



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLENCIA
INTRAFAMILIAR DE LOS MIEMBROS DEL COMANDO POLICIAL SUBZONA
SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, PERÍODO 2014-2015”

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

GÉNESIS ISABEL MATUTE POVEDA

TUTORA:

PSIC. IVETTE GÓMEZ LIRIANO MSc.

LA LIBERTAD- ECUADOR

ABRIL 2015

Autoría de tesis

Yo, Génesis Isabel Matute Poveda, soy responsable de la preparación e investigación de esta tesis, en donde he utilizado técnicas y herramientas adecuadas a la situación, debidamente autorizado por el tutor de mi presente investigación y el Comandante de Policía Sub-zona Santa Elena, por esta razón declaro que el tema “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DE LOS MIEMBROS DEL COMANDO POLICIAL SUBZONA SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2014-2015”, las conclusiones, recomendaciones y demás información desglosada en el trabajo de investigación propuesto es responsabilidad de mi autoría.

Génesis Isabel Matute Poveda

C.I N° 0924699739

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. Guillermo Santa María Suárez MSc.

DECANO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD

Dr. Juan Monserrate Cervantes MS.c

DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE LA SALUD

Psic. Sara Yagual Rivera MSc.

PROFESOR ESPECIALISTA

Psic. Ivette Gómez Liriano MSc.

PROFESOR TUTOR

Abg. Joe Espinoza Ayala MSc.

SECRETARIO GENERAL

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, a mí amada madre Rocío, a mí querido esposo Daniel y a todas las personas que forman parte de mi vida, en especial a las autoridades, docentes y compañeros de la Carrera de Psicología de la Universidad Estatal Península de Santa Elena quienes ayudaron en mi formación profesional durante estos cinco años.

Este proceso lo he realizado paso a paso, con esfuerzo, dedicación y perseverancia, reflejando a través de esto los conocimientos adquiridos, para así poder alcanzar mi anhelado título de Licenciada en Psicología.

Con mucho cariño,

Génesis Isabel Matute Poveda.

Agradecimiento

Quiero iniciar agradeciendo a Dios y a mi madre celestial María Inmaculada por regalarme la oportunidad de vivir cada día e iluminarme con ideas para poder plasmarlas en estas hojas

A las autoridades de la Carrera de Psicología, en especial a la Directora la Psic. Hellen Álava por respaldar este proceso de formación profesional, a cada uno de los docentes por compartir sus experiencias, conocimientos, por su amistad y por brindar apoyo mediante palabras de aliento para no decaer.

Al Coronel de Policía Rodrigo Proaño, Comandante de la Sub-zona Santa Elena por abrir las puertas de su institución y permitir que este trabajo de investigación se lleve a cabo.

A mi tutora la Psic. Ivette Gómez, por su ayuda a través de las asesorías impartidas para la elaboración de este trabajo de titulación, además de ser siempre amiga y madre para cada uno de sus estudiantes.

A mi mamá Rocío por protegerme, cuidarme y amarme como nadie más en esta vida lo puede hacer, su apoyo incondicional durante esta preparación profesional fue de gran importancia para mí.

A mi esposo Daniel por su comprensión, paciencia y respaldo en cada uno de los proyectos que decido iniciar.

A mis seres queridos, familiares y amigos por alentarme a través de sus palabras y gestos sinceros de cariño.

A mis compañeros y amigos de cinco años de carrera por ayudarme siempre que necesité, por compartir conmigo alegrías, lágrimas, proyectos y demás ocurrencias.

Gracias por ayudarme en la obtención de este logro.

PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	ii
GRAMATÓLOGO.....	iii
AUTORÍA DE TESIS.....	iv
TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
INDICEGENERAL.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE CUADROS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Tema	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Análisis crítico	4
1.2.3. Prognosis.....	5
1.2.4. Formulación del problema	6
1.2.5. Preguntas directrices	6
1.2.6. Delimitación del problema.....	7
1.3. Justificación del tema.....	8
1.4. Objetivos de la investigación.....	9
1.4.1. Objetivo general:.....	9
1.4.2. Objetivos específicos:	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Investigaciones previas	11
2.2 Marco científico/categorías fundamentales	14
2.2.1 Definición de estrés.....	14
2.2.1.1 Tipos de estrés	15
2.2.1.2 Estrés laboral	15

2.2.1.2.1	Características del estrés laboral	17
2.2.1.2.2	Fases del estrés	18
2.2.1.2.3	Causas del estrés laboral	18
2.2.1.2.4	Factores que influyen en el estrés laboral	19
2.2.1.2.4.1	Factores biológicos	19
2.2.1.2.4.2	Factores psicosociales	20
2.2.1.2.5	Consecuencias del estrés laboral	21
2.2.2	Definición de violencia	22
2.2.3	Definición de violencia intrafamiliar	22
2.2.3.1	Características de la violencia intrafamiliar	23
2.2.3.2	Factores que influyen en la violencia intrafamiliar	24
2.2.3.3	Causas de la violencia intrafamiliar	25
2.2.3.4	Consecuencias de la violencia intrafamiliar	25
2.3	Marco legal.	26
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador.	26
2.3.2	Plan del Buen Vivir	27
2.3.3	Ley Orgánica de la Salud de Ecuador	27
2.3.4	Ley contra la violencia a la mujer y la familia	28
2.3.5	Reglamento ley orgánica de servicio público.....	29
2.4	Marco conceptual/glosario de términos.	29
2.5	Fundamentación filosófica/psicológica/axiológica, otra.	33
2.5.1	Fundamentación filosófica	33
2.5.2	Fundamentación psicológica	33
2.5.3	Fundamentación sociológica	34
2.5.4	Fundamentación axiológica	35
2.6	Hipótesis	35
2.7	Señalamiento de las variables	35
CAPÍTULO III		36
METODOLOGÍA		36
3.1	Enfoque investigativo	36
3.2	Modalidad básica de la investigación	37
3.3	Tipos de investigación	37
3.4	Población y Muestra	39
3.4.1	Población.....	39

3.4.2	Muestra.....	40
3.5	Operacionalización de variables	41
3.6	Técnicas de investigación	42
3.6.1	La encuesta	42
3.6.2	Pruebas estandarizadas	42
3.7	Plan de Recolección de Información	43
3.8	Plan de Procesamiento de la Información.....	44
3.9	Análisis e interpretación de resultados	45
3.10	Verificación de hipótesis	62
3.11	Conclusiones y recomendaciones	64
3.11.1	Conclusiones.....	64
3.11.2	Recomendaciones	66
CAPÍTULO IV.....		67
MARCO ADMINISTRATIVO		67
4.1	Presupuesto	67
4.2	Cronograma	68
4.3	Bibliografía	69
CAPÍTULO V		73
PROPUESTA.....		73
5.1	Datos informativos.....	73
5.2	Título.....	74
5.3	Antecedentes de la propuesta.....	74
5.4	Justificación	74
5.5	Objetivos.....	75
5.5.1	Objetivo General	75
5.5.2	Objetivos Específicos	76
5.6	Factibilidad	76
5.6.1	Financiera.....	76
5.6.2	Legal.....	76
5.6.3	Técnica.	77
5.6.4	Recursos humanos.....	77
5.7	Fundamentaciones Teóricas.....	77
5.7.1	Fundamentación filosófica	77
5.7.2	Fundamentación psicológica.....	78

5.7.3	Fundamentación sociológica	78
5.7.4	Fundamentación axiológica.....	79
5.8	Metodología (Plan de acción).....	80
5.8.1	Plan de acción.....	80
5.9	Administración.....	82
5.10	Descripción de la propuesta.....	84
5.11	Previsión de la evaluación	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1	Población.....	39
Tabla # 2	Conocimiento del término estrés laboral	45
Tabla # 3	Perjuicios del estrés laboral.....	46
Tabla # 4	Actividades laborales	47
Tabla # 5	Nivel de estrés laboral.....	48
Tabla # 6	Conflictos en relaciones laborales y familiares.....	49
Tabla # 7	Estrés laboral afecta las decisiones	50
Tabla # 8	Violencia en la infancia.....	51
Tabla # 9	Tipos de violencia	52
Tabla # 10	Impulsividad.....	53
Tabla # 11	Relación con la pareja	54
Tabla # 12	Desvalorización de la pareja	55
Tabla # 13	Pérdida de control	56
Tabla # 14	Golpes a la pareja.....	57
Tabla # 15	Reacción ante comportamiento indebido de los hijos.....	58
Tabla # 16	Aceptación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral	59
Tabla # 17	Escala de Estrés Percibido de Cohen	60
Tabla # 18	Escala de los Impulsos de Ramón y Cajal	61
Tabla # 19	Presupuesto	67

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1	Operacionalización de variables.....	41
Cuadro # 2	Procesamiento de Información	44
Cuadro # 3	Cronograma	68
Cuadro # 4	Plan de Acción.....	80
Cuadro # 5	Organigrama.....	82
Cuadro # 6	Previsión de la evaluación	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1 Conocimiento del término estrés laboral	45
Gráfico # 2 Perjuicios del estrés laboral	46
Gráfico # 3 Actividades laborales	47
Gráfico # 4 Nivel de estrés laboral.....	48
Gráfico # 5 Conflictos en relaciones laborales y familiares	49
Gráfico # 6 Estrés laboral afecta las decisiones	50
Gráfico # 7 Violencia en la infancia	51
Gráfico # 8 Tipos de violencia	52
Gráfico # 9 Impulsividad	53
Gráfico # 10 Relación con la pareja.....	54
Gráfico # 11 Desvalorización de la pareja	55
Gráfico # 12 Pérdida de control	56
Gráfico # 13 Golpes a la pareja.....	57
Gráfico # 14 Reacción ante comportamiento indebido de los hijos.....	58
Gráfico # 15 Aceptación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral	59
Gráfico # 16 Escala de Estrés Percibido de Cohen	60
Gráfico # 17 Escala de los Impulsos de Ramón y Cajal	61

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA VIOLENCIA
INTRAFAMILIAR DE LOS MIEMBROS DEL COMANDO POLICIAL
SUBZONA SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, DEL AÑO 2015”**

Resumen

El estrés laboral es la respuesta fisiológica y psicológica frente a las demandas laborales que van más allá de sus capacidades y habilidades que provocan un estado de alerta constante perjudicando en diferentes áreas de la vida del individuo, sobretodo afecta en la alteración de la conducta provocando consecuencias en el desempeño laboral y las relaciones personales en el trabajo y en la familia convirtiéndolo en un ambiente vulnerable a la violencia intrafamiliar.

Es de las problemáticas más comunes que enfrenta la sociedad debido a los cambios y exigencias de vivir en un mundo globalizado, con respecto a Ecuador de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el país se estima que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 4.706.698 personas, de este total el 50% tiene un empleo que cumple con todos los requisitos de la ley; el porcentaje restante no tiene todos sus derechos garantizados o se debate entre el subempleo y el desempleo-empleo, además en un estudio realizado por la Corporación Café Scientifico-Ecuador en el 2009 se concluyó que el estrés afecta el 70% de la población que labora.

El objetivo general es investigar la influencia del estrés laboral en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, de la Provincia de Santa Elena, del año 2015. La metodología y recursos técnicos aplicados son la encuesta y las pruebas estandarizadas que a través de los datos obtenidos muestran que 70% de policías tienen nivel alto de estrés, el 15% nivel medio, el 15% nivel bajo, de esta forma se comprueba la existencia de estrés laboral. Además se evidencia la existencia de la impulsividad en las relaciones sociales de los policías mediante la Escala de Control de Impulsos de Ramón y Cajal pues demuestra que el 72% son impulsivos mientras que el 28% tiene control del consciente, de esta forma se comprueba que el estrés laboral causa cambios de conducta.

Finalmente para contrarrestar los efectos del estrés laboral se indagó en los policías acerca de la aceptación a participar en técnicas psicoterapéuticas obteniendo 85% está de acuerdo mientras que el 15% está en desacuerdo.

Esta investigación beneficia directamente a los integrantes de la fuerza policial del Comando Santa Elena e indirectamente a sus familiares, además de ser un aporte a estudios científicos que se lleven a cabo en el futuro.

Palabras claves: Estrés laboral, violencia intrafamiliar, impulsividad.

**Work Stress and the influence on domestic violence of members the police
Command Sub Santa Elena, Canton Santa Elena, Province Santa Elena, year
2015.**

Abstract

The work stress is the physiological and psychological response to labor demands beyond their capabilities and skills that cause a state of alert hurting in different areas of the individual's life especially in the alteration of the behavior causing consequences at work and personal life making it vulnerable to start an environment of domestic violence.

The most common problems facing society to the changes and demands of living the new globalized world with respect to Ecuador according to the National Statistics and Census (INEC) in the country is estimated that the economically active population (PEA) is 4.706.698 people, of this total the 50% have an employment that meets with all the requirements of the law, the other percentage doesn't have all their rights guaranteed or is debate between underemployment and unemployment, also a study by the Corporation of Café Scientifique-Ecuador in the 2009 concluded that stress affects 70% of the working population.

The overall objective is to investigate the influence of job stress on family violence by members of the Police Command Sub-Area Santa Elena, in the Province of Santa Elena, 2015. The methodology and technical resources are applied survey and standardized tests that through the data show that 70% of police officers have high stress 15% low level, 15% intermediate level, in this way checks for job stress. Moreover, the existence of impulsivity in the social relations of the police is evidenced by Scale Impulse Control Ramon y Cajal it shows that 72% are impulsive while 28% have control conscious in this way is found that work stress causes behavioral changes.

Finally, to counter the effects of job stress was investigated by the police about the agreement to participate in psychotherapeutic techniques is getting 85% agree while 15% disagree.

This investigation have directly benefits to all the members of the police force Command Santa Elena and indirectly to their families, as well as being a contribution to scientific studies that we will have in the future.

Keywords: Job Stress, family violence and impulsivity

Introducción

“El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012)

El estrés laboral es la relación que puede tener el individuo ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos y ponen en juego su capacidad para afrontar la situación ya que en la actualidad han incrementado los avances tecnológicos, ha aumentado la competitividad debido a una economía globalizada, entre otros cambios de esta época que hacen presente la necesidad de investigar y de buscar soluciones integrales a la problemática que está afectando la sociedad.

Según la Teoría Frustración-Agresión de Dollard: El comportamiento es reactivo y el patrón de reacción consiste en responder con agresiones a las frustraciones. (Dollard, Injueve, 1939). Esto indica que las consecuencias en la salud integral del individuo afectan en sus relaciones interpersonales en el trabajo y en la familia.

En el capítulo 1 se realiza el planteamiento del problema a nivel macro, meso y micro, la contextualización histórico, social y cultural de la evolución del problema, el análisis crítico de la situación, las preguntas directrices que consisten en plantear interrogantes que buscan determinar las causas y efectos de la problemática, la prognosis la cual visualiza lo que podría pasar en un futuro en caso de no darle solución, la delimitación en área, tiempo y espacio, la justificación del tema que explica la importancia de la realización de esta investigación, los objetivos que se desglosan en general y específicos.

El capítulo 2 es el marco teórico, se citan las investigaciones previas que sustentan el estudio tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros,

también está el marco científico en este se mencionan temas importantes que van a fortalecer la teoría científica, el marco legal describe los artículos de las leyes, acuerdos y reglamentos en los que se sustenta la investigación, el marco conceptual está formado por las definiciones realizadas por teóricos, científicos y otros investigadores que van a llevar a la realización de la operacionalización de las variables, también se describe la fundamentación filosófica, psicológica y sociológica de este estudio, la hipótesis de tipo correlacional- causal y el señalamiento de las variables independientes y dependientes.

En el capítulo 3 se plantea la metodología utilizada en todo el proceso investigativo, como el enfoque, diseño y tipo de investigación, se puntualiza la operacionalización de las variables independientes y dependientes con sus respectivas definiciones e indicadores, se detalla las técnicas e instrumentos utilizados como la encuesta y las pruebas estandarizadas, se realiza el plan de procesamiento de información con sus respectivos gráficos, análisis estadísticos e interpretación correspondiente, se realiza la verificación de hipótesis para demostrar que se cumplen con los objetivos propuestos y se finaliza este capítulo con las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones realizadas para la institución en estudio.

En el capítulo 4 está formado por el marco administrativo consiste en hacer un cálculo de los recurso humanos, institucionales, materiales y económicos que se van a necesitar para llevar a cabo este proyecto y se presenta el cronograma de actividades de este proceso.

En el capítulo 5 se describe la propuesta planteada la cual es un manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral como solución a la problemática planteada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

El estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar de los miembros del comando policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015.

1.2. Planteamiento del problema

El estrés es una de las problemáticas más comunes que enfrenta la sociedad debido a los cambios y exigencias de vivir en un mundo globalizado pues se trata de una respuesta fisiológica de supervivencia de los individuos ante las demandas en las diferentes áreas de su vida, destacando las relacionadas al área laboral, pues a partir del año 2000 se evidencia un incremento en los índices de estrés laboral, según estudios realizados por el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Nottingham, el centro colaborador de la OMS para la salud ocupacional, y por el Centro temático de la Agencia Europea Sobre Estrés Laboral “el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan”. (Leka, 2000)

Esta problemática afecta también a la población de América Latina pues según la agencia publicitaria y de comunicación James Walter Thompson (JWT) llevada a

cabo en el año 2013 el estrés laboral afecta al 80% de los trabajadores de Argentina y advirtió que el riesgo de padecer esa enfermedad se potencia en los empleados mayores de 25 años; estos índices ubican a Argentina en cuarta posición (79%) detrás de Japón (90%), Rusia (84%) y Arabia Saudita (82%) en el ránking mundial de ansiedad.

Con respecto a Ecuador de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el país se estima que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 4.706.698 personas, de este total el 50% tiene un empleo que cumple con todos los requisitos de la ley; el porcentaje restante no tiene todos sus derechos garantizados o se debate entre el subempleo y el desempleo-empleo, además en un estudio realizado por la Corporación Café Scientifique-Ecuador en el 2009 se concluyó que el estrés afecta el 70% de la población que labora.

Estos datos determinan la existencia de condiciones de estrés relacionadas al trabajo tanto en personas empleadas como desempleadas porque en el primer caso se genera la exigencia de mantener una estabilidad económica antes que la satisfacción personal y profesional mientras que en el segundo caso el estrés se genera por la presión de obtener el sustento económico necesario lo que repercute en otras áreas de relación interpersonal en la que se destaca la familia, siendo vulnerable a experimentar ansiedad, impulsividad y agresión provocando situaciones de violencia intrafamiliar reafirmando la teoría de la Frustración-Agresión de Dollard quién afirma que el comportamiento es reactivo y el patrón

de reacción consiste en responder con agresiones a las frustraciones. (Dollard, 1939).

Por su parte en la Institución de estudio, El Comando Policial de Santa Elena se puede evidenciar la presencia de estrés laboral en sus miembros que acarrea desestabilidad emocional y por ende violencia intrafamiliar, pues según entrevistas realizadas al Comandante de la sub-zona de Santa Elena existe una tendencia de 3 de cada 5 esposas de miembros de la función policial presentan quejas verbales de violencia intrafamiliar, de igual forma se puede asociar esta problemática al estrés laboral debido al constante desgaste físico y mental que amerita este empleo sobre todo en zonas conocidas como turísticas en las que la demanda de control de seguridad es máxima. Por esta razón es necesario realizar una investigación que determine si el estrés laboral influye directamente en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

1.2.1. Contextualización

La situación laboral que llevan a cabo los miembros del Comando Policial de Santa Elena demanda entrega y capacidad física, mental y cognitiva que los expone a estar en contacto directo con agentes estresantes, por esa razón es indispensable llevar un equilibrio integral que abarque la esfera personal y social, pues en caso de no hacerlo se presentarían consecuencias de carácter progresivo que afectarían la interacción familiar de los involucrados.

En un análisis sobre índices de la problemática dentro de la institución se puede evidenciar que no existen datos registrados, sin embargo de forma empírica se conoce la existencia de conductas violentas causadas por el estrés laboral dentro de las instalaciones del Comando Policial. A partir del 2010 estas conductas aumentaron de forma progresiva abarcando incluso la esfera familiar reportándose las primeras quejas por reacciones violentas en el trabajo; para los años 2011 y 2012 se evidenciaron problemáticas con respecto al desempeño laboral.

Finalmente para los años 2013 y 2014 se pudieron evidenciar llamados de atención por conductas violentas con ciudadanos además de destacar violencia hacia el cónyuge y otros familiares.

1.2.2. Análisis crítico

El estrés laboral tiene efectos negativos en la salud física y mental de los individuos, al realizar el análisis de la situación laboral de la institución se encuentran diversos agentes que pueden ser considerados como estresores, a nivel interno se destaca el ambiente y la actividad laboral, los cambios o traslados de áreas de trabajo y a nivel externo los sucesos ajenos a la institución como las relaciones personales y el ambiente familiar; todos estos factores influyen en la conducta de los miembros de esta institución afectando directamente a la organización, al individuo, a la familia y a las personas que se encuentran a su alrededor.

El estudio que se llevará a cabo beneficiará directamente a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, ya que a más de ayudar a mejorar sus aspectos psicológicos, físicos y sociales, se optimizarán sus relaciones laborales y familiares.

Los cambios que se realizarán están orientados al área cognitiva erradicando ideas irracionales para una mejor organización personal y profesional que los guíe no solo a un buen uso del tiempo sino al entrenamiento de conductas apropiadas y estables para la solución de conflictos laborales y familiares.

1.2.3. Prognosis

La situación laboral de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena los hace vulnerables a un estrés permanente debido a las exigencias propias de la profesión, por lo que es necesario un equilibrio personal constante, en caso de no hacerlo se verán afectado las relaciones personales, laborales y familiares.

Es conocido que el estrés por sí mismo no es patológico, pero el estar sometido durante un tiempo prolongado tiene efectos negativos en la salud física, mental de los individuos repercutiendo en las demás esferas de interacción, en el caso del Comando Policial, la esfera social y familiar; sino se encuentra una solución a esta problemática existirán consecuencias graves entre las que sobresalen alteraciones en el comportamiento, impulsividad, ansiedad, depresión e irritabilidad que harán a los individuos incapaces de relajarse y tomar decisiones correctas.

También se perjudicará la relación con sus cónyuges y otros miembros de la familia detonando en una conducta agresiva y violenta, convirtiéndolos en agresores o victimarios físicos, verbales, psicológicos, sexuales y hasta homicidas que le conllevarían a una destitución irremediable además de enfrentar procesos legales que ameriten prisión.

Por esta razón se propone realizar un manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar el estrés laboral mediante el entrenamiento personal de los participantes promoviendo un estilo de vida óptimo y saludable.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo influye el estrés laboral en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015?

1.2.5. Preguntas directrices

¿Qué factores influyen en el estrés laboral?

¿Cómo influye el estrés laboral en la conducta?

¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral?

¿Qué es violencia intrafamiliar?

¿Cuáles son los tipos de violencia intrafamiliar?

¿Cuáles son los factores que influyen en la violencia intrafamiliar?

1.2.6. Delimitación del problema

- **Campo :** Laboral
- **Área :** Ciencias Sociales y del Comportamiento
- **Aspecto:** Salud Laboral
- **Tema:** El estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015.
- **Problema:** ¿Cómo influye el estrés laboral en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015?
- **Delimitación Temporal:** La investigación se realizará durante los meses Julio del 2014 a Enero del 2015
- **Delimitación Poblacional:** 560 personas
- **Delimitación Espacial:** Coronel(s), Mayores, Tenientes, Sargentos, Cabos, Policías.
- **Delimitación Contextual:** Comando Policial Sub-zona Santa Elena del Cantón de Santa Elena de la Provincia de Santa Elena

1.3. Justificación del tema

La presente investigación se fundamenta en teorías psicológicas de tipo cognitivo conductual, pues se basa en el estudio de la distorsión de patrones de pensamientos e ideas irracionales que ejercen efectos negativos en las emociones y la conducta. El teórico y creador de la terapia racional emotiva conductual resaltó la importancia de la relación entre la cognición, la emoción y el comportamiento al manifestar que “La cognición, la emoción y la conducta están relacionados entre sí, pues creía que un sistema de psicoterapia y cambio de comportamiento debía involucrar a los tres”. (Ellis, 1994)

Es importante que se lleve a cabo esta investigación ya que el estudio del estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar, servirá de ayuda para erradicar o disminuir ideas irracionales y dificultades en la adaptación a contextos laborales con factores estresores que van a incidir negativamente en la conducta de las personas. Desde el punto de vista psicológico las consecuencias se reflejarán en las emociones, en la cognición y en la conducta, como comportamientos impulsivos, agresivos, entre otros síntomas, pudiendo desencadenar dificultades para relacionarse con su contexto social esto incluye a lo laboral y familiar.

En la metodología a utilizar se encuentra la aplicación de encuestas, pruebas psicológicas estandarizadas y análisis estadísticos; los datos que se obtengan tendrán relevancia ya que no hay antecedentes de estudios de estrés laboral y de violencia intrafamiliar en los miembros de Comando Policial Sub-zona Santa

Elena y este a su vez va a ser de gran aporte para investigaciones que se lleven a cabo en el futuro.

Estos datos servirán para la elaboración de un manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar el estrés laboral dirigido a miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, quienes serán los beneficiarios directos, además de beneficiar indirectamente a las familias al disminuir las conductas violentas en el hogar provocadas por el estrés laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general:

Investigar la influencia del estrés laboral en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Analizar el índice del estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.
- Evaluar el riesgo de violencia intrafamiliar en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.
- Correlacionar la influencia del estrés laboral en la violencia intrafamiliar en los miembros del Comando Policial de Santa Elena.

- Diseñar un manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Investigaciones previas

El estrés laboral es una problemática actual que afecta a la población económicamente activa debido a las constantes demandas y exigencias propias de una sociedad mercantilista basada en el uso de la tecnología que hace de esta población un ente mecanicista; para poder afrontar este proceso es necesario una higiene mental y social inclinado hacia la organización correcta en los que se incluyen los hábitos personales y sociales para un mejor rendimiento laboral, de lo contrario aparecerán desajustes emocionales que afectarán la salud integral del individuo.

Revisando la literatura de investigaciones realizadas en nuestro país acerca del estrés laboral en el medio policial como factor que predispone al individuo a manifestar conductas violentas que se trasladan desde el ambiente laboral al familiar podemos apreciar que no se registran datos; sin embargo en otros países si se registran investigaciones, tal es el caso de España en donde se efectuó para el 2010 la investigación “Policía y estrés laboral: Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica”, la misma que fue realizada Apellaniz González A. y Pascual Izaola A., quienes concluyeron que:

Las actividades que realizan los policías son determinadas como riesgos estresógenos por estar expuestos a situaciones que implican estar en contacto con el peligro. Existen muchos factores

estresantes que influyen en la labor de los policías aumentando la fatiga física y psíquica. (Apellaniz González A. y Pascual Izaola A, 2010)

De esta forma podemos apreciar que los policías son el grupo de profesionales a diferencia de otros que tienen mayor índice de estrés laboral debido a que su trabajo es un conjunto de funciones con requerimientos fisiológicos y psicológicos que representan exigencias para el organismo, ya que su contexto laboral está rodeado de elementos ambientales y situaciones consideradas de riesgo, entre las consecuencias del estrés laboral de estos profesionales, está el incremento de las enfermedades físicas y trastornos psíquicos, además se pueden evidenciar cambios de conductas que los hacen vulnerables al consumo de alcohol y otras sustancias psicotrópicas; en este estudio se puede evidenciar que se presentan dificultades en el área social, como las malas relaciones interpersonales y las conductas violentas las cuales pueden desencadenar un ambiente de violencia intrafamiliar.

Más adelante en el año 2012 en la Universidad del País Vasco en España se llevó a cabo la investigación denominada “Autopercepción de estrés laboral y distrés: Un estudio empírico en la policía municipal”, realizada por Esther Torres Álvarez, quien concluyó:

Mediante la aplicación de la escala estrés laboral policía municipal se recogen los distintos tipos de estresores que afectan a la población establecida, los resultados indican que existe una relación directa entre el estrés y distrés psicológico con efectos en síntomas de hostilidad, depresión, los cuales afectan el desarrollo laboral y social. (Torres, 2012)

De acuerdo con esta investigación se puede comprobar que existen múltiples elementos considerados como estresores, desde los ambientales, laborales, sociales, familiares, personales que están correlacionados con el estrés y la psiquis de las personas y como el aumento de grado de estrés afecta psicológicamente, presentándose por medio de síntomas como depresión, hostilidad, irritabilidad, agresión y violencia, comportamientos que se pueden presentar en área laboral con su compañeros de trabajo, en el área familiar estas conductas pueden llegar a generar maltratos, abusos, golpes, insultos hacia el cónyuge y otros miembros de la familia convirtiéndolo en un contexto de violencia intrafamiliar.

Continuando con la línea de investigaciones en la Universidad de Zaragoza en el año 2013 se realizó el estudio “El estrés laboral:¿Un concepto cajón-de-sastre?” efectuado por Pilar Martín en la que concluyó:

El término estrés es utilizado de tres modos: como la aproximación del estímulo, como la respuesta y como la transaccional. La aproximación transaccional reconoce que los diversos estímulos pueden llevar a respuestas emocionales diferentes en función de las evaluaciones cognitivas realizadas por el individuo acerca de la situación y sus recursos, admitiéndose además la existencia de diferencias individuales en lo que a la habilidad percibida para afrontar esos estímulos se refiere. (Martín, 2013)

De esta manera este estudio demuestra que los estímulos recibidos por el individuo desde un contexto rodeado de factores estresores van a provocar respuestas emocionales que van a influir en la evaluación cognitiva del individuo.

Considerando como estresores al desequilibrio entre las expectativas de las personas y la realidad laboral sumado a esto las exigencias de la sociedad actual, ya que los diversos cambios y avances tecnológicos, sociales y económicos crean aspiraciones e ideas que sobrepasan la realidad y cuando sucede esto las personas se frustran y aumentan la tensión, ansiedad y estrés, pero el problema está en que todos percibimos y afrontamos estas situaciones de manera diferente ya que dependerán de los recursos personológicos y psicológicos que cada uno posee, de esto dependerá el nivel de estrés en el individuo y cómo este permite que afecte en su vida. Por ende esta investigación demuestra que la frustración en los individuos puede llegar a provocar conductas agresivas y violentas que van a afectar las relaciones interpersonales creando ambientes laborales y familiares en los que predominará la violencia.

2.2 Marco científico/categorías fundamentales

2.2.1 Definición de estrés

En la investigación realizada por Lic. Raúl. R Patrono y la Lic. Alejandra V. Fernández denominada “Stress” hace referencia que en el año 1935 se introdujo el concepto de estrés creado por el científico Hans Selye llamado también el padre del estrés el cual hace la siguiente definición: “El estrés es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química” (Selye, 1935)

2.2.1.1 Tipos de estrés

Según el estudio realizado por la American Psychological Association en el año 2014 existen distintos tipos de estrés que cuentan con sus propias características y síntomas como se mencionan a continuación:

-Agudo: Agonía emocional, problemas musculares, problemas estomacales, sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

-Episódico: Son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

-Crónico: Destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. (Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD., 2014)

2.2.1.2 Estrés laboral

Por su parte la Revista Universo Laboral en el año 2012 realizó la publicación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1997) en la que manifiesta que: “El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.”

En el “Manual Ibermutuamur: Cómo combatir el estrés laboral” elaborado por Dr. Javier Román García, Dr. José Antonio Gelpi Méndez, Dr. Antonio Cano

Vindel y el Dr. Carlos Catalina Romero en Madrid en el año 2009 se define al estrés como:

El estrés es un proceso en el que, de forma automática, se ponen en marcha un conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales que aumentan nuestro nivel de activación con el fin de ayudarnos a afrontar un problema para el que no tenemos suficientes recursos. Durante este proceso valoramos las consecuencias de la situación o problema, así como nuestras posibilidades para atender las demandas. (Cano, 2009)

Al aplicar el significado de estrés al ámbito laboral, este puede definirse como el desajuste que existe entre las demandas profesionales y las habilidades del individuo, el cual va a generar diversos fenómenos en el organismo de la persona.

Si realizamos un análisis negativo podemos definir que las consecuencias del estrés son importantes y que no contamos con los recursos necesarios para afrontarlo y a partir de esta situación se activan la alarma en nuestro procesamiento cognitivo como por ejemplo pensar más rápido, estar alerta, tomar decisiones, también los sistemas fisiológicos se activaran ya que son los encargados de poner en marcha las conductas anticipadas, entre otras funciones. Pero el problema inicia cuando todos estos mecanismos se encuentran activados y casi no hay descanso del cuerpo y la mente, esto mantendría en contante situación de emergencia, en este caso a medida que pasa el tiempo los síntomas también irán apareciendo.

2.2.1.2.1 Características del estrés laboral

En el “Manual Ibermutuamur: Cómo combatir el estrés laboral” el Dr. Antonio Cano Vindel en el año 2009, describe que estrés laboral: “Tiene características de componentes situacionales, individuales y temporal” (Cano, 2009)

Es decir que las características del estrés laboral son : la situacional refiriéndose a que el nivel de estrés laboral va a depender del tipo y las condiciones de trabajo; la segunda es la característica individual las cuales van de acuerdo con las cualidades, diferencias y variables de la persona que van a influir en el nivel de estrés y la manera de cómo hacerle frente; y la tercera característica es la temporal describiendo al estrés como modificable el cual puede reducirse o aumentar dependiendo de las condiciones y cambios en el trabajo y de las habilidades de la persona.

Las personas que se encuentran en el ámbito laboral o cumpliendo las funciones de un trabajo van a reaccionar diferente, si la demanda de trabajo es mínima o adecuada a los conocimientos, habilidades y capacidades la respuesta de estrés será leve, no afectara en el rendimiento ni aparecerán síntomas o afecciones, pero si la exigencia y las condiciones de trabajo van más allá del afrontamiento del individuo esté puede llegar a saturar y por ende los efectos aparecerán en el organismo.

2.2.1.2.2 Fases del estrés

El estrés tiene tres fases cíclicas según el estudio Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento, realizado por Megalosa en el año 2000:

- **Fase de alarma: Es el aviso de la presencia de un agente estresor.**
- **Fase de resistencia: Es cuando se mantiene la situación de alerta, sin que exista relajación.**
- **Fase de agotamiento: Sucede cuando el estrés se convierte en crónico, y se mantiene durante un período de tiempo que varía en función de cada individuo. (Megalosa, 2000)**

En la fase de alerta el individuo recibe una situación de estrés la cual ha sido percibida para que este pueda enfrentarla; en la fase de resistencia el individuo tiene activado todos sus sentidos listos para reaccionar intentando retomar su estado normal pero es aquí cuando se vuelve a producir la respuesta por parte del organismo; por último el individuo en fase de agotamiento presenta disminución progresiva del funcionamiento del organismo, mediante síntomas como debilidad, malestar, angustia, deseo de huida, estos se pueden presentar de manera simultánea o individuales.

2.2.1.2.3 Causas del estrés laboral

En la investigación denominada “Estrés laboral” que se llevó a cabo en California se presentan las causas en las que: “el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio de las exigencias del ambiente laboral y social involucrando también a los recursos disponibles del sujeto”. (Lazarus y Folkman, 1986)

En los últimos años se han dado cambios en el entorno laboral. El trabajo se ha convertido en una labor física, mental y social, las actividades laborales implican saber llevar a cabo la incertidumbre y la ambigüedad causados por los cambios en el entorno, también a la rapidez y complejidad de los fenómenos que ocurren en el trabajo, por esto las causas del estrés pueden ser dentro o fuera del ambiente laboral, esto quiere decir que desde factores del medio ambiente hasta los recursos y mecanismos de la persona van a influir como causas de estrés.

Entre las fuentes más comunes del estrés encontramos a los salarios bajos, sobrecargas laborales, pocas oportunidades de ascenso y promoción, puestos de trabajo que no están acorde a la preparación profesional y que no representan reto de superación, carencia de apoyo social, abuso por parte de los jefes, malas relaciones laborales. Entre las causas más comunes se encuentran los siguientes factores:

2.2.1.2.4 Factores que influyen en el estrés laboral

2.2.1.2.4.1 Factores biológicos

Según (Tello A. , 2000) en su estudio “Efectos del estrés laboral” manifiesta que “Los factores biológicos son los estímulos que producen cambios bioquímicos o eléctricos y que de inmediato disparan la respuesta de estrés.”

En la actualidad se producen una serie de situaciones que facilitan la aparición del estrés como las diversas demandas de los ambientes en los cuales los individuos se encuentran ejerciendo cargos pueden estas transformarse en estímulos como la

temperatura, el ruido, la luz, el clima y otros elementos que se encuentran presentes en el medio ambiente si se presentan en exceso o en carencia van a desencadenar en respuestas nocivas para la salud.

2.2.1.2.4.2 Factores psicosociales

En la Universidad Salesiana de Quito en el año 2010 se llevó a cabo la investigación “Efectos asociados a la presencia de estrés laboral en trabajadores de atención pre-hospitalaria que se desempeñan en la Cruz Roja Ecuatoriana” realizada por Andrés Tello en la que manifiesta que:

“Los principales factores psicosociales dependerán de la interpretación cognitiva de la persona y condicionarán la presencia de estrés laboral, estos factores pueden ser: el desempeño laboral, la dirección, las tareas, actividades, el medio ambiente de trabajo y la jornada laboral.” (Tello A. , 2000)

Las causas psicosociales son las incongruencias que existen en el contexto laboral, personal y familiar. Entre estos factores se encuentra el temor el miedo a lo desconocido ya que en ocasiones el trabajador se enfrenta a circunstancias inciertas que van a generar desconfianza al sentir que no se encuentra preparado para asistirlos correctamente dentro de la organización, por lo que no permite que la persona se desarrolle al cien por ciento por el miedo a equivocarse.

2.2.1.2.5 Consecuencias del estrés laboral

Según (Martino, 1992) en su estudio el “Estrés laboral” menciona que:

Las consecuencias negativas, pueden afectar en la salud física provocando alteraciones en el sistema nervioso, sistema inmunitario, gastrointestinal, entre otras enfermedades. En la psiquis de una persona conllevan a preocupaciones excesivas, mal humor, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, hipersensibilidad a las críticas, trastornos del sueño, trastornos psicológicos, ansiedad, miedos, trastornos depresivos y adicción al alcohol y otras sustancias. Y en el entorno laboral las consecuencias son: ausentismo, bajo rendimiento laboral, conflicto entre pares.

El estrés laboral no es una enfermedad, pero si la intensidad y frecuencia en que se presenta continua puede presentar efectos nocivos. La sintomatología que se presenta forma parte de las reacciones del individuo como mecanismos de estrés.

La mayoría de las enfermedades o síntomas dependen de diversos factores y el estrés es un componente de dicha causalidad, a veces su incidencia es insignificante pero en otros casos juega un papel fundamental como desencadenante de síntomas de una enfermedad o un trastorno y puede este acelerar su curso. El estrés provoca desequilibrios físicos a través de los cambios en el funcionamiento de sistemas como el nervioso, autónomo, neuroendocrino e inmune, los cuales son responsables de mantener el equilibrio del organismo por lo que cualquier tipo de alteración detectada por el cuerpo favorecería la aparición de problemas de salud en especial en personas vulnerables y consideradas de riesgo.

Cuando existe estrés se deterioran los buenos hábitos de salud, ya que aparecen las adicciones, se presentan alteraciones en la dieta, se hace menos ejercicios, el estilo

de vida cambia. Además no debemos olvidar que el estrés continuo produce un desgaste psicológico ya que aparecen sentimientos de tristeza, irritación, se pierde la eficacia mental y los pensamientos son negativos y menos racionales, los conflictos interpersonales son más frecuentes, existen menos relaciones sociales, todos estos mecanismos causaran la aparición de trastornos y desajustes psicológicos.

2.2.2 Definición de violencia

Según (Dollard, 1939) en su estudio “Aspectos psicológicos de la violencia parte de la idea de que el comportamiento es reactivo, define: “la violencia es el patrón de reacción que consiste en responder con agresiones a las frustraciones”

La violencia es el tipo de interacción entre sujetos que presentan conductas deliberadas, aprendidas o imitadas que pueden producir daño, sufrimiento, sometimiento físico, psicológico y sexual a un individuo o a un grupo de personas, a los cuales afecta limitando sus potencialidades. Se destaca el daño en forma de miedo como base de las relaciones interpersonales siendo esta el origen de los problemas en grupos. La violencia no es algo consumado ya que puede manifestarse como amenazas sostenidas causando trastornos psicológicos en quienes padecen y a su vez con repercusiones en la sociedad.

2.2.3 Definición de violencia intrafamiliar

En la investigación “Factores de la violencia intrafamiliar” el cual hace referencia a la violencia intrafamiliar:

Todas las situaciones o formas de abuso de poder o maltrato físico o psicológico de un miembro de la familia sobre otro o que se desarrollan en el contexto de las relaciones familiares y que ocasionan diversos niveles de daño a las víctimas de esos abusos.
(Claramut, 1993)

La violencia intrafamiliar es uno de los problemas sociales que se tratan en la actualidad y que afecta a cada uno de los miembros de la familia de manera disímil causada por errores sociales o aprendizajes, como el maltrato físico y verbal que se presentan por diversos motivos como el carácter, la personalidad más la influencia del entorno donde desarrollo su etapa infantil llevando a reproducir los traumas no superados a través de la violencia. Dentro de toda familia debe existir de manera primordial el afecto, la buena comunicación y el respeto para poder sentir protección y relacionarse en armonía. Pero por distintas razones en muchas familias de indistinta clase social aparece las dificultadas las cuales no son solucionadas correctamente utilizan la fuerza física, los maltratos psicológicos mediante insultos, humillaciones incluso llegan a abusar sexualmente a uno de los miembros de la familia atentando en contra de la integridad física, psíquica o en ambas, a todas estas acciones descritas se las denomina violencia intrafamiliar.

2.2.3.1 Características de la violencia intrafamiliar

Según (Loro, 2013) en su estudio “Características de la violencia doméstica” publicado en la Revista Psicología actual las principales características de la violencia intrafamiliar son: “La relación de dependencia entre víctima y agresor,

la vulnerabilidad e indefensión por parte de la víctima y el control intencionado de dominación impune del agresor”.

Los episodios de violencia aparecen cuando la relación se encuentra amenazada y se desequilibra, el poder se impone mediante la utilización de la fuerza. La prolongación de la relación nociva debido a la dependencia emocional la cual hace que la víctima se mantenga en la relación durante largos periodos de tiempo es muy común en todos los casos de violencia, esta puede empezar desde la época del noviazgo y mantenerse durante la relación de convivencia, a partir de esto se va presentando con más frecuencia como peligrosa y difícil de llevar.

2.2.3.2 Factores que influyen en la violencia intrafamiliar

Según (Vera, 2008) en su estudio “Factores que intervienen en la violencia intrafamiliar define como factores influyentes a: “Los antecedentes como la familia de origen del agresor y de la víctima, a la falta de control de impulsos, uso de excesivo de alcohol, consumo de drogas, enfermedades mentales, carencia de afecto, traumas en la niñez y codependencia”

Existen una variedad de elementos que se dan a nivel y social que se intersecan en el aumento del riesgo de la violencia. Los factores a nivel individual que se han identificado son la baja autoestima, ira, depresión, inestabilidad emocional, dependencia, relaciones familiares no saludables. A nivel social se encuentran la inestabilidad marital, problemas económicos, estrés laboral y poco interés por parte del estado. La persona que ejerce violencia considera que es una respuesta a

una situación que proviene del exterior y quien la recibe la percibe como una acción injusta proveniente del agresor.

2.2.3.3 Causas de la violencia intrafamiliar

Según (Díaz, 2012) en su estudio “Causas de la violencia familiar más comunes de nuestro medio” menciona que la violencia puede darse por diversas causas como: “Dificultades laborales, bajos recursos económicos, drogadicción, machismo y autoritarismo, trastornos psicológicos, inestabilidad emocional, la construcción de género a temprana edad, individuo provenientes de familias disfuncionales, ideas irracionales”

Muchas veces las causas de la violencia no son detectadas a tiempo o simplemente son vistas y aceptadas por la sociedad como algo simple y sin importancia, la falta de conciencia de la sociedad ante esta problemática y su solución, la carencia de conocimientos de derechos y protección legal hacia la mujer y la familia, la falta de control de impulsos y demás problemas sociales conllevan a graves consecuencias dentro de la familia y la sociedad.

2.2.3.4 Consecuencias de la violencia intrafamiliar

En el estudio “Causas de la violencia familiar más comunes de nuestro medio” publicado en la Revista el Trabajador Jurídico se indica que: “Las consecuencias de la violencia intrafamiliar son múltiples, e irremisibles” (Díaz, 2012)

Entre las consecuencias de la violencia podemos indicar a la creación de patrones intergeneracionales, traumas físicos y psicológicos, trastornos afectivos, estrés

post traumático, familias disfuncionales, abandono y con un grado más de gravedad los homicidios. Pero ya que se trata de la violencia intrafamiliar hay que tomar en cuenta que no solo la pareja o cónyuge es afectada por la misma, sino también los demás miembros de la familia entre ellos los menores de edad que forman parte, para ellos vivir en un contexto de violencia es fomentar la baja autoestima, agresividad, las dificultades de interacción social, la tendencia a percibir las conductas de los otros de modo hostil, debido a esto no podrán tener un buen desarrollo emocional, social y cognitivo, además de replicar en un futuro la violencia dentro de sus familias.

2.3 Marco legal.

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Sección 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El estado adoptará medidas de acción afirmativa que

promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

2.3.2 Plan del Buen Vivir

Art. 341.- El estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

2.3.3 Ley Orgánica de la Salud de Ecuador

Art. 31.- El estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Art. 32.- En todos los casos de violencia intrafamiliar y sexual, y de sus consecuencias, se brindará atención de salud integral a las personas afectadas. El personal de los servicios de salud tiene la obligación de atender los casos de violencia intrafamiliar y sexual. Deberán suministrar, entre otros, anticoncepción de emergencia, realizar los procedimientos y aplicar los esquemas profilácticos y terapéuticos necesarios, para detectar y prevenir el riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual, especialmente el VIH y hepatitis b, previa consejería y asesoría a la persona afectada, con su consentimiento informado expresado por escrito.

Art. 33.- La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el ministerio fiscal y otros organismos competentes implementará acciones para armonizar las normas de atención e instrumentos de registro de los distintos tipos de violencia y delitos sexuales, unificándolos en un manual de procedimientos de aplicación obligatoria en los distintos niveles de salud y en el sistema nacional de salud.

2.3.4 Ley contra la violencia a la mujer y la familia

Artículo 2.- Violencia intrafamiliar: se considera violencia intrafamiliar toda acción u omisión que consista en maltrato físico, psicológico o sexual, ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

2.3.5 Reglamento ley orgánica de servicio público

Artículo 228.- De la prestación de los servicios.- las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y programas que se establezcan.

Artículo 236.- Bienestar social: A efectos del plan de salud ocupacional integral, el estado aportará dentro del programa de bienestar social, que tiende a fomentar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, en un clima organizacional respetuoso y humano, protegiendo su integridad física, psicológica y su entorno familiar, con lo siguiente: los beneficios de transporte, alimentación, uniformes y guarderías, que deberán ser regulados por el ministerio de relaciones laborales, en los que se determinarán las características técnicas relacionadas con salud ocupacional, y techos de gastos para cada uno de ellos, para lo cual previamente deberá contarse con la respectiva disponibilidad presupuestaria.

2.4 Marco conceptual/glosario de términos.

- **Conducta.-** “Etimológicamente la palabra conducta proviene del latín significando conducida o guiada; es decir, son manifestaciones que se

comprenden dentro de sí y son conducidas por algo que bien pudiera ser interno o externo” (Delgado, 2006)

- **Estímulo.-** “Es una señal capaz de producir una respuesta por parte del organismo” (Murray, 1998)

- **Estrés.-** “Es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga, puede ser de tipo psicológica o fisiológica”. (Seyle, 1956)

- **Estresores.-** “Son las exigencias externas que provocan una reacción de estrés en el individuo” (American Psychological Association, 2014)

- **Estrés agudo.-** “Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias anticipadas del futuro cercano.” (American Psychological Association, 2014)

- **Estrés crónico.-** “Este es el estrés agotador que desgasta a las personas diariamente y causa estragos mediante el desgaste a largo plazo.” (American Psychological Association, 2014)

- **Estrés episódico.-** “Son los síntomas de una sobre agitación prolongada.” (American Psychological Association, 2014)

- **Estrés laboral.-** “Estrés laboral es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores.” (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

- **Frustración.-** “Es una respuesta emocional que aparece como fruto de un conflicto psicológico ante un hecho no gestionado” (Terrón, 2012)

- **Impulsividad.-** “Es la tendencia a responder rápidamente y sin reflexión a un determinado estímulo. (Murray, 1998)

- **Procesamiento cognitivo.-** “Son los procedimientos que lleva a cabo el ser humano para incorporar y crear conocimientos interviniendo funciones como la inteligencia, la atención, la memoria y el lenguaje” (Rivas, 2008)

- **Respuesta.-** “Es el resultado o la acción del organismo ante un estímulo” (Murray, 1998)

- **Salud ocupacional.-** “Especialidad médica dirigida a la prevención de lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, a la promoción de la salud y la productividad de los trabajadores y sus familias” (American College of Occupational and Environmental Medicine Organizational Structure, 2000)

- **Violencia.-** “Es el uso intencional de la fuerza o poder en grado de amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que tiene probabilidades de causar lesiones, trastornos psicológicos y la muerte” (Organización Mundial de la Salud, 2002)

- **Violencia económica.-** “Son todos los actos que provocan limitaciones o prohibiciones en el ingreso o egreso de los recursos económicos de la víctima.” (Vera, 2008)

- **Violencia física.-** “Es cualquier acción que usa la fuerza física u objetos para proporcionar golpes, lesiones internas o externas que causan traumatismos a corto o largo plazo”. (Vera, 2008)

- **Violencia psicológica.-** “Es todo acto que afecta la estabilidad psicológica de una persona mediante la negligencia, abandono, insultos, humillaciones, desvalorización, indiferencia, infidelidad, restricción provocando en la víctima depresión, aislamiento, baja autoestima e incluso el suicidio” (Vera, 2008)

- **Violencia patrimonial.-** “Son actos que perturban la supervivencia de la persona llamada víctima, a través de la sustracción, destrucción, retención de objetos, documentos personales, bienes y valores y derechos patrimoniales destinados a satisfacer sus necesidades básicas” (Vera, 2008)

- **Violencia sexual.-** “Toda acción que perjudica o daña la sexualidad de la víctima y que atenta contra la dignidad e integridad física” (Vera, 2008)
- **Violencia social.-** “Cualquier tipo de violencia con impacto social cometida por individuos o por la comunidad”. (Vera, 2008)

2.5 Fundamentación filosófica/psicológica/axiológica, otra.

2.5.1 Fundamentación filosófica

La fundamentación filosófica de esta investigación es el estructuralismo ya que es un sistema científico que se encarga del estudio de datos en el contexto al cual forman parte y analiza las relaciones que existen entre los mismos, su mayor representante fue el filósofo francés Claude Lévi Strauss para él el concepto de estructura es: “En la estructura no se considera a los términos en sí mismos sino a sus relaciones, es por lo tanto, un sistema de relaciones y transformaciones, regulado por una cohesión interna que se revela en el estudio de sus transformaciones”. (Strauss, 1974)

2.5.2 Fundamentación psicológica

Esta investigación se fundamenta en el enfoque psicológico cognitivo conductual y en la teoría de (Ellis, 1994) que sustenta lo siguiente: “la cognición, la emoción y la conducta están relacionados entre sí, pues un sistema de psicoterapia y cambio de comportamiento debía involucrar a los tres”.

es decir que el estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica donde se ponen en juego funciones cognitivas que van a percibir, procesar, analizar, e interpretar la información recibida y de acuerdo a estos procesos responderán a un nivel de intensidad propio del individuo que se encuentra en un contexto laboral, de acuerdo a este procesamiento cognitivo se generará el nivel de estrés y los efectos en el organismo, también de esto y de los recursos personales va a depender la forma de afrontar el estrés ya que en todas las personas es diferente.

2.5.3 Fundamentación sociológica

Sociológicamente se fundamenta en la teoría del estrés laboral con connotación social de los teóricos (Paterson y Neufeld, 1984) en su estudio sobre el estrés laboral mencionan: “el estrés es un proceso en el que intervienen estresores o desafíos, los mecanismos psicosociales que son los evaluadores y la respuesta emocional”

Por ende este estudio plantea como solución la prevención y el adecuado afrontamiento a esta problemática social, ya que según los estudios realizados el estrés va aumentando por los constantes cambios ambientales, económicos, culturales, tecnológicos, religiosos, los cuales exigen al individuo que es parte de una sociedad y de un contexto laboral adaptarse rápidamente, ser competitivo, ser líderes, ambiciosos y buscar la “excelencia” para poder alcanzar las nuevas metas idealizadas por la sociedad o el grupo al que pertenecen.

2.5.4 Fundamentación axiológica

La axiología es una ciencia que forma parte de la filosofía que cumple con la función de estudiar los valores positivos y negativos permitiendo considerar que algo es o no valioso, por esta razón esta investigación se fundamenta en la importancia que los individuos deben dar a los valores dentro del ámbito familiar, laboral y social para así poder vivir en armonía libre de todo tipo de abusos y violencia contra la dignidad e integridad humana de esta manera mantendremos el equilibrio dentro de este mundo globalizado.

2.6 Hipótesis

La hipótesis de investigación es correlacional-causas porque se establecerá mediante la relación causa-efecto la influencia del estrés laboral en la violencia intrafamiliar.

Por esta razón la hipótesis es: “El estrés laboral influye en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, período 2014-2015”.

2.7 Señalamiento de las variables

2.7.1 Variable independiente:

El estrés laboral

2.7.2 Variable dependiente:

La violencia intrafamiliar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque investigativo

Esta investigación mantiene un diseño no experimental porque en ningún momento manipula la variable independiente estrés laboral y la influencia en la violencia intrafamiliar como variable dependiente además que cumple con el propósito de comprobar la hipótesis, responder preguntas y cumplir con los objetivos planteados.

“El diseño no experimental no manipula las variables y el corte transversal consiste en la recolección de datos en un único momento” (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010)

De esta manera el enfoque de esta investigación es cuantitativo ya que por medio de la recolección de datos estadísticos obtenidos de encuestas y pruebas estandarizadas se podrá comprobar la hipótesis y determinar el estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar. Para Roberto Sampieri el enfoque cuantitativo consiste en: “Usar la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

3.2 Modalidad básica de la investigación

La investigación que se efectuará es de corte transversal debido a que la recolección y obtención de información se dio a través de la aplicación de la encuesta y las pruebas estandarizadas en un solo tiempo del proceso investigativo y no es necesario que se re-apliquen las pruebas psicológicas u otras técnicas de recolección de datos a las personas que forman parte de la muestra.

3.3 Tipos de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional-causal, además de ser descriptiva, explicativa, de campo, bibliográfica y estadística.

Correlacional-causal.- La investigación de tipo correlacional-causal se da cuando: “Existe la influencia y el grado de relación en las variables independientes y dependientes” (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010).

Es decir que este estudio explica la relación entre el estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar, ofrece predicciones y nos permite cuantificar la correlación entre las variables.

Descriptiva.- “La descripción de datos cuantitativos en el tiempo y lugar definido”(Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010) .

Este tipo de investigación da a conocer información sobre las características, propiedades y rasgos importantes que ayudarán a identificar la problemática planteada, ya que considera al fenómeno estudiado y sus componentes, mide

conceptos, describe tendencias de un grupo o población además de definir el estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar.

Explicativa.- “Determina las causas de los fenómenos, genera un sentido de entendimiento y son sumamente estructurados”. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010) .

Pretende establecer las causas del estrés laboral para tener mayor conocimiento y comprensión de la situación a investigar.

De campo.- “Constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos, basado en una estrategia de recolección directa de la realidad de las informaciones necesarias para la investigación.” ”. (López, 2013)

En esta investigación se utilizó como recursos para la obtención de datos una encuesta y las pruebas estandarizadas para realizar la verificación de la hipótesis planteada.

Bibliográfica.- “Sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos.” (López, 2013)

De esta manera se usaron para búsqueda de datos material bibliográfico como libros, revistas científicas, documentos de páginas web, tesis e investigaciones relacionadas con el tema en estudio.

Estadística.- “La investigación estadística es una actividad que apela a diversas técnicas con el propósito de llegar a la esencia de la realidad.” (López, 2013)

Por su parte este tipo de investigación nos permite realizar análisis y comparación de datos y porcentajes estadísticos del estrés laboral y de la violencia intrafamiliar además de verificar la correlación existente entre ellas.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010)

La población de esta investigación corresponde a un número de 560 personas que ocupan los rangos de sargentos, tenientes, cabos y policías que forman parte del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

Tabla # 1 Población.

Objeto de investigación	Población	Equivalencia
Tenientes	9	9%
Sargentos	15	15%
Policías	76	76%
Total	100	100%

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

3.4.2 Muestra

“La muestra es en esencia, un subgrupo de la población” (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010)

La muestra aplicada es de tipo no probabilístico en la cual el investigador elige la muestra a través de la información previa. Mediante esta se seleccionó a un número de 100 policías a quienes se les recopilará información a través de encuestas, y pruebas psicológicas estandarizadas.

3.5 Operacionalización de variables

Cuadro # 1 Operacionalización de variables

	DEFINICIONES CONCEPTUALES	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN PROCEDIMENTAL	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrés Laboral	(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997) Estrés laboral es “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.”	Analizar la incidencia del estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.	1.Nivel Cognitivo	Niveles de estrés	Encuesta	¿En qué nivel de estrés laboral usted cree que se encuentra actualmente?
		Identificar la influencia del estrés laboral en la violencia en los miembros del Comando Policial de Santa Elena	2. Nivel Conductual	Relaciones laborales y familiares		¿Considera que por el estrés usted ha tenido conflictos en sus relaciones laborales y familiares?
	Es un tipo de violencia que afecta a las familias pertenecientes a cualquier índole social y cultural, el cual involucra maltrato, abusos de tipo emocional, físico, psicológico, sexual, económico o social hacia la pareja u otros miembros de la familia.				Encuesta	
VARIABLE DEPENDIENTE: Violencia intrafamiliar		Evaluar el riesgo de violencia intrafamiliar en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.	Nivel conductual	Impulsividad	Encuesta	¿Se considera una persona impulsiva?
		Nivel social	Relaciones interpersonales	¿Considera usted armoniosa la relación que mantiene con su pareja?		

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

3.6 Técnicas de investigación

Los instrumentos que se utilizaron para este trabajo de investigación son:

1. Encuesta
2. Pruebas estandarizadas

3.6.1 La encuesta

“La encuesta es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010)

La encuesta que se va a aplicar en este estudio está formada por preguntas según escala de Likert, de tipo cerradas, con las cuales se recabará información, fue de gran utilidad ya que por medio de su ejecución se pudo verificar la hipótesis y comprobar que el estrés laboral influye en la violencia intrafamiliar, también abrió paso a la creación de la propuesta planteada en esta investigación.

3.6.2 Pruebas estandarizadas

Roberto Sampieri en su obra Metodología de la investigación define a las pruebas estandarizadas como: “Pruebas o inventarios que miden variables específicas, como la inteligencia, personalidad, razonamiento, el sentido de vida, satisfacción laboral, tipo de cultura organizacional, el estrés, la depresión, intereses vocacionales, la jerarquía de valores, etc.” (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010)

El test que se aplicará para evaluar la existencia del estrés laboral es la Escala de Estrés Percibido, que fue desarrollada por (Cohen, Kamarck, y Mermelsteinen , 1983) con el objetivo de evaluar situaciones estresantes. Esta prueba se la utilizó con el objetivo de evaluar la percepción del estrés de los miembros del Comando Policial Sub-zona frente a factores considerados estresantes y que se presentan a diario en sus actividades laborales.

Para evaluar la presencia de conductas violentas se utilizó como prueba la Escala de Control de impulsos de (Ramón y Cajal , 2005) de versión española, la cual consta de 20 ítems con el fin de evaluar la impulsividad de los policías y como la falta de control consciente de la impulsividad afecta en la aparición de conductas agresivas y violentas, se realizó el análisis interpretativo de los resultados los cuales sirvieron para crear la solución a la problemática planteada.

3.7 Plan de Recolección de Información

Para la información científica se consultó:

- Web grafía
- Internet.
- Técnica de la encuesta.
- Pruebas estandarizadas.
- Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos.
- Análisis de resultados.

3.8 Plan de Procesamiento de la Información.

Cuadro # 2 Procesamiento de Información

DETERMINACION DE UNA SITUACIÓN	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	RECOPIACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS	DEFINICIÓN Y FORMULACIÓN	PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES
Mediante la observación realizada a los miembros del comando Policial Sub-zona Santa Elena se pudo determinar la presencia de síntomas, conductas y conflictos que en su mayoría están relacionados con el estrés laboral, debido a que existe la presencias de factores estresantes laborales y extra laborales cotidianos que están afectando a la salud física, salud mental, en las relaciones interpersonales, en el comportamiento, en las relaciones laborales y por ende en el rendimiento laboral.	Recursos bibliográficos en web, revistas científicas, libros, para obtener antecedentes de estudios, teorías psicológicas, que ayuden a establecer el objetivo de este estudio y así realizar una buena propuesta de solución a esta problemática.	Técnicas de investigación como la entrevista, que fue realizada al Director del Comando Policial y al jefe de talento humano, la encuesta y pruebas estandarizadas fueron aplicadas a los policías, cabos y tenientes que forman parte de esta institución.	Una vez obtenidos los resultados de las técnicas aplicadas se pudo constatar que si existe la problemática planteada y la preocupación por parte de las autoridades y demás miembros de la institución para la solución de este problema.	La creación de un manual de técnicas psicoterapéuticas para prevenir y afrontar el estrés laboral podrá dar solución a la problemática determinada dentro del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, con el fin de prevenir y afrontar las consecuencias que provocan el estrés laboral en estas personas.

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

3.9 Análisis e interpretación de resultados

Encuesta para Policías

Ítem 1.- ¿Usted tiene conocimientos acerca del estrés laboral?

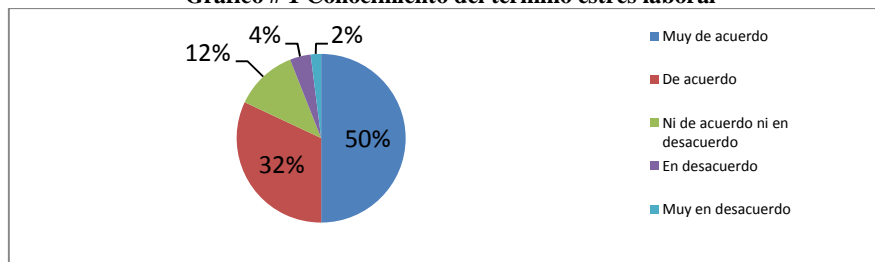
Tabla # 2 Conocimiento del término estrés laboral

Opciones de respuesta	Frecuencias	Equivalencia
Muy de acuerdo	50	50%
De acuerdo	32	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	12%
En desacuerdo	4	4%
Muy en desacuerdo	2	2%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 1 Conocimiento del término estrés laboral



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 50% de los policías que forman parte de la muestra están muy de acuerdo en tener conocimientos acerca del estrés laboral, el 32% de acuerdo, el 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% en desacuerdo y el 2% muy en desacuerdo.

Esto indica que los miembros del Comando Policial tienen conocimientos básicos del estrés laboral, de los factores y efectos característicos de esta problemática.

Ítem 2.- ¿Considera que el estrés es perjudicial para su salud física y mental?

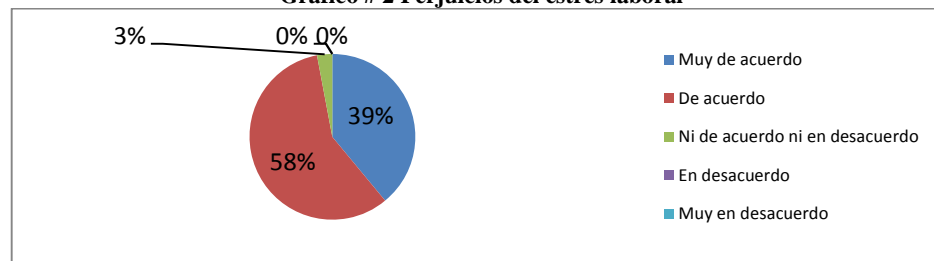
Tabla # 3 Perjuicios del estrés laboral

Opciones de respuesta	Frecuencias	Equivalencias
Muy de acuerdo	39	39%
De acuerdo	58	58%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 2 Perjuicios del estrés laboral



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 39% de los policías encuestados están muy de acuerdo en que el estrés laboral es perjudicial para la salud física y mental, el 58% está de acuerdo, mientras que el 3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Esto denota que las consecuencias del estrés laboral se presentan a través de sintomatología a nivel fisiológico con síntomas como tensión muscular, ansiedad, fatiga, insomnio, alteraciones en el sistema nervioso, entre otros. A nivel psicológico se manifiesta a través de irritabilidad, preocupación excesiva, cambios en el comportamiento, agresividad, sentimientos de falta de control, deterioro en las relaciones interpersonales y dificultades laborales.

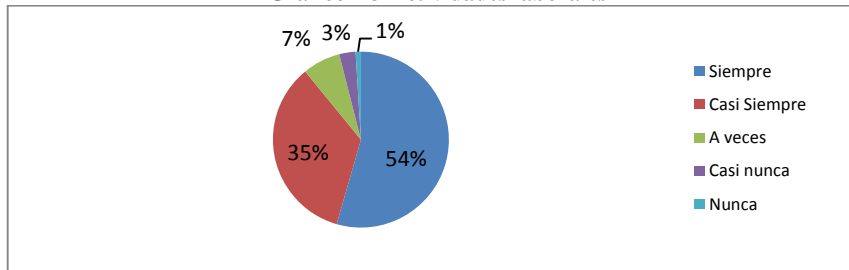
Ítem 3.- ¿Considera que las actividades que forman parte de su profesión son causa de estrés laboral?

Tabla # 4 Actividades laborales

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	55	54%
Casi siempre	35	35%
A veces	7	7%
Casi nunca	3	3%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 3 Actividades laborales



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 54% de los policías consideran que las actividades que forman parte de su profesión siempre son causa de estrés laboral, el 35% casi siempre, el 7% a veces, mientras que el 3% casi nunca y 1% nunca.

Estos resultados muestran que los Policías son parte de la profesión con más índice de nivel de estrés laboral debido a que las funciones y actividades que tienen que cumplir son consideradas de riesgo, además de estar expuesto a ambientes rodeados de factores o elementos estresores que exigen a estas personas estar en constante alerta y potencializar sus capacidades y habilidades para poder cumplir con un alto rendimiento laboral.

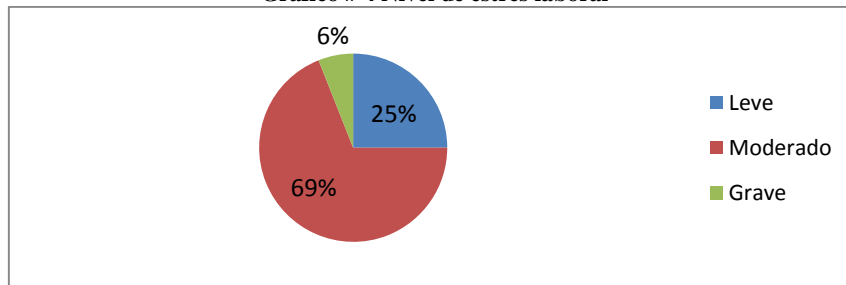
Ítem N°4.- ¿En qué nivel de estrés laboral usted cree que se encuentra actualmente?

Tabla # 5 Nivel de estrés laboral

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Leve	25	25%
Moderado	69	69%
Grave	6	6%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 4 Nivel de estrés laboral



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 69% de los policías encuestados creen que se encuentran en nivel moderado de estrés, el 25% en nivel leve, mientras que el 6% cree estar en nivel grave.

Esto señala que la mayoría de personas que fueron encuestadas y forman parte de esta institución están presentando un nivel moderado de estrés, quiere decir que están sufriendo las consecuencias del estrés laboral en la salud física y mental causadas por el mismo ambiente de trabajo y otros factores extra laborales, las cuales necesitan intervención inmediata para que no sigan incrementando las cifras de afectados.

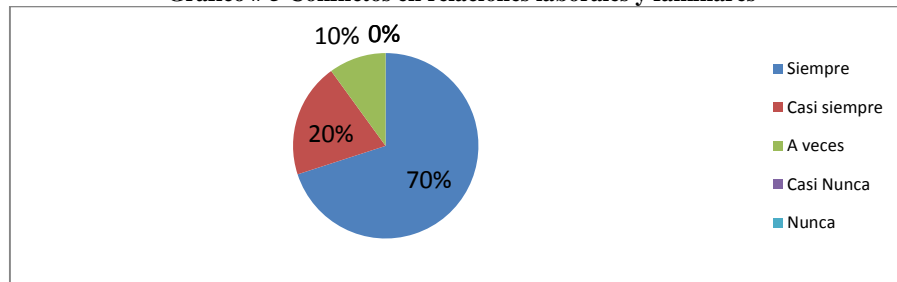
Ítem 5.- ¿Considera que por el estrés usted ha tenido conflictos en sus relaciones laborales y familiares?

Tabla # 6 Conflictos en relaciones laborales y familiares

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	70	70%
Casi siempre	20	20%
A veces	10	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 5 Conflictos en relaciones laborales y familiares



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 70% de los policías consideran que por el estrés laboral siempre ha tenido conflictos en sus relaciones laborales y familiares, el 20% casi siempre, el 10% a veces, el 0% casi nunca y el 0% nunca.

Los resultados demuestran que entre las consecuencias del estrés laboral en la salud psicológica están las dificultades en las relaciones laborales e interpersonales, esto indica que si una persona no sabe afrontar correctamente el estrés su comportamiento social puede verse afectado ya que va a deteriorar las relaciones presentándose conflictos en el trabajo, en la familia y en la comunidad a la que pertenece.

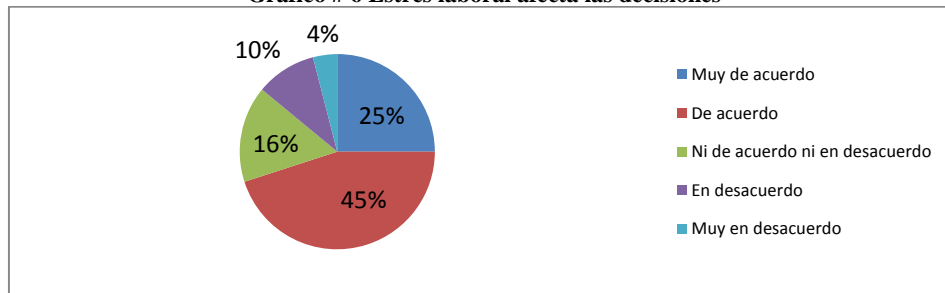
Ítem 6.- ¿Considera que el estrés laboral afecta sus decisiones?

Tabla # 7 Estrés laboral afecta las decisiones

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Muy de acuerdo	25	25%
De acuerdo	45	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	16%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	4	4%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 6 Estrés laboral afecta las decisiones



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 25% de los policías encuestados consideran muy de acuerdo que el estrés laboral afecta sus decisiones, el 45% está de acuerdo, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 10% está en desacuerdo y el 4% muy en desacuerdo.

Los porcentajes obtenidos expresan la influencia de los efectos del estrés laboral en las decisiones, ya que si una persona no goza de un bienestar integral refiriéndome a lo físico y psicológico y siempre se encuentra en un estado de alerta y emergencia no consta con la condiciones para tomar decisiones correcta en el momento adecuado, esto puede perjudicar su situación laboral, familiar y social.

Ítem 7.- ¿En su infancia y/o adolescencia fue víctima de violencia?

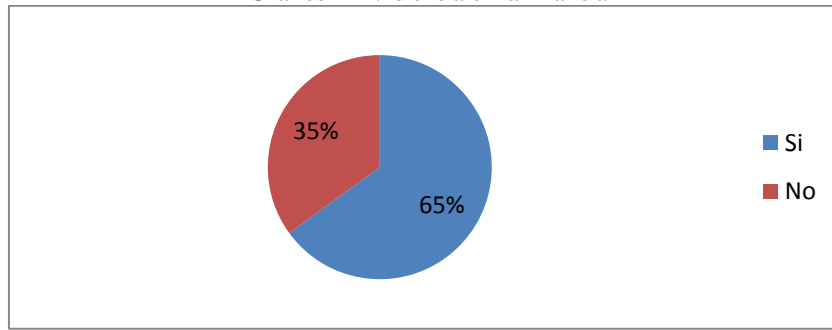
Tabla # 8 Violencia en la infancia

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Sí	65	65%
No	35	35%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 7 Violencia en la infancia



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 65% de policías de la muestra afirman que fue en su infancia fue víctima de violencia, mientras que el 35% no.

Desde el punto de vista psicológico las personas que en su infancia han sido víctimas de violencia están propensas a que en un futuro la repliquen desde el rol de víctimas o victimarios, es decir que posiblemente las personas encuestadas que contestaron afirmativamente esta pregunta están replicando la violencia a la cual fueron sometidas en su niñez.

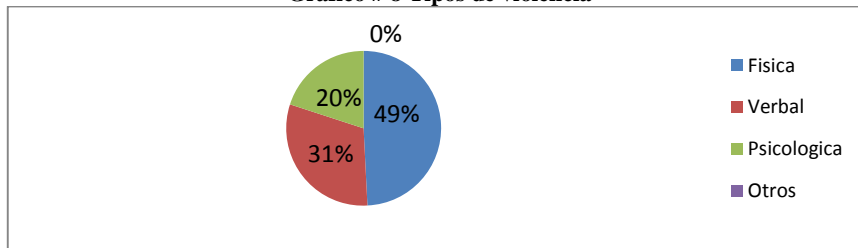
Ítem 8.- Si su respuesta es afirmativa, que tipo de violencia fue:

Tabla # 9 Tipos de violencia

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Física	32	49%
Verbal	20	31%
Psicológica	13	20%
Otros	0	0%
Total	65	65%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 8 Tipos de violencia



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 65% de los policías que afirmaron que fueron víctimas de violencia en su infancia, el 49% fue víctima de violencia física, el 31% de violencia verbal, el 20% violencia psicológica y 0% otros tipos de violencia.

El mayor porcentaje de las personas que indicaron haber sido víctimas de violencia sufrieron maltrato y golpes como parte de la violencia física, otros recibieron insultos, humillaciones, desvalorizaciones, siendo esto características de la violencia psicológica y verbal, esto indica que al replicar la violencia pueden generar cualquiera de estos tipos de violencia provocando graves daños físicos y mentales en sus víctimas.

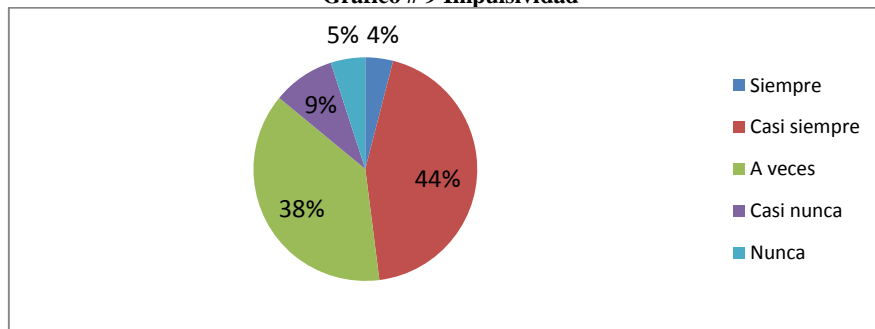
Ítem 9.- ¿Se considera una persona impulsiva?

Tabla # 10 Impulsividad

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	4	4%
Casi siempre	44	44%
A veces	38	38%
Casi nunca	9	9%
Nunca	5	5%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 9 Impulsividad



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 4% de los policías consideran que siempre es una persona impulsiva, el 44% casi siempre, el 38% a veces, el 9% casi nunca, el 5% nunca.

Estos resultados indican que las personas que fueron encuestadas consideran que tienen la predisposición de reaccionar de manera rápida, inesperada y desmedida ante situaciones externas que se les presenten sin tener una reflexión o razonamiento previo, ni tomar en cuenta las consecuencias que pueden provocar sus actos.

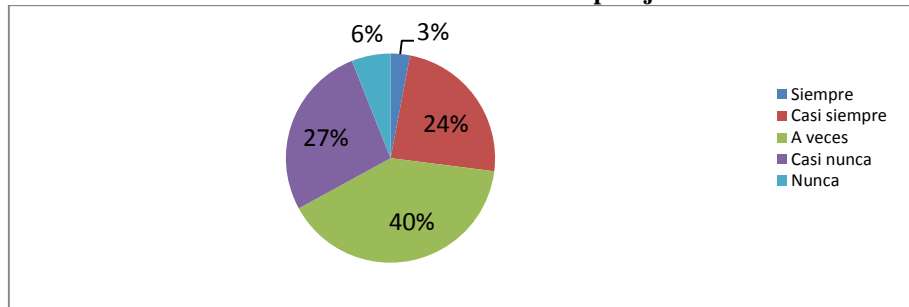
Ítem 10.- ¿Considera usted armoniosa la relación que mantiene con su pareja?

Tabla # 11 Relación con la pareja

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	3	3%
Casi siempre	24	24%
A veces	40	40%
Casi nunca	27	27%
Nunca	6	6%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 10 Relación con la pareja



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 3% de los policías encuestados consideran que siempre es armoniosa la relación que mantienen con su pareja, el 24% casi siempre, el 40% a veces, el 27% casi nunca y el 6% nunca.

Según los resultados obtenidos los cuales indican que los miembros de esta institución no tienen una relación armoniosa con su pareja, esto es una de la consecuencias del estrés laboral por el cual están atravesando más otros factores como el carácter, la personalidad, el tipo de comunicación que mantienen, entre otros que pueden causar mayores dificultades en la pareja.

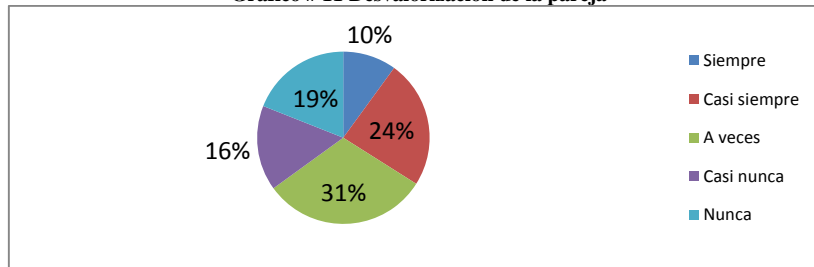
Ítem 11.- ¿Con qué frecuencia usted utiliza términos despectivos, que desvalorizan a su pareja?

Tabla # 12 Desvalorización de la pareja

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	10	10%
Casi siempre	24	24%
A veces	31	31%
Casi nunca	16	16%
Nunca	19	19%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 11 Desvalorización de la pareja



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 10% de los policías consideran que siempre utiliza términos despectivos que desvalorizan a su pareja, el 24% casi siempre, el 31% a veces, el 16% casi nunca y el 19% nunca.

Debido a que no gozan de una relación armoniosa se presentan los conflictos con sus parejas, entre estos aparecen la violencia verbal y psicológica las cuales se caracterizan por utilizar el maltrato y abuso de poder a través de insultos, desvalorización, humillaciones, que van a perjudicar a la pareja.

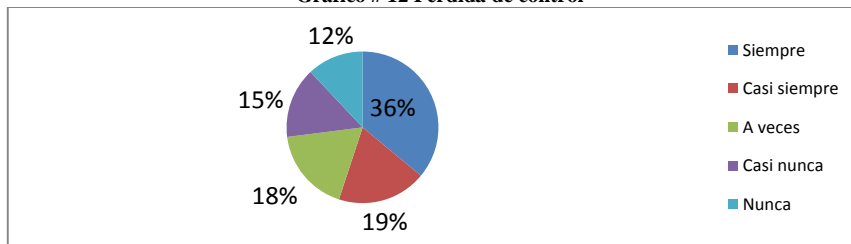
Ítem 12.- ¿Pierde el control con facilidad en las discusiones que podría mantener con su pareja?

Tabla # 13 Pérdida de control

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	36	36%
Casi siempre	19	19%
A veces	18	18%
Casi nunca	15	15%
Nunca	12	12%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 12 Pérdida de control



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 36% de los policías consideran que siempre pierde el control con facilidad en las discusiones que podría mantener con su pareja, el 19% casi siempre, el 18% a veces, el 15% casi nunca y el 12% nunca.

Al relacionar los resultados obtenidos de esta pregunta con la anterior, puedo señalar que toda persona que no tiene control de sus actos y reacciona rápidamente sin pensar en las consecuencias que provocaran sus actos va a perder el control con facilidad al enfrentarse a discusiones o situaciones que representen amenaza hacia su persona.

Ítem 13.- ¿Cuándo usted ha perdido el control ha sido capaz de llegar a golpear a su pareja?

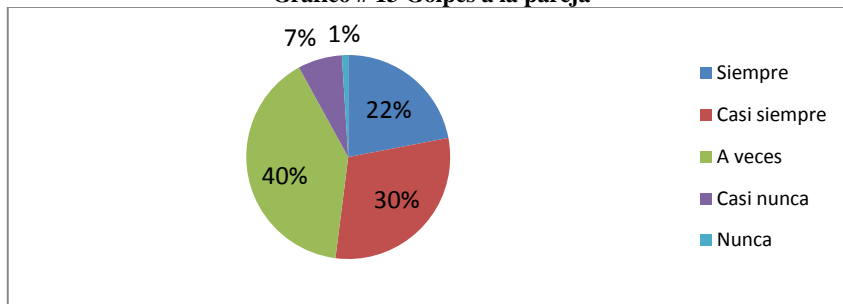
Tabla # 14 Golpes a la pareja

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Siempre	22	22%
Casi siempre	30	30%
A veces	40	40%
Casi nunca	7	7%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 13 Golpes a la pareja



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 22% de las personas encuestadas consideran que siempre que pierde el control ha llegado a golpear a su pareja, el 30% casi siempre, el 40% a veces, el 7% casi nunca y el 1% nunca.

Cuando la impulsividad predomina en las personas es difícil tener conocimiento de cómo va a ser su reacción ante situaciones como los conflictos de pareja, las respuestas inmediatas del individuo se pueden presentar a través de golpes, maltrato y uso de objetos que dañen o lastimen generando violencia de tipo física.

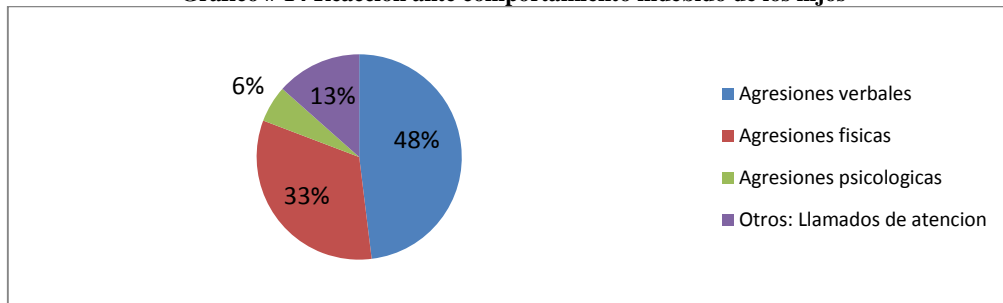
Ítem 14.- ¿Cuándo sus hijos tienen un comportamiento indebido dentro del hogar usted reacciona?

Tabla # 15 Reacción ante comportamiento indebido de los hijos

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Agresiones verbales	25	43%
Agresiones físicas	17	29%
Agresiones psicológicas	3	5%
Otros: Llamados de atención	7	29%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 14 Reacción ante comportamiento indebido de los hijos



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

De las 100 policías encuestados solo 58 son padres de familia los cuales respondieron a la pregunta planteada, los resultados fueron que el 43% agrede verbalmente a sus hijos cuando tienen un comportamiento indebido, el 20% agrede físicamente, el 5% agrede psicológicamente y el 23% utiliza llamados de atención como castigos.

Estos resultados denotan que en la violencia intrafamiliar los hijos también son víctimas de maltrato físico, verbal y psicológico y que pueden sufrir graves consecuencias durante su desarrollo infantil y replicar la violencia.

Ítem 15.- ¿Estaría de acuerdo en participar en técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dentro de la institución a la cual pertenece?

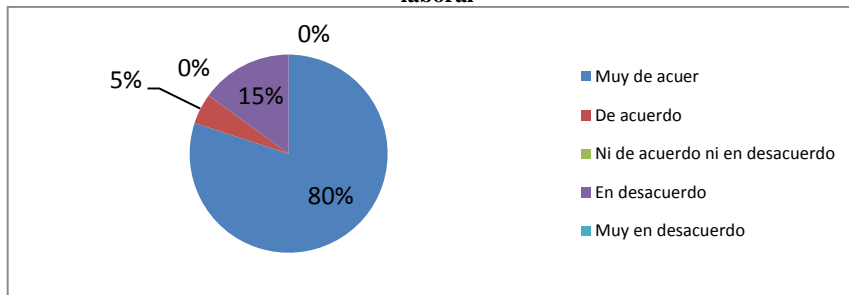
Tabla # 16 Aceptación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral

Opciones de respuesta	Frecuencia	Equivalencia
Muy de acuerdo	80	80%
De acuerdo	5	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	15	15%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%

Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 15 Aceptación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral



Fuente: Encuesta aplicada a policías pertenecientes al Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que el 80% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la creación de una Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dentro del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, el 5% está de acuerdo, el 0% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 15% está en desacuerdo y el 0% muy en desacuerdo.

De acuerdo con estos resultados es importante que se elabore el Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dirigido para los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

Escala de Estrés Percibido de Cohen

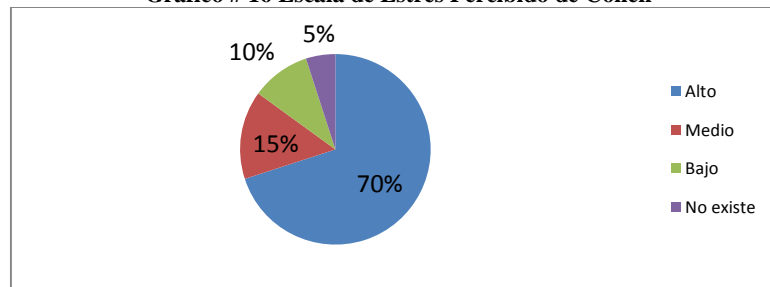
Ítem 16.- Resultados de la Escala de Estrés Percibido de Cohen

Tabla # 17 Escala de Estrés Percibido de Cohen

Indicadores	Frecuencia	Equivalencia
Alto	70	70%
Medio	15	15%
Bajo	10	10%
No existe	5	5%
Total	100	100%

Fuente: Escala de Estrés Percibido de Cohen aplicado a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 16 Escala de Estrés Percibido de Cohen



Fuente: Escala de Estrés Percibido de Cohen aplicado a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que los resultados obtenidos en la Escala de Estrés Percibido de Cohen dan a conocer que el 70% de los policías evaluados tienen nivel alto de estrés, el 15% nivel medio, el 10% nivel bajo, mientras que en el 5% no existe estrés laboral.

Esto indica que los integrantes de la fuerza policial sufren de un alto grado de estrés laboral, está afectando su salud física y mental, el desempeño en las funciones que tienen que llevar a cabo, además de causar dificultades y conflictos en las relaciones laborales, familiares y sociales.

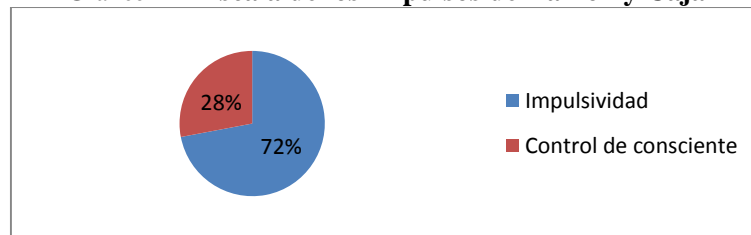
Ítem 17.- Resultados de la Escala de los Impulsos de Ramón y Cajal

Tabla # 18 Escala de los Impulsos de Ramón y Cajal

Indicadores	Frecuencia	Equivalencia
Impulsividad	72	72%
Control de consciente	28	28%
Total	100	100%

Fuente: Escala de los impulsos de Ramón y Cajal aplicado a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Gráfico # 17 Escala de los Impulsos de Ramón y Cajal



Fuente: Escala de los impulsos de Ramón y Cajal aplicado a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena
Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico, podemos establecer que los resultados obtenidos en la Escala de los impulsos de Ramón y Cajal muestran que el 72% de los policías evaluados son impulsivos y que el 28% tiene control de consciente.

La impulsividad es la reacción inmediata del individuo frente a una situación que representa amenaza sin reflexionar las consecuencias que pueden provocar sus actos, predomina la falta de control de impulsos, comportamientos agresivos. Los resultados muestran que un gran porcentaje de los miembros de esta institución tienen control consciente de sus acciones y que prevalece la falta de control de los impulsos las cuales pueden poner en riesgo al individuo y a las personas que lo rodean.

3.10 Verificación de hipótesis

Para poder verificar la hipótesis de que el estrés laboral influye en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, se aplicaron una encuesta y las pruebas estandarizadas de Escala de estrés percibido de Cohen y la Escala de control de impulsos de Ramón y Cajal; para una mejor explicación se clasificaran los resultados en cuatro áreas claves como son: la existencia de estrés laboral, los cambios conductuales que produce el estrés laboral, la presencia de violencia en el ambiente intrafamiliar y finalmente la aceptación de la creación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral.

Con respecto a la existencia de estrés laboral, en el ítem 4 de la encuesta para policías se obtuvo que el 69% se encuentran en nivel moderado de estrés, el 25% en nivel leve, mientras que el 6% en nivel grave; estos datos se confirman con la Escala de Estrés Percibido de Cohen en el que el 70% de policías tienen nivel alto de estrés, el 15% nivel medio, el 15% nivel bajo, de esta forma se comprueba la existencia de estrés laboral.

Para determinar los cambios conductuales que produce el estrés laboral en el ítem 5 de la encuesta para policías se comprueba que el estrés laboral les causa conflictos en sus relaciones laborales y familiares con una frecuencia de siempre 70%, casi siempre 20%, a veces 10% mientras que no se registran datos para casi nunca y nunca 0%.

Además se comprueba la existencia de impulsividad en las relaciones sociales de los policías pues en el ítem 9 el 4% considera que siempre reacciona de forma impulsiva, mientras que el 87% ha reaccionado de forma impulsiva en más de una ocasión y el 9% lo ha hecho al menos una vez. Estos datos se comprueban con la escala de control de impulsos de Ramón y Cajal pues el 72% son impulsivos y el 28% tiene control del consciente, de esta forma se comprueba que el estrés laboral causa cambios de conducta.

Los datos anteriores dan indicios de la existencia de reacciones violentas que pueden ser trasladadas a la esfera familiar y al indagar acerca de aquello en el ítem 12 de la encuesta para policías el 16% considera que siempre pierde el control con facilidad en las discusiones con su pareja, el 31% lo hace casi siempre y el 23% a veces. En el ítem 13 se evidencian las instancias a las que han llegado las discusiones obteniendo que el 99% ha llegado a golpear a su pareja cuando pierden la paciencia, mientras que solo el 1% no lo ha hecho nunca. De esta manera se comprueba la hipótesis de investigación que el estrés laboral influye en la violencia intrafamiliar.

Finalmente para contrarrestar los efectos del estrés laboral se indagó en los policías acerca de la aceptación a participar en técnicas psicoterapéuticas obteniendo 85% está de acuerdo mientras que el 15% está en desacuerdo.

3.11 Conclusiones y recomendaciones

3.11.1 Conclusiones

- De acuerdo a los porcentajes obtenidos en la encuesta las actividades laborales que realizan los policías en un 55% siempre son causa de estrés laboral debido a que está expuestos a factores estresantes dentro y fuera del ámbito laboral.
- Los resultados obtenidos en la Escala de estrés percibido de Cohen indican que existe un 70% de integrantes de la fuerza policial del Comando Policial con un nivel alto de estrés, el 15% se encuentra en un nivel medio, el 10% en un nivel bajo y solo en el 5% de la población no existe la presencia de estrés laboral. Esto está provocando consecuencias graves en la salud física, la salud mental, el rendimiento laboral, dificulta las relaciones interpersonales y familiares.
- En la aplicación de la Escala de los impulsos de Ramón y Cajal se obtuvo resultados que prueban que en el 72% de los policías prevalece la falta de control de los impulsos mientras que el 28% tiene control consciente de sus acciones, de esta manera los altos índices impulsividad encontrados en los individuos de estudio están influyendo en el comportamiento y perjudicando las relaciones interpersonales y familiares convirtiéndolas en conflictivas, violentas y peligrosas.
- Por causa del estrés laboral lo integrantes de la fuerza policía consideran que en un 70% siempre han tenido conflictos en sus relaciones laborales y familiares, el 20% casi siempre, el 10% a veces, el 0% casi nunca y el 0% nunca, por tanto esto

denota que el estrés laboral sí influye en el incremento de la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

- El 80% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la creación de una Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dentro del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, el 5% está de acuerdo, el 0% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 15% está en desacuerdo y el 0% muy en desacuerdo, por esta razón es importante que se elabore e implemente el Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dirigido para los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

3.11.2 Recomendaciones

Las recomendaciones que se tienen que llevar a cabo para poder dar solución a la problemática planteada son:

- Intervención psicológica a través de psicoterapias individuales y grupales con el fin de disminuir y erradicar el estrés laboral.
- Capacitar al personal de esta institución a través de conferencias, talleres a cerca del estrés laboral y las formas adecuadas de afrontar las consecuencias del estrés en la salud física y psicológica.
- Brindar apoyo psicológico a las personas que tienen una falta de control de impulsos y que presentan comportamientos conflictivos dentro y fuera de la institución en la que laboran.
- Realizar actividades que permitan socializar a los policías y a los miembros de sus familias para que puedan mejorar las relaciones familiares.
- Hacer uso de la propuesta planteada “Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dirigida a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena”.

CAPÍTULO IV

MARCO ADMINISTRATIVO

4.1 Presupuesto

Tabla # 19 Presupuesto

Recursos	Institucionales	
	Comando Policial Sub-zona Santa Elena.	
	Humanos	
	Investigador	
	Población muestra	
	Tutor	
	Materiales	
	Computador	
	Material de oficina	
	Internet	
	Impresora	
	Cámara fotográfica	
	Económicos	
	Inversión	
	Computador	\$800.00
	Impresora	\$200.00
	Cámara fotográfica	\$200.00
	Total gastos de inversión:	\$1200.00
	Operación	
	Materiales de oficina	\$200.00
	Movilización	\$200.00
	Consumo de teléfono	\$100.00
	Consumo de internet	\$200.00
Anillados	\$50.00	
Empastados	\$50.00	
Alquiler de proyector de imágenes	\$30.00	
Material	\$100.00	
Total gastos de operación:	\$930.00	
Honorarios		
Asesor de tesis	\$500.00	
Gramatólogo	\$300.00	
Total gastos de honorarios:	\$800.00	
Imprevistos	\$293.00	
Total de presupuesto:	\$3223.00	

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

4.2 Cronograma

Cuadro # 3 Cronograma

Actividades	2014								2015			
	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
1. Selección del Tema	x											
2. Búsqueda de Información (bibliografía)		X										
3. Análisis del problema y la propuesta			X									
4. Elaboración del diseño del trabajo de investigación				x								
5. Presentación del tema a Consejo Académico					x							
6. Aprobación de Consejo Académico					x							
7. Elaboración del Proyecto						x						
8. Elaboración del marco teórico							x					
9. Recolección de información								x				
10. Procesamiento de datos								x				
11. Análisis de los resultados y conclusiones									x			
12. Formulación de la propuesta									x	x		
13. Revisión Comisión Trabajo de Titulación											x	
14. Aprobación y designación del Tutor por Consejo Académico para sustentación											x	
15. Presentación de la Tesis Completa a Consejo Académico											x	
16. Defensa												x

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

4.3 Bibliografía

- INSHT. (1997). *Revista Universo Laboral*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral:
<http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/noticias/noticias/item/114-estres-laboral>
- Lazarus y Folkman. (1986). *Researchgate*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral:
www.researchgate.net/...laboral_bases...marco...Occupational_stress.../09...
- Plan del Buen Vivir. (2013). *Buen Vivir*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- American College of Occupational and Environmental Medicine Organizacional Structure. (2000). *Scielo*. Obtenido de Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional.:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2006000200008&script=sci_arttext
- American Psychological Association. (2014). *APA*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Apellaniz González A. y Pascual Izaola A. (2010). Recuperado el 11 de Marzo de 2015, de Policia y Estres Laboral.
- Beehr. (1987). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793102.pdf
- Betancourt. (1995). *Scielo*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2006000200008&script=sci_arttext
- Cano, D. A. (Abril de 2009). *Manual Ibermutuamur*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Como combatir el estres:
http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf
- Claramut, B. y. (1993). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Violencia intrafamiliar:
<http://www.iea.gob.mx/ocse/archivos/DOCENTES/66%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20LA%20VIOLENCIA.pdf>
- Cohen, Kamarck, y Mermelsteinen . (1983). Recuperado el 02 de Marzo de 2015, de Escala de Estrés Percibido.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

- Delgado, J. (2006). *Revista Psicológica*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.psicologiacientifica.com/conducta-comportamiento/>
- Díaz, A. (2012). *Revista el trabajador Jurídico*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de CAUSAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR MAS COMUNES EN EL MEDIO SOCIAL EN QUE NOS DESARROLLAMOS Y ACCIONES QUE SE DEBEN ADOPTAR PARA COMBATIRLAS: <https://trabajadorjudicial.wordpress.com/causas-de-la-violencia-familiar-mas-comunes-en-el-medio-social-en-que-nos-desarrollamos-y-acciones-que-se-deben-adoptar-para-combatirlas-2/>
- Dollard. (1939). *Injuve*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA VIOLENCIA: <http://www.injuve.es/sites/default/files/art3.pdf>
- Ellis, A. (1994). *Wikipedia*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Albert Ellis: http://es.wikipedia.org/wiki/Albert_Ellis
- Leka, S. (2000). S.OS estrés en el trabajo. *Trabajo Revista de la OIT*, 15.
- Ley contra la violencia a la mujer y la familia. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista12/violenciamujer/ley%20103%20ecuador.htm>
- Ley Organica de la Salud. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de www.paho.org/disasters/index.php?option=com_docman...
- Ley Organica de Servicio Público. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.correosdelecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/ley-organica-de-servicio-publico-losep.pdf>
- López, L. (2013). *La búsqueda bibliográfica*. Recuperado el 2015
- Loro, S. V. (2013). *ActualPsico Revista*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Características de la violencia doméstica : <http://www.actualpsico.com/caracteristicas-de-la-violencia-domestica/>
- Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD. (2014). *American Psychological Association* . Recuperado el 11 de Marzo de 2015, de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Martín, P. (2003). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL.: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Martino, D. (1992). *Repositorio*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral: www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/.../TESIS%20ANDRES%20TELLO
- McGrath. (1970). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>

- Megalosa. (2000). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm
- Murray. (1998). *UCO*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.uco.es/informacion/webs/fundacioncastilla/documentos/archivos/formacion-residentes/residentes-2013-2014/res-19febr-trujillano-ayora.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2013). *Estres Laboral*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.estreslaboral.info/>
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *OMS*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/resolutions/bogota/es/
- Paterson y Neufeld. (1984). *Media graphic*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de El rol de la psicología en la periodoncia: <http://www.medigraphic.com/pdfs/periodontologia/mp-2011/mp112g.pdf>
- Phyllis, G. (2000). S.O.S estres en el trabajo. *Trabajo Revista de la OIT*, 5.
- Ramón y Cajal . (2005). Recuperado el 02 de Marzo de 2015, de Escala de control de los impulsos .
- Rivas, M. (2008). *Procesos cognitivos y aprendizaje significado*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3DProcesos+cognitivos+y+aprendizaje+significativo+MRivas.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=12204435099>
- Sampieri, R. (2010). En R. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 178). Mexico: McGraw Hill.
- Sanchez, M. (Mayo de 2000). *Seslap*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de: http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf
- Santos, M. C. (2004). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Violencia Intrafamiliar: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/violenciafam.pdf>
- Seyle, H. (1956). *Research*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de www.researchgate.net/...laboral_bases...marco...Occupational_stress.../09...
- Strauss, C. L. (1974). *Humanidad*. Obtenido de Los orígenes del estructuralismo, el aporte de Claude Lévi-Strauss y la antropología estructura: <https://periodicohumanidad.wordpress.com/2010/09/02/los-origenes-del-estructuralismo-el-aporte-de-claude-levi-strauss-y-la-antropologia-estructural/>
- Tello, A. (2000). *Repositorio*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/.../TESIS%20ANDRES%20TELLO

- Terrón, A. (2012). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Frustración:
<http://www.psicologiaamayateron.com/la-frustracion>
- Torres, E. (2012). *Psicothema*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de
Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico:
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=711>
- Vera, D. (2008). *FACTORES PSICOSOCIALES QUE INTERVIENEN EN LA
VIOLENCIA*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de
[http://www.iea.gob.mx/ocse/archivos/DOCENTES/66%20FACTORES%20P
SICOSOCIALES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20LA%20VIOLEN
CIA.pdf](http://www.iea.gob.mx/ocse/archivos/DOCENTES/66%20FACTORES%20P
SICOSOCIALES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20LA%20VIOLEN
CIA.pdf)

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Datos informativos

Esta propuesta es un “Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral” la cual está dirigida a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, del Cantón Santa Elena, en la Provincia de Santa Elena, período 2014-2015.

PROVINCIA: SANTA ELENA

CANTÓN: SANTA ELENA

PARROQUIA: SANTA ELENA

ZONA: 5

DIRECCIÓN: Calle 9 de Octubre Solar 1 y Rocafuerte

TELÉFONO: 2-941386

JEFE DE SUB-ZONA: CORONEL RODRIGO FABIAN PROAÑO BARBA

CORREO ELECTRÓNICO: rodrigo.proano@policiaecuador.gob.ec

PORTAL WEB: www.policiaecuador.gob.ec

5.2 Título

“Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral dirigido a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena”

5.3 Antecedentes de la propuesta

Las funciones que tienen que cumplir los miembros de policías conllevan a enfrentarse con situaciones de peligro y de estrés. En el comando policial de Santa Elena anteriormente no se ha realizado ningún tipo de estudio que tenga como objetivos prevenir los efectos negativos del estrés laboral.

Las autoridades de la institución están de acuerdo que se desarrolle este proyecto ya que se presenta la necesidad de intervenir psicológicamente para disminuir el índice de estrés laboral, ya que está afectando el rendimiento laboral de los policías.

5.4 Justificación

El teórico y creador de la terapia racional emotiva conductual resaltó la importancia de la relación entre la cognición, la emoción y el comportamiento, según (Ellis, 1994) “La cognición, la emoción y la conducta están relacionados entre sí, pues creía que un sistema de psicoterapia y cambio de comportamiento debía involucrar a los tres”.

Según lo expuesto anteriormente por el teórico y los resultados obtenidos en la encuesta y pruebas estandarizadas es importante que ejecute la aplicación del manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral, además beneficiará directamente a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Este manual es un instrumento de apoyo para los psicoterapeutas que tengan que llevar a cabo las terapias con un enfoque cognitivo conductual ya que de esta manera ayudará a prevenir, disminuir y afrontar el estrés laboral, que favorecerá a la salud mental de los policías.

5.5 Objetivos

5.5.1 Objetivo General

Afrontar adecuadamente las consecuencias negativas del estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, a través de un manual de técnicas psicoterapéuticas evitando las conductas violentas dentro del contexto laboral y familiar.

5.5.2 Objetivos Específicos

- Promover la salud mental dentro del contexto laboral mejorando el rendimiento.
- Aplicar técnicas psicológicas que permitan el afrontamiento correcto del estrés laboral.
- Fomentar habilidades sociales que ayuden a adaptarse con facilidad a los cambios del contexto laboral.

5.6 Factibilidad

5.6.1 Financiera.- Esta investigación se llevará a cabo mediante el autofinanciamiento con el cual se cubrirán todos los gastos que se presenten a lo largo del proceso.

5.6.2 Legal.- En el Plan del buen vivir, artículo 341: El estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

5.6.3 Técnica.- Este estudio se llevará a cabo en las instalaciones del Comando Policial Sub-zona Santa Elena

5.6.4 Recursos humanos.- Se contará con la participación de los integrantes de la fuerza policial clasificados en rangos de tenientes, sargentos, cabos y oficiales de policía.

5.7 Fundamentaciones Teóricas

5.7.1 Fundamentación filosófica

La fundamentación filosófica de esta investigación es el estructuralismo ya que es un sistema científico que se encarga del estudio de datos en el contexto al cual forman parte y analiza las relaciones que existen entre los mismos, su mayor representante fue el filósofo francés Claude Lévi Strauss para él el concepto de estructura es: “En la estructura no se considera a los términos en sí mismos sino a sus relaciones, es por lo

tanto, un sistema de relaciones y transformaciones, regulado por una cohesión interna que se revela en el estudio de sus transformaciones”.

5.7.2 Fundamentación psicológica

Esta investigación se fundamenta en el enfoque psicológico cognitivo conductual y en la teoría de (Ellis, 1994) que sustenta lo siguiente: “la cognición, la emoción y la conducta están relacionados entre sí, pues un sistema de psicoterapia y cambio de comportamiento debía involucrar a los tres”.

es decir que el estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica donde se ponen en juego funciones cognitivas que van a percibir, procesar, analizar, e interpretar la información recibida y de acuerdo a estos procesos responderán a un nivel de intensidad propio del individuo que se encuentra en un contexto laboral, de acuerdo a este procesamiento cognitivo se generará el nivel de estrés y los efectos en el organismo, también de esto y de los recursos personales va a depender la forma de afrontar el estrés ya que en todas las personas es diferente.

5.7.3 Fundamentación sociológica

Sociológicamente se fundamenta en la teoría del estrés laboral con connotación social de los teóricos (Paterson y Neufeld, 1984) en su estudio sobre el estrés laboral mencionan: “el estrés es un proceso en el que intervienen estresores o desafíos, los mecanismos psicosociales que son los evaluadores y la respuesta emocional”

Por ende este estudio plantea como solución la prevención y el adecuado afrontamiento a esta problemática social, ya que según los estudios realizados el estrés va aumentando por los constantes cambios ambientales, económicos, culturales, tecnológicos, religiosos, los cuales exigen al individuo que es parte de una sociedad y de un contexto laboral adaptarse rápidamente, ser competitivo, ser líderes, ambiciosos y buscar la “excelencia” para poder alcanzar las nuevas metas idealizadas por la sociedad o el grupo al que pertenecen.

5.7.4 Fundamentación axiológica

La axiología es una ciencia que forma parte de la filosofía que cumple con la función de estudiar los valores positivos y negativos permitiendo considerar que algo es o no valioso, por esta razón esta investigación se fundamenta en la importancia que los individuos deben dar a los valores dentro del ámbito familiar, laboral y social para así poder vivir en armonía libre de todo tipo de abusos y violencia contra la dignidad e integridad humana de esta manera mantendremos el equilibrio dentro de este mundo globalizado.

5.8 Metodología (Plan de acción)

5.8.1 Plan de acción

Cuadro # 4 Plan de Acción

Enunciados	Indicadores	Medios de Verificación
<p>Fin: Diseñar un manual de técnicas psicoterapéuticas que contribuya en el afrontamiento del estrés laboral</p>	Mejorar en un 70 % el manejo del estrés laboral.	Manual de técnicas psicoterapéuticas.
<p>Propósito: Afrontar adecuadamente las consecuencias negativas del estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, a través de un manual de técnicas psicoterapéuticas para evitar conductas violentas dentro del contexto laboral y familiar.</p>	Afrontar los efectos del estrés laboral en un 70%	Técnicas psicoterapéuticas
<p>Sala de conferencias del Comando Policial Sub-zona Santa Elena Lugar para las psicoterapias</p>	Conseguir el espacio físico y las técnicas psicoterapéuticas adecuadas para poder cumplir con el propósito.	Fotos y videos
<p>Actividades: Socializar el manual de técnicas psicoterapéuticas con los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena</p>	Alcanzar que el 80% de los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena aprendan a afrontar el estrés laboral	Manual de técnicas psicoterapéuticas.

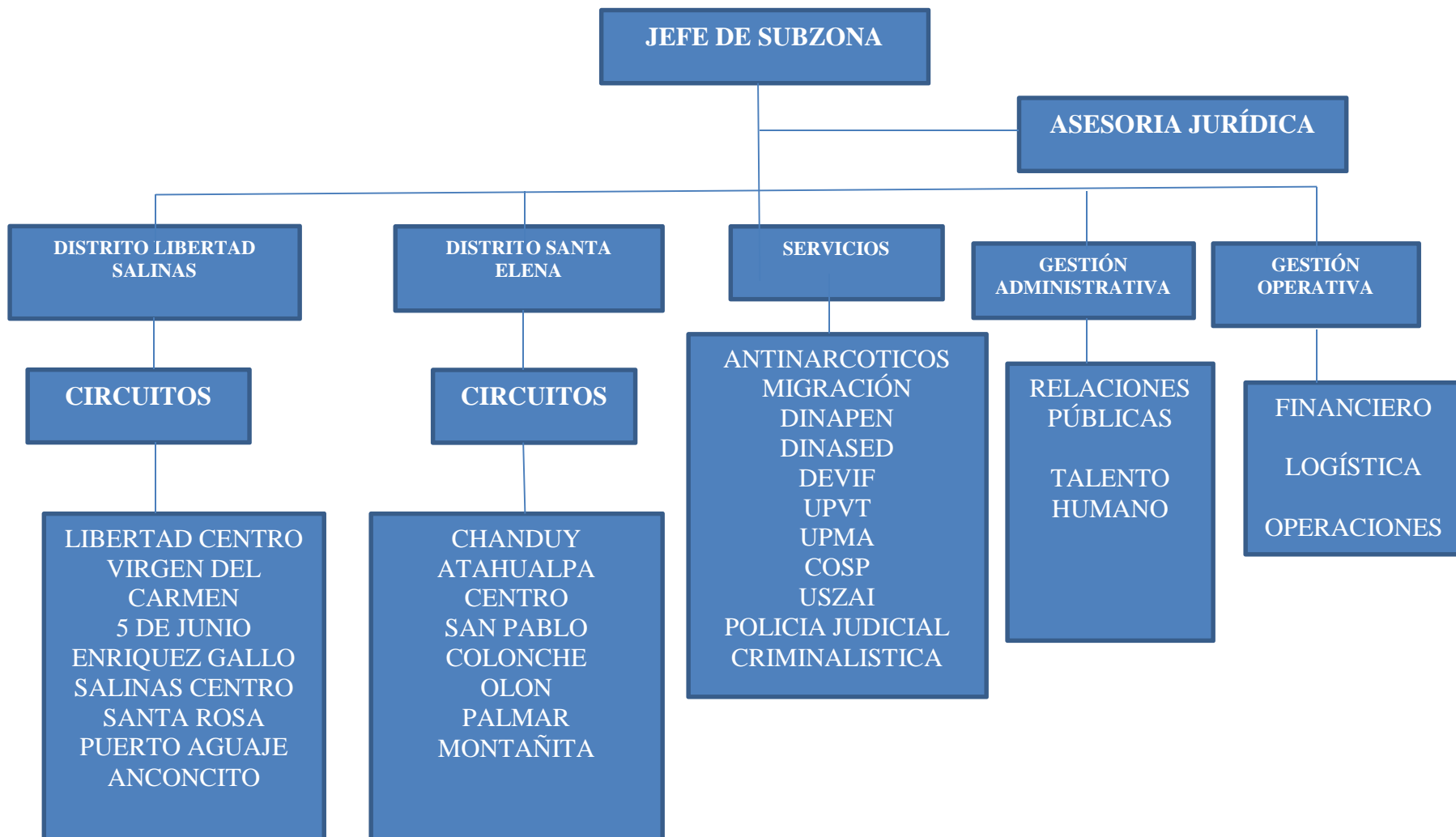
Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

Es necesario enseñar a los miembros de esta institución técnicas psicoterapéuticas para afrontar el estrés laboral de una manera adecuada ya que así reducirán los efectos negativos en la salud física, salud mental, mejorarán el rendimiento laboral y las relaciones laborales y familiares. Esta propuesta por lo tanto responde a la necesidad del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, del cantón Santa Elena, en la Provincia de Santa Elena, con el propósito de prevenir el estrés laboral, gozar de bienestar integral y mejorar el rendimiento laboral.

5.9 Administración

Cuadro # 5 Organigrama



Funciones del Comando de Policía: El Jefe de Comando de Policía de la Sub-zona Santa Elena tiene como función hacer cumplir la creación y ejecución de la propuesta Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral.

Funciones de los policías: Los integrantes de la fuerza policial clasificados por rangos de tenientes, sargentos, cabos y oficiales de policía tienen la función de asistir a todas las actividades propuestas en el Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral.

5.10 Descripción de la propuesta

La propuesta consiste en un manual de técnicas psicoterapéuticas de enfoque cognitivo conductual que tienen la finalidad de entrenar a los integrantes de la fuerza policial para que puedan afrontar adecuadamente el estrés laboral y de esta manera evitar las conductas violentas que pueden provocar conflictos en el ambiente laboral y desencadenar un contexto de violencia intrafamiliar.

Este manual consta de 15 técnicas en cada una de ellas se describen paso a paso las actividades que se llevarán a cabo en las que se indican el tiempo y el lugar en donde se van a efectuar.

5.11 Previsión de la evaluación

Cuadro # 6 Previsión de la evaluación

PREGUNTAS	PLAN DE EVALUACIÓN
1.- ¿Qué evaluar?	Estrés Impulsividad
2.- ¿Por qué evaluar?	Porque es necesario conocer en qué estado y cuál es el nivel de estrés e impulsividad que se encuentra la persona
3.- ¿Para qué evaluar?	Para poder aplicar la técnica psicoterapéutica adecuada
4.- ¿Con qué criterios?	Bajo criterios psicológicos
5.- ¿Cuáles son los Indicadores?	Estrés Impulsividad
6.- ¿Quién evalúa?	Génesis Isabel Matute Poveda
7.- ¿Cuándo evaluar?	En las entrevistas psicológicas
8.- ¿Cómo evaluar?	Mediante pruebas estandarizadas
9.- ¿Cuáles son las fuentes de información?	Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena Material Bibliográfico
10.- ¿Con qué instrumentos evaluar?	Encuesta Escala de Estrés Percibido de Cohen Escala de Control de impulsos de Ramón y Cajal.

Fuente: Comando Policial Sub-zona Santa Elena

Elaborado por: Génesis Matute Poveda

MANUAL DE TÉCNICAS PSICOTERAPÉUTICAS PARA
AFRONTAR ADECUADAMENTE EL ESTRÉS LABORAL
DIRIGIDO PARA LOS MIEMBROS DEL COMANDO POLICIAL
SUB-ZONA SANTA ELENA



AUTOR

GÉNESIS ISABEL MATUTE POVEDA

ÍNDICE

1.	Introducción.....	88
2.	Objetivos	88
3.	Psicoterapia cognitiva-conductual.....	89
4.	Orientación para el uso del manual	90
5.	Descripción de las estrategias.....	90
5.1	Técnica de respiración	92
5.2	Técnica de relajación progresiva.....	95
5.3	Técnica de detención del pensamiento.....	99
5.4	Técnica de rechazo de ideas irracionales	102
5.5	Técnica de autoinstrucciones	105
5.6	Técnica en inoculación de estrés.....	108
5.7	Técnica de solución de problemas	111
5.8	Técnica de gestión de tiempo.....	114
5.9	Técnica de comunicación asertiva	117
5.10	Técnica de afrontamiento asertivo	121
5.11	Técnica de reorganización cognitiva.....	124
5.12	Técnica de ensayo mental	128
5.13	Técnica de modelamiento encubierto.....	130
5.14	Técnica de desensibilización sistemática.....	133
5.15	Técnica racional-emotiva.....	136
6.	Bibliografía.....	139

1. Introducción

La elaboración del Manual de técnicas psicoterapéuticas para afrontar adecuadamente el estrés laboral tiene el propósito de promover y prevenir mediante técnicas psicoterapéuticas los efectos negativos del estrés laboral.

Los resultados obtenidos en las encuestas y pruebas estandarizadas muestran la existencia del estrés laboral, sus consecuencias e influencia en la violencia intrafamiliar, además que otros estudios realizados a nivel mundial indican que las funciones y actividades que cumplen los policías son consideradas como factores estresantes.

Por esta razón es importante que se aplique y utilice este manual como propuesta, ya que de esta manera se solucionará la problemática que se está presentando en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena.

2. Objetivos

- Afrontar adecuadamente las consecuencias negativas del estrés laboral en los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena, a través de un manual de técnicas psicoterapéuticas para así evitar las conductas violentas dentro del contexto laboral y familiar.
- Promover la salud mental dentro del contexto laboral mejorando el rendimiento laboral.

- Aplicar técnicas psicológicas que permitan el afrontamiento correcto del estrés laboral.
- Fomentar habilidades sociales que ayuden a adaptarse con facilidad a los cambios del contexto laboral.

3. Psicoterapia cognitiva-conductual

La terapia cognitivo-conductual (TCC) es una forma de tratamiento psicológico orientada a la acción en la que el terapeuta y el paciente trabajan en equipo para identificar y resolver problemas. La Terapia Cognitivo-conductual asume que las ideas irracionales causan un comportamiento desadaptativo que interfiere en la vida del individuo. Los terapeutas ayudan a los pacientes a superar sus dificultades a través de un tratamiento enfocado en la modificación de patrones de pensamiento, de modo que se obtenga la modificación del comportamiento y el estado emocional. La función de la terapia cognitivo-conductual es explorar los vínculos entre los pensamientos y las emociones que ocurren antes de las conductas disruptivas, al establecer estas conexiones las personas aprenden a identificar y cambiar patrones de pensamiento negativos e inapropiados en pensamientos positivos que darán lugar a comportamiento favorables para la persona y su contexto.

4. Orientación para el uso del manual

Este manual ofrece técnicas psicoterapéuticas para afrontar el estrés laboral las cuales tienen que ser guiadas o llevadas a cabo por un profesional de la salud mental.

Está dirigido a los miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena con el propósito de prevenir mediante técnicas y herramientas psicológicas los efectos negativos estrés laboral en las personas que pertenecen a un contexto laboral.

Las técnicas que se presentan en este manual tienen que ser ejecutadas dentro de una sala amplia, ambientada adecuadamente en la que se puedan desarrollar las actividades que se presentan detalladamente en este manual.

Se recomienda seleccionar un horario exclusivo para estas actividades para que no existan interrupciones, las actividades deben ser seleccionadas por el terapeuta guía quien es el que va a llevar a cabo paso por paso el manual.

El tiempo máximo es 45 minutos por técnica y se puede realizar uno o dos veces a la semana, dependiendo del horario que establezca las autoridades de la institución en conjunto con el psicólogo guía.

5. Descripción de las técnicas

Las técnicas planteadas en este manual están encaminadas a cumplir con los objetivos propuestos para darle solución a la problemática planteada en este estudio, por esta

razón están expuestas técnica por técnica de manera detallada y con claridad cada uno de los pasos a seguir, las actividades, materiales, tiempo y lugar, carentes de dificultad para que así se puedan llevar a cabo correctamente durante todo el proceso.

Es importante que el Psicólogo realice una plenaria y una evaluación de cada técnica aplicada, porque esto ayudará a obtener conocimientos de los avances y cambios de las personas.

A continuación se presenta las técnicas psicoterapéuticas de manera puntualizada y descrita en los siguientes pasos:

5.1. Técnica de respiración



Actividad: Técnica de respiración.

Tema: Ansiedad.

Objetivo: Disminuir la activación de la ansiedad y desgaste del organismo.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos.

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia.

Ambientación: Dinámica “Hola-hola”.

Indicaciones: Los participantes se ponen de pie y forman un círculo. Una persona camina alrededor del círculo, por la parte exterior y toca a alguien en el hombro. Esa persona camina alrededor del círculo en la dirección contraria, hasta que las dos personas se encuentren frente a frente. Se saludan mutuamente tres veces por sus nombres en su idioma. Luego las dos personas corren en direcciones opuestas alrededor del círculo, hasta tomar el lugar vacío. La persona que pierde camina alrededor del círculo otra vez y el juego continúa hasta que todos hayan tenido un turno.

Presentación del tema: Diapositivas de ansiedad y efectos en el organismo.

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es la ansiedad? ¿Cuáles son los síntomas? ¿Cómo afecta el organismo?

Construcción del conocimiento: Técnica de Respiración

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero deben de cerrar los ojos

Luego tienen que inhalar y exhalar con la boca abierta por tres veces seguidas, permitiendo que el aire fluya desde la boca del estómago, en ese momento escucharán el sonido que se produce como cuando se empaña un espejo.

Después hay que indicar que tiene que cerrar la boca e inhalar y exhalar por la nariz durante unos segundos.

En el siguiente paso los participantes abren los ojos y siguen respirando en silencio, hay que indicar que deben de mantener un momento la respiración y exhalar.

Finalmente hay que inspirar profundamente intentando desplazar el aire hacia el abdomen hasta que esté lleno aguantando el aire durante un par de segundos y después exhalar lentamente todo el aire.

Plenaria del tema: Se realizan preguntas acerca de la técnica de respiración, ¿cómo se sienten después de haber realizado la técnica?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad.

Evaluación

Técnica#1

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

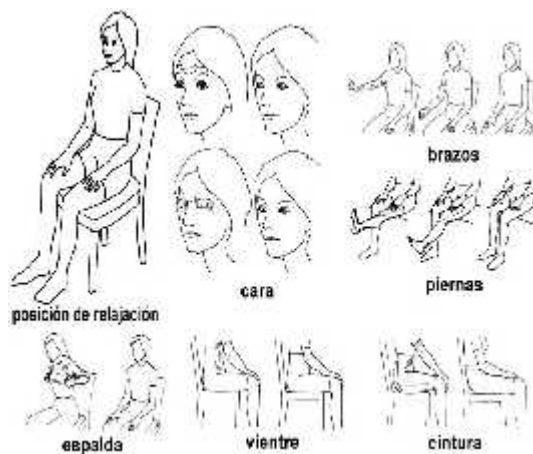
NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.2. Técnica de relajación progresiva



Actividad: Técnica de relajación progresiva

Tema: Relajación

Objetivo: Disminuir tensión y fatiga muscular

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “El aviso clasificado”

Indicaciones: Se les pide a los participantes que confeccionen un aviso clasificado, vendiéndose. Luego, se ponen en círculos interior y exterior y se van mostrando los avisos unos a otros hasta dar la vuelta completa. Después, se elige a alguien que comience diciendo a quién compraría y porqué.

Presentación del tema: Video acerca de la relajación progresiva

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es la relajación? ¿Cuáles son sus beneficios?

Construcción del conocimiento: Técnica de relajación progresiva

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Tensionar voluntariamente cada grupo muscular 3 o 4 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30 segundos) siguiendo el siguiente orden. Prestar atención a las sensaciones de tensión y relajación que se generan

Relajación que se generaron de cara, cuello y hombros

Frente: Arrugar, ejerciendo tensión sobre el puente de la nariz y alrededor de las cejas.

Ojos: Abrir y cerrar. Notar la tensión en los párpados y en el exterior de los ojos.

Nariz: Arrugar, ejerciendo tensión en el puente y los orificios.

Boca: Sonreír ampliamente (o abrir la boca lo máximo posible).Notar la tensión en los labios superior e inferior y en ambas mejillas. Después fruncir los labios.

Lengua: Presionar la lengua contra el paladar.

Mandíbula: Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienas.

Cuello y nuca: Hacer estiramientos del cuello hacia delante atrás y derecha-izquierda (sin brusquedad).

Hombros: Elevar los hombros intentando tocarnos las orejas y después dejar caer

Relajación de brazos y manos

Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.

Relajación de piernas

Contraer primero los músculos de nalgas y muslos. Estirar después una pierna y después la otra levantando la punta del pie hacia arriba y notando la tensión.

Relajación de tórax, abdomen y región lumbar

Espalda: Echar el cuerpo ligeramente hacia delante, doblar los codos y tirar los brazos hacia arriba y atrás (sin apretar los puños), notando la tensión en la espalda.

Tórax: Inspirar inflando el pecho y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Exhalar lentamente.

Estómago: Contraer el estómago. Después repetir empujando hacia fuera.

Plenaria del tema: Se realizan preguntas acerca de la técnica de respiración, ¿cómo se sienten después de haber realizado la técnica?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#2

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.3. Técnica de detención del pensamiento



Actividad: Técnica de detención del pensamiento

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Evitar pensamientos negativos y no deseados que se repiten continuamente que llevan a situaciones desagradables

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “Cadena de nombres”

Indicaciones: Hay que decir el nombre y luego la persona a la derecha dice su nombre y repite el nombre de los que anteriormente se presentaron. Juego de memoria. Puede variarse utilizando, además del nombre, algún animal o inclusive el sonido que éstos producen (para chicos es muy bueno)

Presentación del tema: Video

Reflexión acerca del tema: ¿Cómo evitar los pensamientos negativos?

Construcción del conocimiento: Técnica de detención del pensamiento

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Determinar cuáles son los pensamientos rumiativos que proporcionan malestar, luego hay que focalizar la atención en el pensamiento perturbador, imaginar una situación

en la que suele aparecer el pensamiento perturbador con todos los detalles y luego pasa a pensamientos normales. Ir alternando los pensamientos

Después se realiza la interrupción del pensamiento con ayuda, cuando suene la alarma o la palabra “¡BASTA!” se deja la mente libre del pensamiento perturbador, concentrándose únicamente en un pensamiento alternativo o saludable.

En la interrupción del pensamiento sin ayuda la persona tiene que tratar de controlar el pensamiento sin la ayuda de la alarma o la palabra clave.

Finalmente se realiza la sustitución del pensamiento que consiste en buscar varias alternativas saludables a un pensamiento perturbador.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#3

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.4. Técnica de rechazo de ideas irracionales



Actividad: Técnica del rechazo de ideas irracionales

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Disminuir la depresión, hostilidad, irritabilidad.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “Presentación por parejas”

Indicaciones: Se les solicita a los integrantes del grupo que elijan una persona para trabajar en parejas (preferentemente un desconocido y del sexo opuesto) los participantes se ubican cada uno con su pareja y durante un par de minutos (5) se comentan nombre, estado civil, lugar, etc. Cuando finaliza la charla sobre sus vidas se hace un círculo y cada uno deberá presentar al grupo lo que su pareja le contó

Presentación del tema: Diapositivas a cerca de la técnica

Reflexión acerca del tema: ¿Qué son las ideas irracionales? ¿Cómo afectan nuestras vidas?

Construcción del conocimiento: Técnica del rechazo de ideas irracionales

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero debemos crear una situación de malestar emocional para así poder identificar el pensamiento que se de en el preciso momento, luego identificar los sentimientos que se originaron a partir del pensamiento y preguntar si ¿hay relación entre el pensamiento y los sentimientos ocurridos?

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuetas para la evaluación de la actividad.

Evaluación

Técnica#4

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.5. Técnica de autoinstrucciones



Actividad: Entrenamiento de autoinstrucciones

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Favorecer la autorregulación de la conducta (enseñar a pensar) ya que facilitan el acceso a las habilidades específicas para resolver el problema.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca de la técnica

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es entrenamiento? ¿Qué son auto instrucciones?
¿Qué beneficios tiene?

Construcción del conocimiento: Técnica de autoinstrucciones

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Realizar una evaluación breve del tipo de diálogo que el individuo mantiene consigo mismo durante el abordaje de tareas cotidianas mediante auto-registros.

Segundo hay que enseñar al individuo a analizar las secuencias de acción que llevan a obtener una meta determinada y que tipo de auto-instrucciones pueden ser la más adecuada.

Tercero generar el mayor número de auto verbalizaciones que le permitan guiar con éxito su propia conducta. Es importante tener en cuenta el vocabulario de la persona para que se sienta cómoda con ellas y las pueda integrar y hacerlas suyas con mayor facilidad.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad.

Evaluación

Técnica#5

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.6. Técnica en inoculación de estrés



Actividad: Entrenamiento en inoculación de estrés

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Inmunizar psicológicamente al individuo contra situaciones o acontecimientos estresantes de baja intensidad

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca de la técnica

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es el estrés laboral? ¿Cuáles son sus efectos negativos?

Construcción del conocimiento: Técnica inoculación de estrés

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Fase de conceptualización: Es el primer paso de esta técnica y consiste en la evaluación y diagnóstico de los problemas y la conceptualización del problema.

Fase de adquisición y entrenamiento en habilidades: Es el segundo paso en la que hay que dotar de estrategias de solución de problemas, entrenamiento en auto refuerzo, reestructuración cognitiva, estrategias de control de la activación emocional, estrategias conductuales al individuo.

Fase de aplicación de las habilidades adquiridas: Es el tercer paso en este hay que poner en práctica las estrategias aprendidas, comprobar la utilidad y eficacia de las habilidades de afrontamiento adquiridas, y corregir problemas.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#6

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

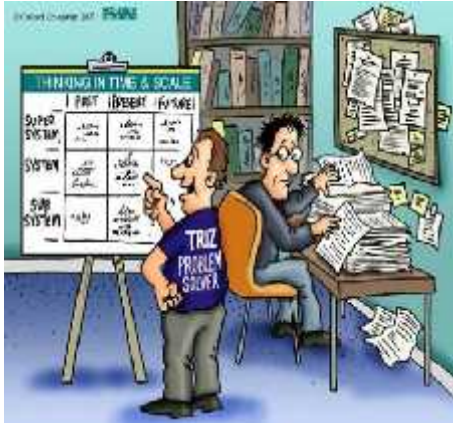
NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.7. Técnica de solución de problemas



Actividad: Terapia de solución de problemas

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Solucionar los problemas tal y como ocurren en el contexto laboral.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “El lazarillo”

Indicaciones: Todos los miembros del grupo formarán parejas y se diseminarán por un espacio bastante ancho. Dentro de ese espacio habrá diferentes obstáculos. Dentro de cada pareja uno tomara el rol de ciego y el otro el de lazarillo. El lazarillo se situará tras el ciego y poniendo su mano sobre el hombro de su compañero ciego, para que éste lo pueda sentir, susurrará a su oído el camino que debe seguir o la manera de sortear los obstáculos. Después de un rato se intercambiarán los roles. Ambos dos dispondrán de la oportunidad de situarse en las diferentes posiciones para poder experimentar las diferentes sensaciones. Al finalizar la dinámica compartir en grupo verbalmente las sensaciones vividas.

Presentación del tema: Video

Reflexión acerca del tema: ¿En qué consiste la solución de problemas?

Construcción del conocimiento: Técnica de solución de problemas

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Orientación general (orientación hacia el problema): Se fomentan las creencias de auto-eficacia.

Definición y formulación del problema: Recopilar información de donde provienen los hechos.

Generación de alternativas de solución: Crear números estrategias para darle solución al problema.

Toma de decisiones: Se valoran las alternativas de solución, lo positivo y negativo, y demás aspectos para poder tomar la decisión correcta.

Verificación (implementación de la solución y verificación): Utilizar la auto-observación y auto-evaluación

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#7

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.8. Técnica de gestión de tiempo



Actividad: Técnica de gestión de tiempo

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Aprender a gestionar el tiempo

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca de la técnica

Reflexión acerca del tema: ¿Cuáles son los beneficios de gestionar el tiempo?

Construcción del conocimiento: Técnica de gestión de tiempo

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero hay que establecer objetivos reales y alcanzables.

Luego hacer una lista con las tareas según el grado de prioridad y enumerar las tareas para los dos siguientes días

Después deben de tomar decisiones que sean llevadas a cabo y distribuir el tiempo por bloques y asignarle una actividad, emplear actividades ineludibles, como relación, recreación, entre otros.

Finalmente ejecutar las tareas paso por paso y con el tiempo específico asignando.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron?
¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#8

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.9. Técnica de comunicación asertiva



Actividad: Técnica de comunicación asertiva

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Aprender a comunicarse de manera asertiva, formular y aceptar críticas.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica

Indicaciones: Los participantes deberán sentarse en círculo. El primero que empiece el juego deberá pensar una frase que susurrará al oído del jugador de su derecha, de manera que el resto de participantes no puedan oír. El segundo participante hará lo propio con el siguiente jugador que esté sentado a su derecha.

El mensaje deberá continuar hasta que llegue al primer jugador. En este momento se comparará la frase que ha llegado al oído del primer jugador con la que él había pensado al comenzar el juego. Esta dinámica podrá repetirse todas las veces que se quiera.

Presentación del tema: Video

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es la comunicación asertiva?

Construcción del conocimiento: Técnica de comunicación asertiva

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

El disco rayado: repetir textualmente nuestro argumento una y otra vez con serenidad hasta que ceda el otro.

Acuerdo parcial: admitir el error pero no una calificación global de tu persona.

Pregunta asertiva: consiste en obtener información que podrás utilizar en tu argumentación (especialmente útil con las críticas genéricas).

Claudicación simulada: ceder terreno aparentemente, sin cederlo realmente.

Aplazamiento asertivo: dejarlo para otro momento.

Ironía asertiva: Responder positivamente a una crítica hostil

Pasos para formular una crítica:

- Describir la situación, no juzgar (“cuando me dijiste...”)
- Expresar cómo te afecta (“me sentí...”).
- Empatizar (“quizás tú...comprendo que...”).
- Pedir soluciones (“estoy seguro de que podrás...”)
- Dar soluciones, ofrecer alternativas (“podemos plantear...”)

Si la persona acepta la crítica: reforzar y agradecer.

Si la persona no la acepta: dar tiempo, repetir. Si continúa sin aceptarla, avisar que vas a cambiar tu conducta para reducir tu malestar, sin caer en la amenaza.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron?
¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#9

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.10. Técnica de afrontamiento asertivo



Actividad: Técnica de afrontamiento asertivo

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Identificar el estilo de conducta que uno muestra ante una situación problemática particular.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “Objeto y gesto”

Indicaciones: en rueda, empieza una persona diciendo "Fui de vacaciones y compré ... (un objeto)" haciendo el gesto de ese objeto, por ejemplo un abanico y hace el gesto de mover el abanico. Sigue la persona de al lado (derecho o izquierdo) y dice la misma frase añadiendo un nuevo objeto con su gesto correspondiente más el anterior objeto que se ha dicho, y de esta forma hasta llegar a la última persona (o empezar de nuevo el juego a mitad o varias veces si son muchos participantes) que indicará y representará su objeto más todos los que se hayan dicho antes que ella.

Presentación del tema: Video

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es el afrontamiento asertivo?

Construcción del conocimiento: Técnica de afrontamiento asertivo

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero identificar el estilo de conducta (pasivo, agresivo, asertivo) que se utiliza en la situación.

Segundo deben escribir un guion para el cambio de conducta tomando como pauta las siguientes interrogantes: ¿Por qué se tolera esta situación? ¿Qué es lo que no permite afrontarlo?

Tercero deben de llevar a la práctica con el lenguaje oral y corporal adecuado el guion establecido.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#10

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

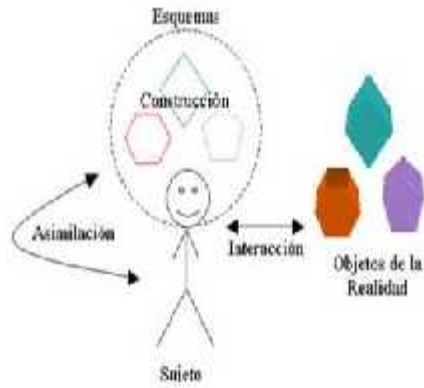
NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.11. Técnica de reorganización cognitiva



Actividad: Técnica de reorganización cognitiva

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Reorganizar la forma en que percibe y aprecia una situación.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Dinámica “Cambio de expresión de la cara”

Indicaciones: en rueda, cambiar la expresión de la cara cada vez que el facilitador golpee dos palos entre sí. Hasta que no suene un nuevo toque, las personas deben mantener la expresión "congelada".

El ritmo puede ser más lento / más rápido / alternando / pausas

Presentación del tema: Diapositivas acerca del tema

Reflexión acerca del tema: ¿En qué consiste la reorganización cognitiva?

Construcción del conocimiento: Técnica de reorganización cognitiva

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero deben de identificar los pensamientos inadecuados estos se pueden clasificar en:

Pensamientos adaptativos: Son objetivos, realistas, facilitan la consecución de los propósitos y originan emociones adecuadas a la situación.

Pensamientos neutros: No interfieren ni inciden en las emociones ni en el comportamiento ante una situación.

Pensamientos no adaptativos: Distorsionan la realidad o la reflejan parcialmente, dificultan la consecución de los objetivos y tienden a originar emociones no adecuadas a la situación.

Segundo hay que realizar una evaluación de los pensamientos mediante preguntas que permitan obtener información acerca de la objetividad, consecuencias y relatividad de los mismos.

Tercero se efectúa una búsqueda de pensamientos alternativos estos se pueden dar a través de las siguientes preguntas:

- ¿Es esta la única manera posible de interpretar la realidad?
- ¿Hay otras maneras de hacerlo? ¿Cuáles?
- ¿Qué le diría a un amigo que tuviera estos tipos de pensamientos?
- ¿Qué me diría un amigo o un familiar? ¿Por qué?
- ¿Podría hacer alguna cosa más productiva para afrontarlo que darle vueltas al mismo tema una y otra vez? ¿Qué?
- ¿Qué probabilidades hay que estas formas sean las más adecuadas?

- ¿Tienen más probabilidades de ayudarme a conseguir mis objetivos que la forma inicial de plantearme la situación?
- ¿Tienen más probabilidades de conseguir mejorar mi estado de ánimo?
- ¿Tienen más probabilidades de incidir positivamente en mi manera de actuar?

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron?
¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#11

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

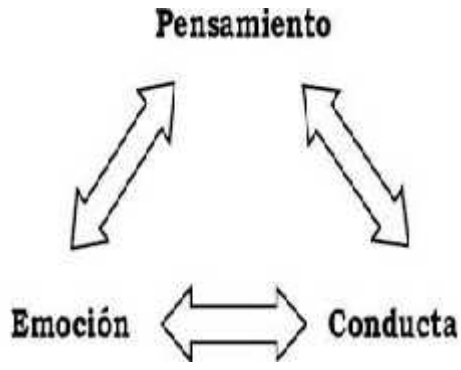
NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.12. Técnica de ensayo mental



Actividad: Técnica de ensayo mental

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Entrenar en gestión de las emociones y pensamientos.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca del tema

Reflexión acerca del tema: ¿Qué es el ensayo mental?

Construcción del conocimiento: Técnica de ensayo mental

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero deben de imaginar la situación que les genere ansiedad, luego los participantes de la psicoterapia pueden sentir la libertad de enojarse, para así poder imaginar diálogos con otros para alcanzar objetivos.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#12

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.13. Técnica de modelamiento encubierto



Actividad: Técnica de modelamiento encubierto

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Cambiar secuencias de conductas que son negativas para el individuo y aprender conductas satisfactorias.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca del tema

Reflexión acerca del tema: ¿En qué consiste el modelamiento encubierto?

Construcción del conocimiento: Técnica de modelamiento encubierto

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Se entrena al paciente en la repetición simbólica de la conducta apropiada mediante un modelo imaginado. Operativamente, consta de tres etapas. En la primera, la persona imagina un modelo diferente de sí mismo en edad y sexo ejecutando el comportamiento objetivo. En la segunda, imagina un modelo similar a sí mismo en edad y sexo. Por último, en la tercera etapa, se imagina a sí mismo como su propio modelo realizando el comportamiento dificultoso que desea incorporar.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron?
¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#13

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.14. Técnica de desensibilización sistemática



Actividad: Técnica de desensibilización sistemática

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Aprender a enfrentarse a objetos y a situaciones amenazadoras.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca del tema

Reflexión acerca del tema: ¿Qué son las emociones?

Construcción del conocimiento: Técnica de desensibilización sistemática

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Primero hay que relajar los músculos a voluntad una vez que se encuentren relajados deben de hacer una lista con todos los temores o situaciones que provoque ansiedad, luego construir una jerarquía de escenas que tengan situaciones negativas de menor a mayor intensidad de ansiedad. Avanzar a través de la imaginación o mediante enfrentamiento con las situaciones temidas de la jerarquía. Es importante que se practique la visualización para que la situación se viva como muy real. No se pasará a

una nueva situación hasta no haber logrado que la anterior situación de la jerarquía quede totalmente resuelta en cuanto a la ansiedad vivida.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#14

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

5.15. Técnica racional-emotiva



Actividad: Terapia Racional-emotiva

Tema: Estrés laboral

Objetivo: Aprender a controlar los pensamientos y emociones para enfrentarse a situaciones de manera relajada.

Dirigido a: Miembros del Comando Policial Sub-zona Santa Elena (23- 50 años)

Duración: 45 minutos

Materiales: Ambiente adecuado para la ejecución de la terapia

Ambientación: Video

Presentación del tema: Diapositivas acerca de la técnica

Reflexión acerca del tema: ¿Qué son las emociones?

Construcción del conocimiento: Terapia Racional-emotiva

Pasos a seguir: Los participantes de la terapia deben estar sentados de manera cómoda formando un círculo y despojarse de cualquier objeto que pueda causar distracción e interrumpir la sesión, luego tienen realizar lo siguiente:

Imaginar una situación negativa que provoque malestar en la persona, luego interpretar a través de pensamientos, creencias y actitudes irracionales.

Después interpretar a través de pensamiento racional la situación negativa que fue presentada anteriormente.

Finalmente a notar en una hoja las sensaciones, sentimientos y emociones mediante esto se podrá generar una respuesta racional.

Plenaria del tema: Se realizará preguntas acerca de la técnica ¿Cómo se sintieron?
¿Cómo van a poner en práctica lo aprendido?

Evaluación: Se utilizaran encuestas para la evaluación de la actividad

Evaluación

Técnica#15

Fecha:

Instrucciones: Marque con una x, una respuesta por cada pregunta

Preguntas

1. ¿Considera usted que la técnica ejecutada le ayudará a afrontar el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

2. ¿Cómo se siente después de haber realizado esta técnica?

SÍ ___

NO ___

3. ¿Le gustaría recibir otras técnicas que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral?

SÍ ___

NO ___

6. Bibliografía

- INSHT. (1997). *Revista Universo Laboral*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral:
<http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/noticias/noticias/item/114-estres-laboral>
- Lazarus y Folkman. (1986). *Researchgate*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral:
www.researchgate.net/...laboral_bases...marco...Occupational_stress.../09...
- Plan del Buen Vivir. (2013). *Buen Vivir*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- American College of Occupational and Environmental Medicine Organizacional Structure. (2000). *Scielo*. Obtenido de Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional.:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2006000200008&script=sci_arttext
- American Psychological Association. (2014). *APA*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Apellaniz González A. y Pascual Izaola A. (2010). Recuperado el 11 de Marzo de 2015, de Policia y Estres Laboral.
- Beehr. (1987). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793102.pdf
- Betancourt. (1995). *Scielo*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2006000200008&script=sci_arttext
- Cano, D. A. (Abril de 2009). *Manual Ibermutuamur*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Como combatir el estres:
http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf
- Claramut, B. y. (1993). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Violencia intrafamiliar:
<http://www.iea.gob.mx/ocse/archivos/DOCENTES/66%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20LA%20VIOLENCIA.pdf>
- Cohen, Kamarck, y Mermelsteinen . (1983). Recuperado el 02 de Marzo de 2015, de Escala de Estrés Percibido.

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Delgado, J. (2006). *Revista Psicológica*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.psicologiacientifica.com/conducta-comportamiento/>
- Díaz, A. (2012). *Revista el trabajador Jurídico*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de CAUSAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR MAS COMUNES EN EL MEDIO SOCIAL EN QUE NOS DESARROLLAMOS Y ACCIONES QUE SE DEBEN ADOPTAR PARA COMBATIRLAS: <https://trabajadorjudicial.wordpress.com/causas-de-la-violencia-familiar-mas-comunes-en-el-medio-social-en-que-nos-desarrollamos-y-acciones-que-se-deben-adoptar-para-combatirlas-2/>
- Dollard. (1939). *Injuve*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA VIOLENCIA: <http://www.injuve.es/sites/default/files/art3.pdf>
- Ellis, A. (1994). *Wikipedia*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Albert Ellis: http://es.wikipedia.org/wiki/Albert_Ellis
- Leka, S. (2000). S.OS estrés en el trabajo. *Trabajo Revista de la OIT*, 15.
- Ley contra la violencia a la mujer y la familia. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista12/violenciamujer/ley%20103%20ecuador.htm>
- Ley Organica de la Salud. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de www.paho.org/disasters/index.php?option=com_docman...
- Ley Organica de Servicio Público. (2013). Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.correosdelecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/ley-organica-de-servicio-publico-losep.pdf>
- López, L. (2013). *La búsqueda bibliográfica*. Recuperado el 2015
- Loro, S. V. (2013). *ActualPsico Revista*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Características de la violencia doméstica : <http://www.actualpsico.com/caracteristicas-de-la-violencia-domestica/>
- Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD. (2014). *American Psychological Association* . Recuperado el 11 de Marzo de 2015, de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Martín, P. (2003). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL.: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Martino, D. (1992). *Repositorio*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Estres laboral: www.dsace.ups.edu.ec/bitstream/.../TESIS%20ANDRES%20TELLO

- McGrath. (1970). *Dialnet*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de EL ESTRÉS LABORAL: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>
- Megalosa. (2000). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm
- Murray. (1998). *UCO*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.uco.es/informacion/webs/fundacioncastilla/documentos/archivos/formacion-residentes/residentes-2013-2014/res-19febr-trujillano-ayora.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2013). *Estres Laboral*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de <http://www.estreslaboral.info/>
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *OMS*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/resolutions/bogota/es/
- Paterson y Neufeld. (1984). *Media graphic*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de El rol de la psicología en la periodoncia: <http://www.medigraphic.com/pdfs/periodontologia/mp-2011/mp112g.pdf>
- Phyllis, G. (2000). S.O.S estres en el trabajo. *Trabajo Revista de la OIT*, 5.
- Ramón y Cajal . (2005). Recuperado el 02 de Marzo de 2015, de Escala de control de los impulsos .
- Rivas, M. (2008). *Procesos cognitivos y aprendizaje significado*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3DProcesos+cognitivos+y+aprendizaje+significativo+MRivas.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=12204435099>
- Sampieri, R. (2010). En R. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 178). Mexico: McGraw Hill.
- Sanchez, M. (Mayo de 2000). *Seslap*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de: http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf
- Santos, M. C. (2004). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Violencia Intrafamiliar: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/violenciafam.pdf>
- Seyle, H. (1956). *Research*. Recuperado el 12 de Febrero de 2015, de www.researchgate.net/...laboral_bases...marco...Occupational_stress.../09...

- Strauss, C. L. (1974). *Humanidad*. Obtenido de Los orígenes del estructuralismo, el aporte de Claude Lévi-Strauss y la antropología estructural:
<https://periodicohumanidad.wordpress.com/2010/09/02/los-origenes-del-estructuralismo-el-aporte-de-claude-levi-strauss-y-la-antropologia-estructural/>
- Tello, A. (2000). *Repositorio*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de
www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/.../TESIS%20ANDRES%20TELLO
- Terrón, A. (2012). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de Frustración:
<http://www.psicologiaamayateron.com/la-frustracion>
- Torres, E. (2012). *Psicothema*. Recuperado el 10 de Febrero de 2015, de Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico:
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=711>
- Vera, D. (2008). *FACTORES PSICOSOCIALES QUE INTERVIENEN EN LA VIOLENCIA*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de
<http://www.iea.gob.mx/ocse/archivos/DOCENTES/66%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%20QUE%20INTERVIENEN%20EN%20LA%20VIOLENCIA.pdf>

ANEXOS