia de ideas sobre posibles casos de Adicciones
3. Exposición de los grupos
4. Análisis de representaciones-evaluación al final de cada grupo
5. Cierre

5.03.02 Parte 2.

Técnicas de afrontamiento, estrategias personales para superar las enfermedades adictivas.

Fase 1. Enfoque en la persona

1. Reconocimiento y provisión de herramientas personales para afrontar y superar la adicción.

Fase 2. Enfoque en el ambiente laboral

1. Fortalecimiento de redes de apoyo para superar la adicción en el ámbito laboral
2. Roles pasivos y activos como estrategias para afrontar las enfermedades adictivas.

Fase 3. Enfoque Social

Manejo de las enfermedades adictivas en nuestra sociedad actual.

Tema: Video para identificar los tipos de Adicciones (animación), y analizar cada una de ellas.

Tiempo de duración: 1 minuto con 52 segundos.



Figura 6: Video para Identificar tipos de Adicciones

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

5.04 RETROALIMENTACIÓN

Se organiza de manera dinámica y participativa con el personal y las autoridades del Hospital, creando un ambiente de confianza e integración de las partes, se prepara una actividad grupal entre todos los participantes. Podemos pedir uno o varios voluntarios que desee compartir su experiencia y como han tratado de superar su enfermedad.

5.05 Cuadro De Actividades

Tabla 8: Cuadro De Actividades

NO.	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACION		FINALIDAD
		DIAS	HORAS	
1	Conferencia teóricas sobre las Enfermedades adictivas	1	3	Proporcionar información clara que sirva de conocimiento para todos los participantes.
2	Seminario practico comparativo y representación didáctica sobre las Enfermedades Adictivas	1	3	Promover herramientas que contribuyan al manejo, reconocimiento, prevención de situaciones relacionadas con esta problemática social (Enfermedades Adictivas).
3	Taller de sensibilización hacia esta problemática social (las Enfermedades Adictivas)	1	3	Realizar actividades grupales, sobre cómo enfrentar este tipo de Enfermedades Adictivas.
4	Taller de técnicas de afrontamiento a esta problemáticas social (Enfermedades Adictivas)	1	3	Facilitar estrategias que ayuden al personal a superar y afrontar su dependencia, como también orientar a las autoridades para poder enfrentar esta problemática social.

NO.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES			
		FEBRERO	ABRIL	JUNIO	AGOSTO
1	Conferencia	X			
2	Seminario		X		
3	Taller 1			X	
4	Taller 2				X

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

5.06 Recursos Materiales

Tabla 9: Recursos Materiales

No.	Detalle	Cantidad H. /Un.	Precio	Total
1	Proyector	18 horas	0	0
2	Cuadernos y Trípticos	35 unidades	1.25	43.75
3	Esferos/lápices/pinturas/marcadores	35 unidades	0.35	12.25
4	Coffe break	120 unidades	1.70	204
5	Laptop	1 unidad	0	0
6	Movilización	3 unidad	10.0	30.00
7	Honorarios de los profesionales	20 unidades	0	0
Total				290.00

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

Cabe mencionar que los profesionales capacitadores será el Recurso Humano disponible en la Institución.

La Institución cuenta con un Auditorio, Proyector, la Laptop y todos los implementos informáticos para el desarrollo de todas las actividades.

5.07 Perfil de los facilitadores

Perfil Profesional

- **Señora Magister Silvia Morales**

Título de Tercer Nivel Psicóloga Clínica

Maestría en Psicoterapia

Líder de Rehabilitación y Terapia de Salud Mental, en el Hospital General Enrique Garcés

- **Señor Doctor Ángel Arturo Neira Cruz**

Título de Tercer Nivel Médico General

Sub. Especialidad en Psiquiatría

Psiquiatra en el servicio de Rehabilitación y Terapia de Salud Mental

- **Señor Psicólogo Marco Patricio Sola Villacis**

Psicólogo Clínico

Psicólogo Clínico en el servicio de Rehabilitación y Terapia de Salud Mental

- **Psicóloga Irene Alejandra Gamboa Quiroga**

Psicóloga Industrial

Analista de Talento Humano, y encargada de las capacitaciones a nivel general en el Hospital General Enrique Garcés.

CAPÍTULO VI

ASPECTO ADMINISTRATIVO

6.01 Recursos

Recursos Humanos

- Profesionales Idóneos para este tipo de Enfermedades Adictivas
- Los trabajadores y autoridades

Recursos Audio Visuales

- Proyector
- Laptop

Infraestructura

- Auditorio del Hospital
- Coffe break

Material de Apoyo

- Cuadernos y Trípticos
- Esferos/lápices/pinturas/marcadores

. La inversión es en material y respaldo didáctico se aspira ocupar el Recurso Humano disponible en la Institución para el Plan de Capacitación propuesto, tanto en el área administrativa como médica

6.02 Presupuesto

Tabla 10: Presupuesto

No.	Detalle	Cantidad H. /Un.	Precio	Total
1	Proyector	18 horas	0	0
2	Cuadernos y Trípticos	35 unidades	1.25	43.75
3	Esferos/lápices/pinturas/marcadores	35 unidades	0.35	12.25
4	Coffe break	120 unidades	1.70	204
5	Laptop	1 unidad	0	0
6	Movilización	3 unidad	10.0	30.00
7	Honorarios de los profesionales	20 unidades	0	0
Total				290.00

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

Tabla 11: Costo Actividades

ACTIVIDADES	DURACION	COSTO POR PERSONA SIN IVA	COSTO POR PERSONA + IVA
CONFERENCIA	3	\$30.00	33,60
SEMINARIO	4	\$35.00	39,20
TALLER COMPLETO	8	\$60.00	67,20
TALLER: PARTE 1	4	\$50.00	56,00
TALLER: PARTE 2	4	\$40.00	44,80

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

6.03 Cronograma

Tabla 12: Cronograma

NO.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES			
		FEBRERO	ABRIL	JUNIO	AGOSTO
1	Conferencia	X			
2	Seminario		X		
3	Taller 1			X	
4	Taller 2				X

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Gissela Santacruz

Se aspira a realizar este tipo de Capacitaciones cuatro veces al año, con el fin de dar continuidad al tratamiento y fortalecer las relaciones personales y laborales entre trabajadores y autoridades.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

El desconocimiento por parte de las autoridades ante la problemática social que estamos viviendo, tiende a mal interpretar las actitudes de los trabajadores que están padeciendo este tipo de Enfermedad Adictiva, lo que conlleva a bajar la productividad, el ausentismo y hasta la desvinculación del trabajador.

La elaboración de este tipo de Plan de Capacitación incentiva al personal como a las autoridades de la Institución.

Se puede palpar una necesidad vital que se plantee este tipo de plan ya que la problemática está causando varios problemas emocionales y laborales.

7.02 Recomendaciones

Es importante este tipo de Capacitaciones ya que nos ayuda a identificar al personal que está atravesando por esta problemática social, con esto podemos llevar un control sobre su recuperación y tratamiento.

Al concienciar a las autoridades nos comprometemos todos a mejorar el ambiente laboral y a ser parte del vínculo de recuperación.

Como recomendación se incluiría en el horario de trabajo una hora de tratamiento así podríamos asegurar una pronta recuperación y seguimiento ante esta enfermedad que está causando una problemática social a nivel mundial.

Que las autoridades realicen la gestión pertinente para poder obtener la medicación para el tratamiento de este tipo de patologías.

Las Organizaciones (Sindicatos y Asociaciones) deben ser parte de esta capacitación, ya que como dirigentes también deben saber sobre la problemática social que está afectando a la mayoría de trabajadores y servidores, el sensibilizarlos e invitarlos a ser parte de este Plan de Capacitación beneficiara el desempeño y progreso de la Institución.

Bibliografía

Col. Juárez Deleg. Cuauhtémoc. (2010).

http://www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/nueva_vida/nvhabpreescolar_guia.pdf.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, J. Y. (s.f.).

MINISTERIO DE TRABAJO SECRETARÍA TÉCNICA DE DROGAS MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Programa integral de prevención y reducción del uso y consumo de alcohol tabaco y otras drogas en el ámbito laboral . (2016). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/06/Programa-integral.pdf>.

Rios, M. f. (1997). *Eficacia organizacional*. Madrid: Diaz de santos.

UNAD.ORG. (2016). PERFIL DE LAS ADICCIONES 2016. En UNAD.ORG, *PERFIL DE LAS ADICCIONES 2016* (pág. 21). MADRID Canarias: UNAD.ORG.

Llopis, E. M. (01 de 06 de 2016).

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4303/MAGRANER%20LLOPIS%2C%20ESTEBAN.pdf?sequence=1>.

Secretaria Técnica De Drogas Y Ministerio Del Trabajo. (03 de FEBRERO de 2017).

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Acuerdo-Interinstitucional-No.-1.pdf>.

Anexos



**CHARLAS Y TALLERES EN EL CUAL PODEMOS OBSERVAR LA
ACTITUD DE CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE LABORAMOS EN LA
INSTITUCION**



**AUTORIDADES, LÍDERES Y COORDINADORES (MEDICOS Y
ENFERMERAS)**



**ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR
ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE
GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA
PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**

DIALOGO CON LAS AUTORIDADES, SE PREGUNTA SI SABEN DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL A LA CUAL NOS ESTAMOS ENFRENTANDO



TALENTO HUMANO Y SU PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL



ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018

**PAUSAS ACTIVAS CON EL FIN DE MEJORAR LA SALUD, EL
AMBIENTE LABORAL Y FORTALECER LA UNION ENTRE
AUTORIDADES, SERVIDORES Y TRABAJADORES**



**COMPARTIENDO LOS PROCEDIMIENTOS CON EL FIN DE CULTIVAR
LA CONFIANZA Y LEALTAD INSTITUCIONAL**



**ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR
ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE
GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA
PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**

INSENTIVANDO EL RESPETO, CONFIANZA ENTRE TRABAJADORES, SERVIDORES Y AUTORIDADES



**ORGANIZANDO MESAS GRUPALES PARA QUE PUEDAN IDENTIFICAR
SUS NECESIDADES, ACLARAR SUS DUDAS Y CREANDO UN AMBIENTE
LABORAL DE CONFIANZA Y AYUDA A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL
QUE ESTAMOS VIVIENDO.**



**ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR
ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE
GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA
PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**

MINISTERIO DE SALUD**EL
GOBIERNO
DE TODOS****Coordinación Zonal 9 – SALUD
Hospital General Enrique Garcés / Gerencia Hospitalaria /****Oficio Nro. MSP-CZ9-HEG-2018-0595-O****Quito, D.M., 26 de diciembre de 2018****Asunto: IMPLEMENTACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE COMO
ENFRENTAR PATOLOGÍAS DE ADICCIÓN DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE
GARCES****Señor Ingeniero
Ernesto Voroshilov Flores Córdova****Rector
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
En su Despacho**

De mi consideración:

Me dirijo a Ud. de la manera más comedida con la finalidad de poner en su conocimiento que la solicitud presentada por LA Sra. GISELA DEL CARMEN SANTACRUZ TAYUPANTA, egresada periodo 2018-2018 del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ha sido aprobada a satisfacción por parte de la Dirección Asistencial del Hospital General Enrique Garcés con el tema: “ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE COMO ENFRENTAR PATOLOGÍAS DE ADICCIÓN DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES”

Se autoriza la implementación del **PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE COMO ENFRENTAR PATOLOGÍAS DE ADICCIÓN DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES**, ubicado en la parroquia Chilibulo del Distrito Metropolitano de Quito, año 2018. ya que cumple con los requisitos solicitados por parte de nuestra Institución.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente***Mgs. Carmen Maria de los Angeles Alarcon Dalgo
GERENTE DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE GARCES****ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION SOBRE COMO ENFRENTAR
ENFERMEDADES ADICTIVAS DENTRO DEL HOSPITAL GENERAL ENRIQUE
GARCES, CON EL FIN DE CONCIENCIAR A LAS AUTORIDADES SOBRE LA
PROBLEMÁTICA SOCIAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**



Urkund Analysis Result

Analysed Document: SANTACRUZ.doc (D43614185)
Submitted: 11/7/2018 4:12:00 AM
Submitted By: edwin.jara@cordillera.edu.ec
Significance: 8 %

Sources included in the report:

FER H TESIS MODIFICADA apa.docx (D26741483)
TESIS EMPODERAMIENTO DE CARRERA . jessica pao. APA.pdf (D15757265)
TESIS TERMINADA MICHELLE 13 DE NOVIEMBRE.docx (D23825329)
Cabrera Elena Proyecto 24 abril.docx (D19476734)
TESIS 08 oct 2015.docx (D15702172)
https://esslide.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=plan-de-actuacion-conductas-adictivas-en-clasa-systems-s-a

Instances where selected sources appear:

14

Edwin Jara
Jara

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO

ORDEN DE EMPASTADO

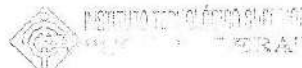
Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **SANTACRUZ TAYUPANTA GISSELA DEL CARMEN**, portador de la cédula de identidad N° 1715377113, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 20 de Noviembre del 2018


Sra. Mariela Balseca
CAJA


Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN


Ing. William Parra
BIBLIOTECA


20 NOV 2018
10 JBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS
Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES


MsC. Frikizia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA
Administración de Recursos Humanos
19 Dic 2018

Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA