



TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
PARA DISMINUIR EL RIESGO DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL
POLICIAL CIRCUITO CARCELÈN PERTENECIENTE AL DISTRITO LA DELICIA
DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO 2017

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de

Recursos Humanos-Personal

Autora: Inga Galeas Andrea Janeth

Tutor: Doctora Gladys Vanegas

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) INGA GALEAS ANDREA JANETH de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA DISMINUIR EL RIESGO DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL CIRCUITO CARCELÉN PERTENECIENTE AL DISTRITO LA DELICIA DE LA POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR DMQ 2017. 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.

ING. VANEGAS GLADYS

Tutor del Proyecto

ING. PILATAXI JHONNY

Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS

Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS

Coordinador de la Unidad de Titulación



DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que 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.

Andrea Janeth Inga Gálea

CC: 1726730748

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Andrea Janeth Inga Galeas portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1726730748 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 las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de 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 corresponderá 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 aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado elaboración y socialización de un programa de capacitación para disminuir el riesgo de estrés laboral del personal policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador D.M.Q 2017 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA: _____



X ANDREA INGA

NOMBRE: Andrea Janeth Inga Galeas

CEDULA: CC 1726730748

Quito, a los 25 días del mes de Agosto del 2017

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento de estima, admiración y respeto a la Ing. Gladys Vanegas, por haber compartido sus experiencias, aportes y orientación profesional, como Tutor durante el lapsus de la investigación, y a su vez brindarme su apoyo para la culminación del presente trabajo que permanecerá sembrado en el corazón de mi persona.

A mi familia quien ha sido el motor para llegar a este punto, quien me ha brindado el amor y apoyo absoluto desde el primer día y por el arduo sacrificio que realizaron para poder realizar este trabajo de titulación.

A Edwin Darío Villarreal al involucrarse y colaborar en todo este proceso sin límite alguno, adicionando el amor y cariño brindado en el momento exacto.

Y a Denisse Landy León Fajardo y Carolina Estefanía Espinoza, amigas con las que he podido aprender un sin número de cosas valiosas para dar cada paso, y sin duda por el soporte y ánimo incondicional ante los problemas.

Gracias a todos los que creyeron en mí...

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto a mis padres Gustavo Marcelo Inga Gómez y Janneth Esperanza Gáelas Villacis ya que me han brindado su apoyo en todas mis peticiones, se han esmerado por forjarme como una persona humilde y agradecida con Dios.

A la persona que ha logrado sembrar cariño en mí y dejar a un lado el orgullo para así construir una relación bonita mediante la perseverancia, como lo es con Edwin Darío Villarreal.

A Marco Isidro Romero quien me supo apoyar en el estudio, a culminar de forma satisfactoria y sin conflictos, a pesar de los obstáculos económicos que se han presentado.

INDICE GENERAL

DECLARATORIA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.01. Contexto	1
1.01.01. Macro.....	1
1.01.02. Meso	3
1.01.03. Micro	5
1.02. Justificación.....	7
1.03. Definición del Problema Central (Matriz T)	9
1.03.01. Análisis Matriz T.....	9
CAPITULO II.....	13
INVOLUCRADOS	13
2.01. Mapeo de Involucrados	13
2.02. Matriz de Análisis de Involucrados.....	14
CAPITULO III	16
3.01. Árbol de problemas	16
.....	16
3.01.01 Análisis árbol de problemas	17
3.02. Árbol de objetivos	19
3.02.01. Análisis del árbol de objetivos	20
CAPITULO IV	22
4.01. Matriz de Análisis de Alternativas	22
4.01.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas	23
4.02. Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos	25

4.03. Diagrama de estrategias	28
4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias	29
4.04. Matriz de Marco Lógico	30
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	33
CAPITULO V	36
5. Propuesta.....	36
5.01. Antecedentes	36
5.02. Justificación	38
5.03. Objetivo General	39
5.04. Marco Teórico (Relación del contenido)	39
5.04.01. Historia del estrés.....	39
5.04.02. Definición del estrés laboral	40
5.04.03. Principales síntomas asociados al estrés ocupacional.....	42
5.04.04. Condiciones de trabajo y estrés.....	42
5.04.05. Tipos de estrés.....	43
5.04.06. Riesgo psicosocial del trabajo.....	45
5.04.07. Factores que intervienen en el estrés laboral	46
5.05. Población y Muestra	50
5.06. Metodología	52
5.06.01. Tipo de investigación.....	52
5.06.02. Técnicas de Investigación	54
5.07. Formato de la Encuesta	56
5.07.01. Resultados de la aplicación de la encuesta	58
5.08. Portada de la propuesta	70
5.09. Proceso de Socialización.....	126
5.09.01. Taller.....	126
5.09.02 Reglas de Oro.....	126
5.09.03. Video.....	127
5.09.04. Presentación de la Guía Informativa.....	128
5.09.05. Respuestas a inquietudes y retroalimentación	129
5.09.06. Cierre del Taller	129
5.09.07. Refrigerio	129

CAPITULO VI.....	130
6.01. Recursos	130
6.02. Presupuesto.....	132
6.03. Cronograma.....	133
CAPITULO VII.....	134
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	134
7.01. Conclusiones	134
7.02. Recomendaciones.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	137
ANEXOS.....	140

ANEXOS

Anexo No.1 Imágenes de la socialización programa de capacitación.....	141
Anexo No.2 Encuestas	143
Anexo No.3 Presupuesto del programa de capacitación	144
Anexo No.4 Oficio Circuito Carcelén de la Policía Nacional.....	145
Anexo No.6 Informe reporte Urkund	146

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Definición del problema (Matriz T).....	9
Tabla No.2 Matriz de Analisis de Involucrados	14
Tabla No.3 Matriz de Analisis de Alternativas.....	22
Tabla No.4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos	25
Tabla No.5 Matriz de Marco Lógico	30
Tabla No.6 Integrantes personal Policial Circuito Carcelén.....	52
Tabla No.7 Tabulacion Edad	58
Tabla No. 8 Tabulación Genero.....	59
Tabla No.9 Tabulación tiempo de servicio	59
Tabla No.10 Rango policial	60
Tabla No. 11 Tabulación Consecuencias del estrés.....	61
Tabla No. 12 Tabulación labor policial	62
Tabla No. 13 Tabulación Aspectos del estrés.....	63
Tabla No. 14 Tabulación emociones que generan el estrés	64
Tabla No. 15 Tabulación afectaciones del estrés en el desempeño laboral	65
Tabla No. 16 Tabulación afectaciones en la salud.....	66
Tabla No. 17 Tabulación horarios poco flexibles.....	67
Tabla No. 18 Tabulación frecuencia de capacitaciones.....	68
Tabla No. 19 Tabulación factibilidad del programa de capacitación	69
Tabla No.20 Factores de estrés psicosocial	84
Tabla No.21 Tipos de trastornos.....	86
Tabla No.22 Test para medir el estrés laboral	94
Tabla No.23 Resultados del test medidor de estrés laboral	95
Tabla No.24 Materiales y equipos	98
Tabla No.25 Dinámica de presentación.....	106
Tabla No.26 Dinámica de comunicación.....	107
Tabla No.27 Dinámica de confianza.....	108
Tabla No.28 Dinámica de contacto emocional	109
Tabla No.29 Dinámica resolución de conflictos.....	110
Tabla No.30 Cronograma de actividades 1	111

Tabla No.31 Cronograma de actividades 2	112
Tabla No.32 Cronograma de actividades 3	113
Tabla No.33 Cronograma de actividades 4	114
Tabla No.34 Cronograma de actividades 5	115
Tabla No.35 Lista de participantes.....	119
Tabla No.36 Formato de asistencia	121
Tabla No.37 Formato de evaluación del Instructor	123
Tabla No.38 Resultados de la evaluación al Instructor	124
Tabla No.39 Formato de evaluación a los integrantes de la capacitación.....	125
Tabla No.40 Presupuesto del proyecto.....	132
Tabla No.41 Cronograma de actividades	133

INDICE DE FIGURAS

Figura No.1 Mapeo de involucrados.....	13
Figura No.2 Árbol de problemas	16
Figura No.3 Árbol de objetivos	19
Figura No.4 Análisis de impacto de los objetivos	26
Figura No.5 Análisis de impacto en los objetivos	27
Figura No.6 Diagrama de estrategias.....	28
Figura No.7 El estrés laboral	40
Figura No.8 Agotamiento	44
Figura No.9 La rutina.....	44
Figura No.10 Ansiedad	49
Figura No.11 Población y Muestra	51
Figura No.12 Tabulación edad.....	58
Figura No.13 Tabulación genero	59
Figura No.14 Tabulación tiempo de servicio.....	60
Figura No.15 Tabulación rango policial	60
Figura No.16 Tabulación consecuencias del estrés	61
Figura No.17 Tabulación labor policial	62
Figura No.18 Tabulación Aspectos del estrés laboral	63
Figura No.19 Tabulación emociones que generan el estres.....	64
Figura No.20 Tabulación afectaciones del estrés en el desempeño laboral.....	65
Figura No.21 Tabulación afectaciones en la salud	66
Figura No.22 Tabulación horarios poco flexibles.....	67
Figura No.23 Tabulacion frecuencia de capacitaciones	68
Figura No.24 Tabulación factibilidad del programa de capacitación	69
Figura No.25 Portada de la propuesta.....	70
Figura No.26 Circuito Carcelén.....	71
Figura No.27 Capacitación	74
Figura No.28 Convicción.....	75
Figura No.29 Factores psicosociales.....	82
Figura No.30 Horarios de capacitación	96

Figura No.31 Horario mes de Marzo.....	97
Figura No.32 Horario mes de Septiembre.....	97
Figura No.33 Temario Método de Jacobson	100
Figura No.34 Temario Pausas Activas	101
Figura No.35 Temario Técnicas de respiración	102
Figura No.36 Técnicas de relajación.....	103
Figura No.37 Capacitación.....	126
Figura No.38 Silencio.....	127
Figura No.39 Respeto a los demás	127
Figura No.40 Nunca digas no puedo	128
Figura No.41 Distrito la Delicia	131
Figura No.42 Circuito Carcelén	132

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tuvo por objeto, diseñar un programa de capacitación para disminuir el riesgo de estrés existente en el personal policial del Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador. Para ello se realizó un esbozo de lo que se requería en dicho programa mediante la aplicación y el análisis de encuestas en el grupo existente del Circuito, que conforman cuarenta y un trabajadores los cuales ocupan diferentes cargos. Basados en las necesidades que manifestaron los funcionarios, se concluyó que es esencial que el personal encargado en realizar capacitaciones en la entidad pública se direccionara a temas referentes al estrés laboral, buscando alternativas relevantes que mejoren la problemática que afrontan día a día en su jornada de trabajo.

En el programa se pretende dar a conocer las causas y consecuencias que conlleva presentar situaciones de estrés con frecuencia, adicionando las soluciones y diferentes estrategias que se pueden realizar, a fin de mejorar la calidad de vida de los mismos. Cabe recalcar que dicho programa está diseñado para dos grupos, ya que es de gran importancia que exista en el Circuito un mínimo de trabajadores cubriendo las necesidades existentes en la comunidad.

ABSTRACT

The objective of this study was to design a training program to reduce the risk of stress in the police personnel of the Carcelen Circuit of the National Police of Ecuador. For this purpose, an outline of what was required in said program was made through the application and analysis of surveys in the existing group of the Circuit, which make up the rooms and the workers that occupy different loads. Based on the needs expressed by the officials, it was concluded that it is essential that the staff in charge of training in the public entity address the issues related to work stress, looking for relevant alternatives that improve the problems faced by the day in their working day

The program aims to publicize the causes and consequences of frequent stress situations, adding solutions and different strategies that can be performed, in order to improve the quality of life of them. It should be stressed that this program is designed for two groups, since it is very important that there is a minimum number of workers in the Circuit covering the needs of the community.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01. Contexto

1.01.01. Macro

En Washington, 28 de abril del 2016 se realizó una conmemoración por el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, siendo uno de los temas de impacto, el estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores, así como las medidas preventivas para esta problemática. El Doctor. Francisco Becerra, Subdirector de la Organización Panamericana de la Salud, supo indicar que en el mundo del trabajo es común hablar sobre el estrés, ya que por la globalización y desarrollo tecnológico se imponen retos y condiciones exigentes que superan los límites del individuo.

Una encuesta realizada en América Central y otras regiones en el 2012 revelaron que el estrés es un riesgo significativo, ya que el 10% de los encuestados suelen sentirse constantemente en tensión o pérdida de sueño debido a las condiciones de trabajo y sus exigencias. En Chile del 2011 el 27.9% de los colaboradores y el 13.8% de sus empleadores obtuvieron estrés y depresión en las organizaciones. En Argentina el 2009 un 26.7% de los

encuestados reportaron estrés mental, En Brasil se evaluó el ausentismo por enfermedades ocupacionales, el 14% de los servicios de salud relevan que están relacionados con enfermedades mentales.

“El problema es grave en España. Según un estudio de 2013, la mitad de los españoles (49%) dice que es habitual sufrir estrés en sus puestos de trabajo. Este porcentaje está en línea con la media europea (51%). Sin embargo, el compromiso para hacerle frente de las empresas de este país es peor que en el resto del continente: sólo un 29% cree que el estrés se controla bien en su lugar de trabajo frente al 56% de toda Europa. "De hecho, España tiene la proporción más baja de los 31 países encuestados que dicen que el estrés está bien o muy bien controlado”” (Cuesta, 2014)

Se ha comprobado que al incrementarse el absentismo y presentimos o síndrome de la silla vacía en los colaboradores ocurre un deficiente rendimiento en sus funciones ya que no desempeñan correctamente sus labores lo cual no beneficia a las instituciones provocando el bajo rendimiento productivo.

Según (Cuesta, 2014)“La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, calcula que en la Unión se pierde 136.000 millones cada año por la caída de la productividad”.

Para la ayuda de dicha problemática se puede resaltar que en ciertos países como “Japón, Ferray Corporation, empresa orientada a la consultaría informática y al desarrollo de páginas web, recurrió a los animales de compañía para mejorar

el ambiente de trabajo de sus empleados. Allí adoptaron a nueve gatos abandonados para que hicieran más amena la jornada laboral de sus trabajadores.” (Gavilanes, 2016)

Lo mencionado anterior mente refleja que el estrés laboral es una problemática de interés mundial lo cual afianza nuestra gestión de Talento Humano, garantizando el bienestar de los colaboradores en una organización.

1.01.02. Meso

Según (Gavilanes, 2016) “El estrés laboral es el único riesgo ocupacional capaz de afectar al 100% de la población. Por esa razón, la Organización Mundial de la Salud lo catalogó como una epidemia”. Mediante investigaciones realizadas se ha podido encontrar casos importantes en el país acerca del tema expuesto.

“En Ecuador, varias empresas recurren a las pausas activas para relajar al empleado. Una de ellas es Compuequip DOS dedicada a la planificación, gestión y ejecución de proyectos de integración y servicios Tecnológicos, la empresa tiene 27 años, pero recién en el 2014 los directivos se dieron cuenta de la importancia de implementar esa actividad. Andrea Rodríguez, Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional, cuenta que los empleados acudían al centro médico con dolores de cabeza, de espalda, de rodillas y tensión en los hombros. Ahora la situación es diferente. El porcentaje de personas afectadas se ha reducido “significativamente””. (Gavilanes, 2016)

Según el (IESS, pág. 1) Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social “artículo 155 de la Ley de seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador”, con diferentes estrategias, una de ellas referente a los diferentes programas para prevenir riesgos de enfermedades adquiridas por el trabajo, adicionando la rehabilitación física, mental y reinserción laboral, lo que permitirá disminuir problemas en las diferentes organizaciones.

Por otra parte el Artículo 3 del (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, pág. 3), el Ministerio de

Trabajo señala que se debe, “Impulsar, realizar y participar en estudios e investigaciones sobre la prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral; y, de manera especial en el diagnóstico de enfermedades profesionales en nuestro medio.”

Se concluirá destacando la participación de las entidades de control que impulsan constantemente programas de Salud y Seguridad Ocupacional, tanto en empresas públicas como privadas cumpliendo con el objetivo de minimizar riesgos, entre estos aquellos relacionados con el estrés laboral, dando su impacto en la productividad y la calidad de vida de nuestra Sociedad Ecuatoriana.

1.01.03. Micro

En 1822 Ecuador entra a formar parte de la Gran Colombia como Distrito del Sur o Provincia de Quito, donde ya se contaba con lineamientos sobre la policía, incluyendo funcionarios y colaboradores con alta influencia militar bajo la dependencia de los Municipios.

“En el año de 1832 el Congreso considerando la necesidad de fijar bases para formar la Policía, decreta que los Consejos Municipales, de las Capitales de Departamento elaboren el Reglamento de Policía que regirá en cada uno de ellos, aclarando que la Policía no tendrá ninguna otra intervención que la que le atribuyen las leyes y deberá quedar bajo la responsabilidad de los Consejos Municipales , por lo tanto cesan en sus funciones todos los empleados del ramo y quedan abolidos los nombres de Juez y Jueces de Policía, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores, subsistiendo solamente los de Comisarios y Dependientes” (Reseña Historica)

En febrero de 1848 se decreta que el establecimiento Policial dejará de ser dependiente administrativo municipal y se constituye como una entidad casi independiente designando de forma específica funciones relativas a la seguridad y orden público de cada cantón contando con Jefe de policía, un comisario, celadores y empleados. En 1923 en el gobierno del Presidente José Luis Tamayo, renombró a la institución como Policía Nacional y por medio de la misión francesa se abrieron las escuelas de policía en las ciudades de Quito y Guayaquil.

En la actualidad “La Policía Nacional está subordinada al Ministerio del Interior y dirigida desde la Comandancia General, bajo la cual están los distritos y, bajo éstos, los circuitos y sub-circuitos. Los sub-circuitos son las instancias territoriales de cerca de un Km², calculadas por horas de patrullaje, donde funciona la policía de proximidad o Policía Comunitaria. Se calculan unas 2.021 Unidades de Policía Comunitaria, entre las plenamente equipadas y las que aún no están en pleno funcionamiento. También existen cuerpos de élite que están administrativamente subordinados a la Comandancia General, aunque operacionalmente dependen de los distritos.” (Wikipedia, 2017)

El Distrito la Delicia en el cual se basa el proyecto tiene como misión “La formación de policías profesionales de línea y servicios, aptos para el cumplimiento eficiente y especializado de las funciones contempladas en la constitución política de la república, la ley orgánica de la policía nacional, más normas y disposiciones legales pertinentes.” (Policia Nacional del Ecuador)

El personal del Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador está conformado por 41 servidores policiales, los mismos que tienen ciertas irregularidades en sus funciones cotidianas las cuales afectan su vida personal y profesional, como es el caso de ciertos servidores policiales que al haber prestado sus funciones por más de diez años en las oficinas de la Institución, se les designa actividades diferentes en el servicio urbano del circuito, lo que genera un cambio radical tanto en horarios como en el trabajo a desempeñar ya que deben adaptarse a las

problemáticas cotidianas que se da en el diario vivir de la comunidad, generando estrés laboral, afectando el estado emocional lo que se da por varios factores como el descuido en el cuidado de la salud a causa de los horarios poco flexibles lo que a largo plazo ocasiona el apareamiento de secuelas graves e inevitables.

La ardua labor de los funcionarios policiales también afecta el entorno familiar al no dedicar el tiempo que requieren sus seres queridos por lo que dificulta su rol como guía del hogar y el desempeño laboral ya sea en su estado de ánimo como en su forma de reaccionar ante los hechos, una de las causas se debe al escaso personal asignado en el circuito lo que incrementa tensión e impotencia al no poder controlar los problemas de delincuencia existentes en los sub circuitos y por ende ver el crecimiento de los mismos.

Existen diferentes eventualidades en las cuales es necesario incrementar el contingente policial debiendo solicitar personal temporal a los diferentes distritos del cantón para poder tener un mejor control de las actividades y cumplir con las exigencias del puesto, por ello se realiza traslados de personal en otros sectores o provincias, lo que afecta económicamente a los colaboradores ya que deben solventar sus gastos sin planificación ni tiempo de anticipación produciendo momentos de insatisfacción y desmotivación en el trabajo.

1.02. Justificación

Se ha demostrado que uno de los trastornos de mayor influencia en el talento humano es el estrés, el cual dificulta el desempeño laboral de los mismos, por

ende su estado emocional se ve afectado de una forma considerable. En la actualidad es de gran relevancia velar por el bienestar del personal, ya que por medio de ello se logra cumplir los objetivos de las instituciones.

El presente trabajo aborda las causas y soluciones ante esta problemática, queriendo impartirla mediante la ejecución de un programa de capacitación, para así lograr reducir en gran porcentaje el riesgo existente en el personal policial del Circuito Carcelén, relacionando el proyecto con los doce objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, particularmente con el “Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Consejo Nacional de Planificación, 2013, pág. 244)

“9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales”. (Consejo Nacional de Planificación, 2013, pág. 254)

“e) Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo”. (Consejo Nacional de Planificación, 2013, pág. 254)

El objetivo tiene como propósito fortalecer las normativas y mecanismos brindados en las organizaciones, los cuales pudieran establecer el derecho a realizar una labor segura con sus debidas precauciones por parte de sus colaboradores, asegurando la salud de los mismos y lograr que desempeñen de la mejor manera sus funciones.

1.03. Definición del Problema Central (Matriz T)

Tabla No. 1 Definición del problema (Matriz T)

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Funcionarios públicos con niveles considerables de estrés que afectan su productividad y desempeño.	Presencia de síntomas de estrés laboral en el personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador.				Reducción del estrés laboral en los funcionarios del Circuito Carcelén mediante la aplicación de un programa de capacitación.
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL I	IDEAL PC	REAL I	IDEAL PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Definición de estrategias de capacitación	1	4	4	2	Escaso apoyo por parte de los superiores
Realización de pausas activas	2	5	5	3	Desinterés y desconocimiento por los servidores públicos
Exámenes médicos periódicos para evaluar el estrés laboral	1	3	4	2	Limitado tiempo y presupuesto para su ejecución
Mecanismos de rotación del personal para evitar funciones rutinarias	3	5	4	1	Temor al cambio
Definición de políticas para jornadas de trabajo en horarios establecidos	1	4	4	2	Desconocimiento de políticas implantadas
Promover actividades de descanso o relajación	2	4	5	3	Atención situaciones de emergencia que imposibilita los espacios de tiempo de descanso

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

1.03.01. Análisis Matriz T.

De acuerdo a la Matriz T se establece una situación actual que prácticamente es el problema detectado en la organización el cual es, estrés laboral en el personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la

Policía Nacional del Ecuador. Con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada la cual es, reducir el estrés laboral en los funcionarios del Circuito Carcelén mediante la aplicación de un programa de capacitación, de no darse esto se tendría una situación empeorada reflejada en niveles considerables de estrés que afectan a la productividad y desempeño.

La Matriz T contempla fuerzas impulsadoras que disminuirán los cuadros de estrés laboral; así mismo se cuenta con fuerzas bloqueadoras, aquellas que no son controladas por lo que estancaría la situación mejorada.

La primera fuerza impulsadora es la definición de estrategias de capacitaciones, que actualmente no existe, dando una valoración de 1 es decir bajo, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa alto, promoviendo capacitaciones sobre el tema.

La fuerza bloqueadora es el escaso apoyo por parte de los superiores que en la actualidad presenta un parámetro de 4 medio alto, procurando llegar a un parámetro de 2 que significa medio bajo, donde los superiores aprueben y colaboren con este tipo de propuestas a favor de los funcionarios.

Como segunda fuerza impulsadora se cuenta con la ejecución de pausas activas, que no se realizan a causa de los horarios, por ello se asigna un parámetro de 2 medio bajo, aspirando realizarlas a un parámetro 5 que significa alto. Su fuerza bloqueadora es el desinterés y desconocimientos por los servidores públicos, dando un parámetro de 5 que es alto, con la aplicación del proyecto se pretende disminuir la problemática a un parámetro de 3 que significa medio.

La siguiente fuerza impulsadora referente a la elaboración de exámenes médicos para evaluar el estrés laboral, que en la actualidad no se da, otorgando un parámetro de 1 que significa bajo, procurando alcanzar un parámetro de 3 que es medio. La fuerza bloqueadora trata sobre el limitado tiempo y presupuesto para su ejecución, siendo un punto esencial a tomar en cuenta, con un parámetro de 4 medio alto, pretendiendo disminuirlo a un parámetro de 2 que es medio bajo.

En la cuarta fuerza impulsadora se mencionan mecanismos de rotación en el personal, evitando funciones rutinarias, que se aplican, pero no de forma continua, asignando un parámetro de 3 que es medio, se espera incrementarlo a un parámetro de 5 que significa alto. La fuerza bloqueadora es el temor al cambio ya sea por los horarios requeridos o el tipo de funciones designadas dando un parámetro de 4 medio alto, esperando disminuirlo a un parámetro de 1 que es bajo.

La quinta fuerza impulsadora pretende definir políticas para los horarios, por ello se califica con un parámetro de 1 bajo, pretendiendo llegar a un parámetro de 4 que es medio alto. En la fuerza bloqueadora interviene el desconocimiento de dichas políticas dando un parámetro de 4 que es medio alto, por lo cual se proyecta disminuirlo a un parámetro de 2 medio bajo.

Como última fuerza impulsadora se espera promover actividades de descanso o relajación que se aplica, pero con escasa frecuencia, proporcionando un parámetro de 2 que es medio bajo, se espera incrementar a un parámetro de 4 que es medio alto. Su fuerza bloqueadora es la atención de situaciones de emergencia,

que se da de forma frecuente dando un parámetro de 5 que significa alto, se procura disminuir este aspecto a un parámetro de 3 que es medio.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de Involucrados



Figura No.1 Mapeo de involucrados

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

2.02. Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla No.2 Matriz de Analisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos, mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Personal Policial Circuito Carcelén	Participar en planes de capacitación para reducir el índice de estrés	Ausencia de estrategias o guías para controlar el estrés	-Metodologías de capacitación -Recurso Humano -Capacitadores internos -Recurso Tecnológico -Proyector Infocus -Computador -Infraestructura -Plan nacional del buen vivir "Objetivo 9 : Garantizar el trabajo digno en todas sus formas" mediante mecanismos que aseguren el entorno laboral y reduzca el riesgo de trabajo (Consejo Nacional de Planificación, 2013, pág. 244)	Aplicación de estrategias para reducir el estrés	-Escaso acceso a materiales o equipos para la capacitación - Desinterés del personal policial en participar en dichos eventos
Departamento de Planificación de la Policía Nacional	Programación de capacitaciones acerca de los diferentes temas de riesgos laborales	Inexistencia de planes de prevención que apliquen los departamentos involucrados.	- Cronograma de actividades correspondidos a la salud del colaborador - Infraestructura -Recurso Humano Jefes inmediatos - Art.410 "Empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida." (Codigo de Trabajo, pág. 104)	Desarrollo de planes de prevención en temas relacionados a la Salud y Seguridad Ocupacional	- Resistencia al cambio -Desinterés de los encargados del departamento
Seguro General de Riesgos del Trabajo IESS	Proporcionar herramientas para garantizar el bienestar laboral en los funcionarios públicos y privados	Escasa preocupación por sus colaboradores	- "Art. 155 de la Ley de Seguridad Social" (IESS, pág. 1). El Seguro General de Riesgos del Trabajo menciona que se debe realizar programas de prevención de riesgos laborales tanto para el afiliado como el empleador y ejecutar acciones de reparación de daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Preservar la estabilidad emocional y salud de los colaboradores	Credibilidad en las decisiones relacionadas a la Salud y Seguridad Ocupacional

<p>Familia</p>	<p>Mayor atención en la salud de los colaboradores del Circuito</p>	<p>Afectaciones emocionales que inciden en su rol familiar</p>	<p>- Recurso Humano Familia Trabajador</p> <p>Art. 33.- de la Constitución de la República del Ecuador menciona que "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado." (Sección VIII Trabajo y Seguridad Social, pág. 6)</p>	<p>Implementación de mecanismos que eliminen los trastornos emocionales a consecuencia del trabajo</p>	<p>Escaso apoyo por las entidades policiales</p>
<p>Comunidad</p>	<p>Contar con el personal policial que reflejen equilibrio físico y emocional</p>	<p>Trabajo desempeñado de forma parcial sin la garantía necesaria</p>	<p>-Recurso Humano Jefes de Circuito</p> <p>Art. 4.-Son Funciones específicas de la Policía Nacional: a) Mantener la paz, el orden y la seguridad pública. (Ley Orgánica de la Policía Nacional, 2008, pág. 2)</p>	<p>Garantía al contar con el personal apto en el desempeño de sus funciones</p>	<p>-Limitado interés por los Jefes del Circuito en mejorar las condiciones del personal a su cargo</p>
<p>ITSCO</p>	<p>Formar profesionales tecnológicos que apliquen proyectos de bienestar a su empresa</p>	<p>Desinterés por parte de los estudiantes en fomentar la investigación sobre el proyecto</p>	<p>Lineamientos para ejecución de proyectos I+D+I</p> <p>-Infraestructura Biblioteca Empresa -Recurso Humano Docente Tutor Estudiante -Recurso Económico</p> <p>Artículo 2. _ Objetivos.</p> <p>— d. Articular la formación académica y profesional, la investigación científica, tecnológica y social, y vinculación con la colectividad, en un marco de calidad, innovación y pertenencia(CES) Consejo de Educación Superior</p>	<p>Estudiantes enfocados en afianzar la investigación</p>	<p>-Deficiente recurso económico para solventar el proceso de titulación y con la conclusión del proyecto</p>

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

CAPITULO III

3.01. Árbol de problemas

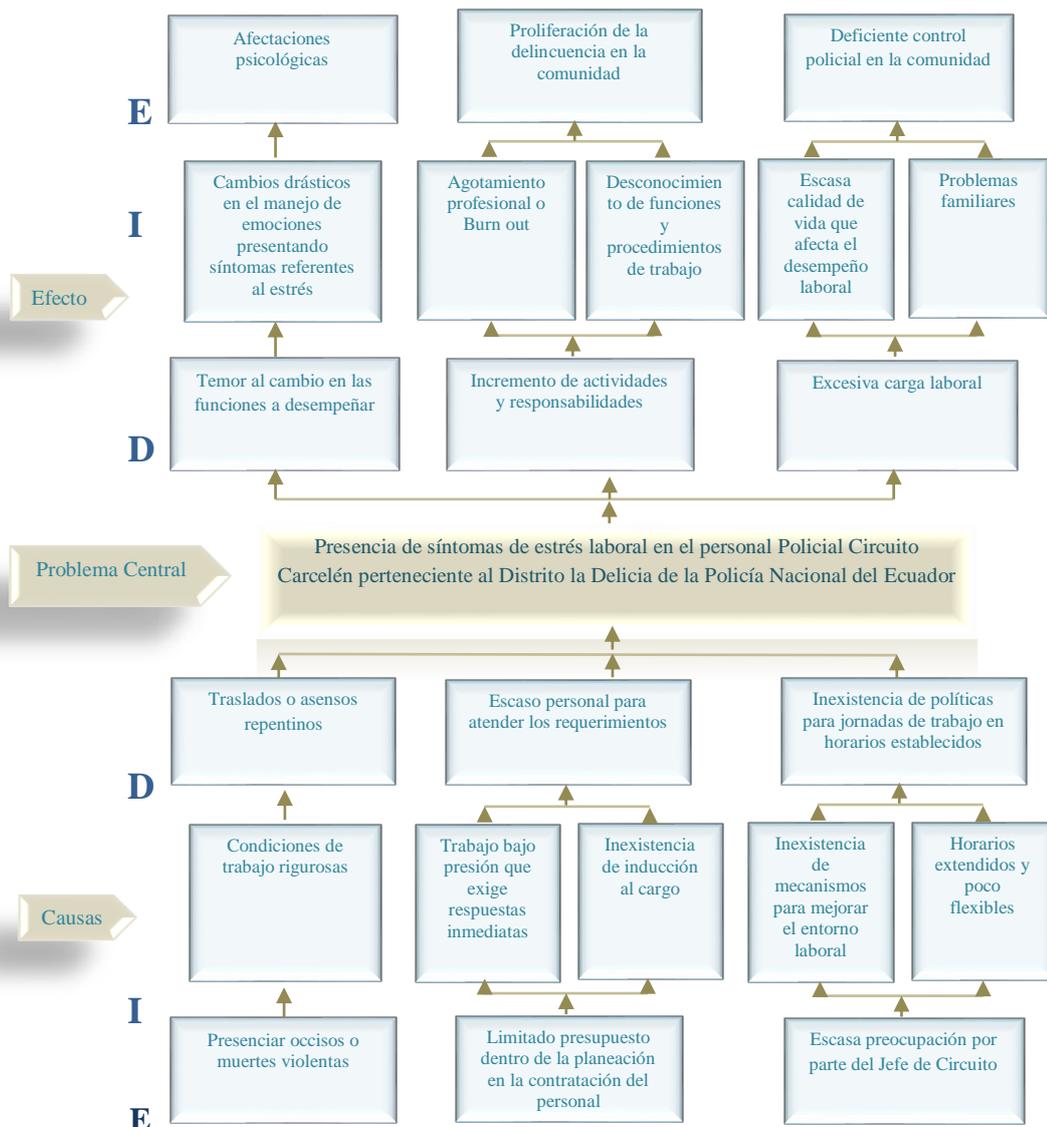


Figura No.2 Árbol de problemas

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

3.01.01 Análisis árbol de problemas

La definición del árbol de problemas parte de una situación actual que es, la presencia de síntomas de estrés laboral en el personal Policial del Circuito Carcelén Distrito Metropolitano de Quito.

Se ha identificado las causas y efectos, estipuladas en directos, indirectos y estructurales.

La causa directa hace referencia a los traslados o ascensos repentinos, cuyo efecto directo es el temor al cambio en las funciones a desempeñar, de ello se deriva una causa indirecta que refleja las condiciones de trabajo rigurosas, siendo su efecto el cambio drástico en el manejo de emociones, presentando síntomas relacionados al estrés. Se analiza la causa estructural la cual es, presenciar occisos o muertes violentas, teniendo como efecto afectaciones psicológicas.

El escaso personal para atender los requerimientos es otra de las causas directas cuyo efecto se refiere al incremento de actividades y responsabilidades, de los cuales a su vez nacen dos causas indirectas como, el trabajo bajo presión que exige respuestas inmediatas y la inexistencia de inducción al cargo, presentando los siguientes efectos: el cansancio laboral así como el desconocimiento de funciones y procesos, siendo la causa estructural el limitado presupuesto dentro de la planeación del personal cuyo efecto es la proliferación de la delincuencia en la comunidad.

Como tercera causa directa se encontró la inexistencia de políticas para jornadas de trabajo en horarios establecidos, cuyo efecto es la excesiva carga laboral, del cual se desprenden dos causas indirectas como es la inexistencia de mecanismos para mejorar el entorno laboral y los horarios extendidos y poco flexibles, teniendo como efectos, la escasa calidad de vida que afecta el desempeño laboral y los problemas familiares; cabe analizar la causa estructural que es, la escasa preocupación por parte del Jefe de Circuito y su efecto estructural, el deficiente control policial en la comunidad.

3.02. Árbol de objetivos

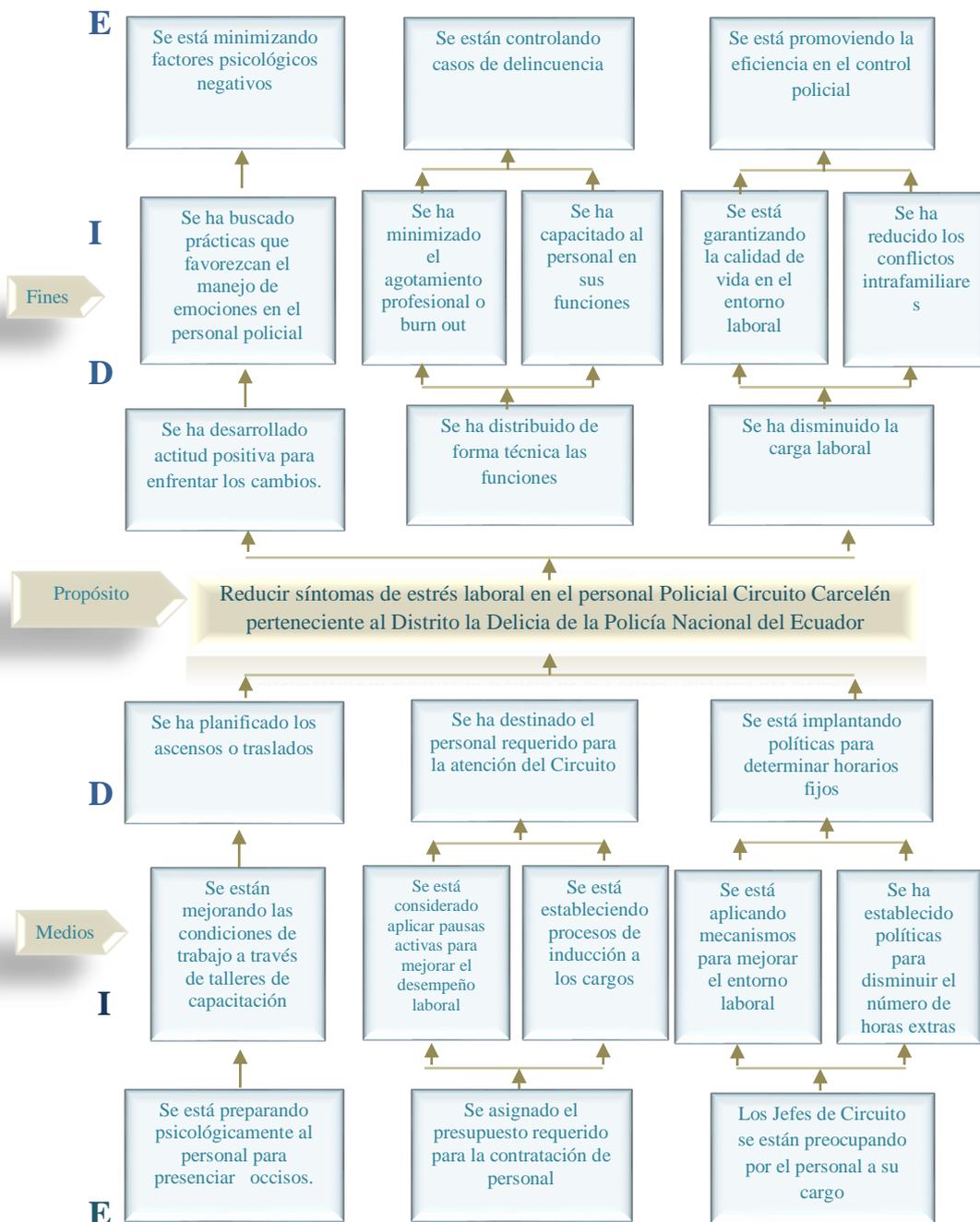


Figura No.3 Árbol de objetivos

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

3.02.01. Análisis del árbol de objetivos

El árbol de objetivos analiza formas de reducir síntomas de estrés laboral en el personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador.

El cual consta de medios y fines los mismos que promueven el objetivo general o propósito.

El primer medio directo es la planificación de ascensos y traslados, derivándose como fin directo la actitud positiva para enfrentar los cambios, de ello se refleja un medio indirecto el cual tiene como propósito mejorar las condiciones de trabajo mediante talleres de capacitación, teniendo como fin la búsqueda de prácticas que favorezcan el manejo de emociones. Se analiza el medio estructural que es la preparación psicológica del personal para presenciar occisos, teniendo como efecto la minimización de factores psicológicos negativos.

El abastecimiento de personal en el Circuito Carcelén es el siguiente medio directo cuyo fin es la distribución de forma técnica las funciones, del cual nacen dos medios indirectos que son: la aplicación de pausas activas para mejorar el desempeño laboral y el establecimiento de programas de inducción al cargo, de ello se derivan dos fines, como la minimización del agotamiento profesional o burn out y a su vez la ejecución de capacitaciones al personal en sus funciones. Con respecto al medio estructural se determina la asignación del presupuesto requerido para la contratación de personal cuyo fin es el control de casos delincuenciales.

Como último medio directo se obtiene la implementación de políticas para determinar horarios fijos, obteniendo como fin la disminución de carga laboral, del cual se desprenden dos medios indirectos que son: la aplicación de mecanismos para mejorar el entorno y a su vez el establecimiento de políticas para disminuir el número de horas extras, teniendo como fines la garantía de ser acreedores de calidad de vida en el entorno laboral y en conjunto la reducción de conflictos familiares; cabe indicar que el medio estructural es la preocupación del Jefe de Circuito hacia el personal a cargo, su fin es la eficiencia en el control policial.

CAPITULO IV

4.01. Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla No.3 Matriz de Analisis de Alternativas

OBJETIVO	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Se está mejorado las condiciones de trabajo a través de talleres de capacitación	5	3	5	4	5	22	Medio Alto
Se está considerando aplicar pausas activas para mejorar el desempeño laboral	4	5	5	4	4	23	Alto
Se está estableciendo o programas de inducción al cargo	4	4	5	5	4	22	Medio Alto
Se ha establecido políticas para disminuir el número de horas extras	5	3	3	4	4	19	Medio alto
Se está aplicando mecanismos para mejorar el entorno laboral	4	5	4	5	5	23	Alto

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.01.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas

En la Matriz de Análisis de Alternativas se han estipulado cinco objetivos principales; el primero de ellos indica que se está mejorando las condiciones de trabajo a través de talleres de capacitación, cuyo impacto sobre el propósito en conjunto con la factibilidad financiera y política denota un puntaje de 5, demostrando que se está direccionando al objetivo planteado, respecto a la factibilidad social se designa un parámetro de 4, finalmente la factibilidad técnica adquiere una calificación menor de 3, ya que los gastos no serán asumidos en un 100% por la entidad pública. Con los parámetros mencionados se obtiene un total de 22, perteneciente a la categoría media alta.

El segundo objetivo refleja que se están considerando aplicar pausas activas para mejorar el desempeño laboral, el cual tiene un puntaje de 5 tanto en la factibilidad técnica y financiera demostrando que la entidad correrá con los gastos incluyendo el espacio para el desarrollo del objetivo, en el impacto sobre el propósito, factibilidad social y política se da un valor de 4 demostrando que la propuesta será factible para la mayoría de trabajadores públicos deseosos de aplicar la propuesta. Los parámetros indicados dan un total de 23 perteneciente a una categoría alta.

Como tercer objetivo se obtiene que se está estableciendo programas de inducción al cargo ascendido o removido, reflejando una aceptación total en la factibilidad financiera y social con un parámetro de 5 que es excelente y

ayudará a desarrollar de mejor forma sus labores asignadas, en el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica y política mantiene un puntaje de 4 que es menor al anterior pero aceptable para el objetivo, la suma de los indicadores dan un total de 22 referente a la categoría media alta.

El establecimiento de políticas para disminuir el número de horas extras es otro de los objetivos dando un valor de 5 en el impacto sobre el propósito, demostrando que será de gran relevancia la aplicación de las mismas para el personal policial, en la factibilidad social y política se da un puntaje de 4 y como último se obtiene un valor menor de 3 en la factibilidad técnica y financiero, lo que refleja que la entidad no brindaría su apoyo en el aspecto económico. Las sumas de los parámetros reflejan un puntaje total de 19 asumiendo una categoría media alta.

Como último objetivo principal se establece la aplicación de mecanismos para mejorar el entorno laboral, tanto en la factibilidad técnica, social y política, denotan un parámetro de 5, por otro lado, en el impacto sobre el objetivo y factibilidad financiera se califica con un parámetro de 4 que es medio alto. Con los parámetros señalados se obtiene un total de 23 teniendo una categoría alta demostrando que dicho objetivo es factible de realizarse, el mismo que ayudará a mejorar el bienestar de los policías Circuito Carcelén.

Los objetivos mencionados afianzaran el desarrollo del plan de capacitación para reducir el estrés en los funcionarios públicos.

4.02. Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

Tabla No.4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

	Factibilidad de lograrse (5 3 1)	Impacto de genero (5 3 1)	Impacto ambiental (5 3 1)	Relevancia (5 3 1)	Sostenibilidad (5 3 1)	Total	Categoría
OBJETIVOS	El Departamento de Planeación aprobará el realizar capacitaciones referentes a la Salud y Seguridad Ocupacional (5)	Se aplicará la propuesta tanto a hombres y mujeres del Circuito Carcelén (5)	La información de la capacitación será realizada en material reciclado (5)	El personal del circuito conocerá información la misma que ayudará a manejar el estrés de una forma adecuada (5)	Se establecerá una política donde de forma semestral se realizará capacitaciones sobre temas relacionados al estrés (5)	25	Alto
	Se contará con el apoyo de los Jefes de Circuito brindando espacios para aplicar la propuesta (5)	La ejecución de esta idea será realizada por todo integrante de la entidad ya sea femenino o masculino (5)	Se optimizará recursos al aplicar las pausas activas (3)	Se dará espacios de relajación al colaborador el mismo que al finalizar se fortalecerá para desempeñar sus funciones (5)	El Jefe de circuito delegará los días a realizar este acontecimiento de forma obligatoria mediante un documento escrito al personal a su cargo (5)	23	Alto
	Dentro del proceso de contratación se considerará un requisito la inducción para garantizar la adaptación del personal a cargo (5)	Se cumplirá con los estatutos de la ley dando el mismo trato y funciones tanto a hombres y mujeres (5)	La optimización de tiempo y recursos en los procesos al eliminar de forma continua los cambios de roles (1)	El colaborador conocerá las funciones del cargo designado y sabrá desempeñarlo de una forma adecuada (5)	Se delegará personas conocedoras de los diferentes cargos existentes por Distrito las mismas que tendrán como labor el dar a conocer las funciones al personal removido o ascendido (5)	21	Medio alto
	Se respetan los derechos de los trabajadores en la Entidad Policial (5)	Se brindará el mismo derecho a todos los funcionarios sin tomar en cuenta el genero (5)	Se eliminarán procesos repetitivos que genera la pérdida de recursos materiales, económicos y sobre todo humano (3)	Se contará con el personal idóneo en las condiciones requeridas para proteger la ciudadanía (3)	Se aplicará una política determinando el tiempo límite de horas extras acorde a la jornada de trabajo (5)	21	Medio alto
	Existirá preocupación para mejorar la calidad de vida del funcionario en la organización (5)	Mejorar el entorno laboral en la Policía Nacional, que los colaboradores se sientan empoderados y con equidad de genero (5)	Generar compromiso con los colaboradores al tener personal idóneo cumpliendo sus labores optimizando recursos (1)	Se aumentará el nivel de satisfacción del personal policial lo que influirá de forma positiva en su desempeño (5)	Se establecerán indicadores de seguimiento para medir el clima laboral (3)	19	Medio alto

Reducir
síntomas de
estrés laboral
en el personal
Policial
Circuito
Carcelén
perteneiente
al Distrito la
Delicia de la
Policía
Nacional del
Ecuador

25 25 13 23 23 109

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

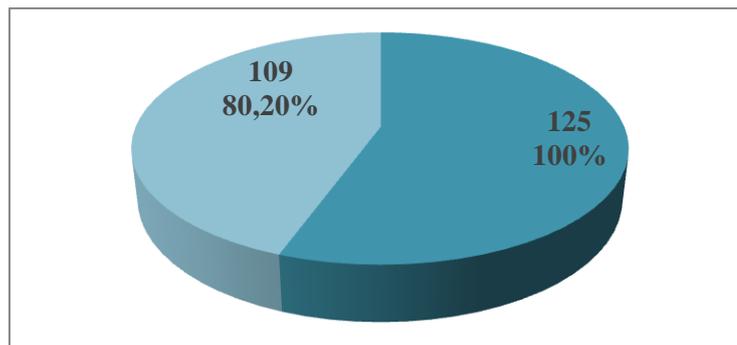


Figura No.4 Análisis de impacto de los objetivos
Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ La Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos cuenta con una escala de calificación que son: 1 bajo, 3 medio y 5 alto, siendo acreedor cada objetivo con 5 se obtiene un valor general de 125 que vendría a ser el 100% de la tabla, mediante la aplicación de los parámetros asignados los mismos que indican; la factibilidad de lograrse, Impacto de género, ambiental, relevancia y sostenibilidad, de ello se ha obtenido un puntaje total de 109 el que es equivalente a un 80.20% reflejando la viabilidad del proyecto es decir su aplicabilidad para garantizar el manejo adecuado del estrés a través del programa de capacitación al personal policial del Circuito Carcelén.

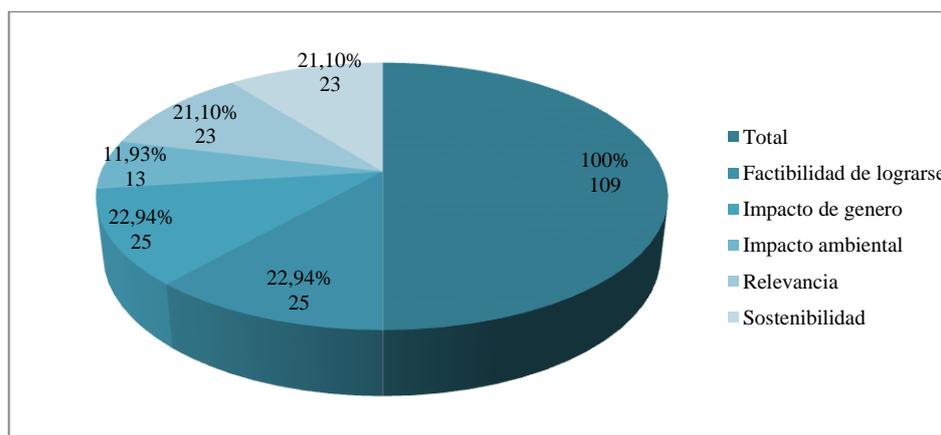


Figura No.5 Análisis de impacto en los objetivos

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ La valoración total reflejada en la Matriz de impacto de los objetivos es de 109 que viene a ser el 100%, de ello se derivan los diferentes parámetros como son: la factibilidad de lograrse e impacto de género, los mismos que asumen un porcentaje del 22.94%, tomando en cuenta que la posibilidad de ejecutar las propuestas son las más altas de la tabla y a su vez manifestando que existirá equidad de género al aplicar el proyecto. La relevancia y sostenibilidad adquieren una calificación menor pero aceptable a un 21.10%; con respecto al impacto ambiental se adquiere un puntaje del 11.93% ya que el proyecto no trata temas referentes al ambiente si no al bienestar del colaborador, cabe recalcar que al ejecutar las diferentes actividades los materiales serán de material reciclado.

4.03. Diagrama de estrategias

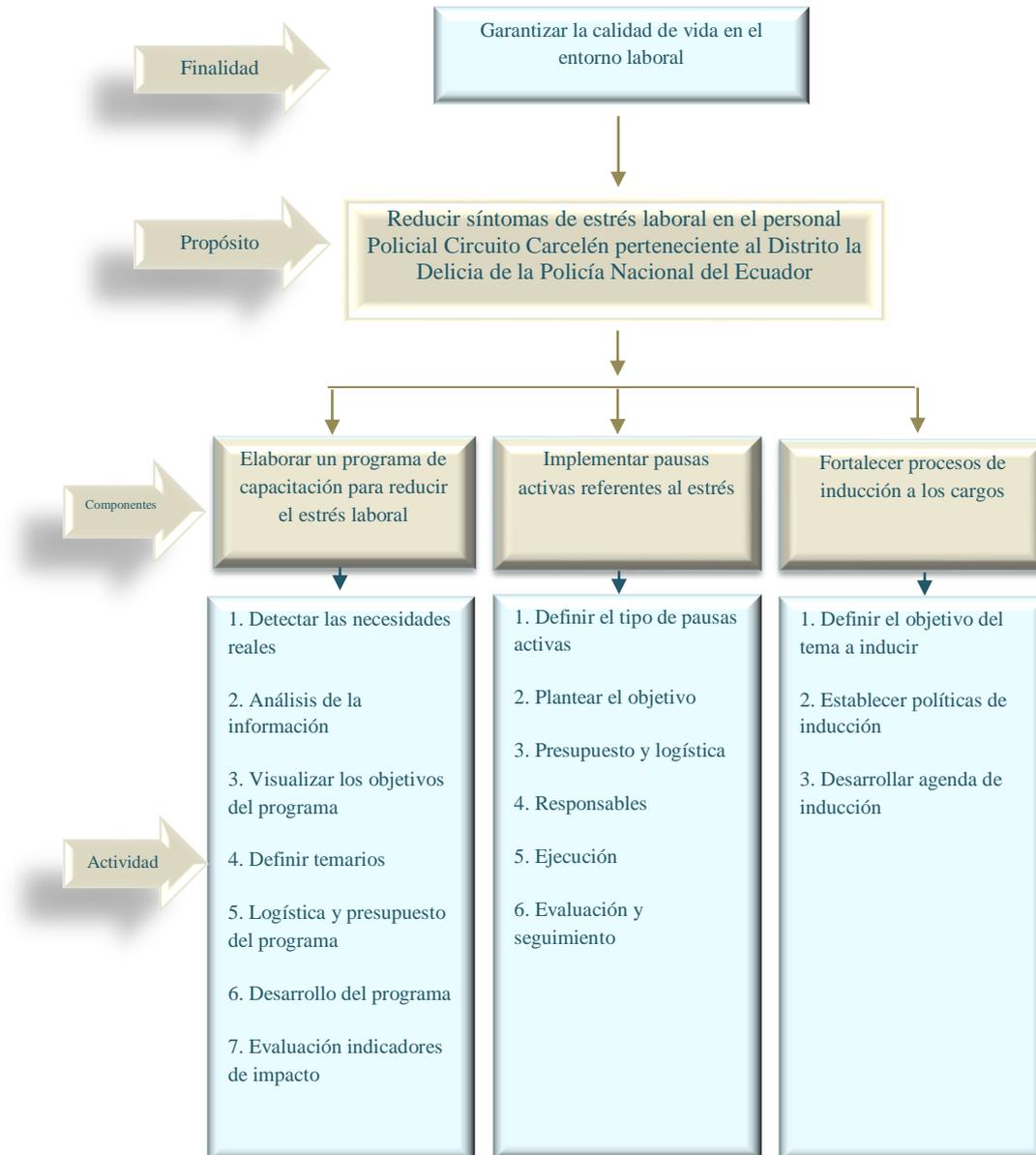


Figura No.6 Diagrama de estrategias

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias hace constar en primera instancia, la finalidad que es garantizar la calidad de vida en el entorno laboral. Como propósito se obtiene la reducción de síntomas de estrés laboral en el personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador.

Este propósito se afianza mediante tres objetivos específicos o también denominados componentes, el primer objetivo trata sobre la elaboración de un programa de capacitación para reducir el estrés laboral. Para lograr este objetivo se ha definido actividades relevantes como son: el detectar las necesidades reales, el análisis de la información, lo cual va a definir el desarrollo del programa mediante la visualización del fin a cumplir.

La propuesta planteada pretende establecer de forma concreta cuales son los temas esenciales de capacitación referentes al estrés que se deben impartir al cuerpo policial, realizando seguimiento y medición que verifique si el programa ayuda al personal a reducir los cuadros de estrés laboral.

El segundo objetivo específico es la implementación de pausas activas las mismas que cuentan con ciertas actividades que son: el concretar el tipo de pausas activas a ejecutar, delegando responsables para su ejecución y a su vez evaluar el seguimiento y progreso. Se considera que la implementación de las pausas activas va a ser una forma de reforzar el programa de capacitación y así garantizar los resultados de su implementación.

El establecer programas de inducción a los cargos es el tercer componente del diagrama lo cual involucra actividades como: establecer políticas para la inducción mediante los objetivos de los temas, empleando una agenda para su ejecución

Los componentes mencionados pretenden reforzar la finalidad del proyecto logrando incrementar el bienestar del funcionario público mediante la reducción del estrés y a su vez contar con personal estable en sus emociones para el cuidado de la comunidad.

4.04. Matriz de Marco Lógico

Tabla No.5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Garantizar la calidad de vida en el entorno laboral	ROI (Retorno de Inversión) [(ingresos – inversión) / inversión] * 100 = retorno de inversión	Registros estadísticos en base a los resultados de capacitación	El personal policial Circuito Carcelén demuestra niveles altos de colaboración para la aplicación de los procesos de capacitación
PROPOSITO			
Reducir síntomas de estrés laboral en el personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador	Disfunciones en los individuos de carácter físico, emocional o comportamental Disfunciones en la organización o en el desarrollo del trabajo	Registros estadísticos obtenidos en las encuestas previas a la capacitación y posterior a la misma	Escasa colaboración por el Jefe de Circuito para planificar y ejecutar el proyecto
COMPONENTES			
1. Elaborar un programa de capacitación para reducir el estrés laboral	Nivel de conocimientos adquiridos vs objetivos planteados en la detección de necesidades de capacitación.	Estadísticas de capacitación	Determinar cómo política capacitaciones semestrales sobre temas referentes al programa

2. Implementar pausas activas referentes al estrés	Numero de pausas activas implementadas vs número de asistentes Nivel de satisfacción de los asistentes	Encuesta de satisfacción al funcionario	Ausentismo y desinterés por el personal para realizar la actividad
3. Fortalecer procesos de inducción a los cargos	Nivel de aprobación de pruebas de inducción	Archivos del departamento de planificación	Mejoramiento en el desarrollo de funciones

ACTIVIDADES	RECURSOS Y VALORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1.1 Detectar las necesidades reales	Recurso Humano Personal policial Jefe del Distrito la Delicia 2 Refrigerios 3,00	
1.2 Análisis de la Información	Recurso Humano Jefe del departamento de planificación Jefe del Distrito la delicia Recurso material: Papelería 2 Esferos 0,90 2 Block de notas 2,20 2 Refrigerios 3,00	Facturas
1.3 Visualizar los objetivos del programa	Recurso Humano Departamento de planeación	
1.4 Definir temarios	Recurso Humano Encargado Instructor 2 Refrigerios 3,00	
1.5 Logística y presupuesto del programa	Recurso Humano Personal policial Departamento de planeación Recurso Físico Ubicación del evento Recurso económico Costo programa de capacitación	Facturas Notas de venta
1.6 Desarrollo del programa	Recurso Humano Policías de Carcelén Encargado Instructores Departamento de planificación Recursos Materiales Papelería 41 Block de notas 45,10 41 Esferos 18,45 50 Cartulinas A4 2,50 20 Marcadores 17,00 200 Copias de encuestas 1,50 Recurso Tecnológico Alquiler Infocus 25,00 Computador 25,00 Parlantes 15,00 Recurso Físico Área a capacitar	Facturas Notas de venta

1.7 Evaluación de indicadores de impacto	Recurso Humano Personal policial Encargado Recurso material Papelería 1 Block de notas 1,10 1 Esfero 0,45 50 Copias test de evaluación 1,50 Recurso Físico Área o aula de evaluación	Factura
2.1 Definir el tiempo de las pausas activas	Recurso Humano Jefe del Circuito Responsable Recurso material Papelería 1 Block de notas 1,10 1 Esfero 0,45 2 Refrigerios 3,00	
2.2 Plantear el objetivo	Recurso Humano Jefe del Circuito Jefes de departamento de planeación 2 Refrigerios 3,00	
2.3 Presupuesto y logística	Recurso Humano Personal policial Departamento de planeación 2 Refrigerios 3,00	
2.4 Responsables	Recurso Humano Encargado Instructor Recurso Tecnológico Alquiler Infocus 25,00 Computador 25,00 Parlantes 15,00 Recurso material Papelería 1 Block de notas 1,10 1 Esfero 0,45	
2.5 Ejecución	Recurso Humano Personal policial Instructores Responsables Recurso Físico Parque Recurso Tecnológico Alquiler Infocus 25,00 Computador 25,00 Parlantes 15,00	Facturas
2.6 Evaluación y seguimiento	Recurso Humano Instructor Personal policial Recurso Material Papelería 50 Copias evaluación del instructor 1,50	Factura
3.1 Definir el objetivo de la inducción	Recurso Humano Jefe del Distrito Jefe de cada Circuito 2 Refrigerios 3,00	

3.2 Establecer políticas de inducción	Recurso Humano Jefe de Distrito Jefe de policías Jefe de planificación 3 Refrigerios	4,50
3.3 Desarrollar agenda de inducción	Recurso Humano Jefe de Distrito Encargado 2 Refrigerios	3,00

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

En la matriz de Marco Lógico se pueden identificar el direccionamiento hacia el propósito u objetivo principal de la propuesta, en el cual se describen los componentes u objetivos específicos más relevantes y sus actividades para el logro de la finalidad del proyecto.

La finalidad de la investigación la cual es, garantizar la calidad de vida en el entorno laboral, contando con su indicador ROI o Retorno de Inversión, el cual tiene su medio de verificación que es, registros estadísticos en base a los resultados de capacitación, generando un supuesto que es, el personal Policial Circuito Carcelén que demuestra niveles altos de colaboración para la aplicación de los procesos de capacitación.

El propósito u objetivo general es reducir síntomas de estrés laboral en el Personal Policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador, que tiene como indicadores: la disfunciones de los indicios de carácter físico emocional o comportamental y las difusiones en la organización o en el desarrollo del trabajo, el cual se verifica mediante registros

estadísticos obtenidos en las encuestas previas a la capacitación y posterior a la misma, mostrando un supuesto como es, la escasa colaboración por el Jefe de Circuito para planificar y ejecutar el proyecto.

Los componentes describen de forma secuencial los objetivos para el logro del proyecto.

La primera estrategia se refiere a la elaboración de un programa de capacitación para reducir el estrés laboral, esta tiene como indicador el nivel de conocimiento adquiridos en relación a los objetivos planteados en la detección de necesidades de capacitación, los cuales se verifican en las estadísticas de capacitación, originando un supuesto como es el determinar una política donde se realice capacitaciones anuales sobre temas referentes al programa.

La segunda estrategia es incrementar pausas activas referentes al estrés, teniendo como indicadores el número de pausas activas implementadas vs número de asistentes y el nivel de satisfacción, mismos que se verificarán mediante encuestas de satisfacción al funcionario, generando un supuesto como es el ausentismo y desinterés por el personal para realizar la actividad.

Como última estrategia se plantea, fortalecer procesos de inducción a los cargos, cuyo indicador como el nivel de aprobación de pruebas de inducción, lo que se verifica por medio de los archivos del departamento de planificación, presentando un supuesto positivo que es el mejoramiento en el desarrollo de funciones. Las actividades mencionadas en cada una de las estrategias son pasos

secuenciales, mismos que determinan los indicadores claves contribuyendo para el logro del propósito.

CAPITULO V

5. Propuesta

5.01. Antecedentes

La Policía Nacional del Ecuador ha brindado sus servicios desde el amanecer del 2 de marzo de 1938, en el Gobierno del General Alberto Enríquez Gallo considerándose como el primer servidor público, basándose en un objetivo primordial para el desarrollo de sus funciones como es el “Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional”. (Ministerio del Interior, 2012, pág. 13)

Para un servidor público el pertenecer a esta noble institución es acto de valentía y disciplina, sacrificándose como seres humanos íntegros y capaces de dar la vida para honrar su juramento de servicio. La ardua labor que realiza el personal policial denota decaimiento en el desarrollo de sus funciones, interfiriendo en ello uno de los indicadores más altos como es, el estrés laboral ya que presencian todo tipo de incidentes con la sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Policía Nacional se ha detectado factores biológicos, psicológicos, sociológicos y ambientales los mismos que pueden generar episodios depresivos a tal punto de llegar al

suicidio “En el Ecuador, desde el 2010 hasta la fecha, ha habido 39 suicidios.”

(Ministerio del Interior, 2013)

“La OMS y la Organización Internacional de Trabajo sugieren que son necesarias tres cosas para crear una fuerza laboral mentalmente saludable: Desarrollar políticas de salud mental, entender la legislación sobre discapacidad y hacer ajustes para las personas con discapacidades mentales. Es importante también desarrollar políticas y programas de prevención y promoción apropiados, incluyendo un cambio organizacional que mejoren las condiciones de trabajo, a reducir el estrés laboral, educación y capacitación y evaluación psicológica continua”. (Ministerio del Interior, 2013)

Desde el 2010 la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional del Ecuador (DNE), plantea programas de capacitación anuales para su personal contacto con 92 instructores policiales entre ellos 12 personas con discapacidad quienes son continuamente capacitados por el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y el Ministerio del Interior.

“Los instructores de la capacitación se encuentran distribuidos en las 24 provincias del país, en el año 2016 alcanzaron un porcentaje de capacitación del 92.46 %, permitiendo avanzar hacia la excelencia en las filas policiales”.

(Noticias, 2017)

Mediante encuestas y acontecimientos como lo mencionado se ha podido corroborar que existe capacitaciones para la Policía Nacional en temas Código Orgánico Integral Penal, Código de conducta y Ética entre otros los cuales

sirven para el desarrollo de sus funciones, pero no se da una formación de conocimientos en temas relacionados al estrés o referentes al cuidado o prevención de su salud.

5.02. Justificación

Una de las motivaciones principales que intervienen al diseñar el programa de capacitación para reducir el estrés en el personal policial, es el implantar preocupación a fondo en la Institución y sus integrantes ya que la ciudadanía los ven como personas obligadas a protegerlos y en si esa es su función, el problema es que se debe ver también la parte humana, la vida que ellos combaten día a día, no solo con sus labores, también con sus familiares quienes ruegan que aquel integrante regrese estable a su hogar, que no presencie actos de tan grande peligro para así disfrutarlo y apreciar el momento que puede convivir con los suyos.

El vestir el uniforme de la policía es saber que se es parte de una fuerza para servir la ciudadanía, tener una conducta irreprochable en el cumplimiento de sus acciones y vida privada, sentir dolor cuando entre compañeros han caído en el cumplimiento de su deber, por ello es que se debe recompensar y atender al hombre y/o mujer valiente que en su momento llegaría a tal punto de dar su vida, restituyendo un pequeño porcentaje al servicio que realiza cada uno de ellos.

Mediante este análisis se ha identificado uno de los principales inconvenientes que se forman en el camino del oficio como es el estrés, por ello se implanta la idea buscando no reducirlo de forma completa ya que este estado se da por varios

factores, por ende se pretende brindar estrategias con las que se pueda reducir o controlar el mismo para así coadyuvar al Policía en su estado emocional y control de salud y a su vez a proteger la comunidad con fuerza y valor los cuales los identifica, forjando a su institución como aquella fiel defensora de la paz y la justicia para el bien común.

5.03. Objetivo General

Elaborar un programa de capacitación para disminuir el riesgo de estrés laboral del personal policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador Distrito Metropolitano de Quito 2017.

5.04. Marco Teórico (Relación del contenido)

5.04.01. Historia del estrés

El estrés remoto en 1930, cuando un joven Hans Selye de 20 años estudiante de medicina en la Universidad de Praga, observo a los enfermos que estudiaba, mostrando síntomas comunes como pérdida de apetito, cansancio, baja de peso etc. Los cuales le llamaron la atención y denominó "Síndrome de estar enfermo". Al convertirse en Doctor realizo experimentos con ratas de laboratorio que elevaban las hormonas suprarrenales y presencia de ulcers gástricas. Llamándolas "estrés biológico"

A partir de ello el estrés ha sido objeto de investigaciones médicas avanzadas, tanto biológicas y psicológicas. El concepto de estrés proviene de la década de los 30's, de ahí ha surgido diversos tipos de estrés, conceptos características o tratamientos.

Estrés._ Respuesta involuntaria ante un estímulo específico, el estrés es una respuesta de carácter fisiológico, ante una situación extrema que genera segregación de hormonas que produjeran cambios a distancia en diversas partes del organismo.

5.04.02. Definición del estrés laboral



Figura No.7 El estrés laboral

Fuente: <http://indicelaboral.com/wp-content/uploads/2016/06/Laboral-A-Tu-Salud.jpg>

Estrés laboral._ “El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador,

generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.” (Estreslaboral.INFO)

Según (Dr. Comín Anadón, Dr. Ignacio de la Fuente Albarrán, & Dr. Gracia Galve , pág. 1) “El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés.”

El presidente de la SEAS (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés) Doctor Antonio Cano define al estrés como un trastorno psicosocial que afecta actualmente a la sociedad, que exige y demanda individuos aptos y capacitados para resolver y afrontar problemas de índole laboral social y emocional que se presenten.

El estrés no se considera a inicios como una enfermedad si no como la respuesta física y mental a las adaptaciones y ajustes del ser humano ante acontecimientos vitales. En si cualquier suceso que genere reaccione emocional puede causar estrés incluyendo situaciones positivas como negativas.

5.04.03. Principales síntomas asociados al estrés ocupacional

- Síntomas Físicos. Son los problemas cardiovasculares, dolor de cabeza, afecciones a la piel, alergias, dificultades respiratorias, náuseas, exceso de sueño, problemas gastrointestinales.
- Síntomas psicológicos. Inseguridad, aislamiento, dificultad de concentración, pérdida de memoria, ansiedad, aburrimiento, frustración
- Síntomas conductuales. disminución de rendimiento laboral, agresividad, ausentismo laboral, consumo excesivo de alcohol, drogas, etc.

Con el tiempo se puede prolongar el estrés en enfermedades y desórdenes mentales, es decir, problemas de salud.

5.04.04. Condiciones de trabajo y estrés

Las siguientes condiciones favorecen el desarrollo del ambiente laboral, los cuales someten a situaciones estresantes:

Diseño de la tarea. Es el trabajo que contiene una carga física y/o psicológica relevante, con pocos minutos de descanso y horarios de trabajo excesivos.

Estilos de dirección. Es la inexistencia o reducida colaboración de los trabajadores, errónea comunicación y escaso apoyo de sus supervisores.

Relaciones interpersonales. El clima laboral inestable, inexistencia de solidaridad y/o apoyo entre compañeros. Esto se traduce aislamiento físico y efectivo.

Preocupación por la carrera laboral. Tener en cuenta el futuro o crecimiento laboral, inseguridad por escasas oportunidades.

5.04.05. Tipos de estrés

- El estrés positivo. Mecanismo que se activa de forma automática ante una dificultad tomando una decisión inmediata. Al solucionarlo el organismo regresa a su funcionamiento normal, recuperando su equilibrio.
- El estrés negativo. Puede producir diversas enfermedades y trastornos. El organismo no puede recuperarse, sufriendo un gran desgaste en el mismo.

Nuestro cuerpo se encuentra preparado para ejecutar sobre esfuerzo, siendo capaces de procesar información y actuar de forma rápida y decidida, existe el problema cuando se excede ese límite apareciendo el agotamiento.



Figura No.8 Agotamiento

Fuente: <https://www.pasadofuturo.com/imagenes/constelados111300.jpg>

Agotamiento. “Es el acto y la consecuencia de agotar: consumir, gastar o vaciar la totalidad de algo, provocar un cansancio extremo.” (Julián Pérez Porto y María Merino, 2017)

Los factores estresantes aparecen cuando la intensidad de las demandas laborales o problemas organizacionales, el colaborador experimenta vivencias negativas asociadas al trabajo. Convirtiendo a personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo ya sea por sus horarios flexibles o por devoción al mismo, viviendo agobiados y angustiados por cumplir a la perfección sus labores, descuidando aspectos esenciales como la familia.



Figura No.9 La rutina

Fuente: <http://libertadintegral.net/wp-content/uploads/2015/06/crop.jpg>

Rutina. _ “Es una costumbre o un hábito que se adquiere al repetir una misma tarea o actividad muchas veces. La rutina implica una práctica que, con el tiempo, se desarrolla de manera casi automática, sin necesidad de implicar el razonamiento.” (Julián Pérez Porto y Ana Gardey. , 2010)

5.04.06. Riesgo psicosocial del trabajo

“Uno de los abordajes más utilizados en el análisis de la relación entre la organización del trabajo y la salud es el propuesto por Robert Karasek, arquitecto que a finales de la década de los 70 demuestra que los trastornos cardiovasculares - el infarto agudo de miocardio, sobre todo - en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo². En contra de lo que algunos creen, las demandas psicológicas no se refieren al trabajo intelectual, sino al volumen de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después. Por control, aspecto central del riesgo psicosocial, se entiende la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades, es decir, el trabajo variado, creativo, que requiere el aprendizaje constante - y la autonomía o margen de libertad para realizar el trabajo.” (Artazcoz Lazcano, pág. 2)

“Según Karasek la peor situación - él la llama de "alta tensión" - surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo. El trabajo en cadena es un ejemplo.” (Artazcoz Lazcano, pág. 2)

Los trabajos más estables son los de baja tensión con bajas demandas y alto control. Entre estas existen situaciones intermedias como son:

- Los trabajos activos. Tienen alta demanda y control. Por ello se coloca al colaborador en una situación de reto constante y aprendizaje continuo de modo de que este comportamiento sea trasladado a su vida extra laboral.
- Los trabajos pasivos. Se cuenta con baja demanda y control. Se describe un proceso de alfabetización progresiva de pérdida de lo aprendido y comportamientos extra laborales difícilmente se puede desconectar de las condiciones de un trabajo que ocupa la mayoría alrededor de ocho horas diarias.

“Según Karasek, si desde el punto de vista de la salud no nos podemos permitir los trabajos de alta tensión, una sociedad no se puede permitir tampoco trabajos pasivos, trabajadores que no participan en la comunidad o que no “consumen” ocio.” (Artazcoz Lazcano, pág. 3)

5.04.07. Factores que intervienen en el estrés laboral

- Recursos personales. Son las características del trabajador como las habilidades, necesidades, creencias de eficacia personal entre otros.
- Recursos laborales. Características de trabajo que minimizan las demandas y sus costos asociados estimulando el crecimiento personal, aprendizaje y el camino a los objetivos.

- Demandas laborales. Características de trabajo que necesitan del esfuerzo físico y/o mental y emocional desarrollándose problemas físicos y/o psicológicos.

Ciertos causantes del estrés podrían darse por la mala organización del trabajo, es decir, la manera en que se lo distribuye y quien los ejecuta provocando estrés, ya que algunos trabajadores podrían sentirse menos apoyados o considerados que otros incrementando responsabilidades y actividades que conlleve su labor.

5.04.08. Tipos de Estresores Laborales

Los estresores laborales se clasifican en:

1. Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran:

- La iluminación. No es lo mismo trabajar en el turno nocturno que en el diurno
- El ruido. Trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no solo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc.
- Ambientes contaminados. La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y bienestar psicológico.
- La temperatura. A veces trabaja en un ambiente caluroso generando di confort.
- Peso. Los policías que trabajan doce o más horas al día utilizando sus

implementos de seguridad como el chaleco anti balas, el cinturón donde lleva la pistola, tolete, gas, esposas etc. Estando sometidos a cargar un peso importante. Duplicando el cansancio.

2. Estresores de la tarea. El estrés no actúa de la misma forma en las personas, ya que las características de sus funciones son diferentes y la actitud que pone a cada cosa antes de realizarla es diversa. Entre estos estresores se encuentran:

- La carga mental del trabajo. Es la energía y capacidad mental que se aplica para realizar cada tarea. Ejemplo: realizar un procedimiento de detención en un tiempo reducido
- El control sobre la tarea. Es cuando no se controla las tareas, es decir, cuando las actividades no se adecuan a nuestros conocimientos. Ejemplo: Se ha trasladado un funcionario público de oficinas al sector urbano sin previa capacitación de sus nuevas funciones y procedimientos a realizar.

3. Estresores de la organización. Los estresores más importantes que aparecen en la organización son:

- Conflicto y ambigüedad de rol. Se da cuando existe diferencias entre lo que espera un trabajador y la realidad de lo que exige la organización. Iniciando conflictos como, por ejemplo: Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, puede estresar de forma importante.
- Jornada de trabajo excesiva produciendo desgaste físico. Ejemplo: la jornada nocturna es más cansada que la jornada de la mañana por ende el

- personal se encontrara más agotado y su capacidad productiva se puede ver disminuida.
- Las relaciones interpersonales convirtiéndose una fuente del estrés.
Ejemplo: un funcionario policial con más antigüedad produciendo temor e injusticias entre compañeros de menor rango es una fuente continua del estrés.
- Promoción y desarrollo profesional. Es cuando los objetivos del trabajador no logran ser cumplidos en su entorno pudiendo generar frustración apareciendo estrés.

El estrés supone una reacción de dificultad a nivel biológico, psicológico y social, la mayoría de estos cambios se dan cuando se somete a una reacción de estrés. Sin embargo, muchos síntomas producidos por el estrés se los puede identificar a simple vista por la persona que los sufre. Una de las reacciones más frecuentes es la ansiedad.



Figura No.10 Ansiedad

Fuente:<http://www.vivesinansiedadmetodo.com/wpcontent/uploads/2015/11/vive-sin-ansiedad2.jpg>

Ansiedad. _ “Se trata de la condición de una persona que experimenta una conmoción, intranquilidad, nerviosismo o preocupación. Para la medicina, la ansiedad es el estado angustioso que puede aparecer junto a una neurosis u otro tipo de enfermedad y que no permite la relajación y el descanso del paciente.”

(Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2012)

El Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester ha realizado una investigación de varios tipos de profesiones en una escala de 1 a 10, entre los dos puntajes más afectados se encuentran los mineros con un 8.3 y el segundo los funcionarios policiales con un 7.7. Demostrando que unos trabajos causan más estrés que otros, en los resultados obtenidos se muestra que las labores más afectadas son las que realizan turnos.

La Organización Mundial de Salud (OMS) destaca que el estrés laboral es una de las prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral, se espera a futuro un incremento progresivo del mismo por las condiciones actuales del mercado y retos que impone el mundo en los negocios del nuevo siglo.

5.05. Población y Muestra

Población. “Es el conjunto de todos los valores de un fenómeno o propiedad que se quiere observar. También se usa el nombre de variable para designar a este conjunto.” (Galbiati Riesco , pág. 3)

Muestra. “Es la parte de la población que efectivamente se mide, con el objeto

de obtener información acerca de toda la población. La selección de la muestra se hace por un procedimiento que asegure en alta grado que sea representativa de la población.” (Galbiati Riesco , pág. 3)



Figura No.11 Población y Muestra

Fuente: <http://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/muestra-estadistica/>

En el Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador se cuenta en la actualidad con 41 personal policial, los mismos a donde está dirigido el proyecto. Al definir la población existente no se hizo necesario aplicar la fórmula que determina la muestra por la cantidad expuesta de trabajadores.

Tabla No.6 Integrantes personal Policial Circuito Carcelén

Iniciales	Grado	Cargo	N° Agentes Policiales
(TNTE)	Teniente	Jefe circuito Carcelén	1
(SBTE)	Sub Teniente	Jefe subcircuitos	3
(SGOP)	Sargento Primero	Jefe de patrulla	2
(SGOS)	Sargento Segundo	Jefe de patrulla	4
(CBOP)	Cabo Primero	Jefe de patrulla	12
		Jefe de patrulla	1
(CBOS)	Cabo Segundo	Jefe de patrulla	1
		Conductor	6
		Motorizado	1
(POLI)	Policía	Atención Ciudadana	1
		Policía comunitario	1
		Secretario Carcelén	1
		Conductor	6
		Motorizado	1
Total integrantes			41

Fuente: Circuito Carcelén Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

5.06. Metodología

Para el diseño del proyecto se tomó en cuenta algunos métodos, mismos que han permitido cumplir con los objetivos planteados y además el poder recolectar la información necesaria la cual será implantada en el programa de capacitación para reducir el estrés en el personal Policial.

5.06.01. Tipo de investigación

Investigación de Campo

“Investigación de campo es aquella que se aplica extrayendo datos e

informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado previamente.” (AzmanL, s.f.)

La investigación de campo permitió recolectar información verídica del Circuito Carcelén, reconocer que la problemática existe y se da en el personal Policial, mediante los datos recolectados se pretende llegar al propósito del proyecto mediante las estrategias planteadas.

Investigación Descriptiva

“La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.” (Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer., 2006)

La investigación descriptiva permitió dar a conocer datos relevantes de las actividades que se realizan en este Circuito sus procesos, las personas y sus problemáticas que interfieren en correcto desarrollo de funciones, identificándolas mediante variables.

5.06.02. Técnicas de Investigación

Las técnicas de investigación son procedimientos sistemáticos los cuales se encargan de implementar los métodos de investigación y tener la facilidad de observar, recolectar y registrar información necesaria de forma inmediata y segura esperando mejorar la situación de un problema.

Las técnicas que se han utilizado en la investigación para realizar el proyecto son:

Observación.

“Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.” (Wilson Puente, 2000)

La técnica de la observación fue la más utilizada en el desarrollo del proyecto ya que fue primordial visualizar el estado emocional que viven dichos funcionarios, y de ello surgió la idea para realizar el presente programa a beneficio de los mismos.

Entrevista.

“Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin

de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.” (Wilson Puente, 2000)

Se ha desarrollado una entrevista a dos integrantes policiales los cuales pudieron dar a conocer datos específicos sobre cómo es su ardua labor en la entidad pública y los problemas comunes a los que se exponen sin temor, a fin de proteger y resguardar el bienestar de la zona.

Encuesta.

“La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos.” (Wilson Puente, 2000)

A inicio de la elaboración del programa de capacitación se aplicó la encuesta a los integrantes del Circuito Carcelén incluyendo su Jefe, mediante sus tabulaciones y datos finales se ha obtenido datos relevantes, los cuales complementaron el desarrollo del proyecto.

5.07. Formato de la Encuesta

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR CIRCUITO CARCELÉN



OBJETIVO: El objetivo de la presente encuesta es recabar información sobre la incidencia de estrés laboral en las actividades desempeñadas por el cuerpo policial del Circuito Carcelén.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente las preguntas, evitando tachones, manchones, enmendaduras y la utilización de corrector.
- Seleccione su respuesta con una X

DATOS GENERALES

Edad: Tiempo de Servicio en el Circuito Carcelén:
Género: Menos de 1 año
Grado: 1 a 2 años
3 años en adelante

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted sobre las consecuencias del estrés?
Si
No
2. ¿Cree que la labor policial genera estrés?
Si
No
3. ¿Por qué aspectos considera que se da el estrés laboral?
Cambios climáticos
Horarios extendidos
Horarios poco flexibles
Trato con la comunidad
Traslado o asensos
Enfrentamiento a la delincuencia

4. ¿Qué tipo de emociones genera en usted el estrés?

- Agresión
- Aburrimiento
- Depresión
- Fatiga
- Irritabilidad

5. ¿Cree que el estrés afecta su desempeño laboral?

- Si
- No

6. ¿El estrés al cual usted está expuesto, ha ocasionado afección en su salud?

- Si
- No

¿Cuál?

7. ¿Considera que los horarios poco flexibles afectan el bienestar familiar?

- Si
- No

8. ¿Con que frecuencia usted recibe capacitaciones sobre temas relacionados con el manejo de estrés?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Siempre

9. ¿Considera factible la aplicación de un programa de capacitación para disminuir el riesgo de estrés?

- Si
- No

Muchas Gracias

5.07.01. Resultados de la aplicación de la encuesta

CIRCUITO CARCELÉN POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR



Edad

Tabla No.7 Tabulacion Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
23-25	8	19.51	19.51	19.51
26-35	26	63.41	63.41	82.93
36-45	7	17.07	17.07	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

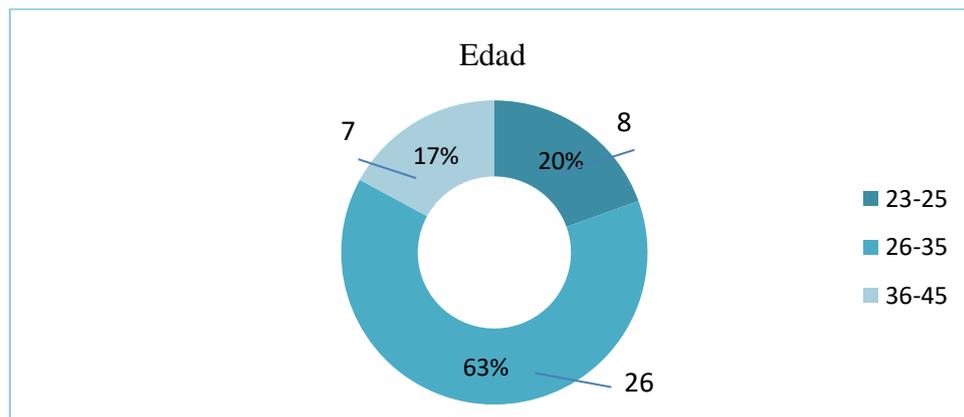


Figura No.12 Tabulación edad

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Género:

Tabla No. 8 Tabulación Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	39	95.12	95.12	95.12
No	2	4.88	4.88	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

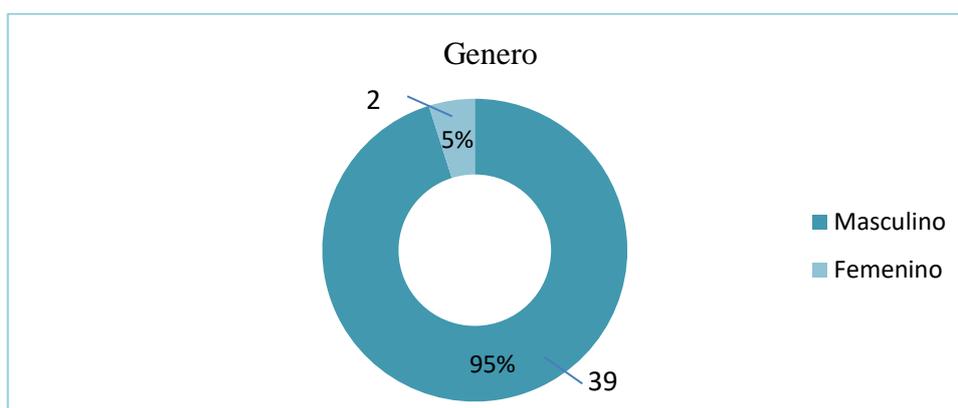


Figura No.13 Tabulación genero

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Tiempo de Servicio en el Circuito Carcelén

Tabla No.9 Tabulación tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
1 año	9	21.95	21.95	21.95
1-2 años	28	68.29	68.29	90.24
3 años en adelante	4	9.76	9.76	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

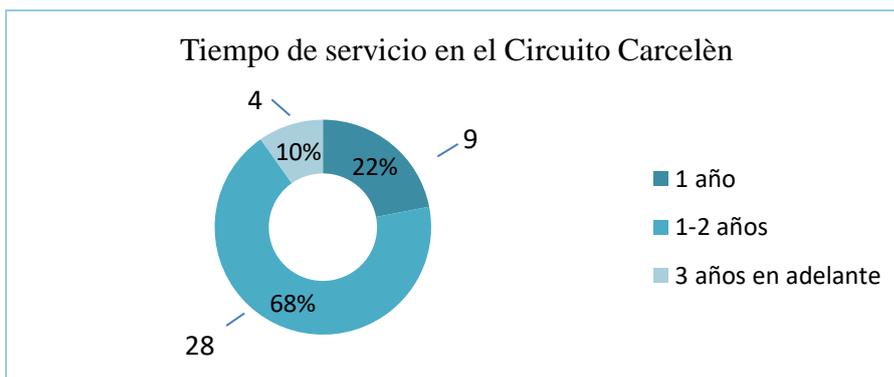


Figura No.14 Tabulación tiempo de servicio

Fuente: Circuito Carcelèn de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Rango Policial

Tabla No.10 Rango policial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Teniente	1	2.44	2.44	2.44
Subteniente	3	7.32	7.32	9.76
Sargento primero	2	4.88	4.88	14.63
Sargento segundo	4	9.76	9.76	24.39
Cabo primero	13	31.71	31.71	56.10
Cabo segundo	8	19.51	19.51	75.61
Policía	10	24.39	24.39	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelèn de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

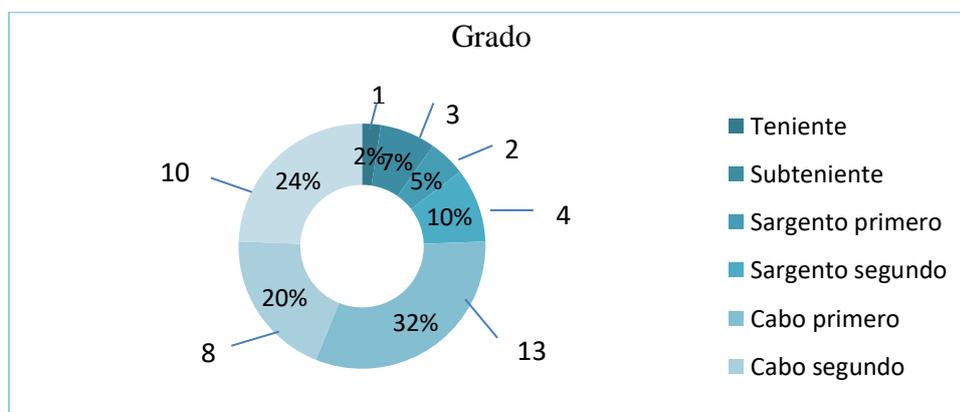


Figura No.15 Tabulación rango policial

Fuente: Circuito Carcelèn de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Pregunta No.1 ¿Conoce usted sobre las consecuencias del estrés?

Tabla No. 11 Tabulación Consecuencias del estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	39	95.12	95.12	95.12
No	2	4.88	4.88	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

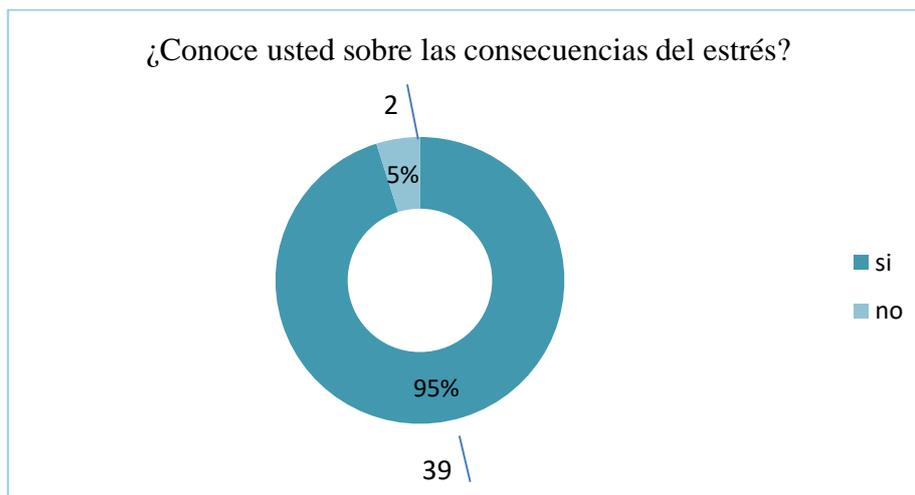


Figura No.16 Tabulación consecuencias del estrés

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. Como resultado a la primera pregunta de las 41 encuestas se refleja que, el 95% de los funcionarios conocen sobre las consecuencias del estrés y el 5% restante no, indicando que, existe un elevado porcentaje de personas que saben sobre el impacto que genera el estrés en el trabajo.

Pregunta No.2 ¿Cree que la labor policial genera estrés?

Tabla No. 12 Tabulación labor policial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	39	95.12	95.12	95.12
No	2	4.88	4.88	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

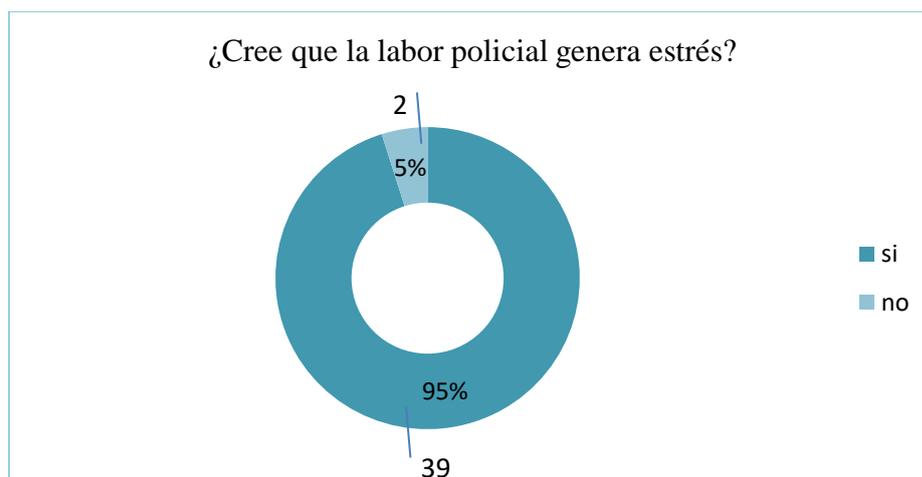


Figura No.17 Tabulación labor policial

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ En la segunda pregunta de la encuesta realizada se obtiene como resultados que el 95% de los encuestados creen que la labor policial genera estrés, por otro lado el 5% consideran lo contrario, lo que refleja que en su mayoría se da el estrés al desarrollar las funciones que compete al área policial.

Pregunta No.3 ¿Por qué aspectos cree que se da el estrés laboral?

Tabla No. 13 Tabulación Aspectos del estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Cambios Climáticos	8	8.70	8.70	8.70
Horarios extendidos	24	26.09	26.09	34.78
Horarios poco flexibles	23	25.00	25.00	59.78
Trato a la comunidad	9	9.78	9.78	69.57
Traslado o asensos	15	16.30	16.30	85.87
Enfrentamiento a la delincuencia	13	14.13	14.13	100
TOTAL	92	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

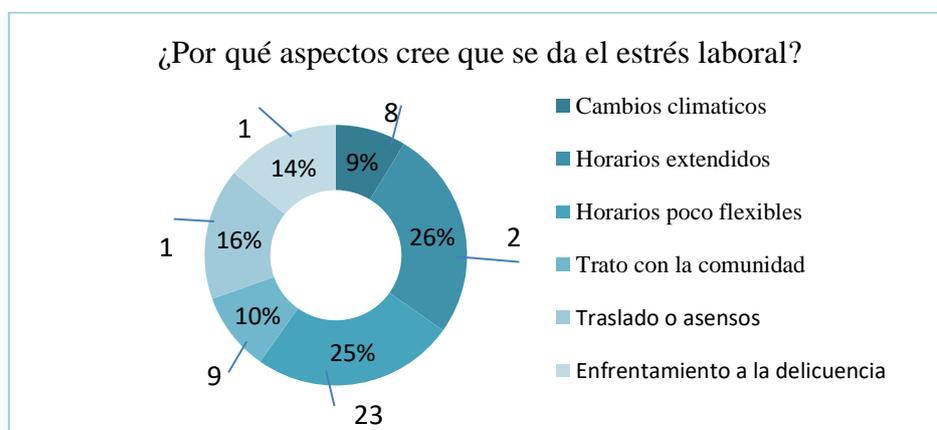


Figura No.18 Tabulación Aspectos del estrés laboral

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. Con respecto a la tercera pregunta se obtiene que, el 26% de los encuestados creen que el estrés laboral se da por los horarios extendidos, el 25% por los horarios poco flexibles, un 16% consideran que se da por los traslados o asensos, repentinos sin planificación, el 14% se direcciona al enfrentamiento a la delincuencia, el 10% el trato a la comunidad, por último el 9% piensan que es por los cambios climáticos, lo que refleja que en si todos los aspectos mencionados

influyen de cierta manera pero los factores principales serían los horarios extendidos y poco flexibles.

Pregunta No.4 ¿Qué tipo de emociones genera en usted el estrés?

Tabla No. 14 Tabulación emociones que generan el estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Agresión	10	14.49	14.49	14.49
Aburrimiento	12	17.39	17.39	31.88
Depresión	8	11.59	11.59	43.48
Fatiga	24	34.78	34.78	78.26
Irritabilidad	15	21.74	21.74	100
TOTAL		100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

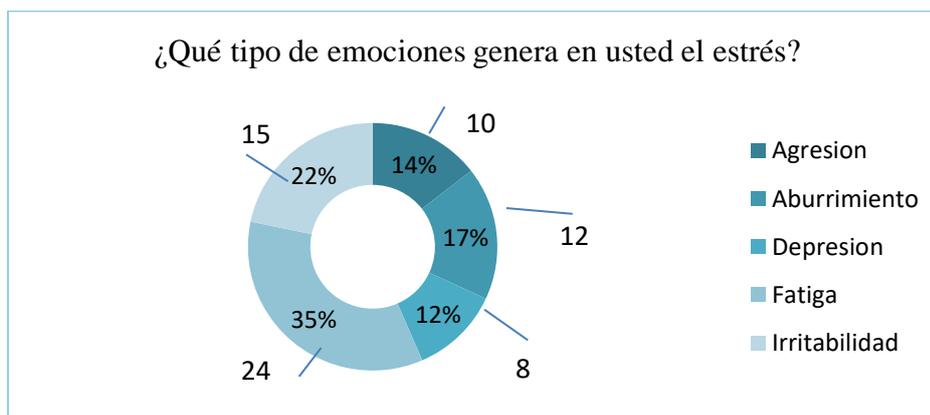


Figura No.19 Tabulación emociones que generan el estrés

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ Como respuesta a la cuarta pregunta se obtiene que, de los cinco tipos de emociones posibles que genera el estrés, el 35% de los encuestados opta por la fatiga, 22% cree que genera irritabilidad, por otro lado el 17% considera que es el aburrimiento, el 14% cree que la agresión genera dicha problemática,

por último el 12% la depresión. Lo cual significa que la fatiga es la emoción que predomina, influyendo en el desempeño laboral.

Pregunta No.5 ¿Cree que el estrés afecta su desempeño laboral?

Tabla No. 15 Tabulación afectaciones del estrés en el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	35	85.37	85.37	85.37
No	6	14.63	14.63	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

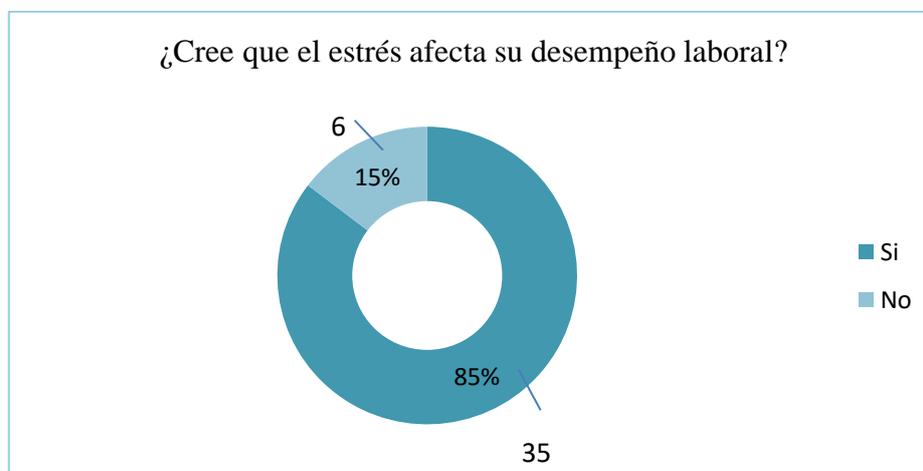


Figura No.20 Tabulación afectaciones del estrés en el desempeño laboral

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ La quinta pregunta de la encuesta realizada refleja que, el 85% de las personas creen que el estrés afecta el desempeño laboral, en cambio el 15% restante considera lo contrario, lo que da a entender que el estrés es causante de que los funcionarios no cumplan de la mejor manera sus funciones al momento de ejecutarlas.

Pregunta No.6 ¿El estrés al cual usted está expuesto ha ocasionado afección en su salud?

Tabla No. 16 Tabulación afectaciones en la salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	29	70.73	70.73	70.73
No	12	29.27	29.27	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

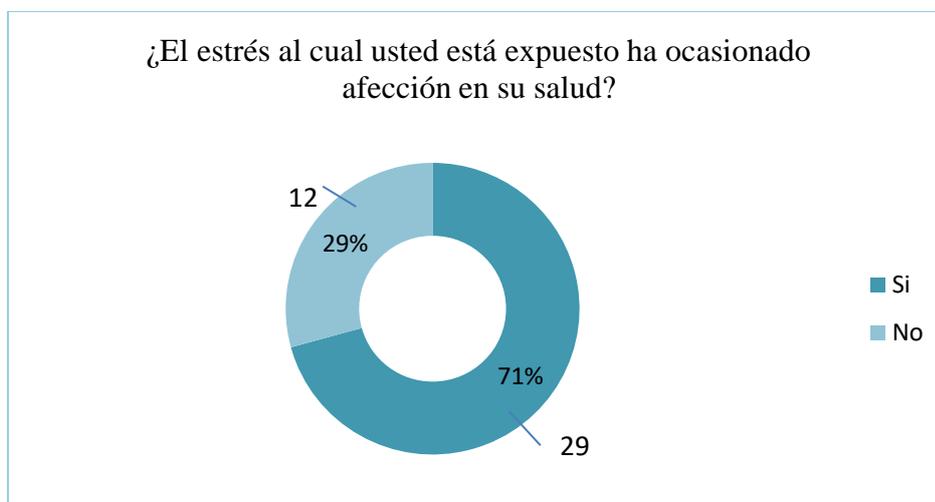


Figura No.21 Tabulación afectaciones en la salud

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. _ La pregunta número seis de la encuesta realizada da como resultado que, el 71% de los participantes consideran que el estrés al que se expone en su área laboral puede afectar su salud, por otra parte, el 29% cree lo contrario, lo que significa que la mayor parte de los funcionarios consideran que el estrés puede ocasionar a largo plazo afectación de la salud

Pregunta No.7 ¿Considera que los horarios poco flexibles afectan el bienestar familiar?

Tabla No. 17 Tabulación horarios poco flexibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	37	90.24	90.24	90.24
No	4	9.76	9.76	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

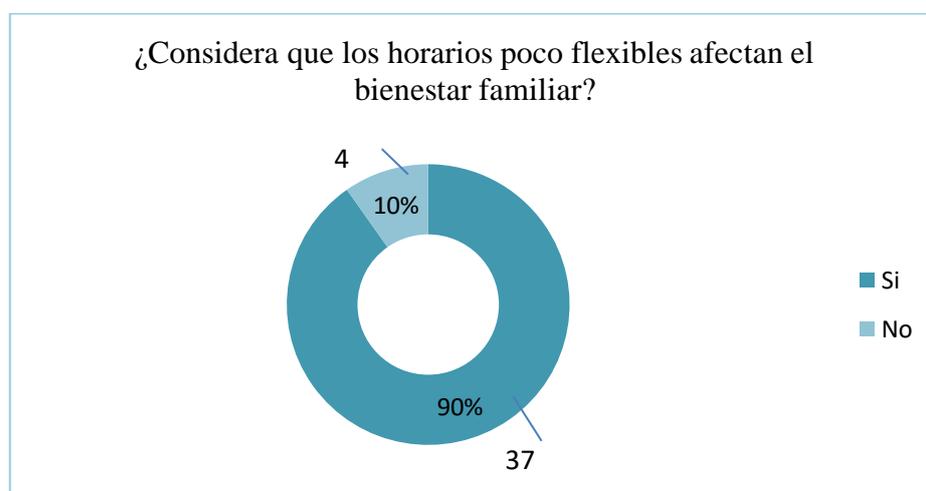


Figura No.22 Tabulación horarios poco flexibles

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. En la séptima pregunta se obtiene que el 90% de los funcionarios públicos consideran que los horarios poco flexibles afectan el bienestar familiar y el 10% cree lo contrario, ya que en su mayoría los colaboradores de la policía nacional tienen problemas en su relación familiar por el escaso tiempo para compartir con su cónyuge e hijos.

Pregunta No.8 ¿Con que frecuencia usted recibe capacitaciones sobre temas relacionados con el manejo de estrés?

Tabla No. 18 Tabulación frecuencia de capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	51.22	51.22	51.22
Casi nunca	12	29.27	29.27	80.49
A veces	8	19.51	19.51	100
Siempre	0	0	0	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

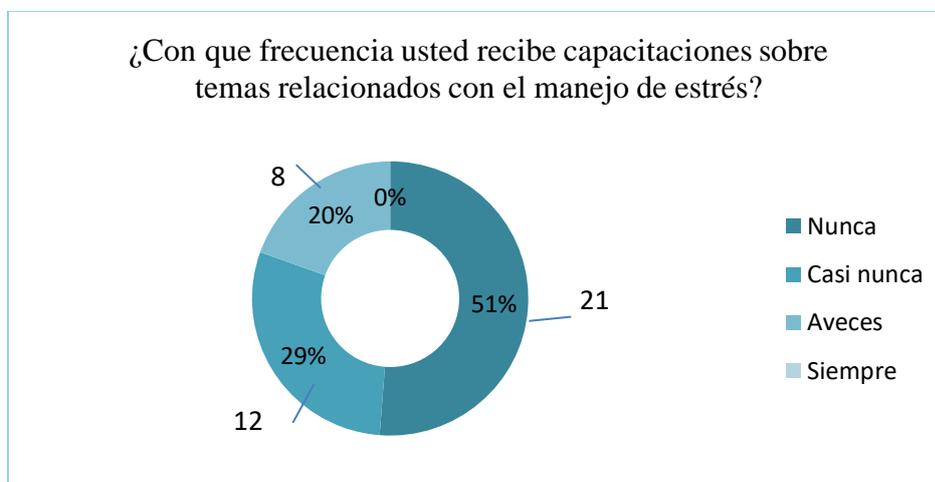


Figura No.23 Tabulación frecuencia de capacitaciones

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. La octava pregunta refleja que, el 51% de los encuestados consideran que nunca se ha recibido capacitaciones relacionados con el estrés, 29% cree que casi nunca, el 20% a veces y el 0% siempre, mostrando que se hace necesaria la implementación de programas de capacitación para manejar adecuadamente el estrés laboral.

Pregunta No.9 ¿Considera factible la aplicación de un programa de capacitación para reducir el riesgo de estrés?

Tabla No. 19 Tabulación factibilidad del programa de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Si	40	97.56	97.56	97.56
No	1	2.44	2.44	100
TOTAL	41	100	100	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

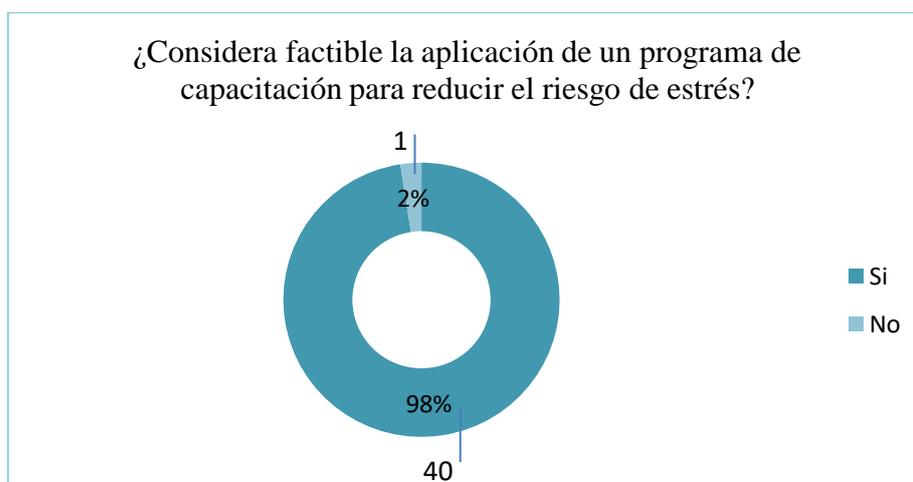


Figura No.24 Tabulación factibilidad del programa de capacitación

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Análisis. Los resultados obtenidos en la última pregunta reflejan que, el 98% de los encuestados creen factible la aplicación de un programa de capacitación para reducir el riesgo de estrés, el 2% restante cree lo contrario, demostrando en su mayoría factible la aplicación de programa de capacitación en beneficio de los funcionarios públicos del Circuito Carcelén.

5.08. Portada de la propuesta

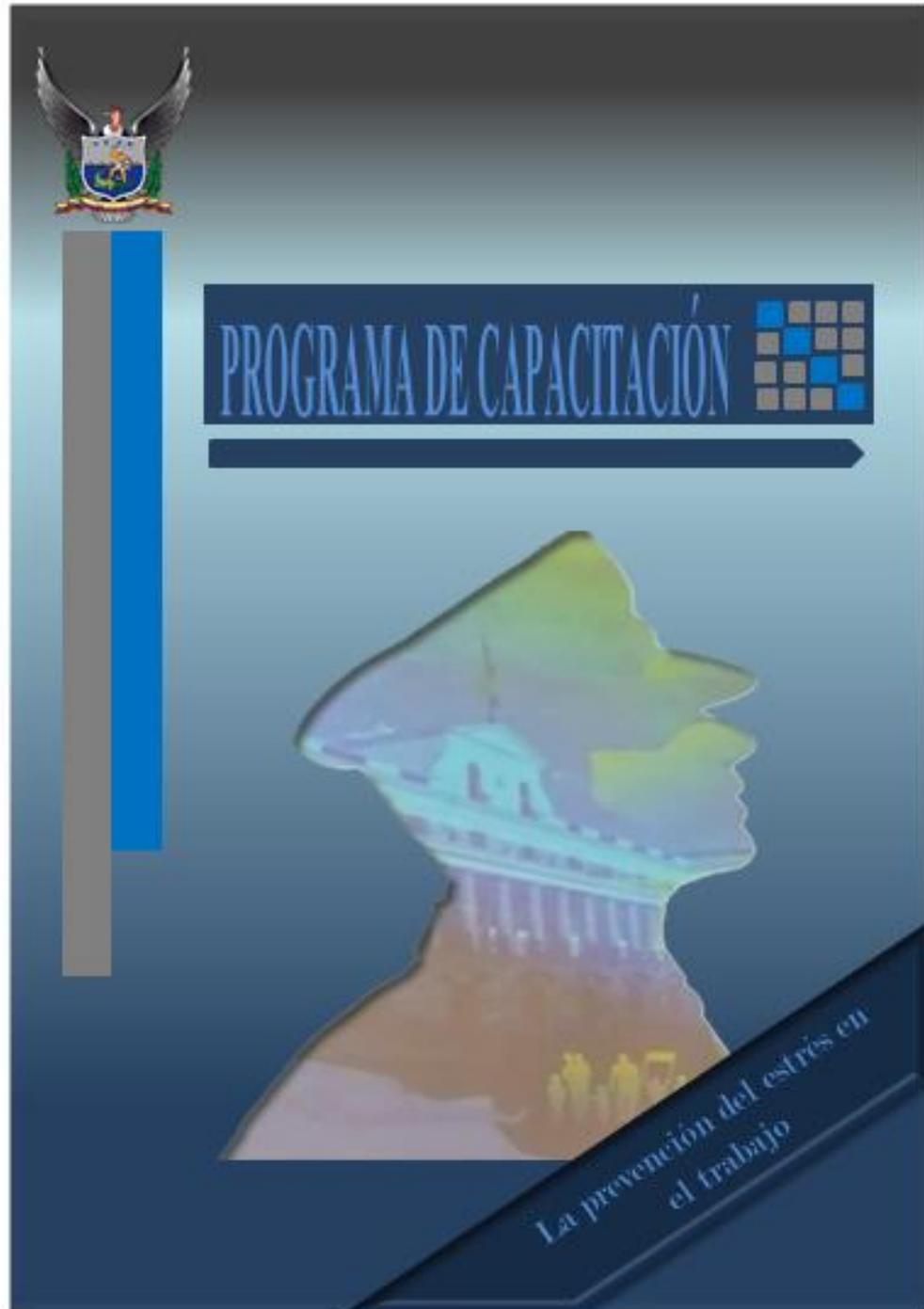


Figura No.25 Portada de la propuesta

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga



Figura No.26 Circuito Carcelén

Fuente: https://c1.staticflickr.com/9/8530/8476276427_b977b1d41b_b.jpg

INDICE DE LA PROPUESTA

I PRESENTACIÓN.....	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	
II ¿QUIENES SOMOS?	
III GENERALIDADES.....	
3.01 El estrés laboral.....	
3.02. Terminología.....	
3.03. Factores psicosociales.....	
3.03.01. Aspectos Psicosociales.....	
3.03.02. Consecuencias factores psicosociales.....	
3.04. Causas del estrés laboral.....	
3.05. Consecuencias del estrés laboral.....	
3.05.01. Consecuencias para el trabajador.....	
3.05.02. Consecuencias para la empresa.....	
IV PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	
4.01. Objetivos.....	
4.01.01. Objetivo general.....	
4.01.02. Objetivos específicos.....	
4.02. Detección de necesidades de capacitación (DNC)	
4.02.01. Formato test medidor de estrés.....	
4.03. Estructura del programa.....	
4.03.01. Horarios.....	
4.03.02. Materiales y equipos.....	
4.03.02.01. Formato de registro de materiales y equipos.....	

4.03.03. Temarios.....
4.03.03.01. Método de Jacobson.....
4.03.03.02 Pausas Activas.....
4.03.03.03. Técnicas de respiración.....
4.03.03.04. Técnicas de relajación.....
4.03.04 Dinámicas.....
4.03.04.01. Dinámica de presentación (Las tarjetas)
4.03.04.02. Dinámica de comunicación (Alto y siga)
4.03.04.03. Dinámica de confianza (Los anteojos)
4.03.04.04. Dinámica de contacto emocional (Ronda de confianza)
4.03.04.05. Dinámica para la resolución de conflictos (Sillas cooperativas).
4.03.05. Cronograma de actividades.....
4.03.06. Instructores.....
4.03.07. Participantes.....
4.03.07.01. Lista de participantes.....
4.03.07.02. Formato de asistencia.....
4.03.08. Evaluación del Instructor y Participantes de la Capacitación.....
4.03.08.01. Evaluación del Instructor.....
4.03.08.01.01. Formato de evaluación al Instructor.....
4.03.08.02. Evaluación de los participantes.....
4.03.08.02.01. Formato de evaluación a participantes

I PRESENTACIÓN

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El Programa de capacitación está conformado por procesos de reestructuración y organización en el cual se proporciona información y habilidades a un conjunto de personas para que desempeñen con satisfacción una determinada función.



Figura No.27 Capacitación

Fuente: http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/styles/article_main_image/public/field/image/capacitacion_0.jpg

La capacitación, es un conjunto de medios que realizan de acuerdo a un plan, logrando que una persona adquiera valores, destrezas, conocimientos teóricos, los cuales permitan ejecutar tareas o desempeñarse en un lugar específico con mayor eficiencia.

Mediante la capacitación se pretende que el colaborador brinde un mejor aporte en el puesto que se le designe, ya que es un proceso de carácter estratégico el que se aplica para incrementar la productividad, el ingenio creativo del trabajador.

El programa de capacitación incluye temas puntuales, mismos que serán de utilidad al Circuito Carcelén, alguno de los temas son sugerencias del personal policial los cuales se han identificado en las encuestas realizadas

Estamos seguros que las actividades del Programa de Capacitación, cumplirá con los objetivos establecidos.



Figura No.28 Convicción

Fuente:<http://www.revistaequilibra.com/upload/redimensionar.php?imagen=free-dom.jpg&w=300&h=500>

II ¿QUIENES SOMOS?



Misión

La Policía Nacional es una Institución de Carácter Civil, Armada, Técnica, Jerarquizada, Disciplinada, Profesional y Altamente Especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

(Policia Nacional del Ecuador, ecuador ama la vida, s.f.)

Visión

Para el 2017, seremos la Institución más confiable y efectiva a nivel nacional y regional en seguridad ciudadana, brindando servicios policiales de calidad orientados al buen vivir, en irrestricto respecto a los Derechos Humanos y libertades democráticas. (Policia Nacional del Ecuador, ecuador ama la vida, s.f.)

Valores

Debido a la responsabilidad ética y social que implica nuestra misión profesional, a más de los principios que guían a la institución, requerimos de un conjunto de valores personales que conduzcan a dar lo mejor de nosotros durante

el desempeño profesional y en nuestra vida privada. (Policía Nacional del Ecuador, Ecuador ama la vida, s.f.)

Estos valores se aprenden en la familia y en la escuela, son reforzados durante el proceso de enseñanza y formación que recibimos, no solo en las aulas sino con la palabra y el buen ejemplo de nuestros superiores. (Policía Nacional del Ecuador, Ecuador ama la vida, s.f.)

De ahí que es imprescindible conocer los valores que fundamentan nuestro comportamiento y que surgen desde las más profundas convicciones personales que nos transforman en policías. (Policía Nacional del Ecuador, Ecuador ama la vida, s.f.)

Si elegimos la profesión de policía es porque en nosotros prevalece la vocación de servicio público y estamos conscientes que la población puede recurrir a nosotros ante la necesidad de protección, en caso de una emergencia, cuando el orden público sea alterado o cuando requiere una guía, información o soporte. (Policía Nacional del Ecuador, Ecuador ama la vida, s.f.)

Por ello, debemos preguntarnos si en verdad somos la clase de persona íntegra, honesta, transparente, valiente y sacrificada que la sociedad necesita y espera. (Policía Nacional del Ecuador, Ecuador ama la vida, s.f.)

III GENERALIDADES

3.01 El estrés laboral

Debido a los drásticos cambios que se ha dado en el sector laboral el estrés se ha convertido en una de las principales problemáticas empresariales, ya que corresponde a la excesiva demanda laboral la cual traspasa el límite conductual, resultando difícil de satisfacerlas.

Esta problemática puede afectar tanto al área laboral como a los familiares, algo que sus empleadores no pueden proteger de sus empleados, pero la legislación de los países exige a los empresarios que se ocupen de la salud y seguridad incluyendo los riesgos asociados al estrés, garantizando la calidad de vida de los mismos.

El trabajo en el área policial ha sido considerado como una fuente estresante, ya que implica estar de forma continua al contacto con la sociedad, sus problemáticas y a menudo presenciar todo tipo de muertes desequilibrando su sistema nervioso el cual provoca un estado de ansiedad y a su vez, desencadena un descontrol de emociones convirtiéndose con el tiempo en causantes de enfermedades como comportamientos agresivos, úlceras gástricas, incremento del colesterol.

La OIT (Organización Internacional del trabajo) anuncia que cada vez los empleados deben hacer frente a una mayor presión para corresponder a las

demandas laborales modernas, ya que incrementa la competencia, contribuyendo a que el ambiente del trabajo sea cada vez más estresante dificultando a su vez el bienestar familiar, debido a los cambios drásticos que se produce en el mundo.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) considera que el estrés laboral es un reto colectivo para todos, es común oír de esta problemática se ha vuelto común debido a los avances industriales que desarrollan los trabajos, la globalización, actualización tecnológica, comunicaciones virtuales, los cuales imponen retos y exceder las habilidades y capacidades que poseen sus trabajadores.

3.02. Terminología

Estrés

Respuesta involuntaria del organismo ante un estímulo específico, el estrés es una respuesta de carácter fisiológico, ante una situación extrema que genera segregación de hormonas que produjeran cambios a distancia en diversas partes del organismo

Estrés laboral

Conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas y de comportamiento, ante aspectos nocivos del contenido, el entorno laboral es un estado que se caracteriza por niveles de excitación y angustia con la continua sensación de no poder hacer frente la situación.

Estresor

Son agentes invocadores de la respuesta del estrés, la misma que se encuentra en función de lo que una persona hace o piensa en términos de adaptación.

Eustres (Estrés positivo)

Respuesta emocional ante situaciones desagradables e incómodas, convirtiéndolas en un estímulo ante la dificultad, esforzándose por alcanzar un objetivo en el área laboral lo cual implica compromiso total.

Disestres (Estrés negativo)

Ocasiona angustia y exceso de esfuerzo respecto a la carga laboral, va acompañado con un desorden fisiológico, produciendo aceleración de las funciones y estas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad causando efectos secundarios como el envejecimiento prematuro.

Riesgo laboral

Posibilidad de que un colaborador sufra accidentes, o cualquier tipo de siniestro ejecutando sus funciones laborales o en el entorno de trabajo, generando daños físicos o psicológicos tanto graves o leves.

Ansiedad

“Se trata de la condición de una persona que experimenta una conmoción, intranquilidad, nerviosismo o preocupación. Para la medicina, la ansiedad es el estado angustioso que puede aparecer junto a una neurosis u otro tipo

de enfermedad y que no permite la relajación y el descanso del paciente.” (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2012)

Psicología

Ciencia que estudia procesos mentales en personas y animales.

Psicofísica

Rama de la psicología, que estudia la similitud entre estímulo físico y la intensidad con la intensidad de las sensaciones que producen.

Psicofisiológica

Disciplina que estudia las relaciones entre los procedimientos del sistema nervioso, muscular, endocrino, las actividades mentales y su comportamiento.

Psicosociología

Ciencia que estudia las condiciones de la relación relacionadas con la organización, su contenido laboral, y la ejecución de tareas, por otro lado la capacidad del colaborador, sus necesidades, cultura e incluso su situación personal fuera del trabajo en cuanto tenga capacidad para afectar el bienestar y la salud del mismo.

3.03. Factores psicosociales

Los factores psicosociales laborales son condiciones positivas o negativas,

cuando las condiciones son adecuadas facilita el desarrollo de funciones e incrementa la satisfacción laboral, productividad e incluso las competencias del personal. Un adecuado control en la cultura empresarial y clima laboral, afectan a la salud de forma positiva generando bienestar al personal y desarrollo individual.



Figura No.29 Factores psicosociales

Fuente:<http://monitordelasalud.org/wpcontent/uploads/2016/12/107factoressicologicos-trabajo-640x375.png>

Los oficiales policiales están expuestos de forma rutinaria a eventos traumáticos, peligrosos, a presiones laborales y a la manifestación de elementos de estrés, en donde los factores psicosociales pueden aparecer, afectando la salud y reduciendo el rendimiento del trabajo generando enfermedades físicas.

3.03.01. Aspectos Psicosociales

Horario de trabajo

Evidente mente este aspecto es uno de los más notables por lo que repercuten

en la salud, ya sea por la duración del trabajo que puedan extenderse o los cambios rotativos, en especial el nocturno ya que genera doble esfuerzo.

Información y comunicación

Es esencial que a todo el personal se le informe los cambios que se realicen en determinados aspectos que les competen, la comunicación entre la empresa y el trabajador debe ser de gran relevancia ya que si no existe con el tiempo puede generar conflictos.

- “Comunicación entre compañeros (horizontal).
- Comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella (vertical).” (FeSP & (Servicios Públicos), 2015)

Participación de los trabajadores

- “El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.” (FeSP & (Servicios Públicos), 2015)

Trabajo en contexto físico peligroso

El ambiente laboral peligroso genera estrés constante y temor al realizar las actividades establecidas.

Relaciones interpersonales y grupales

Se sabe que la relación en el trabajo debe ser satisfactoria ya que pueden ser moderadoras a situaciones estresantes, generando un clima laboral inestable para sus integrantes.

Tabla No.20 Factores de estrés psicosocial

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga de ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Elaborado por: Carmen Báez León

Fuente: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

3.03.02. Consecuencias factores psicosociales

Las consecuencias del bienestar del trabajador se dan por situaciones psicosociales desfavorables como son:

- El Estrés
- Carga mental
- Fatiga mental
- Insatisfacción laboral
- La Desmotivación laboral

Cabe recalcar que no toda persona refleja las mismas reacciones debido a la personalidad y características únicas del mismo (personalidad, necesidades, expectativas, capacidad de adaptación, etc.)

3.04. Causas del estrés laboral

Las causas del estrés laboral suelen ser extensas, entre las más relevantes están las siguientes:

- Rutina. Exceso de actividades monótonas, producen al colaborador una sensación de vacío y rechazo.
- Incremento de responsabilidades. Los jefes de tropa en los grupos policiales son un claro ejemplo viéndose obligado a concentrarse al momento de tomar decisiones para no cometer errores.
- Ejecución de tareas peligrosas o insalubres. Peligrando el bienestar e integridad física del colaborador, posiblemente presenciar altos niveles de sangre resultando perjudicial a futuro en la salud.

- Escaso apoyo. El trabajador no cuenta con el apoyo de sus superiores e incluso de sus compañeros lo cual genera frustración en el personal.
- Acoso laboral. Ser objeto de burla, insultos, intimidación o hasta violencia física conocido también como mobbing (acoso laboral) donde el personal requiere atención psicológica.

3.05. Consecuencias del estrés laboral

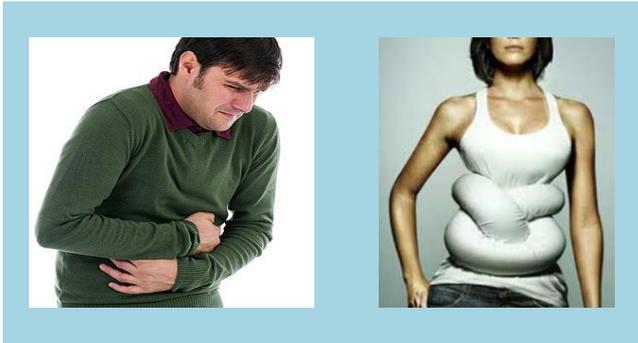
En la actualidad existen diversos factores que afectan la salud especialmente en el entorno laboral, debido a que se permanece la gran parte del día en el. Pero el organismo no siempre responde de forma eficaz, al ocurrir se ve reflejado un resultado negativo.

3.05.01. Consecuencias para el trabajador

Consecuencias físicas

Los agentes estresantes laborales pueden ser:

Tabla No.21 Tipos de trastornos

TIPOS DE TRASTORNOS	
Trastornos gastrointestinales	

Trastornos cardiovasculares



Hipertension arterial

Trastornos endocrinos



Diabetes

Trastornos dermatológicos



Sudoración excesiva

Trastornos musculares



Calambres



musculares

Otros



Jaqueca

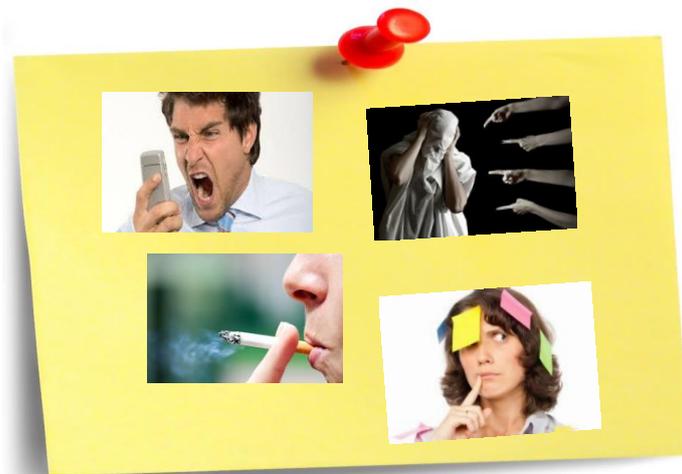
Fuente: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_5.shtml

Elaborado por: Andrea Inga

Consecuencias psíquicas

Los efectos del estrés pueden afectar el sistema nervioso, donde el cerebro producirá diferentes conductas como la baja autoestima, la falta de creatividad, etc. Entre estos efectos negativos están:

- Preocupación excesiva
- Frecuentes olvidos
- Incapacidad de tomar decisiones
- Sensación de desorientación
- Dificultad para prestar atención
- Bloqueos mentales
- Hipersensibilidad a las críticas
- Mal humor
- Consumo de fármacos como alcohol, tabaco



El mantenimiento de los efectos mencionados puede generar trastornos psicológicos asociados con el estrés como:

Sueño



Miedos



Conductas alimenticias



Esquizofrenia



Entre las actitudes externas a nivel motor y de conducta se encuentran:

- Temblor
- Tartamudeo
- Impresión al hablar
- Explosión emocional
- Reducción o incremento brusco del apetito
- Risa nerviosa
- Bostezos continuos



Se debe tomar en consideración que los efectos mencionados deterioran las relaciones interpersonales, desde las familiares como laborales provocando su ruptura.

En conclusión el estrés negativo es perjudicial tanto para la salud, persona y ambiente social que nos rodea, reduciendo la autoestima y desarrollo personal.

3.05.02. Consecuencias para la empresa

Los efectos negativos mencionados no solo perjudican el bienestar de los mismos, al contrario detrás de ellos afecta a más personas como el deterioro del ámbito laboral, reduciendo el rendimiento, la productividad e influir en el clima organizacional, induciendo a la enfermedad y la incapacidad laboral.

Se conoce de varias evidencias que demuestran el coste humano y económico que causa el estrés dentro del mundo laboral. Entre las consecuencias del estrés en la empresa está:

- Rotación seguida de puestos de trabajo. Cambio de funciones y/o área de trabajo para ejecutar tareas distintas a las señaladas inicialmente
- Reducción de la producción (cantidad, calidad o ambas)
- Escasa cooperación entre compañeros de trabajo
- Necesidad de supervisar demasiado al personal
- Quejas de la clientela
- Desorden y limpieza
- Consumo de tabaco, alcohol y/o medicamentos



IV PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

4.01. Objetivos

4.01.01. Objetivo general

El programa de capacitación tiene como objeto brindar información relevante al personal Policial del Circuito Carcelén, respecto a temas de estrés como sus efectos personales (positivo, negativo), partiendo del conocimiento de sus fuentes individuales en el ambiente familiar, laboral, social. Además de adquirir y desarrollar habilidades de auto regulación emocional para enriquecer la capacidad inicial de afrontamiento del estrés cotidiano, a través de eventos o talleres de formación.

4.01.02. Objetivos específicos

- Desarrollar la estructura del programa de capacitación con el personal idóneo que favorezca el cumplimiento de las expectativas planteadas.
- Extender la aplicación del programa, tanto, dentro y fuera de la ciudad, beneficiando a más funcionarios.
- Determinar los efectos que genera el proyecto ante la aplicación del mismo, evaluando el grado de satisfacción de los participantes.

- Socializar e implementar el proyecto para mejorar el servicio del circuito contando con personal emocionalmente estable, que atienda de manera idónea los requerimientos de la capacitación.

4.02. Detección de necesidades de capacitación (DNC)

La detección de necesidades de capacitación es un apoyo para estructurar planes de trabajo, los cuales fortalecen conocimientos, habilidades o actitudes en los integrantes de una organización, teniendo como finalidad el contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.

Objetivo

El diagnóstico de las necesidades de entrenamiento pretende alcanzar los siguientes objetivos.

- Determinar las situaciones problemáticas de una organización.
- Reunir información necesaria para determinar lo que la empresa puede realizar reducir la problemática.
- Establecer planes y/o programas para efectuar las actividades de acuerdo con las prioridades designadas.

Para detectar necesidades de capacitaciones en el Circuito Carcelén se ha realizado un test medidor de estrés el cual ha reflejado datos alarmantes de esta problemática.

4.02.01. Formato test medidor de estrés

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR CIRCUITO CARCELÈN



OBJETIVO. Conocer en qué grado el colaborador padece de síntomas asociados al estrés.

DATOS GENERALES

Edad:

Tiempo de Servicio en el Circuito Carcelén:

Género:

Menos de 1 año

1 a 2 años

Grado:

3 años en adelante

TEST PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Instrucciones. Seleccione el grado experimentado durante los últimos tres meses de acuerdo al puntaje señalado Tomando en cuenta que:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3. = Pocas Veces

4 = Algunas veces

5 = Relativamente frecuente

6 = Siempre

Tabla No.22 Test para medir el estrés laboral

1	Jaquecas y dolores de cabeza continuos	1	2	3	4	5	6
2	Imposibilidad de conciliar el sueño	1	2	3	4	5	6
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales	1	2	3	4	5	6
4	Cansancio y agotamiento extremo	1	2	3	4	5	6
5	Tendencia de comer, beber, fumar más de lo habitual	1	2	3	4	5	6
6	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	1	2	3	4	5	6
7	Reducción del interés sexual	1	2	3	4	5	6
8	Disminución del apetito	1	2	3	4	5	6
9	Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos)	1	2	3	4	5	6
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5	6
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	1	2	3	4	5	6
12	Tendencias a sudar o palpitaciones	1	2	3	4	5	6
13	Se enoja con facilidad	1	2	3	4	5	6
14	Le resulta difícil mantener el equilibrio en situaciones de agresión externa	1	2	3	4	5	6
15	No soporta que lo critiquen	1	2	3	4	5	6
16	Siente que en su vida hay más sacrificios que compensaciones	1	2	3	4	5	6
17	Carga con demasiada responsabilidad en el trabajo	1	2	3	4	5	6
18	Le cuesta separar los problemas externos (laborales, económicos), de su vida interior	1	2	3	4	5	6
19	Siente que en su trabajo no lo consideran como se merece	1	2	3	4	5	6
20	Le cuesta imponer autoridad	1	2	3	4	5	6
21	Dificultades al distribuir su tiempo	1	2	3	4	5	6
22	Su trabajo le provoca fuentes de disgustos	1	2	3	4	5	6

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Resultados:

Revise que color es el más repetitivo en sus resultados y sume los seleccionados ubicando su puntaje acorde a la siguiente tabla.

Tabla No.23 Resultados del test medidor de estrés laboral

Puntaje	Descripción
Sin estrés (22)	No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio. Continúe así y contraiga a los demás de tus estrategias de afrontamiento
Sin estrés (44)	Se encuentra en fase de alarma, trate de identificar el o los factores que le causen estrés para ocuparse de ellos de manera preventiva
Estrés leve (66)	
Estrés medio (88)	Debe hacer consciencia de la situación en la que se encuentra y tratar de ubicar lo que se puede modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puede romper con su equilibrio entre lo laboral y personal. No agote sus resistencias
Estrés alto (110)	Se encuentra en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental, pudiendo tener consecuencias más serias para su salud.
Estrés grave (132)	Buscar ayuda

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03. Estructura del programa

4.03.01. Horarios

Para establecer los horarios de capacitación se procuró no afectar e interferir en días feriados o festivos ya que se requiere el apoyo policial con mayor exigencia, mediante un análisis se ha determinado que los meses en los que existen menos actividades de importancia para el personal son: en el mes marzo y septiembre.



Figura No.30 Horarios de capacitación

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborador por: Andrea Inga

MARZO						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Presentación del Capacitador - Estrés laboral - Factores Psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Método de Jacobson 	<ul style="list-style-type: none"> - Método de Jacobson - Pausas activas 	<ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas 	<ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas - Despedida 		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Figura No.31 Horario mes de Marzo

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborador por: Andrea Inga

SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Presentación del Capacitador - Estrés laboral - Factores Psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Método de Jacobson 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de respiración 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de relajación 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de relajación - Despedida 		
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Figura No.32 Horario mes de Septiembre

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborador por: Andrea Inga

4.03.02. Materiales y equipos

El presente formato tiene por objeto, determinar de forma detallada los requerimientos que se necesitara en la capacitación para cumplir con su desarrollo evitando impedimentos que imposibiliten ejecutar el programa.

4.03.02.01. Formato de registro de materiales y equipos

Tabla No.24 Materiales y equipos

POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR CIRCUITO CARCELÉN	
	
MATERIALES Y EQUIPOS	
Día n°1	
Cantidad	Descripción
41	Block de notas
41	Esferos
41	Cartulinas
20	Marcadores
Día n°2	
Cantidad	Descripción
4	Cartulinas
Día n°3	
Cantidad	Descripción
4	Cartulinas
Día n°4	
Cantidad	Descripción
1	Computadora
1	Infocus
1	Parlante
Observaciones:	
_____ Firma del responsable CI:	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborador por: Andrea Inga

Instructivo

El registro de materiales y equipo se deberá llenar de la siguiente manera:

- **Día N°.** Fecha de la capacitación en la que se haya solicitado material didáctico
- **Cantidad.** Detalle de la cantidad solicitada del material
- **Descripción.** Descripción del tipo de material a requerir
- **Observaciones.** Se mencionara acontecimientos ocurridos ante la petición: como atrasos, faltantes o excesos de los solicitado
- **Firma.** La persona que recibe el material deberá registrar sus nombres, apellidos y numero de cedula.

4.03.03. Temarios

Para desarrollar el programa de capacitación se contará con cuatro temarios de los cuales se pueden hacer uso los más convenientes, acorde al tiempo y necesidades que requieran los participantes, entre ellos se encuentran:

- Método de Jacobson
- Pausas Activas
- Técnicas de respiración
- Técnicas de relajamiento

4.03.03.01. Método de Jacobson

¿Qué es?



El método de Jacobson o relajación muscular progresiva fue desarrollado por el médico estadounidense Edmund Jacobson con el objetivo de crear una técnica para relajarse provocando tranquilidad mental al suprimir de forma progresiva las tensiones musculares.

CONTENIDO	
1.	¿Introducción?
2.	Beneficios
3.	Fases
3.1.	Primera fase
3.2.	Segunda fase
3.3.	Tercera fase
4.	Desarrollo práctico
4.1.	Tensión- relajación
4.1.1.	Cara, cuello y hombros
4.1.2.	Extremidades superiores y hombros
4.1.3.	Pelvis y extremidades inferiores
4.2.	Repaso
4.3.	Relajación mental



Figura No.33 Temario Método de Jacobson

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.03.02 Pausas Activas

¿Qué busca?



La aplicación de pausas activas en el personal Policial pretende que libere el estrés acumulado durante las horas de trabajo extensas que ejecutan, para que la convivencia entre compañeros sea armónica y exista un buen desempeño laboral y social.

CONTENIDO	
1.	Introducción
2.	Objetivos
3.	Importancia de las pausas activas
4.	Requerimientos para realizar las pausas activas
5.	Tipos de Pausas Activas
5.1	Ejercicios para el cuello
5.2	Ejercicios para los hombros
5.3	Ejercicios para brazos
5.4	Ejercicios para las manos
5.5	Ejercicios para las piernas
5.6	Ejercicios para los ojos
5.7	Ejercicios para la espalda
6.	Prácticas de autocuidado para prevenir lesiones y enfermedades laborales
6.1	Prevenir dolor de espalda al levantar objetos

Figura No.34 Temario Pausas Activas

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.03.03. Técnicas de respiración

Objetivo



Respirar es una función vital del ser humano, el objetivo del curso es, facilitar el control voluntario de la inhalación y habituarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

CONTENIDO	
1. La respiración	
2. Beneficios de respirar correctamente	
3. Ejercicios	
3.1. Inspiración abdominal	
3.2. Inspiración abdominal y ventral	
3.3. Inspiración abdominal, ventral y costal	
3.4. Espiración	
3.5. Ritmo inspiración – espiración	
3.6. Sobre generalización	
4. Técnicas de Davis y cols	
4.1. Respiración natural completa	
4.2. Respiración profunda	
4.3. Respiración mediante el suspiro	
5. Importancia de las técnicas	



Figura No.35 Temario Técnicas de respiración

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.03.04. Técnicas de relajación



¿Que busca?

Proporcionan habilidades para enfrentar situaciones cotidianas e impredecibles que pueden generar preocupación excesiva en la persona, miedo o emociones negativas, ineficaces las cuales impedirían resolver problemas.

CONTENIDO	
1. Objetivos	
2. ¿Cuándo se debe utilizar?	
3. Beneficios	
4. Técnicas	
4.1. Respiración con el diafragma	
4.2. Visualización	
4.3. Meditación	
4.4. Imaginación guiada	
4.5. Respiración profunda	
4.6 Entrenamiento autógeno de Schultz	

Figura No.36 Técnicas de relajación

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.04 Dinámicas

Se trata de juegos sencillos que permiten afianzar relaciones, hallando contacto los unos con los otros, las dinámicas en grupo adquieren un valor específico de diversión que estimula la creatividad, dinamismo y la tensión positiva.

Existen varios tipos de dinámicas de las cuales se han tomado en cuenta cuatro para el programa de capacitación entre ellas se encuentran:

- **Dinámica de presentación.** Se refiere a los juegos que permiten dar un primer acercamiento y contacto, los cuales están destinados a aprender los nombres y alguna característica de los participantes.
- **Dinámica de confianza.** Se trata de ejercicios físicos que aprueban y estimulan la confianza en uno mismo y el grupo, pretendiendo fomentar las actitudes de solidaridad para prepararse en un trabajo común.
- **Dinámica de comunicación.** Son juegos que estimulan la comunicación entre compañeros, dichos juegos pretenden favorecer la escucha activa en la comunicación verbal y la no verbal.
- **Dinámicas para la resolución de conflictos.** Son juegos donde se plantean situaciones de conflicto, o aspectos relacionados, pretendiendo experimentar personalmente situaciones sacadas de la realidad.
- **Dinámicas de Contacto emocional.** Son juegos que se plantean situaciones de conflicto o que utilizan aspectos relacionados con estas, permitiendo experimentar personalmente con situaciones sacadas con la

realidad. Se desarrolla un importante grado de confianza en las potencialidades y capacidades personales y ayuda a recuperarlas

4.03.04.01. Dinámica de presentación (Las tarjetas)

Tabla No.25 Dinámica de presentación

LAS TARJETAS		
Objetivo		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a los participantes 2. Romper las tensiones propias del primer momento 3. Generar confianza en el grupo 		
<p>Tiempo Duración: 45 Minutos</p> <p>Tamaño del grupo: Ilimitado</p> <p>Lugar: Aula</p>	<p>MATERIAL: Sencillo</p> <p>1 Tarjeta de cartulina (20 x 10cm) por cada participante</p> <p>Alfileres para fijar la tarjeta en la ropa</p> <p>Un marcador por participante</p>	
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se distribuye a cada participante una tarjeta, un marcador y un alfiler. 2. El coordinador de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre o su sobrenombre, en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta. 3. Se indica que busquen para tres letras del nombre, tres adjetivos positivos que reflejen una cualidad personal y las escriban en la tarjeta a continuación de la letra elegida (ver ejemplo). Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible en la ropa <p>Ejemplo: A migable N G enial E ntusiasta L A</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los otros. Pueden hacerse comentarios entre los participantes y circular libremente. 5. En círculo, cada persona se presenta con su nombre y luego explica por qué eligió esos adjetivos para describirse. 		

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.04.02. Dinámica de comunicación (Alto y siga)

Tabla No.26 Dinámica de comunicación

ALTO Y SIGA		
<p>Objetivo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ilustrar las características de la competencia (Ganar - Perder) 2. Ilustrar las características de la colaboración (Ganar - Perder) 3. Ilustrar las consecuencias de interponer los intereses personales a los grupos 		
<p>Tiempo</p> <p>Duración: 45 Minutos</p> <p>Tamaño del grupo:</p> <p>Ilimitado</p> <p>Lugar:</p> <p>Aula Especial</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado sin mobiliario para que los participantes puedan moverse libremente.</p>	<p>Material:</p> <p>Sencillo</p> <p>Distintivos para diferenciar a los distintos subgrupos (gafetes de colores, pañoletas, camisetas, etc.)</p>	
<p>DESARROLLO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor solicita dos voluntarios para desempeñar los papeles de policía y vigilante. 2. Al resto de los participantes los divide en cuatro grupos con el mismo número de personas. 3. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie y coloca a los grupos lo más separados posible unos de otros, representando los puntos cardinales. Ejemplo: el subgrupo Norte frente al subgrupo Sur; el subgrupo Este frente al subgrupo Oeste. 4. El instructor indica a los participantes que la cuenta de tres, los subgrupos deberán intercambiarse de sitio; los que están al Norte, con los del Sur, y los del Este con los del Oeste. Ganará el subgrupo que llegue primero con el mayor número de sus integrantes. 5. Así mismo, indica al policía que en cualquier momento puede dar la voz de ¡Alto! y todos deberán parar inmediatamente. Aquéllos que no lo hagan quedarán fuera del juego y significarán bajas para su subgrupo. 6. El policía y el vigilante decidirán quienes son los que no obedecieron la voz de ¡Alto! Una vez hecho esto, el policía da la voz de ¡Siga! y continúa la carrera. 7. El Vigilante hace el papel de juez para declarar los ganadores. 8. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida. 		

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.04.03. Dinámica de confianza (Los anteojos)

Tabla No.27 Dinámica de confianza

LOS ANTEOJOS		
Objetivo		
1. Generar confianza en grupo 2. Trabajar en equipo		
<p style="text-align: center;">Tiempo</p> <p>Duración: 45 Minutos</p> <p style="text-align: center;">Tamaño del grupo:</p> <p style="text-align: center;">Ilimitado</p> <p style="text-align: center;">Lugar:</p> <p style="text-align: center;">Aula Especial</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado sin mobiliario para que los participantes puedan moverse libremente.</p>	<p style="text-align: center;">Materiales</p> <p>Anteojos de cartulina</p>	
DESARROLLO		
<p>El facilitador con unos anteojos recortados en papel plantea: "éstos son los anteojos de la desconfianza. Cuando llevo estos anteojos soy muy desconfiado. ¿Quiere alguien ponérselos y decir qué ve a través de ellos, qué piensa de nosotros?". Después de un rato, se sacan otros anteojos que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios (por ejemplo: anteojos de la "confianza", del "enojón", del "yo lo hago todo mal", del "todos me quieren", y del "nadie me acepta", etc.).</p> <p>En grupo, cada uno puede expresar cómo se ha sentido y qué ha visto a través de los anteojos. Puede ser el inicio de un diálogo sobre los problemas de comunicación en el grupo.</p>		

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.04.04. Dinámica de contacto emocional (Ronda de confianza)

Tabla No.28 Dinámica de contacto emocional

RONDA DE CONFIANZA	
Objetivo	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la participación de todos 2. Animar y fortalecer al grupo mediante la confianza 	
<p>Tiempo Duración: 45 Minutos</p> <p>Tamaño del grupo: Ilimitado</p> <p>Lugar: Aula Especial</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado sin mobiliario para que los participantes puedan moverse libremente.</p>	
DESARROLLO	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formen grupos de siete personas (siete es ideal, ocho o nueve está bien) y equiparen, en tanto sea posible, la cantidad de hombres y mujeres. Formen un círculo y distribuyan uniformemente a los más pequeños físicamente alrededor del círculo 2. Una persona avance hacia el centro del círculo y cruce los brazos sobre el pecho. Los otros miembros del círculo se acercan a esta persona y la sostienen con las manos durante un rato 3. La persona del medio debe cerrar los ojos y mientras mantienen su cuerpo rígido, relaje sus tobillos. Así comenzará a balancearse hacia un lado y la persona ubicada en ese lado la sostendrá. Luego pasen suavemente a la persona ubicada en el medio alrededor del círculo o a través del mismo... y muy 1. Los ciegos 2. Reconocer las manos 3. Ronda de confianza (colectiva) Dinámicas de contacto emocional 43 gradualmente aumenten el tamaño del círculo. Terminen sosteniendo a la persona durante un rato. 4. La idea es proporcionar a la persona ubicada en el centro del círculo una experiencia de confianza: debe confiar en que no lo tirarán y todos deben brindarle una situación cómoda y segura 5. Todos los integrantes del grupo deben ubicar un pie adelante y el otro bien detrás del primero. De esta manera podrán sostener un buen peso, aún sin ser muy fuertes. Si están cerca de la persona ubicada en el medio tendrán menos peso que sostener, de modo que permanezcan más cerca y mantengan el círculo dentro de dimensiones reducidas. Si alguien tiene problemas de columna, debe ubicarse cerca, o no tomar parte en esto. Observen los pies de la persona en el medio. Mientras lo van pasando alrededor, sus pies pueden correrse hacia un lado del círculo. Si no tienen en cuenta esto pueden encontrarse con que repentinamente tienen que soportar un peso mayor del estimado. Si encontraran que el peso es mayor del que pueden sostener, dejen que la persona se apoye en el piso tan lenta y suave como puedan sostenerla. 6. Dese un tiempo de dos o tres minutos para hacer el ejercicio con cada una de las personas del grupo. 7. Cuando cada persona termine el juego, la detienen en el centro, y uno del grupo se acerca y le da un abrazo de acogida. 	

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.04.05. Dinámica para la resolución de conflictos (Sillas cooperativas)

Tabla No.29 Dinámica resolución de conflictos

SILLAS COOPERATIVAS		
Objetivo		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la participación de todos 2. Generar colaboración y apoyo en el grupo 3. Trabajar en equipo 		
<p>Tiempo</p> <p>Duración: 45 Minutos</p> <p>Tamaño del grupo:</p> <p>Ilimitado</p> <p>Lugar:</p> <p>Aula Especial</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado sin mobiliario para que los participantes puedan moverse libremente.</p>	<p>Materiales</p> <p>Sillas</p>	
DESARROLLO		
<p>El juego consiste en colocar las sillas y cada participante se pondrá delante de una. El que dirige el juego tiene que conectar la música. En ese momento todos los participantes empiezan a dar vueltas alrededor de las sillas. Cuando se apaga la música todo el mundo tiene que subir encima de alguna. Después se quita una silla y se continúa el juego. Los participantes siguen dando vueltas hasta que se pare la música. Cuando se detiene tienen que subir todos encima de las sillas, no puede quedar ninguno con los pies en el suelo. El juego sigue siempre la misma dinámica. Es importante que todo el mundo suba encima de las sillas. El juego se acaba cuando es imposible que suban todos en las sillas que quedan.</p> <p>Lo importante es ver si todos se ayudan entre sí, y que no dejen a nadie discriminado porque si no pierden todos.</p>		

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.05. Cronograma de actividades

En el siguiente formato se ha detallado las actividades que contiene uno de los talleres a realizar.

Tabla No.30 Cronograma de actividades 1

Día N°.1			
TIPO DE EVENTO: LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO			
Temas: Bienvenida Presentación del Capacitador Estrés laboral Factores psicosociales			
Fecha:	05/03/2018	Hora Inicio:	8:00
N° Participantes:	20	Hora Culminación:	16:00
Objetivo:	Identificar a los integrantes y descubrir sus problemas laborales		
Responsable			
Hora	Actividad	Lugar	Recursos
08:20 – 09:00	Presentación del capacitador y dar a conocer los objetivos de la capacitación	Av. Galo Plaza Lasso y Avenida del Maestro Distrito la Delicia	Bloc de notas Esferos
09:00 – 9:30	Dinámica de presentación las tarjetas		
9:30 – 10:30	Introducción acerca del estrés laboral		
10:30 – 11:30	Tiempo de descanso		
11:30 - 12:30	Factores psicosociales		
12:30 – 13:00	Causas del estrés mediante ejemplos		
13:00 – 14:30	Almuerzo		
14:30 – 15:00	Consecuencias del estrés laboral mediante ejemplos		
15:00 – 15:30	Exposición oral por los integrantes sobre los temas aprendidos		
15:30 – 16:00	Retroalimentación		
Observaciones:			

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Tabla No.31 Cronograma de actividades 2

Día N°.2			
TIPO DE EVENTO: LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO			
Temas: Método de Jacobson			
Fecha:	06/03/2018	Hora Inicio:	8:00
N° Participantes:	20	Hora Culminación:	16:00
Objetivo:	Dar a conocer el Método de relajación muscular mediante la comunicación		
Responsable			
Hora	Actividad	Lugar	Recursos
08:20 – 09:00	Introducción método de Jacobson	UPC principal del Circuito República Dominicana y Francisco Ruiz	Bloc de notas Cartulinas
09:00 – 9:30	Beneficios del método de Jacobson		
9:30 – 10:30	Dinámica de comunicación alto y siga		
10:30 – 11:30	Tiempo de descanso		
11:30 - 12:30	Fases del método de Jacobson teórico		
12:30 – 13:00	Desarrollo practico: Tensión- relajación		
13:00 – 14:30	Almuerzo		
14:30 – 15:00	Cara, cuello y hombros		
15:00 – 15:30	Exposición oral por los integrantes sobre los temas aprendidos		
15:30 – 16:00	Retroalimentación		
Observaciones:			

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Tabla No.32 Cronograma de actividades 3

Día N°.3			
TIPO DE EVENTO: LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO			
Temas: Método de Jacobson Pausas Activas			
Fecha:	07/03/2018	Hora Inicio:	8:00
N° Participantes:	20	Hora Culminación:	16:00
Objetivo:	Generar confianza en el grupo de trabajo		
Responsable			
Hora	Actividad	Lugar	Recursos
08:20 – 09:00	Dinámica de confianza los anteojos	Av. Galo Plaza Lasso y Avenida del Maestro Distrito la Delicia	Bloc de notas Esferos Cartulinas
09:00 – 9:30	Desarrollo practico método de Jacobson Extremidades superiores y hombros		
9:30 – 10:30	Pelvis y extremidades inferiores		
10:30 – 11:30	Tiempo de descanso		
11:30 - 12:30	Introducción de pausas activas		
12:30 – 13:00	Objetivos mediante ejemplos		
13:00 – 14:30	Almuerzo		
14:30 – 15:00	Importancia y requerimientos de las pausas activas mediante ejemplos		
15:00 – 15:30	Exposición oral por los integrantes sobre los temas aprendidos		
15:30 – 16:00	Retroalimentación		
Observaciones:			

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Tabla No.33 Cronograma de actividades 4

Día N°.4			
TIPO DE EVENTO: LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO			
Temas: Pausas Activas			
Fecha:	08/03/2018	Hora Inicio:	8:00
N° Participantes:	20	Hora Culminación:	16:00
Objetivo:	Sembrar confianza e incentivar a los participantes		
Responsable	Actividad	Lugar	Recursos
08:20 – 09:00	Recordéris de las pausas activas anterior sesión	UPC principal del Circuito República Dominicana y Francisco Ruiz	Bloc de notas Esferos Cartulinas
09:00 – 9:30	Dinámica de dinámica emocional ronda de confianza		
9:30 – 10:30	Tipos de pausas activas teoría		
10:30 – 11:30	Tiempo de descanso		
11:30 - 12:30	Desarrollo practico ejercicios para el cuello y hombros		
12:30 – 13:00	Ejercicios para brazos y manos		
13:00 – 14:30	Almuerzo		
14:30 – 15:00	Ejercicios para las piernas y ojos		
15:00 – 15:30	Exposición oral por los integrantes sobre los temas aprendidos		
15:30 – 16:00	Retroalimentación		
Observaciones:			

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Tabla No.34 Cronograma de actividades 5

Día N°.5			
TIPO DE EVENTO: LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO			
Temas: Pausas activas			
Fecha:	09/03/2018	Hora Inicio:	8:00
N° Participantes:	20	Hora Culminación:	15.30
Objetivo:	Fortalecer los conocimientos y culminar la capacitación solucionando conflictos entre el grupo		
Responsable			
Hora	Actividad	Lugar	Recursos
08:20 – 09:00	Dinámica de resolución de conflictos sillas cooperativas	Av. Galo Plaza Lasso y Avenida del Maestro Distrito la Delicia	Bloc de notas Esferos
09:00 – 9:30	Ejercicios de pausas activas para la espalda		
9:30 – 10:30	Prácticas de autocontrol para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales		
10:30 – 11:30	Tiempo de descanso		
11:30 - 12:30	Prácticas de autocontrol para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales		
12:30 – 13:00	Prevenir el dolor de espalda al levantar objetos pesados		
13:00 – 14:30	Almuerzo		
14:30 – 15:00	Evaluación participantes e instructor		
15:00 – 15:30	Sugerencias y agradecimientos		
Observaciones:			
.....			
.....			

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.06. Instructores

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

CIRCUITO CARCELÉN



PERFIL INSTRUCTOR DE CAPACITACIÓN

1. PROPOSITO

El formador es la persona que transmite información tratando de generar buena interacción entre los integrantes, deberá conocerse así mismo, adaptarse a la psicológica evolutiva de los participantes buscando cumplir los objetivos del

2. REQUISITOS MINIMOS

Formación Académica:

Profesional de tercer nivel con conocimientos en seguridad y salud ocupacional

Experiencia Laboral:

Contar con experiencia en docencia, capacitación o coordinador (mínimo 3 años)

Otros:

Disponer del tiempo necesario para atender con eficiencia la ejecución de las estrategias del programa

3. HABILIDADES

Habilidades socio personal:

- Establece todo tipo de relaciones interpersonales

Habilidades básicas:

- Se expresa adecuadamente
- Escucha y respetar el criterio de los demás
- Es tolerante ante las situaciones
- Sabe poner límites y reglas para la capacitación

Habilidades intermedias:

- Capacidad para implementar respuestas acorde al estímulo
- Asume una actitud adulta
- Auto reflexiona sobre un problema
- Comprende antes de juzgar

Habilidades superiores:

- Sabe Liderar un grupo
- Conoce y maneja información sobre los principios pedagógicos actuales
- Toma decisiones y organiza las acciones a implementar
- Es honesto consigo mismo
- Transmite experiencias
- Altera el estado emocional del otro nivel perspectivo

4. TECNICAS DE CAPACITACIÓN

- Dinámicas
- Juegos

5. OBJETIVOS

- Genera condiciones óptimas para el aprendizaje satisfactorio
- Responde coherentemente ante los objetivos del aprendizaje, el contenido, proceso de evaluación, su relación con el grupo
- Establece relaciones interpersonales con su grupo para identificar de forma positiva sus características
- Adopta medidas preventivas asegurando el desarrollo de la capacitación de forma satisfactoria
- Tiene en claro las necesidades de aprendizaje de sus educandos
- Promueve la transferencia de los aprendizajes hacia la vida cotidiana de cada participante

4.03.07. Participantes

La capacitación anual se realiza para 41 funcionarios, mismos que pertenecen al Circuito Carcelén con diferentes cargos jerárquicos.

Cabe recalcar que se realizara dos capacitaciones en el año, en la primera y segunda se contara con la mitad del grupo ya que, se debe cumplir con un mínimo de colaboradores ejecutando las funciones diarias de trabajo.

4.03.07.01. Lista de participantes

Tabla No.35 Lista de participantes

**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
INTEGRANTES CIRCUITO CARCELÉN**



Nº	NOMBRES	GRADO	CARGO
1	Ruiz Marcillo Andrés Mauricio	(Tnte) Teniente	Jefe circuito Carcelén
2	Salazar Dávila Eduardo Javier	(Sbte) Sub Teniente	Jefe subcircuito Carcelén 1
3	Sopalo Romero Jonathan David	(Sbte) Sub Teniente	Jefe subcircuito Carcelén 5
4	Villagas Estefanía	(Sbte) Sub Teniente	Jefe subcircuito Carcelén 4
5	Cuji Pucha José Ignacio	(Sgop) Sargento Primero	Jefe de patrulla
6	Guayta Pilataxi Washington Fabián	(Sgop) Sargento Primero	Jefe de patrulla
7	Hernández Robles Marco Vinicio	(Sgos) Sargento Segundo	Jefe de patrulla
8	Jiménez Calva Nixon Frazier	(Sgos) Sargento Segundo	Jefe de patrulla
9	Raura Ante Luis Alfonso	(Sgos) Sargento Segundo	Jefe de patrulla
10	Yanbay Ramos Carlos Javier	(Sgos) Sargento Segundo	Jefe de patrulla
11	Calapiña Félix Carlos Santiago	(Cbop) Cabo Primero	Motorizado
12	Chariguaman Peña David Neptali	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla

13	Chuez Macías William Fernando	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
14	Custode Singo Jorge Luis	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
15	Enríquez Puedmag Carlos Ramiro	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
16	Flores Tupiza Lucas Fabián	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
17	Gualacata Bonilla Luis Enrique	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
18	Moreno Álvaro Marcelo Eduardo	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
19	Narváz Muñoz Danilo Fernando	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
20	Quimbita Padilla Luis Ramiro	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
21	Rodríguez Imbaja Luis Alfonso	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
22	Taruchain Mejía Patricio Orlando	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
23	Yánez Ana luisa Danilo Eduardo	(Cbop) Cabo Primero	Jefe de patrulla
24	Buce Gómez Klever Mauricio	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
25	Cabezas Rodríguez Galo Ramiro	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
26	Guevara Quilca Marco Patricio	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
27	Inagan Puetate David Vinicio	(Cbos) Cabo Segundo	Motorizado
28	Landa Lomas Juan Pablo	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
29	Montatixe María	(Cbos) Cabo Segundo	Jefe de patrulla
30	Rosero Boada Oswaldo Rodolfo	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
31	Urresta España Darwin Auximarro	(Cbos) Cabo Segundo	Conductor
32	Arellano Villacres Juan Carlos	(Poli) Policía	Conductor
33	Chamorro Armas Henry Stalin	(Poli) Policía	Conductor
34	Cóndor Guamán Segundo Esteban	(Poli) Policía	Conductor
35	Fernández Tirado Luis Vicente	(Poli) Policía	Conductor
36	Fonseca Aguirre Freddy Santiago	(Poli) Policía	Conductor
37	Fonseca Suarez Jorge Israel	(Poli) Policía	Motorizado
38	Llumiyinga Chancusig Alex Santiago	(Poli) Policía	Atención ciudadana
39	Marcalla Abalco Luis Fernando	(Poli) Policía	Secretario Carcelén
40	Pucuji Bacuilima Edison Braulio	(Poli) Policía	Policía comunitario
41	Villarreal Quenguán Edwin Darío	(Poli) Policía	Conductor

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.07.02. Formato de asistencia

Tabla No.36 Formato de asistencia

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
CIRCUITO CARCELÉN



TEMA:				
Encargado		Fecha		
Hora entrada		Hora salida		
REGISTRO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN				
No	Nombres Participantes	Cedula de Identidad	Grado	Firma
Observaciones:				
.....				
.....				
_____ Firma Responsable CI.....				

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

Instructivo

- **Tema.** En este espacio se detallara de forma minuciosa el o los temas que se han de tratar.
- **Encargado.** Se transcribirá nombres y apellidos de la persona a cargo de la hoja de asistencia, el mismo que en la parte inferior del formato firmara constando su función.
- **Fecha.** Se registra el día, mes, año que se registre
- **Hora de entrada y salida.** Descripción de los horarios en los que se desarrolló el programa de capacitación.
- **Número.** Identifica la cantidad de personas que asistirán al evento
- **Participantes del evento.** Lugar donde se registra los nombres y apellidos de los integrantes presentes
- **Identificación.** Numero de cedula de identidad del participante
- **Grado.** Detalle posición jerárquica y/o nombramiento obtenido
- **Observaciones.** Se detalla acontecimientos acerca de los participantes como: atrasos, faltas, etc.

4.03.08. Evaluación del Instructor y Participantes de la Capacitación

4.03.08.01. Evaluación del Instructor

La evaluación del instructor tiene como propósito, evaluar las actividades que realizó en el desarrollo de la capacitación, tanto en su actitud al impartir los conocimientos, y la forma en que supo aplicarlos, lo que permitirá conocer de

manera directa la apreciación de los integrantes, afín de detectar las falencias existentes mediante acciones de mejora.

4.03.08.01.01. Formato de evaluación al Instructor

Tabla No.37 Formato de evaluación del Instructor

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

CIRCUITO CARCELÉN



EVALUACIÓN AL INSTRUCTOR				
Nombre del Evento:		Horario:		
Nombre del participante:		Fecha:		
Nombre del Instructor:				
Ciudad:				
Enseñanza	Bueno	Muy bueno	Malo	Muy malo
1. El instructor especifico claramente los objetivos del programa y los cumplió.				
2.El instructor transmitió la enseñanza con claridad				
3.El instructor demostró estar actualizado en su materia				
4.El instructor explico de manera satisfactoria las dudas y preguntas				
5.Las técnicas de exposición contribuyeron significativamente al aprendizaje				
Cumplimiento				
1.El instructor cubrió el programa en su totalidad				
2.El instructor se presentó puntual a las sesiones				
3.El material entregado le pareció:				
Exigencias				
1.El nivel del programa fue adecuado con el nivel de los participantes				
2.El horario le pareció adecuado				
Material de apoyo				
1.Presentacion				
2.Contenido				
3.Calidad				
Evaluación final				
1. Que calificación le daría al curso en general (1 al 10)				
2. De acuerdo a su percepción como califica al Instructor de la capacitación (1 al 10)				
Comentarios para mejorar				
.....				
.....				

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Resultados

Tabla No.38 Resultados de la evaluación al Instructor

Puntaje	Descripción
Muy malo (15-29)	No se llenó las expectativas de todos los participantes del programa por el instructor que la ejecuto
Malo (30-44)	No llenaron las expectativas en la mayoría de participantes.
Bueno (45-59)	Se llenó las expectativas de la mitad de los integrantes y en gran parte les fue útil el programa
Muy bueno (60-75)	Se llenó las expectativas de todos los participantes

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

4.03.08.02. Evaluación de los participantes

La evaluación con la que culmina el programa de capacitación, diseñada para los participantes de la misma, tiene como propósito, determinar mediante técnicas de evaluación el éxito que se espera o fracaso del programa reflejando el porcentaje de viabilidad, para ejecutarla de forma continua mejorando su contenido o excluirla.

4.03.08.02.01. Formato de evaluación a participantes

Tabla No.39 Formato de evaluación a los integrantes de la capacitación

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN				
Instructor:.....				
Nombres: Grado:				
Fecha:.....				
EVALUACIÓN DEL CONTENIDO				
ITEM	PARAMETROS DE CALIFICACIÓN	100%	75%	25%
		●	●	●
1	¿Considera que los conocimientos transmitidos fueron útiles y aplicables en el campo personal y/o laboral?			
2	¿La información recibida le es de ayuda para reducir los índices de estrés en la jornada laboral?			
3	¿Comprendió cada temario impartido referente al estrés?			
4	¿La parte práctica le pareció adecuada y entendible en la capacitación?			
5	¿El desarrollo del programa fue de su grado?			
6	¿Las dinámicas fueron adecuadas acorde al grupo de trabajo?			
7	¿La duración del taller ha sido adecuada?			
% DE CALIFICACIÓN				
CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD DEL TALLER		0%	0%	0%
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN				

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

5.09. Proceso de Socialización

5.09.01. Taller

Bienvenido al taller de socialización, a cargo del Teniente Andrés Mauricio Ruiz Marcillo, Jefe del Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador.

5.09.02 Reglas de Oro

- En caso que algún integrante del taller faltare de manera injustificada, se hará saber por escrito a la parte que lo representa con el objeto de que tome las medidas necesarias.



Figura No.37 Capacitación

Fuente: http://www.virtual.quito.gob.ec/pluginfile.php/1/theme_essential/slide1image/1502813438/maxresdefault.jpg

- Los participantes deberán velar por que no exista interrupciones constantes, por lo que deberán colocar en silencio sus teléfonos celulares y contestar llamadas solo en caso de emergencia, saliéndose silenciosamente del salón.



Figura No.38 Silencio

Fuente: <http://alertaonline.com/wp-content/uploads/El-silencio-es-incalcanzable-500x334.jpg>

- Se deberá mantener una actitud de respeto hacia las personas que emitan su opinión o se encuentren al frente.



Figura No.39 Respeto a los demás

Fuente: http://2.bp.blogspot.com/_kT7JdM9TN04/TOjG6mRaAJI/AAAAAAAAABs/s5ZHa6heaY0/s320/tolerancia.jpg

5.09.03. Video

Antes de iniciar con los temas puntuales del taller, se presentara un video el cual permitirá reflexionar sobre los obstáculos que se nos atraviesa a veces unos más

fuerzas que a otros y que a pesar de ello se las ingenian para salir adelante y cumplir nuestras metas u objetivos.

<https://www.youtube.com/watch?v=aAx-BYuwF3w>



Figura No.40 Nunca digas no puedo

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=aAx-BYuwF3w>

5.09.04. Presentación de la Guía Informativa

La Señorita Andrea Inga, responsable del proyecto estará encargada de dar a conocer la guía informativa al personal del Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador.

Temas a tratarse:

- Objetivo y finalidad del programa de capacitación
- Contenido del programa
- Los temarios que fueron diseñados para cumplir con el objetivo del programa y su aplicación

5.09.05. Respuestas a inquietudes y retroalimentación

En este espacio se procederá a despejar temas inconclusos que tengan los presentes y a su vez se retroalimentara la información con la colaboración de los mismos.

5.09.06. Cierre del Taller

La culminación del taller lo realizara la Señorita Andrea Inga, agradeciendo a todos los presentes por el tiempo prestado.

5.09.07. Refrigerio

Se brindará bocaditos para los participantes.

CAPITULO VI

6.01. Recursos

Recursos Humanos:

Población:	41
Investigador:	1
Tutor:	1

Recursos Tecnológicos:

Computadora portátil
Impresora
Enfocus
Parlantes
Cámara digital
Flash memory

Recursos Materiales:

Impresiones
Copias
Bolígrafos (Uno por integrante)
Bloc de notas (Uno por integrante)

Infraestructura:

Se utilizara una de las aulas del Distrito la delicia de la Policía Nacional del Ecuador.

Ubicado en: La Avenida galo plaza Lasso y la Avenida del maestro



Figura No.41 Distrito la Delicia

Fuente: Distrito al Delicia de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

Para el desarrollo práctico de ciertos ejercicios se utilizara el parque ubicado en la parte trasera del UPC principal del Circuito Carcelén con dirección: Republica Dominicana y Francisco Ruiz.



Figura No.42 Circuito Carcelén

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

6.02. Presupuesto

Tabla No.40 Presupuesto del proyecto

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor Total
Resmas de papel bond A4	3	3,50	10,50
Copias	100	0,02	2,00
Impresiones	500	0,05	25,00
Empastados	3	20,00	60,00
Anillados	2	2,50	5,00
Cd	2	4,00	8,00
Parlantes	1	6,00	6,00
Infocus	1	14,00	14,00
Esferos	2	0,45	0,90
Internet	4 meses	20,00	20,00
Movilización	4 meses	0,75	27,00
Refrigerio	20	2,50	50,00
		Total	228.40

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

6.03. Cronograma

Tabla No.41 Cronograma de actividades

Mes	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
Capítulo I: Antecedentes 1.1.Contexto 1.2.Justificación 1.3.Matriz T																								
Capítulo II: 2.1. Mapeo de Involucrados 2.2.Matriz de análisis de Involucrados																								
Capítulo III: Problemas y Objetivos 3.1.Arbol de Problemas 3.2.Arbol de Objetivos																								
Capítulo IV: Análisis de Alternativas 4.1.Matriz de Análisis de Alternativas 4.2.Matriz de Análisis de Impacto en los objetivos 4.3. Diagrama de Estrategias 4.4.Matriz de Marco Lógico																								
Capítulo V: Propuesta 5.1.Antecedentes de la propuesta 5.2.Descripción de la propuesta 5.3.Formulación de la aplicación de la propuesta																								
Capítulo VI: Aspectos administrativos 6.1.Cronograma 6.2.Recursos 6.3.Presupuesto																								
Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones																								
Entrega del Acta de Aprobación por el Tutor al Lector																								
Entrega de las actas firmadas por el Lector al Consejo de Escuela																								

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01. Conclusiones

Se concluye que el programa de capacitación es de gran utilidad para mejorar el bienestar de los colaboradores, impartiendo información al personal Policial referente temas de estrés, los cuales se espera reducir mediante las estrategias que se establecerán de forma detallada en el presente proyecto logrando mejorar la calidad de vida en el entorno laboral para que el funcionario pudiera cumplir con la mejor disposición sus funciones.

La Policía Nacional del Ecuador es una entidad pública que tiene por objeto, velar la estabilidad de la comunidad mediante medidas preventivas establecidas por sus superiores. Cabe recalcar que los funcionarios públicos se integraron a esta organización con devoción para el cuidado del País, arriesgando su vida si fuese necesario, por lo mismo se debe tomar en cuenta que detrás de ellos se encuentra una familia esperanzada de verlo regresar a su hogar sano y estable.

Esta iniciativa fortalecerá tanto a los trabajadores Policiales, al Circuito y a la comunidad perteneciente al mismo ya que se contara con personal apto, en las mejores condiciones emocionales para protegerlos de los acontecimientos que se puedan presentar en la sociedad.

El desarrollo del programa diseñado para efectos del proyecto, permitirá generar un entorno de trabajo y ambiente saludable para los integrantes del Circuito ya que se aplicara métodos de relajación, pausas activas, que permitirán por instantes hacer a un lado los momentos de tensión que viven en sus jornadas laborales.

7.02. Recomendaciones

Se recomienda ejecutar el proyecto con el apoyo y gestión adecuada que requiere el mismo, para que su efecto sea perdurable y conciso en los resultados esperados e incluso se pudiera desarrollar en otros Circuitos la propuesta, incrementando el número de beneficiarios del programa y a su vez mejorando la seguridad de otros sectores conflictivos.

Se debe tomar en cuenta que la aplicación de la propuesta desarrollada en el proyecto sería una inversión mas no un gasto al cual se le debe poner peros al momento de ejecutarlo, ya que tras de ello se producirá un beneficio a la

organización con tal, incrementando la productividad de los trabajadores e incluso fortaleciendo la seguridad de la comunidad.

Se debe considerar que el programa de capacitación requiere ciertas actualizaciones que podrían darse con el pasar de los años, evitado brindar información obsoleta a los beneficiarios, ya que con frecuencia se van diseñando o creando métodos cada vez más efectivos que pudieran reducir tal problemática en el entorno del trabajo.

Se debe tomar en cuenta que los instructores encargados de ejecutar el programa de capacitación deberán poseer los requisitos establecidos en el perfil del instructor que se encuentra dentro del proyecto, donde detalla sus requerimientos de forma concisa, entre estos se demostrar empatía interesándose por el aspecto humano de sus integrantes facilitando la espontaneidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer. (12 de Septiembre de 2006). *NOEMAGICO*. Obtenido de LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA: <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Galbiati Riesco , J. (s.f.). *CONCEPTOS BÁSICOS DE ESTADÍSTICA* . Obtenido de http://www.jorgegalbiati.cl/ejercicios_4/ConceptosBasicos.pdf
- Zúñiga Rocha, L. (s.f.). *Ministerio de Justicia*. Recuperado el 14 de Junio de 2017, de Código Organico Integral Penal: http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/c%C3%B3digo_org%C3%A1nico_integral_penal_-_coip_ed._sdn-mjdhc.pdf
- Artazcoz Lazcano, L. (s.f.). *Prevención del estrés en los centros de enseñanza*. Obtenido de http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/preven_estres_cen.pdf
- AzmanL. (s.f.). *Definicion*. Obtenido de Definición de Investigación de Campo: <https://definicion.mx/investigacion-campo/>
- Código de Trabajo. (s.f.). *Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos*. Recuperado el 18 de Junio de 2017, de Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.-: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional de Planificación. (11 de Septiembre de 2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013*. Recuperado el 25 de Mayo de 2017, de Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas: http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/PLAN_NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR-2009_2013.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (s.f.). *Sección VIII Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado el 18 de Junio de 2017, de <http://www.pucesi.edu.ec/web/wp-content/uploads/2016/04/Constituci%C3%B3n-de-la-Republica-2008..pdf>
- Cuesta, J. (26 de Agosto de 2014). *El MUNDO*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017, de Empresas españolas, las menos preocupadas por el bienestar de sus trabajadores 'quemados':

<http://www.elmundo.es/economia/2014/08/26/53f72c31ca4741af568b4579.html>

Dr. Comín Anadón, E., Dr. Ignacio de la Fuente Albarrán, & Dr. Gracia Galve, A. (s.f.). *EL ESTRÉS Y EL RIESGO*. Obtenido de <http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>

Estreslaboral.INFO. (s.f.). Recuperado el 15 de Agosto de 2017, de ¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?: <http://www.estreslaboral.info/>

FeSP, & (Servicios Públicos). (2015). *RIESGOS RELACIONADOS CON LA PSICOSOCIOLOGÍA*. Recuperado el 2017, de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Gavilanes, P. (13 de Junio de 2016). *El Comercio*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017, de <http://www.elcomercio.com/tendencias/salud-mitigar-estres-laboral-ecuador.html>

IESS. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado el 14 de Junio de 2017, de <http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/documentos/CD513.pdf>

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. (2012). *Definicion.DE*. Obtenido de ANSIEDAD: <http://definicion.de/ansiedad/>

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. . (2010). *Definicion.DE*. Obtenido de RUTINA: <http://definicion.de/rutina/>

Julián Pérez Porto y María Merino. (2017). *Definicion. DE*. Obtenido de AGOTAMIENTO: <http://definicion.de/agotamiento/>

Ley Organica de la Policia Nacional. (28 de Agosto de 2008). *LEY ORGANICA DE LA POLICIA NACIONAL*. Recuperado el 25 de Junio de 2017, de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-ORGANICA-DE-LA-POLICIA-NACIONAL.pdf>

Ministerio del Interior. (Septiembre de 2012). *Doctrina Policial de la Republica del Ecuador*. Obtenido de http://www.policiaecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Doctrina_policial.pdf

Ministerio del Interior. (2013). *Ministerio del Interior*. Obtenido de Por primera vez, Policía Nacional asume estrategia integral para fortalecer salud mental y enfrentar suicidios entre sus filas: <http://www.ministeriointerior.gob.ec/por-primera-vez-policia-nacional->

asume-estrategia-integral-para-fortalecer-salud-mental-y-enfrentar-suicidios-entre-sus-filas/

Noticias. (15 de Febrero de 2017). *ecuador ama la vida*. Obtenido de Noticias: <http://www.policiaecuador.gob.ec/en-el-2017-continua-programa-de-capacitacion-integral-a-servidores-policiales/>

Policia Nacional del Ecuador. (s.f.). *E.F.P. - Distrito La Delicia*. Recuperado el 17 de Mayo de 2017, de *ecuador ama la vida*: <http://www.educacionpolicia.gob.ec/la-delicia/>

Policia Nacional del Ecuador. (s.f.). *ecuador ama la vida*. Obtenido de <http://www.policiaecuador.gob.ec/mision/>

Reseña Historica. (s.f.). Recuperado el 22 de Mayo de 2017, de *ecuador ama la vida*: <http://www.policiaecuador.gob.ec/historia/>

Rodríguez Martín, M. (s.f.). *EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO*. Obtenido de <http://www.saudeetralho.com.br/download/estres-uso.pdf>

Salud, R. d. (s.f.). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Recuperado el 04 de Junio de 2017, de Art. 3._: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Wikipedia. (02 de Mayo de 2017). *Wikipedia La enciclopedia libre*. Recuperado el 22 de Mayo de 2017, de Organizacion: https://es.wikipedia.org/wiki/Polic%C3%ADa_Nacional_del_Ecuador

Wilson Puente. (2000). *RRPPnet*. Obtenido de TECNICAS DE INVESTIGACION: <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

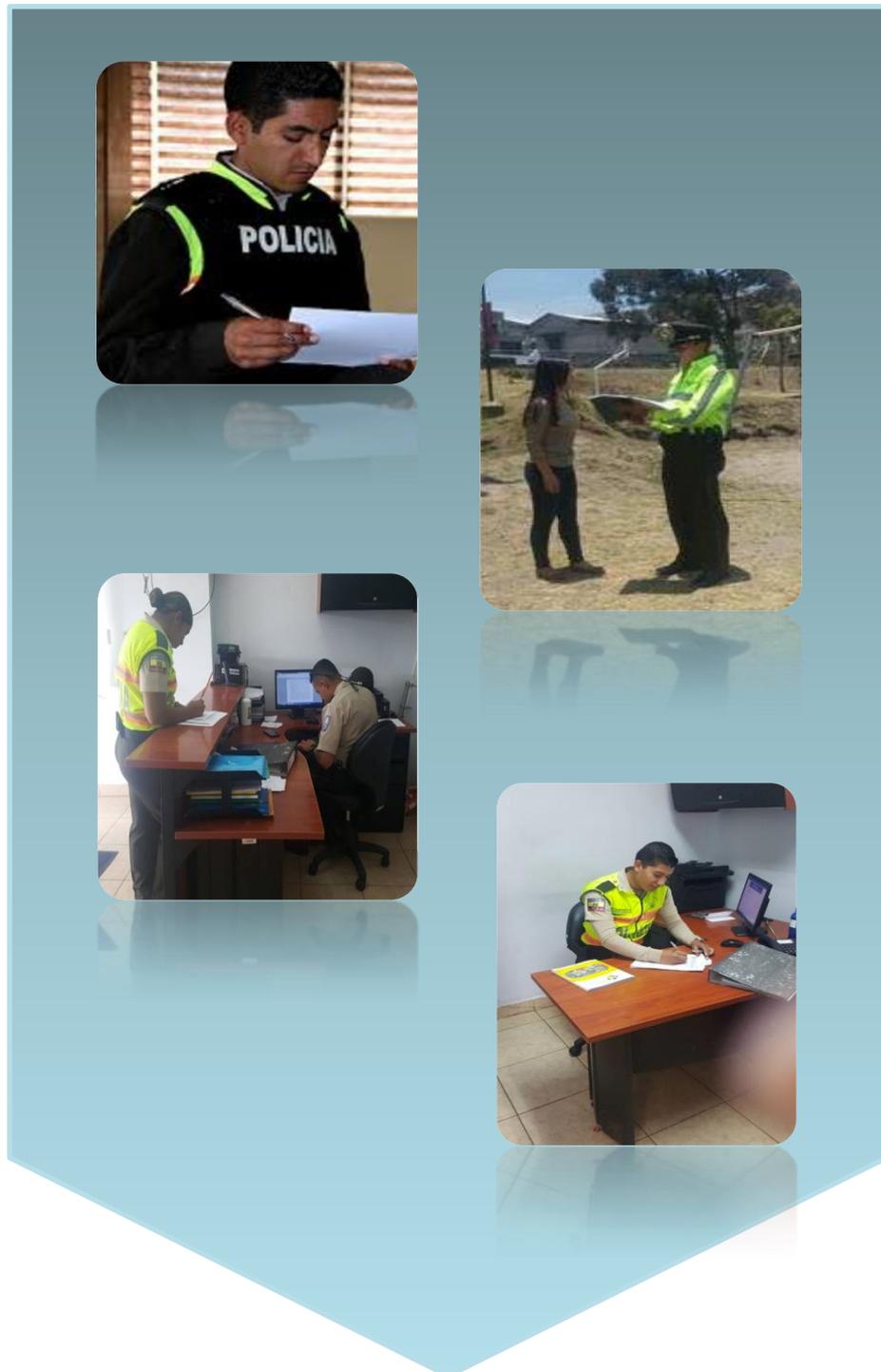
ANEXOS

EVIDENCIA SOCIALIZACIÓN PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CIRCUITO CARCELÉN POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Anexo No.1 Imágenes de la socialización programa de capacitación



Encuestas sobre el estrés laboral



Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

Recolección de información



Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador
Elaborado por: Andrea Inga

Anexo No.2 Encuestas

PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Anexo No.3 Presupuesto del programa de capacitación

Cantidad	Descripción	Precio Unitario	Precio Total
45	Block de notas	1,10	49,50
45	Esferos	0,45	20,25
50	Cartulinas tamaño A4	0,05	2,50
20	Marcadores	0,85	17,00
150	Copias	0.03	4,50
1	Alquiler de computador	25,00	25,00
1	Alquiler de Infocus	25,00	25,00
1	Alquiler de parlante	15,00	15,00
18	Refrigerios	1,50	27,00
	Total		184,75

Fuente: Circuito Carcelén de la Policía Nacional del Ecuador

Elaborado por: Andrea Inga



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DISTRITO DE POLICÍA LA DELICIA

Quito D.M. 22 de Septiembre del 2016

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente,

De mi consideración

Me permito emitir la entrega e implementación del programa de capacitación desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra Institución, Disminuir el riesgo de estrés laboral del personal policial Circuito Carcelén perteneciente al Distrito la Delicia de la Policía Nacional del Ecuador.

La elaboración del programa de capacitación que permite reducir el riesgo de estrés laboral en el personal policial Circuito Carcelén, se encuentra terminado e implantado satisfactoriamente en la institución.

Es todo lo que se puede decir en honor a la verdad.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD


Andrés Mauricio Ruiz Marcillo
Teniente de Policía

JEFE DEL CIRCUITO CARCELÉN

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ANDREA INGA.pdf (D30300131)
Submitted: 2017-08-31 00:52:00
Submitted By: andrea28janeth@hotmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

PROYECTO MARCO POLO FACSO 1 .2.docx (D28566288)
ANA GABRIELA BENALCAZAR TUBON.....pdf (D26744271)
http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_5.shtml
http://www.jorgegalbiati.cl/ejercicios_4/ConceptosBasicos.pdf
http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/preven_estres_cen.pdf
<https://definicion.mx/investigacion-campo/>
<http://definicion.de/ansiedad/>
<http://definicion.de/rutina/>
<http://definicion.de/agotamiento/>
http://www.ministeriointerior.gob.ec/por-primera-vez-policia-nacional-https://es.wikipedia.org/wiki/Polic%C3%ADa_Nacional_del_Ecuador

Instances where selected sources appear: