



Carrera: Tecnología Superior en Actividad Física, Deportiva y Recreación

Título de la propuesta: **Sistematización de experiencias de actividades recreativas para disminuir el estrés laboral en el personal policial**

Trabajo de titulación presentado como requisito previo para optar por el título de **Tecnólogo Superior en Actividad Física, Deportiva y Recreación**

Autor: Villota Muñoz, Verónica Belén

Tutor: Dávila Tamayo, Pablo Damián

Quito, septiembre, 2023.



Tecnología Superior en Actividad Física, Deportiva y Recreación.

Sistematización de experiencias de actividades recreativas para disminuir el estrés
laboral en el personal policial

Trabajo de Titulación presentado como requisito previo para optar por el título de
Tecnólogo Superior en Actividad Física, Deportiva y Recreación

Villota Muñoz Verónica Belén

MSc. Pablo Damián Dávila Tamayo

Quito - Septiembre 2023

Constancia de Aprobación del Tutor

En mi calidad de tutor de la Sistematización de Experiencias de Actividades Recreativas para Disminuir el Estrés Laboral en el Personal Policial, presentada por la Sra. Villota Muñoz Verónica Belén, para optar por el título de Tecnólogo Superior en Actividad Física, Deportiva y Recreación, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 12 días del mes de septiembre de 2023.

MSc. Dávila Tamayo Pablo Damián

Tutor

CI. 171916545-6

Dedicatoria de Responsabilidad

Los componentes teóricos-prácticos desarrollados, la reflexión crítica, las conclusiones y recomendaciones de la presente sistematización de la experiencia práctica de investigación son de exclusiva responsabilidad del autor. Autorizo al Instituto Tecnológico Superior del “Honorable Consejo Provincial de Pichincha” el uso del presente documento con fines educativos-formativos.

Villota Muñoz Verónica Belén

C.C. 1715056899

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación a mi madre, quien, con su bendición y amor indescriptible hacia sus hijos, ha fomentado en nuestras vidas valores como la perseverancia, la disciplina, la puntualidad y el respeto que debemos promover en cada ser humano.

A mi esposo por brindarme su apoyo y a mis hijos Joan y Joseph por permitirme crecer profesionalmente y entregarme todo su amor.

A mis hermanos, sobrinos y padrastro que con sus palabras me han inspirado a superarme profesionalmente.

Verónica Belén Villota Muñoz

Agradecimiento

Hay una frase épica del ex presidente John F. Kennedy, que dice: “Debemos encontrar tiempo para detenernos y agradecer a las personas que hacen la diferencia en nuestras vidas.”, y ese tiempo es hoy, por lo cual expreso mi más sincera gratitud a mi madre por enseñarme a no rendirme y dar siempre lo mejor de mí en cada triunfo y fracaso de mi diario vivir.

Agradezco a mi esposo por estar en todo momento y siempre entregar el tiempo y amor a nuestra familia, a mis hermanos, padrastro y cuñados por todo el apoyo brindado, y a mis hijos por haberme permitido utilizar su tiempo en mí desarrollo profesional y entregarme su amor incondicional.

A mis amigos y compañeros de trabajo, por darme la oportunidad de especializarme en una carrera profesional tan digna y extraordinaria que me permitirá explorar campos inimaginables.

Gracias a mi tutor de tesis y docente del Instituto Tecnológico Universitario Msc. Pablo Dávila, por guiarme a lo largo de mi carrera profesional y sobre todo por ser un excelente ser humano.

Un agradecimiento especial a todas las personas maravillosas que se cruzaron en mi camino y quienes me apoyaron en este arduo proceso de formación profesional.

Índice General

Constancia de Aprobación del Tutor	I
Dedicatoria de Responsabilidad.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Aspectos generales.....	1
B.1.- Resumen.....	1
Abstract.....	2
B.2.- Introducción.....	3
B.3.- Justificación	4
B.4.- Antecedentes del Problema.....	6
B.5.- Planteamiento del Problema	8
B.6.- Formulación del Problema.....	10
B.7.- Objetivos:.....	10
B.7.1 Objetivo General.....	10
B.7.2 Objetivos Específicos	10
B.8.- Marco Teórico.....	11
B.8.1 Recreación	11
B.8.1.1 Definición	11
B.8.1.2 Características de la Recreación	12
B.8.1.3 Beneficios de la Recreación.....	13
B.8.2 Ocio	15
B.8.2.1 Definición	15
B.8.2.2 Tiempo Libre	15
B.8.2.3 Trabajo	17
B.8.2.3 Coordinadas del Ocio.....	18
B.8.3 Recreación Laboral.....	19

B.8.3.1 Definición	19
B.8.3.2 Beneficios de la Recreación Laboral	20
B.8.4 Expresiones de la Recreación	22
B.8.4.1 Lúdica	29
B.8.4.2 Físico – Deportiva.....	29
B.8.4.3 Al Aire Libre.....	29
B.8.4.3 Comunitaria.....	30
B.8.5 Calidad de Vida	30
B.8.5.1 Estilos de Vida	32
B.8.5.2 Actividad Física	35
B.8.6 Estrés	37
B.8.6.1 Definición	37
B.8.6.2 Características del Estrés	38
B.8.6.3 Tipos de Estrés.....	38
B.8.6.4 Estrés Laboral	39
B.8.6.5 Tipos de Estrés Laboral	40
B.8.7 Enfermedades no transmisibles	41
B.8.7.1 Ansiedad	42
B.8.7.2 Depresión	44
B.8.7.3 Despersonalización	46
B.8.7.4 Carga Laboral.....	46
B.8.8 Sintomatología.....	47
B.8.8.1 Corto Plazo.....	49
B.8.8.2 Largo Plazo	49
B.8.8.3 Fisiológico.....	49
B.9- Marco Conceptual.....	52
B.9.1 Recreación	52
B.9.2 Ocio	52
B.9.3 Expresiones recreativas	52
B.9.4 Calidad de Vida	52
B.9.5 Estrés	52
B.9.6 Enfermedades no transmisibles	52

B.9.7 Estrés Laboral	53
B.9.8 Carga Laboral	53
B.10- Marco Institucional	54
B.10.1 Historia	55
B.10.2 Misión	55
B.10.3 Visión.....	55
B.10.4 Organigrama	56
B.11- Marco Metodológico.....	57
B.11.1 Método de Investigación	58
B.11.2 Enfoque.....	59
B.11.3 Tipo de Diseño.....	60
B.11.4 Nivel de Investigación.....	61
B.12- Actores Claves	61
B.13 Materiales y Métodos	63
B.13.1 Plan de Sistematización	64
B.13.1.1 Línea de Tiempo.....	66
B.13.1.2 Cronograma de actividades recreativas	67
B.13.1.3 Fichas de Actividades Recreativas Principales	68
B.13.1.4 Producto de la sistematización	88
B.13.1.5 Cronograma de sistematización.....	91
B.14- Ejes de Análisis.....	93
B.15- Principales Hallazgos.....	94
B.15.1 Análisis de resultados del Pre Test	99
B.15.1.1 Análisis de la Subescala Agotamiento Emocional - Pre Test.....	100
B.15.1.2 Análisis de la Subescala Despersonalización - Pre Test.....	107
B.15.1.3 Análisis de la Subescala Realización Personal - Pre Test.....	113
B.15.2 Análisis de resultados del Post Test	121
B.15.2.1 Análisis de la Subescala Agotamiento Emocional – Post Test.....	123
B.15.2.2 Análisis de la Subescala Despersonalización - Post Test	129
B.15.2.3 Análisis de la Subescala Realización Personal - Post Test.....	135

B.16 Análisis de Resultados	141
B.17 Conclusiones	142
B.18 Recomendaciones.....	143
B.19 Bibliografía.....	145
B.20 Anexos.....	149

Índice de figuras

Figura No. 1	31
Figura No. 2	48
Figura No. 3.....	50
Figura No. 4	51
Figura No. 5	54
Figura No. 6	56
Figura No. 7	57
Figura No. 8	66
Figura No. 9	88
Figura No. 10	88
Figura No. 11	89
Figura No. 12	89
Figura No. 13	90
Figura No. 14	90
Figura No. 15	93
Figura No. 16	94
Figura No. 17	99
Figura No. 18	99
Figura No. 19	100
Figura No. 20	142

Índice de Tablas

Tabla No. 1.....	12
------------------	----

Tabla No. 2.....	13
Tabla No. 3.....	16
Tabla No. 4.....	18
Tabla No. 5.....	19
Tabla No. 6.....	21
Tabla No. 7.....	22
Tabla No. 8.....	27
Tabla No. 9.....	33
Tabla No. 10.....	35
Tabla No. 11.....	43
Tabla No. 12.....	45
Tabla No. 13.....	58
Tabla No. 14.....	61
Tabla No. 15.....	67
Tabla No. 16.....	68
Tabla No. 17.....	69
Tabla No. 18.....	70
Tabla No. 19.....	71
Tabla No. 20.....	72
Tabla No. 21.....	74
Tabla No. 22.....	75
Tabla No. 23.....	76
Tabla No. 24.....	77
Tabla No. 25.....	79

Tabla No. 26.....	80
Tabla No. 27.....	81
Tabla No. 28.....	83
Tabla No. 29.....	84
Tabla No. 30.....	85
Tabla No. 31.....	86
Tabla No. 32.....	91
Tabla No. 33.....	97
Tabla No. 34.....	101
Tabla No. 35.....	101
Tabla No. 36.....	102
Tabla No. 37.....	102
Tabla No. 38.....	103
Tabla No. 39.....	103
Tabla No. 40.....	104
Tabla No. 41.....	105
Tabla No. 42.....	105
Tabla No. 43.....	106
Tabla No. 44.....	106
Tabla No. 45.....	107
Tabla No. 46.....	108
Tabla No. 47.....	108
Tabla No. 48.....	109
Tabla No. 49.....	109

Tabla No. 50.....	110
Tabla No. 51.....	110
Tabla No. 52.....	111
Tabla No. 53.....	112
Tabla No. 54.....	112
Tabla No. 55.....	113
Tabla No. 56.....	114
Tabla No. 57.....	114
Tabla No. 58.....	115
Tabla No. 59.....	115
Tabla No. 60.....	116
Tabla No. 61.....	116
Tabla No. 62.....	117
Tabla No. 63.....	118
Tabla No. 64.....	118
Tabla No. 65.....	119
Tabla No. 66.....	119
Tabla No. 67.....	121
Tabla No. 68.....	123
Tabla No. 69.....	123
Tabla No. 70.....	124
Tabla No. 71.....	124
Tabla No. 72.....	125
Tabla No. 73.....	125

Tabla No. 74.....	126
Tabla No. 75.....	126
Tabla No. 76.....	127
Tabla No. 77.....	128
Tabla No. 78.....	128
Tabla No. 79.....	129
Tabla No. 80.....	129
Tabla No. 81.....	130
Tabla No. 82.....	131
Tabla No. 83.....	131
Tabla No. 84.....	132
Tabla No. 85.....	132
Tabla No. 86.....	133
Tabla No. 87.....	133
Tabla No. 88.....	134
Tabla No. 89.....	134
Tabla No. 90.....	135
Tabla No. 91.....	136
Tabla No. 92.....	136
Tabla No. 93.....	137
Tabla No. 94.....	137
Tabla No. 95.....	138
Tabla No. 96.....	138
Tabla No. 97.....	139

Tabla No. 98.....	140
Tabla No. 99.....	140
Tabla No. 100.....	141

Aspectos generales

B.1.- Resumen

La actual sistematización detalla las experiencias obtenidas en la ejecución de actividades recreativas para la disminución del estrés laboral en los integrantes de las unidades policiales pertenecientes a la Dirección Nacional de Policía Comunitaria de la Policía Nacional del Ecuador. Por lo tanto, en la presente investigación se utilizaron métodos de investigación inductivo y deductivo, con enfoques cuantitativos y cualitativos, con el fin de recabar información autentica sobre la salud y seguridad laboral de los servidores policiales, por lo cual, en los primeros días de ejecución de las diferentes actividades recreativas, se pudo evidenciar que las personas no tenían conocimiento que a través de la recreación pueden mejorar sus habilidades blandas, duras, comunicativas, cognitivas, socioemocionales, físicas o psicomotrices, sobre todo los beneficios que conlleva al mejoramiento de su salud y el cambio del ambiente laboral.

Palabras claves: recreación, integrantes, Policía Nacional, habilidades blandas, duras, comunicativas, cognitivas, socioemocionales, físicas o psicomotrices, salud, laboral.

Abstract

The current systematization outlines the experiences gained from the implementation of recreational activities aimed at reducing occupational stress among members of the police units belonging to the National Community Policing Directorate of the Ecuadorian National Police. As such, the present research employed both inductive and deductive research methods, utilizing both quantitative and qualitative approaches, in order to gather authentic information concerning the occupational health and safety of police personnel. Consequently, during the initial days of executing various recreational activities, it became evident that individuals were unaware that engagement in recreation could enhance their soft, hard, communicative, cognitive, socioemotional, and psychomotor skills. This was particularly true for the benefits associated with the improvement of their health and the transformation of the work environment.

Keywords: Recreation, members, Ecuadorian National Police members, soft skills, hard skills, communicative skills, cognitive skills, socioemotional skills, physical or psychomotor skills, health, occupational.

B.2.- Introducción

La presente sistematización de experiencias de actividades recreativas para disminuir el estrés laboral en el personal policial está creada con la finalidad de dar a conocer sobre los beneficios que contribuye la ejecución de las diferentes actividades recreativas como el mejoramiento de la salud y el cambio positivo del ambiente laboral.

Es menester manifestar que esta sistematización tiene como propósito implementar la ejecución de actividades recreativas en cada una de las unidades policiales a nivel nacional para mejorar la comunicación y expresión asertiva entre los integrantes de la institución policial y la ciudadanía en general, así como el progreso de las actividades laborales.

La actual sistematización fue trabajada con servidores policiales que se encuentran prestando sus servicios administrativos en la Dirección Nacional de Policía Comunitaria, Unidad Nacional de Control de Seguridad Privada y Control de Armas Letales y No Letales – COSP, Unidad Nacional de Policía de Migración, Unidad Nacional de Policía Comunitaria y Turismo y Unidad Nacional de Policía de Protección del Ambiente, con la intención de lograr la disminución del estrés laboral.

Con la aplicación del test de Burnout, se estableció que los servidores policiales se encuentran con un grado de estrés nivel medio – alto, lo que produce que exista ineficiencia en las actividades laborales y un ambiente profesional no saludable.

Con la aplicación de la presente sistematización de experiencias y mediante una encuesta se valoró el grado de satisfacción arrojado por las opiniones vertidas de los servidores policiales sobre la práctica de actividades recreativas dentro de su lugar de trabajo.

B.3.- Justificación

La sistematización de experiencias para la disminución del estrés laboral en los servidores policiales a través de la ejecución de las actividades recreativas está establecida para los integrantes de la institución policial, quienes se encuentran dentro de un rango de edad de entre 20 a 45 años, con la finalidad de dar a conocer los beneficios de estas actividades que contribuyen a nuestra salud y al bienestar del entorno laboral.

En el Art. 32, de la (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008), menciona que “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, ..., la educación, la cultura física...”, así como “... garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales...”, con lo cual es menester indicar que muchas de estas políticas están diseñadas para todas las personas pero que dentro de la institución policial no se aplica normalmente, en vista que la preocupación más importante es el responsabilizar de la seguridad a sus integrantes y no el de velar por ellos.

La misión institucional de la Policía Nacional del Ecuador, conforme lo estipula el Art. 163 de la (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008), es el de “atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional”, pero es muy importante indicar que el mantenimiento de la paz y la seguridad es deber y responsabilidad de todos los y las ecuatorianas, como lo dictamina el Art. 83 de la Carta Magna, por lo tanto, la falta de una normativa legal que sancione correctamente a las personas que incumplen la ley y el aumento de nuevas modalidades de delito, generan en los integrantes de la Policía Nacional del Ecuador el incremento exorbitante de estrés laboral, ya que al estar cumpliendo con la misión institucional

diariamente y sin tener el apoyo necesario tanto de la ciudadanía, entes judiciales, entidades gubernamentales, entre otros, su salud física y psicológica se va deteriorando silenciosamente.

Es importante que los integrantes de la Policía Nacional del Ecuador accedan a un programa recreativo e innovador, que se complementará con las diferentes actividades recreativas, los cuales deberán ser equilibrados, diversos, variados y flexibles, conforme a quien vaya dirigido en su momento, y a su vez establecer las estrategias metodológicas para informar sobre los beneficios de la práctica recreativa, ya sean mediante las expresiones al aire libre, lúdicas, manuales, artística, físico – deportivas, conmemorativa, social, literaria, técnica, comunitaria y salud, con la finalidad de reducir los niveles de estrés y aumentar los factores que protejan la salud en el entorno laboral, valorar la cultura, la salud propia y a la humanidad.

B.4.- Antecedentes del Problema

Existen un sin número de factores estresores que afectan el desempeño profesional, el normal desarrollo de la vida familiar y social, por lo que es importante disminuir la tensión emocional o física, a través de la ejecución de actividades recreativas, para restablecer el clima laboral, es decir renovar o mejorar las relaciones profesionales.

Conforme a lo manifestado por (Chávez, 2015), en su trabajo final de grado y gracias a los estudios realizados le permitieron emitir varias recomendaciones entre ellas una muy importante “Implementar el uso de técnicas de prevención del estrés laboral al interior de la jornada de trabajo”, esto con el propósito de mantener o mejorar el desempeño laboral a través de una vida saludable.

Así mismo existen factores de riesgo psicosocial, como lo detalla el Ministerio de Salud Pública en la (Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021 – 2022), que afectan el entorno laboral y la salud de cada uno de los trabajadores de manera directa o indirecta, adicional el no poseer la logística e infraestructura con las adecuadas condiciones para cumplir con el trabajo, forja al incremento de estrés.

La (Organización Panamericana de la Salud, 2020) menciona que “la carga de enfermedad de los trastornos mentales” en la pubescencia y en la edad adulta es del 42%, razón por la cual la salud de las personas que se encuentran en este rango es propensa a generar un alto nivel de estrés y generar enfermedades no transmisibles.

El servidor policial al pertenecer a una entidad pública se encuentra condicionado a brindar sus servicios a la ciudadanía a cualquier momento y a través de los diferentes medios de

comunicación, es decir que los integrantes de la institución policial estarán sometidos a un deterioro físico y estrés mental hasta en sus días de descanso obligatorio.

Con lo antes citado, se puede mencionar que con la implementación de las diferentes actividades que se dispone a nivel de la recreación, se mejorará las condiciones laborales y personales.

B.5.- Planteamiento del Problema

Existen diferentes causales para que el estrés laboral en los servidores policiales vaya en aumento, entre las cuales están la mala interpretación de la normativa legal para sancionar a las personas que incumplen la ley, el aumento de nuevas modalidades de delito y la falta de apoyo de la ciudadanía, entes judiciales, entidades gubernamentales, entre otros, lo que genera el deterioro de la salud física y psicológica de los integrantes de la Policía Nacional del Ecuador.

Conforme a las estrategias detalladas en el Objetivo institucional 7 del (Plan Estratégico con Visión Prospectiva de la Policía Nacional, 2022), establece que fomentará una cultura de salud ocupacional institucional, una muy importante para iniciar con la aplicación de actividades recreativas para la mejora laboral, pero que a nivel institucional hay una despreocupación por este tema, la mayoría de los integrantes y con el afán de cumplir la gestión por resultados no se centran en mejorar su salud.

De acuerdo a los datos y cifras publicadas por la (Organización Mundial de la Salud, 2022), se estipula que por las siguientes enfermedades no transmisibles al año fallecen 17.9 millones de personas (enfermedades cardiovasculares), mientras que 9,3 millones mueren por cáncer, así mismo 4,1 millones de personas fenecen por enfermedades respiratorias crónicas y, por diabetes y enfermedades renales causadas por la enfermedad antes citada sucumben 2,0 millones de personas. De la misma manera, la (Organización Mundial de la Salud, 2022), menciona que tanto el consumo de tabaco y alcohol como la inactividad física y dietas no saludables, aumentan el riesgo de mortalidad.

Conforme a los datos detallados en el (Compendio de Resultados - Encuesta Condiciones de Vida ECV, 2015), se puede apreciar que el 7,7% de la población (mayor a 12 años) a nivel nacional ha realizado actividad física en el interior de su vivienda, mientras que el 5,1% lo ha

ejecutado en un gimnasio, de la misma manera el 69,2% ha hecho uso de áreas verdes o espacios públicos para realizar ejercicio físico, así mismo 30,9% ha hecho actividad física en los establecimientos educativos, el 7% en áreas verdes o parques privados y por último el 1,2% ha practicado algún tipo de ejercicio físico – deportivo en otro lugar; es decir, que la mayoría de las personas se encuentran en estado sedentario, lo cual podrá generar enfermedades no transmisibles y el aumento de estrés, ansiedad, depresión y entre otras, que pueden generar no solo un decaimiento en su salud sino que a futuro la muerte.

Acorde al Registro Estadístico de Defunciones Generales 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2022), las principales causas de muerte en el año antes citado fueron las siguientes:

- Primera causa: 16.610 defunciones por la COVID-19.
- Segunda causa: 13.002 defunciones por enfermedades isquémicas del corazón.
- Tercera causa: 5.564 defunciones por diabetes Mellitus.
- Cuarta causa: 5.099 defunciones por enfermedades cardiovasculares.
- Séptima causa: 4.082 defunciones por enfermedades hipertensivas.

Por lo tanto, la sistematización de actividades recreativas fue empleada para prevenir y reducir el estrés laboral, así como la mejora de la salud mental de los integrantes de la institución policial, con el fin de que puedan afrontar las tensiones que genera el diario vivir y trabajar de manera productiva y fructífera tanto para la convivencia profesional como para con la comunidad.

B.6.- Formulación del Problema

¿Cómo disminuir los niveles de estrés laboral en el personal policial de las unidades pertenecientes a la Dirección Nacional de Policía Comunitaria a través de la práctica de actividades recreativas para la mejora del clima laboral y la salud mental y física?

B.7.- Objetivos:

B.7.1 Objetivo General

Fomentar la práctica de actividades recreativas que disminuirán el estrés laboral y mejorarán la convivencia profesional y comunitaria.

B.7.2 Objetivos Específicos

1. Reducir los niveles de estrés en los servidores policiales, a través de las diferentes expresiones recreativas, variando las condiciones de la recreación y del entorno, adaptando los ejercicios a las características físicas de este grupo de personas.
2. Alcanzar la socialización y la interrelación de las personas, mediante las actividades recreativas, para que desarrollen capacidades cognoscitivas, de costumbres y valores para ser mejores ciudadanos.
3. Diseñar un plan de actividades recreativas que permita disminuir el estrés laboral e incentivar el cuidado ambiental a través de la elaboración de materiales deportivos y/o recreativos con insumos reciclados dentro de la Dirección Nacional de Policía Comunitaria.

B.8.- Marco Teórico

B.8.1 Recreación

B.8.1.1 Definición

La recreación es sinónimo de tiempo libre, donde realizamos actividades deportivas o lúdicas de manera individual o colectiva para mejorar el desarrollo integral de las personas, es decir fortifica la existencia del ser humano, siendo esta fortaleza unificada desde la familia, la jurisdicción barrial, el entorno educativo, el entorno laboral y la comunidad en general.

La (Real Academia Española - RAE, 2021), indica que la recreación es la “acción y efecto de recrear” y “diversión para alivio del trabajo”, debiendo mencionar que el divertirse en cualquier lugar es muy necesario, para mejorar nuestro estado de ánimo y solventar las dificultades que diariamente ocurren, o a su vez tratar de sobrellevarlas de la mejor manera.

En este punto ya se tiene una noción sobre lo que acarrea la recreación en la vida de un ser humano, siendo un factor positivo la misma para medrar la calidad de vida y prevenir el desarrollo de enfermedades no transmisibles.

Así mismo, como indican (Ramos, Ojeda, Báez, Martínez, & Núñez, 2011), “es crear, recrear y recrearse sinónimos de la lucha por conquistar una vida significativa y valiosa”, por lo tanto, es muy importante establecer actividades que permitan optimizar nuestro tiempo para contribuir de manera significativa a nuestra salud, siendo esta última meritoria para favorecer las relaciones personales y profesionales.

Un cambio de vida saludable se fomenta a través de la ejecución de actividades que permiten la participación social y satisfacción personal, para enfrentar las experiencias positivas o negativas que se presentan a diario.

B.8.1.2 Características de la Recreación

La (Real Academia Española - RAE, 2021), menciona que el vocablo denominado característica significa: “adj. Dicho de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.”, es decir que la recreación tiene condiciones propias y únicas, las cuales se asocian con la vida diaria.

Según (Pérez Sánchez, 2003), las siguientes características la hace única e importante a la recreación:

Tabla No. 1

Características de la Recreación

Característica	Significado
Voluntarias	Las actividades no son forzadas a realizarlas, sino más bien espontáneas libremente, a través de la ejecución de estas de una manera organizada, ya sea de manera individual o colectiva.
Placenteras	Provocan goce y satisfacción.
No es utilitaria	No se percibirá algo material o gratificación económica por la realización de las actividades recreativas.
Restauradora	Permite al ser humano restablecer su estado de ánimo después de su jornada laboral o académica.
Crear y recrear	Oportunidad de inventar e imaginar ante las limitantes que se presentan en la vida cotidiana.
Beneficioso	Permanecer saludable en el desarrollo integral (parte motriz, biológica y psicológica).
Productivo	Ejecución de actividades recreativas en el tiempo libre

Legítimo derecho	De los seres humanos en cada una de las etapas de la vida y sin distinción de cultural, económica, social, política, comunitaria, entre otras.
Pedagógica	Permite al ser humano instruir de mejor manera el tiempo libre.

Nota: se refiere a las características que contribuyen a las personas a partir de su práctica, autoría propia.

Con lo antes citado, se puede recalcar que la recreación para el ser humano es equivalente a tiempo libre.

B.8.1.3 Beneficios de la Recreación

Existen numerosas investigaciones sobre los beneficios de la recreación en el ser humano, pero que estas tienen un mismo fin y es el de mejorar el estilo de vida de las personas a través del involucramiento y colaboración de los diferentes actores, como son la familia, el Estado, las entidades privadas, educativas, culturales, entre otras, para la implementación de programas o proyectos que impulsen a fomentar la salud física y psicológica; por lo tanto, a continuación se detalla los numerosos beneficios que tiene la recreación:

Tabla No. 2

Beneficios de la Recreación

Ámbito	Beneficio
Psicológico	• Adquiere seguridad en sí mismo (autoestima)
	• Desarrolla habilidades de liderazgo
	• Mejora la concentración y captación
	• Permite nuevos aprendizajes a través de la tolerancia
	• Aumenta la atención y memoria
	• Diminución del estrés
Fisiológico	• Adquiere una mejora su estado físico

- Desarrollo del equilibrio
- Incrementa la fuerza muscular
- Mejora la coordinación, motricidad, agilidad y flexibilidad
- Fortalece tendones y ligamentos
- Mejora la circulación de la sangre
- Aumento del sistema inmunológico
- Disminución del consumo de sustancias psicoactivas (O.P.S, 2022)
- Prevención de enfermedades no transmisibles (OPS, 2023)

Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la productividad laboral • Disminución de gastos médicos • Reducción de accidentes laborales
Medioambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la protección ambiental • Conservación de áreas naturales • Afable con la fauna y flora • Uso de materiales orgánicos
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo con la familia y comunidad • Generación de compromiso social • Tolerancia comunitaria

Nota: detalle de los beneficios que coadyuban a la salud a través de la práctica de la recreación, autoría propia.

La utilidad de la recreación en cualquier ámbito o aspecto de la vida del ser humano es muy importante, ya que además de permitir el mejoramiento de nuestra salud, nos enseña a solucionar los problemas que se presentan diariamente y a sobrellevar las situaciones perturbadoras.

B.8.2 Ocio

B.8.2.1 Definición

El vocablo ocio proviene del latín *otium*, como lo menciona la (Fundación Iberoamericana Down21, 2023), que significa reposo, es decir que durante este *reposo* se puede realizar diferentes actividades ya sean en pro o en contra de nuestra salud.

La definición más conocida es de Dumazedier, quien, en el año de 1962, la establece como “un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse de manera completamente voluntaria tras haberse liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales, para descansar, para divertirse, para desarrollar su información o su formación desinteresada...”

La (Real Academia Española - RAE), en la actualidad indica que la expresión ocio significa “Diversión u ocupación reposada, especialmente en obras de ingenio, porque estas se toman regularmente por descanso de otras tareas”, por lo tanto, el ocio es considerado como el tiempo restante que se tiene después de cumplir con las obligaciones laborales o académicas.

Con lo antes ya citado, se establece que el ocio es el tiempo sobrante que tiene una persona para realizar diferentes tipos de actividades las cuales conllevan a un desarrollo personal, social, económico y de convivencia con la gente que nos rodea.

B.8.2.2 Tiempo Libre

La (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), en su Art. 24 habla ya de tiempo libre, descanso, jornada laboral razonable y a vacaciones pagadas, así como en el Art. 27. Numeral 1, donde indica que “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los

beneficios que de él resulten”, es decir que cada ser humano es libre para utilizar el tiempo libre de una manera positiva para el bienestar de su desarrollo personal y profesional.

En la (Carta sobre el Ocio, 1970/2020) menciona que “el tiempo libre, que es el tiempo relativamente libre de compromisos, como el trabajo remunerado o no remunerado o el mantenimiento personal, y las actividades de ocio, que tienen lugar durante ese tiempo libre”, por lo cual se establece que este tiempo es importante para el ser humano, ya que le permite desplegar estrategias para el buen uso del mismo y adquirir beneficios para mejorar su salud física y/o psicológica.

De la misma manera este tiempo libre y conforme a las tres funciones, que menciona (López, 2021), se establece lo siguiente:

Tabla No. 3

Funciones del Tiempo libre

Función	Definición propia
Regeneración	Se la realiza a través del reposo diario o de las actividades que permita recuperación de la energía corporal y emocional.
Compensación	Se la repara a través del dominio emocional en las adversidades que se presentan diariamente.
Ideación	Se la ejecuta en el tiempo libre de trabajo, es decir que se la adquiere a través de actividades no prácticas.

Nota: funciones del tiempo libre que establece (López, 2021).

B.8.2.3 Trabajo

La palabra trabajo es definida por la (Real Academia Española - RAE, 2021), como la “Ocupación retribuida, cosa que es resultado de la actividad y esfuerzo humanos aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”, conforme a estas definiciones o significados se dice que trabajo es el desgaste físico, emocional o psicológico que ocupa una persona para realizar diferentes materiales o servicios, a cambio o no de una retribución económica.

Según la (OIT, 2004), determina que el trabajo es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, con una definición más detallada se puede mencionar que todas las actividades remuneradas o no se denomina trabajo, tomando en consideración que muchas de estas actividades al no ser remuneradas contribuyen al desarrollo personal y profesional dando a esto la obtención de experiencia y conocimiento.

El Art. 33 de (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008), indica que el trabajo es “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...”, siendo de esta manera, el Estado Ecuatoriano tiene la obligación de proteger este derecho, creando fuentes de trabajo para todas las personas que pueden contribuir económicamente en sus hogares sin distinción alguna y otorgando la oportunidad de adquirir experiencia en las áreas designadas. De la misma manera por deber social debemos entender que es nuestra obligación moral como seres humanos y ecuatorianos de aportar al desarrollo económico de nuestro país cumpliendo con las normas ya establecida para una convivencia social y humanitaria.

Conforme a lo antes citado se puede decir que existe dos tipos de trabajo, que se detallará a continuación:

Tabla No. 4

Tipos de trabajo

Tipo	Definición propia	Ejemplo
Remunerado	Es el que realiza el ser humano en forma de bienes o servicios a cambio de una retribución económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de muebles • Atención médica • Dictar clases en una institución pública o privada • Entre otras
No remunerado	Son las actividades que ejecuta el ser humano pero que no percibe una contribución económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Tender la cama • Prepararse los alimentos • Asearse • Estudiar • Entre otros

Nota: distinción de los tipos de trabajo que ejecutan personas de diferentes edades y que contribuyen al desarrollo personal, profesional y comunitarios, autoría propia.

B.8.2.3 Coordinadas del Ocio

Según (Cuenca, Bayón, & Madariaga), a las coordinadas se las define como áreas para diferenciar al ocio, las cuales se detallan a continuación, para una mejor apreciación.

Tabla No. 5

Coordenadas del Ocio

Dirección	Coordenada	Significado
Positiva	Autotélica	Produce satisfacción al ser humano, es decir existe un verdadero ocio, adicional permite que la mente de la persona imagine mucho más allá de lo permitido y pueda crear cosas.
	Exotética	Se obtiene una meta o un fin específico a través del buen uso del tiempo como por ejemplo un viaje.
Negativa	Ausente	Se lo denomina tiempo aburrido y en el cual no existe un desarrollo personal y profesional, ejemplo el uso del celular.
	Nociva	Se lo conoce también como dañino, ya que el mismo es utilizado para actividades que perjudican al ser humano, como el consumo de sustancias sujetas a fiscalización.

Nota: el ocio otorga una dirección positiva o negativa, según como la persona la quiera desarrollar, autoría propia.

Con lo antes mencionado se define a las coordenadas autotélica y exotética como tiempo productivo, útil y activo, el cual permite al ser humano obtener experiencias únicas en la formación profesional, educativa y personal.

Mientras que las coordenadas ausente y nocivo se las determina como tiempo infructuoso, inútil e inactivo, el cual es perjudicial para la persona que le permite realizar actividades desfavorables para su salud y bienestar familiar.

B.8.3 Recreación Laboral

B.8.3.1 Definición

Partiendo de la definición de recreación podemos decir que la recreación laboral es un conjunto de actividades planificadas por las empresas públicas, privadas o mixtas, las mismas

que pueden ser realizadas dentro o fuera del horario de la ocupación profesional, las cuales pueden establecerse en las diferentes modalidades sean estas físicas, artísticas, sociales, entre otras, que permite la integración interpersonal e intrapersonal para lograr el autocontrol y un mayor nivel de autoestima.

De la misma manera la recreación laboral se puede establecer como el desarrollador de la empatía a través de la ejecución de actividades de roles para comprender las emociones de las personas que trabajan a nuestro alrededor, así como el origen de mejora de la salud física y psicológica.

En el 2010, la (OMS) indica que el entorno laboral saludable es “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”, por lo tanto, el ámbito laboral tiene un papel muy importante en la salud de cada persona, esto con la finalidad de procurar un ambiente de comodidad y fortalecimiento de relaciones laborales.

B.8.3.2 Beneficios de la Recreación Laboral

La recreación para el trabajador es muy importante, en vista que, a nivel psicológico, fisiológico y económico, contribuye a mejorar su estado físico, su salud y el ambiente laboral en el que se desarrolla.

Dentro de los diferentes beneficios se detallan los siguientes, aunque es un campo muy amplio, que no solo se ven reflejados en el clima laboral sino en el ámbito personal, familiar y social, que permiten fusionar y equilibrar las emociones, para un mejor manejo de los problemas que se presenten diariamente y establecer soluciones eficientes.

Tabla No. 6

Beneficios de la Recreación Laboral

Entorno	Beneficios
Psicológico	<ul style="list-style-type: none">• Diminución del estrés• Mejora de la autoestima e incremento de la tolerancia• Prevención de desarrollo de enfermedades psicológicas no transmisibles como la ansiedad y la depresión• Desarrolla habilidades de liderazgo• Mejora la concentración y captación
Fisiológico	<ul style="list-style-type: none">• Activación de tres de las cuatro hormonas de la felicidad• Reducción del sedentarismo• Reducción de dolor muscular• Incremento de la fuerza muscular• Prevención de desarrollo de enfermedades no transmisibles como el cáncer, diabetes y cardiovasculares.
Económico	<ul style="list-style-type: none">• Mejora de la concentración.• Mayor productividad laboral• Disminución de ausentismo laboral

Nota: beneficios que mejoran los diferentes entornos del ser humano, autoría propia.

Los beneficios son varios para el ser humano en su entorno laboral, los cuales deben ser tomados muy en cuenta por la empresa ya sea esta privada, pública o mixta, ya que los mismos son un factor importante para la productividad laboral.

B.8.4 Expresiones de la Recreación

Se las conoce como áreas, en las cuales se establecen como un espacio para la ejecución de un número variado de actividades recreativas que, según (Mateo Sánchez , 2014) “constituyen el medio principal del proceso de educación del tiempo libre para el desarrollo de los conocimientos, habilidades, motivos, actitudes, comportamientos y valores en relación con el empleo positivo del tiempo libre” y las que se detallará a continuación:

Tabla No. 7

Actividades por Áreas

Área	Tipos de actividades	Actividades
Deportivas-recreativas	Recreativas	<ul style="list-style-type: none">• Recreación turística.• Turismo deportivo.• Festivales deportivos-recreativos.• Deportes de orientación.• Animación recreativa.• Entre otras
	Deportes	<ul style="list-style-type: none">• Fútbol• Voleibol• Baloncesto• Entre otros
Al Aire Libre	En tierra con desplazamientos y con permanencia	<ul style="list-style-type: none">• Caza deportiva• Senderismo• Turismo deportivo• Cicloturismo• Acampar• Campismo• Campamentos recreativos

	<ul style="list-style-type: none"> • Natación. • Natación con aletas. • Piragüismo. • Vela. • Remo. • Motonáutica. • Esquí acuático. • Buceo recreativo. • Fotografía subacuática. • Orientación subacuática. • Pesca deportiva. • Entre tras
	<ul style="list-style-type: none"> • Paracaidismo • Aeromodelismo
	<ul style="list-style-type: none"> • Domino • Dama • Parchís • Ajedrez • Barajas • Etc.
Lúdicas	<ul style="list-style-type: none"> • Billar recreativo • Bolos • Tenis de mesa • Dardos
	<ul style="list-style-type: none"> • Bolas • Trompo • Zancos
	<ul style="list-style-type: none"> • Individuales o colectivos

	De ordenador	<ul style="list-style-type: none"> • Juegos de ordenador individual o colectivo
De creación artística y manual	Creación artística	<ul style="list-style-type: none"> • Literarias • De las artes plásticas • Teatrales • Danzarias • Musicales
	Creación manual	<ul style="list-style-type: none"> • Artesanías. • Esculturas o tallados en metal, madera y piedra.
Culturales participativas (de la cultura artística y de la cultura física)	Culturales participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Peñas culturales y/o deportivas • Coloquios • Charlas • Debates • Tertulias
Asistencia a espectáculos	Relacionadas con espectáculos artísticos-culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Musicales • Conciertos • Galas • Festivales • Etc.
	Relacionadas con espectáculos deportivos	<ul style="list-style-type: none"> • Series • Campeonatos • Ligas • Torneos • Copas • Topes • Juegos
Visitas	De interés artístico-cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliotecas • Parque

		<ul style="list-style-type: none"> • Plazas • Casas de cultura
	De interés turístico-natural	<ul style="list-style-type: none"> • Zonas arqueológicas • Parques naturales • Ruinas • Instalaciones turísticas
	De interés histórico	<ul style="list-style-type: none"> • Museos • Monumentos • Mausoleos
	De interés social	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones culturales • Educativas • Instituciones de salud • Públicas
	De interés físico-deportivo	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones deportivas • Centros de formación de atletas y profesores deportivos
Socio - familiares	Fiestas	<ul style="list-style-type: none"> • Bodas • Cumpleaños • Aniversarios • Etc.
	Visitas	<ul style="list-style-type: none"> • Familiares • Amigos
	Encuentros y conversatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Familiares • Amigos • Personas de la comunidad
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de la comunidad
Audio - visuales	Audio	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar la radio • Escuchar equipos reproductores de música, etc.

	TV y Videos	<ul style="list-style-type: none"> • Ver la televisión • Ver vídeos, etc.
De lectura	Leer	<ul style="list-style-type: none"> • Leer libros • Leer revistas • Leer periódicos, etc.
Pasatiempos, aficiones o hobbies	Colecciones	<ul style="list-style-type: none"> • Sellos • Antigüedades • Postales • Llaves • Llaveros • Libros u otros
	Fotografía	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografiar personas, naturaleza, infraestructuras, comida, etc.
	Cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • De plantas y jardinería doméstica, etc.
	Relajación	<ul style="list-style-type: none"> • Meditación • Auto relajación • Masaje • Auto masaje, etc.

Nota: la recreación puede ser ejecutada en diferentes campos o contextos, elaborado a través de (Las actividades recreativas: sus características, clasificación y beneficios, 2014).

Conforme a la tabla antes descrita, se puede decir que existen actividades recreativas que brindarán al ser humano experiencias que ayudarán a mejorar su calidad de vida y que permitirá el desarrollo de la empatía por los otros seres humanos.

De acuerdo con lo aprendido en clases dictadas por docentes de la materia de recreación del Tecnológico Universitario Pichincha, se cita a continuación trece áreas o expresiones de la recreación, de manera más sucinta.

Tabla No. 8*Expresiones o áreas de la recreación*

Ord.	Área	Descripción	Actividades
1	Físico - Deportivo	Se ejecutan actividades que permiten el desarrollo motriz de manera lúdica o competitiva.	<ul style="list-style-type: none">• Ciclismo• Fútbol• Baloncesto
2	Al aire libre	Se desarrollan actividades en parques, montañas, playas, entre otras, que permiten disfrutar de la naturaleza.	<ul style="list-style-type: none">• Carrera de orientación• Campismo
3	Acuática	Se realizan actividades dentro del agua, con la finalidad de mejorar la capacidad respiratoria y cardíaca.	<ul style="list-style-type: none">• Nadar• Bucear• Surfear
4	Lúdica	Se efectúan actividades a través del juego, las cuales permiten relacionarse con otras personas.	<ul style="list-style-type: none">• Juegos al azar• Juegos de mesa• Intelectuales• Entre otras
5	Manual	Se llevan a cabo actividades que permiten desarrollar la motricidad fina y la imaginación.	<ul style="list-style-type: none">• Escultural• Joyería• Modelaje• Entre otras.
6	Artística	Se ejecutan actividades que permiten dar a conocer las habilidades innatas que tienen las personas o a su vez disfrutar de las mismas.	<ul style="list-style-type: none">• Música• Canto
7	Conmemorativa	Se desarrollan actividades que permiten continuar con los legados dejados por nuestros antepasados.	<ul style="list-style-type: none">• Carnaval• Mascaradas• Posadas

8	Social	Disfrutar de actividades que permiten la integración de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Bailes sociales • Noche de talentos • Velada cultural
9	Literaria	Son actividades que permiten al ser humano a mejorar su vocabulario.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de narración o de composición • Juegos mentales
10	Entretención y aficiones	Son actividades que deleitan al ser humano a tener una afición o un interés.	<ul style="list-style-type: none"> • Colección de postales, monedas, billetes, antigüedades, entre otras.
11	Técnica	Son actividades que realiza el ser humano para aprender.	<ul style="list-style-type: none"> • Albañilería • Plomería • Mecánica
12	Comunitaria	Se ejecutan actividades para generar un desarrollo social y comunitario a través de la empatía y hábitos de convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas deportivas • Trabajo voluntario
13	De la salud	Actividades que permiten ayudar a otras personas a través de la compañía de profesionales de la salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de salud • Programas de nutrición • Campañas de vacunación. • Etc.

Nota: conocimiento impartido por los docentes de la materia de recreación del TUP, autoría propia.

Acorde a la tabla antes descrita, se procede a tomar en consideración las áreas que los servidores policiales tienen más acceso antes, durante y después de la jornada laboral, y lo cuales pueden generar una disminución del estrés laboral, por lo tanto, se detallarán a continuación:

B.8.4.1 Lúdica

El término lúdica y según la (Real Academia Española - RAE, 2021), se define como “Pertenciente o relativo al juego”, el cual proviene del latín ludus, que significa juego, palabra que muchas de las veces solo la relacionan con la niñez, y que la dejan de lado o no la ponen en práctica los adultos, por cumplir sus diferentes actividades laborales y profesionales.

Ahora la lúdica es muy importante en la parte didáctica, laboral, pedagógica, psicológica, social, metodológica, entre otras, la misma que permite su aplicación en los diferentes ámbitos para el desarrollo motor, cognitivo, psicosocial, humano, personal, cultural, ambiental y económico del ser humano; por lo tanto, la ejecución de actividades desde el área lúdica permite a las personas a eliminar aspectos negativos de su rutina diaria y permite generar interacción social a través de la comunicación.

B.8.4.2 Físico – Deportiva

Dentro de esta área se debe entender que se ejecutarán actividades que permitirán el desarrollo motor y mejora de la salud del ser humano a través de los diferentes deportes, y tomando en consideración que adicional mejorará la resistencia cardiovascular y cardiorrespiratoria, por lo cual esta área es importante para la integridad de la persona.

B.8.4.3 Al Aire Libre

El caminar, acampar, correr, andar en bici, pescar, entre otras tareas que se pueden realizar en espacios al aire libre son muy importantes, porque adicional de mejorar nuestro estado físico – emocional, nos permite contribuir con el cuidado del medio ambiente, respetar a los diferentes seres vivos y aumentar la interrelación social y personal.

Al ejecutar actividades al aire libre permite a la persona a cambiar de rutina, a relacionarse con personas que integran o pertenecen a distintos ámbitos sociales, a disminuir el uso de medios tecnológicos que perjudican la salud, reducir el consumo de alimentos procesados, reducir los niveles de sedentarismo y enfermedades no transmisibles.

B.8.4.3 Comunitaria

La palabra comunitaria y de acuerdo con la (Real Academia Española - RAE, 2021), se define como una “Junta o congregación de personas que viven unidas bajo ciertas constituciones y reglas, como los conventos, colegios, etc.”, es decir que las personas que viven en comunidad tienen como objetivo en común el de vivir en paz, siguiendo las normas morales y jurídicas establecidas.

Esta área es muy importante dentro del ámbito policial, en vista que la ejecución de las diferentes actividades, permiten a la comunidad como al personal policial a mantenerse en contacto directo y a conocer la problemática que genera intranquilidad y aumento de la inseguridad.

B.8.5 Calidad de Vida

Según la (Real Academia Española - RAE, 2021), la calidad de vida es el “Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa.”, es decir que las circunstancias tanto individuales como colectivas, económicas, sociales, laborales, educativos, emocionales, físicas y materiales, permiten a la persona alcanzar un mejor bienestar.

En el año de 1943, (Maslow), planteó la pirámide de necesidades del ser humano, la cual conlleva cinco niveles y se detalla a continuación:

Figura No. 1

La pirámide de Maslow



Nota: jerarquización de las necesidades orientadas a la supervivencia y al crecimiento del ser humano, tomado de (MCGRAW-HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.L., 2021)

Se debe tomar en consideración la tabla antes descrita desde abajo hacia arriba y conforme a las motivaciones de carencia y crecimiento, por lo cual para una mejor comprensión de cada nivel se detallará a continuación, una breve explicación:

Nivel 1: las necesidades fisiológicas o también denominadas como corporales del ser humano son dormir, ingesta de alimentos y agua, respirar, relaciones sexuales, entre otras.

Nivel 2: las necesidades de protección o también denominadas de seguridad del ser humano son necesarias para lograr una estabilidad en el entorno que nos rodea, así como la fortaleza económica para la adquisición de materiales o servicios necesarios para el diario vivir.

Nivel 3: las necesidades de amor y pertenencia se las denomina como sociales, en vista que la persona es social por naturaleza y necesita correlacionarse y convivir en sociedad.

Nivel 4: las necesidades de valoración conocidas como de aprecio, son enfocadas en no solo dar aprecio o valor a las otras personas, sino también sentirse querido por quienes le rodean.

Nivel 5: las necesidades de autorrealización o denominadas de desarrollo personal, son las que permiten al ser humano satisfacer sus planes u objetivos profesionales, académicos, personales, entre otros.

Los cinco niveles de la pirámide de Maslow permiten comprender a la persona sobre cuáles son las necesidades para sobrevivir y cuáles son las que están orientadas al crecimiento profesional; para lo cual las necesidades de los niveles 1 al 4 son irremplazables y prioritarias para el bienestar del ser humano, mientras que las que pertenecen al nivel 5 son importantes a nivel personal para la obtención del algo mejor.

B.8.5.1 Estilos de Vida

La (OMS) define a un estilo de vida como “patrones de conducta que han sido elegidos dentro de las alternativas disponibles para los individuos, de acuerdo con sus posibilidades de elegir y a sus circunstancias socioeconómicas”, para lo cual las personas acordes a sus diferentes situaciones económicas, laborales, académicas, entre otras podrán adoptar tipos de consumo para satisfacer sus necesidades físicas o de salud.

Ahora el Gobierno de la República de Honduras, a través (Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, 2022), indica que es el “conjunto de conductas que caracteriza a una persona teniendo en consideración sus necesidades, características y cultura; por lo que pueden

ser modificables”, es decir que conforme a las diferentes situaciones mencionadas en el párrafo anterior el estilo de vida saludable es cambiante y se adapta al entorno que lo rodea.

Según el (Ministerio de Salud y Protección Social - República de Colombia, 2023), establece siete estilos de vida saludable, los cuales se detallarán a continuación:

Tabla No. 9

Estilos de Vida Saludable

Estilo de Vida Saludable	Elementos que lo integran
Actividad Física	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de su aparato muscular esquelético para ejecutar actividades como caminar, correr, montar bicicleta, entre otros. • No utilizar diariamente transporte motorizado para trasladarse a la tienda de su barrio. • Implementar actividades que mejoren el equilibrio y el fortalecimiento muscular. • Desarrollar actividades que mejoren la flexibilidad y la motricidad fina y gruesa.
Nutrición y alimentación saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de alimentos y bebidas, en cada etapa de la vida. • Adquirir alimentos ricos en micronutrientes y proteínas necesarias para el organismo. • Consumir frutas, verduras, hortalizas, cereales integrales y carne magra. • Disminuir el consumo de grasas saturadas como mantequilla, aceites vegetales reusados y manteca. • Reducción de consumo de bebidas altas en azúcar como gaseosas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir moderadamente el consumo de sal, así como la ingesta de salsa de tomate y mayonesa.
Prevención consumo de tabaco	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el consumo de tabaco.
Peso Saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Consumir el tamaño suficiente de las porciones de alimentos, frutas y verduras. • Limitar el uso de la sal. • Limitar el consumo de azúcar. • Optar por consumir alimentos asados o cocinados al vapor.
Lavado de manos	<ul style="list-style-type: none"> • Lavado diario de manos, antes y después del consumo de alimentos para la interrupción de enfermedades de la piel, ojos. Neumonía, entre otros.
Salud bucal, auditiva y visual	<ul style="list-style-type: none"> • Asearse continuamente la boca, no permitirá la proliferación de bacterias y por el desgaste de calcio de los dientes. • Reducir el volumen al escuchar música. • No utilizar productos para los ojos sin prescripción médica.
Entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la productividad de los trabajadores a través de la ejecución de actividades que permitan la disminución del estrés. • Promover una cultura organizacional para el empleador y empleado.

Nota: son los estilos de vidas saludables que establece el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia para que las personas puedan seleccionar, autoría propia tomado de (Modos, condiciones y estilos de vida saludables, 2023).

B.8.5.2 Actividad Física

La actividad física conforme lo indica la (OMS), es “cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía”, es decir que es cualquier movimiento en el que intervengan los diferentes músculos que componen el cuerpo humano y que adicional permite un desgaste energético, como por ejemplo caminar, alzar un objeto del suelo, barrera, etc.

La actividad física permanente permite al ser humano a prevenir enfermedades no transmisibles, disminuir el sedentarismo y reducir el índice obesidad, por lo tanto, la misma y conforme a las recomendaciones de la (OMS), que se detallarán más adelante, debe ser dosificada a los diversos grupos de la población, tomando en consideración la edad, el peso, la estatura y otros componentes para la ejecución de las diferentes actividades, con el objetivo de mejorar y/o mantener un buen estado de salud.

Tabla No. 10

Actividad Física: Directrices y Recomendaciones de la OMS

Segmento de la Población	Edad	Tiempo por ejecutar	Tipos de actividades
Niños y niñas menores de 5 años	Menos de 1 año	Entre 30 a 60 minutos	Juegos interactivos en el suelo (caminan) Gatear, subir y bajar gradas, entre otras
	Entre 1 y 2 años	Entre 30 a 180 minutos	Juegos con pelotas, rompecabezas. Correr, caminar, lanzar objetos.

	Entre 3 y 4 años	Entre 60 a 180 minutos	Correr, lanzar, nadar, bailar.
Niños, niñas y adolescentes	Entre 5 a 17 años	60 minutos al día por tres veces a la semana	Juegos cooperativos, de persecución, montar bicicleta, saltar, bailar, nadar, y deportes como fútbol, gimnasia, baloncesto, entre otros.
Adultos	Entre 18 a 64 años	Entre 150 a 300 minutos por dos o más días a la semana	Actividades de resistencia, fortalecimiento muscular, recreativas, de flexibilidad, entre otras.
Adultos mayores	De 65 años en adelante	Entre 150 a 300 minutos por dos o más días a la semana	Actividades de equilibrio, fortalecimiento muscular, flexibilidad, entre otras.
Mujeres durante el embarazo y el puerperio		Entre 60 a 150 minutos como mínimo	Aeróbicas y de fortalecimiento muscular, entre otras.
Personas con enfermedades crónicas		Entre 150 a 300 minutos por dos o más días a la semana	Actividades Aeróbicas Moderadas
		Entre 75 a 150 minutos por dos o más días a la semana	Actividades Aeróbicas Intensas
Niños, niñas y adolescentes con discapacidad		Mínimo 60 minutos durante tres o más días a la semana	Físicas moderadas intensas (aeróbicas) para el fortalecimiento muscular y esquelético

	Entre 150 a 300 minutos diarios	Actividades Aérobicas Moderadas, tomando en consideración para el fortalecimiento muscular, equilibrio, flexibilidad
Adultos con discapacidad	Entre 75 a 150 minutos diarios	Actividades Aérobicas moderadas y/o intensas, para el fortalecimiento muscular, equilibrio, flexibilidad, cardiovascular.

Nota: la actividad física debe ser ejecutada moderadamente y conforme a la edad, autoría propia tomado de la (OMS) <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity> .

Adicional con los estudios realizados por la (OMS, 2022), se conoce que existe un riesgo de muerte entre un 20% y 30%, es decir que uno de cada cuatro personas no cumple con las directrices antes mencionadas.

De acuerdo con las directrices emitidas por la Organización Mundial de la Salud, es necesario que acudir a un profesional para que defina un programa o un plan de dosificación de la actividad física, y mejorar nuestra salud.

B.8.6 Estrés

B.8.6.1 Definición

Se podría decir que es el estado psicológico de una persona que presenta a un requerimiento exigente o frente a algo que desconoce el cómo darle una solución pronta y favorable.

(Gálvez, Martínez, Martínez, & Eléctrica, 2015), indica que es un “fenómeno inherente al ser humano; dada la exposición a los diferentes elementos que le rodean”, por lo tanto, cada persona asimila las situaciones desafiantes conforme al estado de ánimo y sobre todo al grado o nivel de estrés en el que se encuentre.

La (OMS, 2022), establece que el estrés es “Un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo”, de modo que estas llegan a deteriorar la conducta humana sigilosamente.

B.8.6.2 Características del Estrés

El estrés presenta varias características que van desde lo psicológico hasta los fisiológico, así como no considera situaciones socioeconómicas, sociodemográficas, profesionales, académicas, familiares es decir está presente ante cualquier situación, como se lo detalla a continuación y conforme lo menciona (Regueiro):

- Exige un cambio abrupto.
- Se suele fantasear con situaciones que no han pasado o debían pasar.
- Existe confusión a la hora de tomar decisiones.
- Nuestro organismo presenta alteraciones biológicas perjudiciales para nuestro organismo como dolores musculares, temblores, afecciones de la piel, entre otras.
- Desgaste exorbitante de energía corporal.

B.8.6.3 Tipos de Estrés

Varios autores establecen que existen estrés negativo y positivo, siendo conocidos como distrés y eustrés respectivamente, por lo tanto, a continuación, hablaremos de los mismos:

Distrés

Es la respuesta negativa que adquiere el organismo ante los diferentes elementos estresores, es decir que el cuerpo adquiere una dolencia ya sea física, psicológica y biológica sobre la carga excesiva de actividades.

Eustres

Es lo contrario del distrés, es decir que el organismo se adapta positivamente ya sea de manera física, psicológica y biológica a cualquier factor estimulante.

B.8.6.4 Estrés Laboral

Se podría establecer como las reacciones físico-psicológicas que tienen las personas ante las situaciones laborales que ponen a prueba o no se ajustan los conocimientos al área asignada, convirtiéndolos así en blancos perfectos para desarrollar enfermedades no transmisibles.

El estrés laboral para la (Organización Internacional del Trabajo) son “las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”, en otras palabras, son el conjunto de acciones negativas o positivas en las que una persona se encuentra diariamente para cumplir con su jornada laboral, y que pueden perturbar su entorno o clima laboral.

En el informe denominado (ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo, 2016), la organización Internacional del Trabajo, menciona que a “El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional”, convirtiéndose en una preocupación mundial, en vista que la mayoría de entidades ya sean estas públicas, privadas y/o

mixtas no tienen una planificación para la implementación de un entorno de trabajo saludable o no cuentan con el conocimiento previo y necesario para la prevención de enfermedades laborales.

Para el año 2022 la (OIT) habla de riesgos psicosociales que los define “características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”, es decir que el estrés se conforma de aspectos exigentes como los horarios laborales prolongados, falta de infraestructura, ejecución de actividades que no van acorde al área asignada, falta de cultura organizativa, entre otros, que conllevan al desarrollo de enfermedades silenciosas y costosas.

B.8.6.5 Tipos de Estrés Laboral

El hablar de estrés a nivel laboral, permite conocer los diferentes tipos y las particularidades que conlleva cada uno, y acorde a lo que menciona la (American Psychological Association), el estrés laboral se clasifica en tres tipos:

Agudo

Se produce a corto plazo, puede ser causada por requerimientos solicitados en el pasado y que no se ha podido cumplir o por exigencias tempranas que puedan suceder en el transcurso de sus actividades diarias.

Leve

Denominado transitorio o instantáneo, es causada por que la persona asume responsabilidades que no podrá cumplirlas en el tiempo establecido o a su vez son asignadas actividades que no se apegan a su perfil profesional.

Crónico

Este se presenta con más frecuencia y se producen a largo plazo, adicional es causado por malas experiencias a la hora de tomar decisiones y por la falta de búsqueda de soluciones a los mismos.

Por lo tanto, se puede indicar que no siempre el estrés es dañino, ya que es parte de nuestra vida diaria, pero que en exceso y con el pasar del tiempo afecta de manera muy preocupante a la salud de las personas, provocando en muchas de ellas diferentes tipos de enfermedades no transmisibles o trastornos psicológicos como ansiedad hasta provocar que la persona se autolesione.

Razón por la cual, es muy necesario aprender a identificar los escenarios o factores estresores para reducir los niveles de estrés y mantener o mejorar nuestra salud mental y física.

B.8.7 Enfermedades no transmisibles

Según el (Atlas Mundial de la Salud), las enfermedades no transmisibles son “Trastornos orgánicos o funcionales, habitualmente de carácter crónico. Suelen prolongarse en el tiempo y raramente se curan en forma completa”, por esta razón en la actualidad hay que tomar en consideración estas, ya que la mayoría son silenciosas y una vez que están avanzadas es tarde para cumplir con el tratamiento necesario para aplacar los síntomas tan dolorosos que pueden producir el deceso de la persona.

De acuerdo con las cifras otorgadas por la (Organización Mundial de la Salud, 2022), anualmente y a nivel mundial el 74% de muertes son a causa de las enfermedades no transmisibles, es decir que esta problemática se va acrecentando de manera descomunal y que la mayoría de la sociedad no la toma en serio, en especial los gobiernos.

La (Cámara de Comercio de Quito, 2023), indica que, en el 2022, en el Ecuador se registró el 76% de muertes a causa de las ENT, siendo la mayoría personas jóvenes, lo que genera una situación alarmante y desafiante para las áreas laborales, académicas, políticas, de salud principalmente, ya que al no impulsar de manera permanente las acciones para prevenir las mismas a nivel república, repercute en todos los ámbitos especialmente en el económico.

Conforme a los datos antes citados, se puede indicar que a nivel país y mundial existe una escasa preocupación para la disminución de ENT, y que se debe implementar de manera urgente otros métodos para cumplir con el Objetivo No. 9 de la (AGENDA DE SALUD SOSTENIBLE PARA LAS AMÉRICAS 2018-2030) y las metas establecidas en el documento antes detallado.

B.8.7.1 Ansiedad

La (Real Academia Española - RAE, 2021) describe como la “Angustia que suele acompañar a muchas enfermedades, en particular a ciertas neurosis, y que no permite sosiego a los enfermos”, en otras palabras y para mejor comprensión es la intranquilidad y desequilibrio mental que no permite al ser humano mantener la calma y mesura en su diario vivir.

Como lo menciona la (Organización Mundial de la Salud, 2022) el trastorno mental “se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo”, dicho de otra manera, visto desde el punto médico es un desorden del razonamiento y la comprensión del ser humano. Adicional la ansiedad es tratada como un trastorno, por lo cual se debe tomar en consideración las características o la sintomatología detallada a continuación y mencionadas por la (Sociedad Española de Medicina Interna, 2023):

Tabla No. 11

Síntomas de la ansiedad

Síntoma	Indicio
Mental	<ul style="list-style-type: none">• Preocupación diaria• Fatiga• Falta de concentración• Dificultad para conciliar el sueño.
Físico	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del ritmo cardíaco• Sudoración• Mareos• Pérdida del control muscular (temblores)

Nota: tipo de sintomatología que tiene una persona que genera ansiedad, autoría propia a través de (Sociedad Española de Medicina Interna, 2023).

Según con el cuadro antes citado, debemos tomar en consideración que varios de los signos son visibles y que se puede contrarrestar la generación de esta, a través de emitir la alerta correspondiente a la persona que lo padece para que pueda asistir a un profesional de la psiquiatría.

Existen diferentes tipos de trastornos de ansiedad como se lo ha establecido en la (Guía de Bolsillo de la clasificación CIE-10), esto con la finalidad de entender la magnitud que tiene la ansiedad y como se relaciona con los diferentes trastornos mentales, se detallan a continuación, varios trastornos de ansiedad.

Trastorno Fóbico: se refiere al miedo intenso que tiene una persona ante las diferentes situaciones, objetos o actividades que le generaron un trauma estresante.

Trastorno de ansiedad generalizada: se refiere al estado de nerviosismo o preocupación que diariamente está sometido el ser humano, el cual podría disminuir a través del uso de fármacos.

Trastorno de pánico: también denominada ansiedad anticipatoria o de miedo intenso, es decir la persona sufre este tipo de trastorno al imaginarse situaciones que aún no pasan.

Trastorno obsesivo - compulsivo: se describe como acciones o pensamientos no voluntarias pero insistentes que generan ansiedad diariamente como el mantener organizado su entorno.

Trastorno por estrés post - traumático: se relaciona con el aspecto psicológico y emocional experimentado de manera abrupta como un accidente de tránsito.

B.8.7.2 Depresión

Como la ansiedad, la depresión también es tratada como un trastorno mental la cual se distingue de la anterior citada con el cambio de estados de ánimo, pasando inmediatamente de estar feliz a mantener una profunda tristeza.

La (Real Academia Española - RAE, 2021), la define en psicología y psiquiatría como el “Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos”, en otros términos y para mayor comprensión la depresión se establece como el cambio anímico repentino de una persona, el cual permite que se mantenga afligido , melancólico y en muchos de los casos llega a cometer actos que perjudican su salud mental y física.

Los datos clave que otorga la (Organización Panamericana de la Salud, 2020) son importantes para todas las personas que padecen de depresión, así como para quienes conforman

el entorno de quienes sufren esta enfermedad no transmisible, tomando en consideración las siguientes:

Tabla No. 12

Características de la Depresión

Patrón depresivo	Persona que lo padece	Como afecta al entorno que lo rodea
Pérdida de energía	Siente cansancio y agotamiento físico y mental.	Causa desgaste energético, al no saber que le pasa a la persona que lo padece y se sienten culpables.
Cambios alimenticios	Variación en el consumo de alimentos que proveen de energía y son necesarios para el organismo.	No entienden el porqué del cambio repentino en la alimentación, lo cual afecta en la relaciones sociales y familiares.
Variación del sueño	Puede dormir más o menos de lo normal o de lo que está acostumbrado.	Aumentan las controversias laborales, familiares, sociales, académicas, entre otras.
Falta de concentración	Permite que todos sus pensamientos y acciones no se centren en cumplir con las actividades diarias.	Incrementa la inseguridad y desconfianza que pueden transformarse en problemas socio económicos.
Sentimiento de inutilidad	Cree que las actividades designadas no las podrá cumplir y que no sirve para ejecutarlas.	Actúan de manera desagradable con las personas que la padecen.
Autolesiones	Se provocan daño físico, es decir se causan lesiones superficiales en partes de su cuerpo no visibles.	Incrementa el sentimiento de desesperación al no saber cómo ayudar,

Nota: particularidades que genera la depresión, autoría propia a través de los datos clave de la depresión de la OMS.

B.8.7.3 Despersonalización

De acuerdo con la RAE, señala que la misma se refiere a “Quitar a alguien su carácter o atributos personales, hacerle perder la identidad”, en otras palabras, quiere decir que la persona sufre de alteraciones o desconexiones corporales y emocionales que haya generado una situación de estrés considerable.

(Mateos, 2023), en su publicación menciona que esta puede ser causada por el “consumo de drogas como el LSD, la marihuana, ketamina y éxtasis” pero que si se presentan de manera independiente se lo puede asociar a acontecimientos que “causan trauma o un estrés emocional grave”, siendo que los dos factores afectarán la vida del ser humano de manera crítica y obligándola a mantener una vida que no le corresponde.

B.8.7.4 Carga Laboral

El (Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2014), indica que es “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral”, por lo tanto se refiere al esfuerzo físico y psicológico que se encuentra expuesto el ser humano para cumplir las labores diarias asignadas tomando en consideración factores como el tiempo, dificultad, cantidad, numérico de trabajadores asignados por área, infraestructura, planificación, entre otras.

Adicional la mala distribución del trabajo en cualquier entidad organizativa, conlleva a una carga excesiva de actividades, lo que permite la generación de riesgos o complicaciones en la salud, física y mental del trabajador, lo que podría generar en ausentismo laboral.

B.8.8 Sintomatología

De la misma manera el filósofo Hans Selye, catalogó al estrés como el Síndrome General de Adaptación, por lo tanto, se establece como la fisiología del estrés a las siguientes fases:

- I. **Fase de alarma o reacción:** se refiere a las reacciones encaminadas para preparar al organismo para afrontar las diferentes exigencias que se atraviesen, para lo cual nuestro cuerpo deberá pasar por síntomas como aumento de la frecuencia cardíaca, dilatación de pupilas, aumento de linfocitos, entre otros.
- II. **Fase de adaptación o resistencia:** se describe como el momento en que el organismo trata de superar o adaptarse a las exigencias estresantes, siendo que los síntomas descritos en la primera fase van desapareciendo paulatinamente, por lo tanto, los niveles de la hormona del estrés van normalizándose.
- III. **Fase de agotamiento:** se refiere a los momentos estresores continuos o de mayor prolongación en las que una persona se encuentra atravesando y con lo cual su organismo presenta trastornos psicósomáticos (cardiovasculares, respiratorios, musculares, entre otros.)

Hay que tener muy en cuenta las fases antes mencionadas, con el fin de reducir los riesgos que genera el estrés tanto en el aspecto fisiológico como psicológico, como son problemas digestivos, cambios de ánimo, modificaciones en el sistema nervioso, alteración en la frecuencia cardíaca, falta de concentración, etc.

Figura No. 2

Tipos de estrés y consecuencia hormonal

TRABAJO	TIPO DE ESTRÉS	CONSECUENCIA
<ul style="list-style-type: none">• Creativo• Autonomía• Científicos	↑ Trabajo EUTRÉS	↑↑ Adrenalina ↓↓ Cortisol
<ul style="list-style-type: none">• Repetitivos• En cadena	↑ Trabajo DISTRÉS	↑↑ Adrenalina ↑ Cortisol
<ul style="list-style-type: none">• Poca autonomía• Paro	Poco esfuerzo DISTRÉS	↑ Adrenalina ↑↑ Cortisol
<ul style="list-style-type: none">• Descanso• Psicofísico	No esfuerzo EUTRÉS	↓ Adrenalina ↓ Cortisol

Nota: tomado de (El Estrés y el Riesgo para la Salud)

La activación del cortisol, que es una hormona fabricada por las glándulas suprarrenales, y que es muy importante para contrarrestar el estrés diario, así como ayuda a la transformación de los alimentos en energía y permite que el sistema inmunológico continúe funcionando normalmente.

B.8.8.1 Corto Plazo

El estrés a corto plazo o también conocido como leve, transitorio o instantáneo, en varias instancias son beneficiosas para el organismo, ya que permite al ser humano continuar ejecutando las actividades ya encomendadas y aumenta su capacidad de realizarlas bajo presión.

De la misma manera el cuerpo o el organismo volverá a su normalidad, una vez que los niveles de cortisol disminuyan.

B.8.8.2 Largo Plazo

El estrés a largo plazo o conocido como crónico presentará con el pasar del tiempo dificultades en el organismo del ser humano, ya que su salud mental y física se irá deteriorando, y al activarse el cortisol, este producirá en una cantidad mayor a la normal, siendo afectado el sistema inmunológico, el cual no tendrá la oportunidad de equilibrarse y permitirá el surgimiento de enfermedades renales, arteriales, diabetes, entre otros.

B.8.8.3 Fisiológico

Dentro de esta área se comprometen tres sistemas, que son el endocrino, nervioso e inmunológico, ya que además de producir las hormonas de la adrenalina y cortisol, estos sistemas trabajan inmediatamente para equilibrar el organismo.

Figura No. 3.

Lesiones de estrés en diferentes órganos

Estado de alerta		
	Estrés agudo	Estrés crónico
SNC	Mayor atención, más velocidad de procesamiento, mayor atención selectiva, más memoria, euforia	No trabajo fino, jaqueca, insomnio, apatías, disminución de rendimiento, dificultad para el aprendizaje y memoria
Ojo	Midriasis	Fatiga ocular
Corazón	Taquicardia, palpitación, aumento tensión arterial, arritmias, insuficiencia cardiaca congestiva,	HTA, Angor, coronariopatías
Pulmón	Consumo de oxígeno, respiración superficial, rápida, pero con comienzos y finales muy bruscos	Catarros frecuentes, crisis asmática
Aparato Digestivo	Disminución del apetito, Aumento de jugos gástricos, bloqueo intestinal	Inapetencia, Gastritis, úlcera, diarreas persistentes, síndrome de colon irritable
Sexo	Se disminuye la función y la motivación sexual	Pérdida de libido o libido incontrolada, reglas alteradas, anorgasmia, vaginismo
Vasos	Vértigos, piel fría	Lesiones en piel y cuero cabelludo (alopecia), arterioesclerosis
Musculatura	Disposición para la acción muscular, pero tendencia a la rigidez	Rigidez, agarrotamiento, dolor de cuello y espalda, torticolis, lesiones óseas y articulares
Voz	Aguda, estridente, aumento de intensidad, monótono, sin vibrato, sin proyección	Fatiga vocal, carraspeo, disestesias, disfonía
Palabra	Aumento de la velocidad, poco inteligible	Farfuleo, mala inteligibilidad palabra
Glándulas	Sudoración, sequedad de mucosas	
General	Inquietud, pérdida del control, fiebre, perdida de peso, disminución de los procesos de crecimiento, disminución del dolor	Fatigabilidad crónica, cansancio, dolor crónico, Ansiedad crónica, desmoralización persistente, depresión melancólica, envejecimiento prematuro
Energía	Movilización de azúcares	Obesidad 2ª, diabetes 2ª
Dermatológicos	Rosácea, urticaria, neurodermatitis	Psoriasis, alopecia areata
Sistema Inmunológico	Bloqueo o disminución de las respuestas inmunológicas e inflamatorias y de la reparación y renovación de tejidos, infecciones, alergias, trastornos autoinmunes	Infecciones repetidas, enfermedades autoinmunes
Otros	Endocrinos: síndrome premenstrual	Dolor psicógeno

Nota: Extraído de (El estrés como respuesta., 2006)

Conforme con la Figura 3, podemos observar que existe la diferencia entre estrés agudo y crónico los cuales afectan a cada órgano y que los mismos pueden recaer en enfermedades no

transmisibles como la obesidad, la diabetes, hipertensión, entre otras, por lo que se considera que este tema sea tomado muy en serio para la disminución de estas.

Figura No. 4

Consecuencias biológicas del estrés

AFECCIÓN	TENSIÓN (FASE INICIAL)	ESTRÉS
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular, tics
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, amenorrea, frigidez, dismenorrea
Piel	Menor humedad	Sequedad, prurito, dermatitis, erupciones
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil
Corazón	Aumento del trabajo cardíaco	Hipertensión, dolor precordial

Nota: Extraído de (Fisiología del estrés)

De acuerdo con la Figura 4, se establece que la tensión del estrés en fase inicial afecta de manera silenciosa a nuestro organismo y de lo cual debemos tomar en consideración ante los factores estresores.

B.9- Marco Conceptual

B.9.1 Recreación

Es la “acción y efecto de recrear” y “diversión para alivio del trabajo”, (Real Academia Española - RAE, 2021).

B.9.2 Ocio

Es la “diversión u ocupación reposada, especialmente en obras de ingenio, porque estas se toman regularmente por descanso de otras tareas”, (Real Academia Española - RAE, 2021).

B.9.3 Expresiones recreativas

Son áreas que “constituyen el medio principal del proceso de educación del tiempo libre para el desarrollo de los conocimientos, habilidades, motivos, actitudes, comportamientos y valores en relación con el empleo positivo del tiempo libre”, (Mateo Sánchez , 2014).

B.9.4 Calidad de Vida

Es el “Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa”, (Real Academia Española - RAE, 2021).

B.9.5 Estrés

Es el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo”, (OMS, 2022).

B.9.6 Enfermedades no transmisibles

Son “Trastornos orgánicos o funcionales, habitualmente de carácter crónico. Suelen prolongarse en el tiempo y raramente se curan en forma completa”, (Atlas Mundial de la Salud).

B.9.7 Estrés Laboral

Son “las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”, (Organización Internacional del Trabajo).

B.9.8 Carga Laboral

Es “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral”, (Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2014).

B.10- Marco Institucional

Figura No. 5

Logotipo de la institución policial



Nota: escudo aprobado el 04 de julio de 1959 mediante decreto ejecutivo, tomado del (Manual de Identidad Visual Policía Nacional del Ecuador, 2021)

Datos Generales

Nombre de la institución: Policía Nacional del Ecuador

Nombre de la Unidad Policial: Dirección Nacional de Policía Comunitaria -
DNPOLCO

Unidades policiales que integran la DNPOLCO:

- Unidad Nacional de Control de Seguridad Privada y Control de Armas Letales y No Letales – COSP
- Unidad Nacional de Policía de Migración
- Unidad Nacional de Policía Comunitaria y Turismo
- Unidad Nacional de Policía de Protección del Ambiente

Año de creación de la DNPOLCO: 2003

Integrantes en la actualidad: 78

Director Nacional de la Policía Comunitaria: Crnl. Msc. José Alejandro Vargas
Alzamora

B.10.1 Historia

En 1822 en la Gran Colombia, la función policial era dependiente de los municipios, la cual estaba compuesta por Jefes de Policía, Jueces de Policía, Comisarios, Supervigilantes, Gendarmes y Celadores.

En la época de la República, las funciones antes descritas y el manejo del orden público estuvieron a cargo de los militares, y bajo los sistemas establecidos por Simón Bolívar en periodo de la Gran Colombia.

En 1843, se dicta la ley de Régimen Político y Administrativo, donde se establece como el primer paso para que la Policía pase a formar una institución nacional.

Para febrero de 1848 la policía pasa a ser una organización casi independiente con funciones específicas, como: buscar a sociedades secretas o sospechosas de cualquier crimen, verificación de extranjeros, no permitir actos de diversión sin licencia de la Policía, entre otras.

B.10.2 Misión

Atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional.

B.10.3 Visión

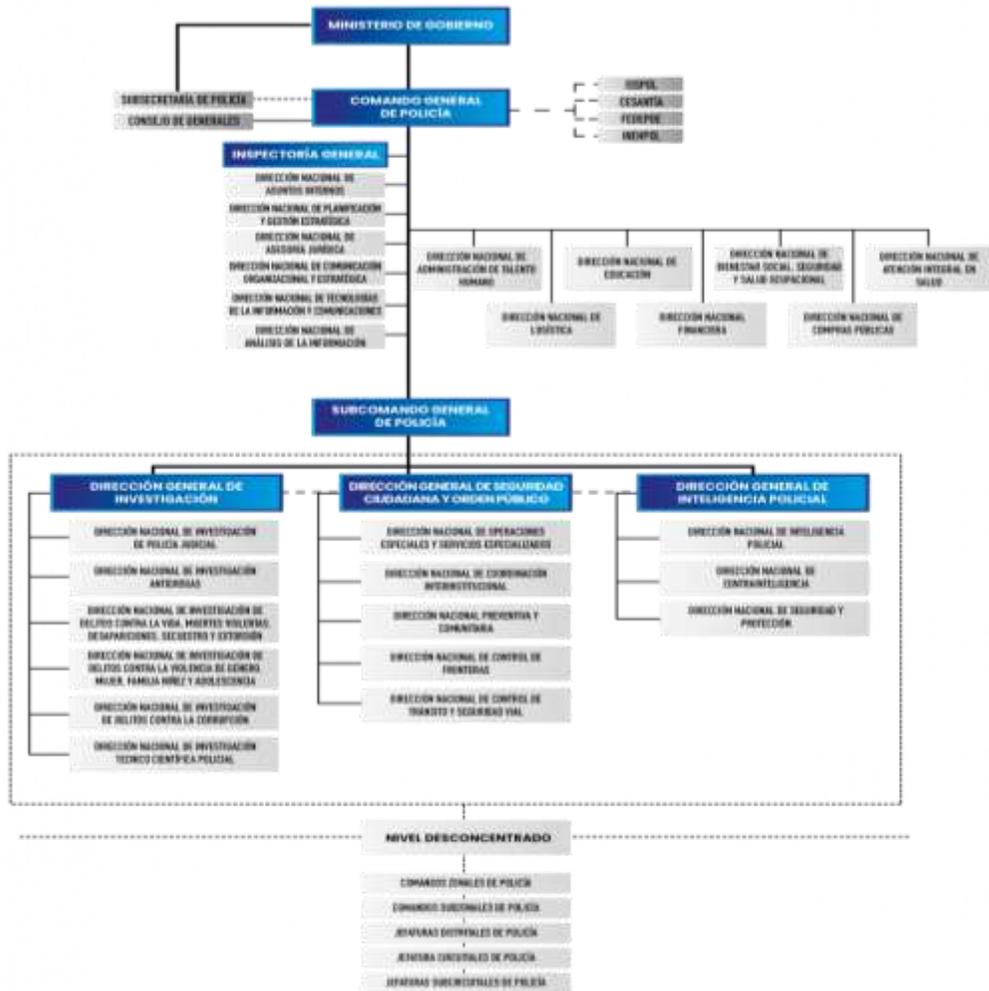
Ser la institución más confiable y tecnificada de la región; efectiva, integra y transparente del sector público, comprometidos al servicio de la sociedad, garantizando la seguridad ciudadana y orden público.

B.10.4 Organigrama

A continuación, se detallará el organigrama de la institución policial, así como de la DNPOLCO, en las cuales se diferencian las funciones de cada una de ellas y las relaciones que conllevan estrechamente para el otorgamiento de los servicios a nivel nacional.

Figura No. 6

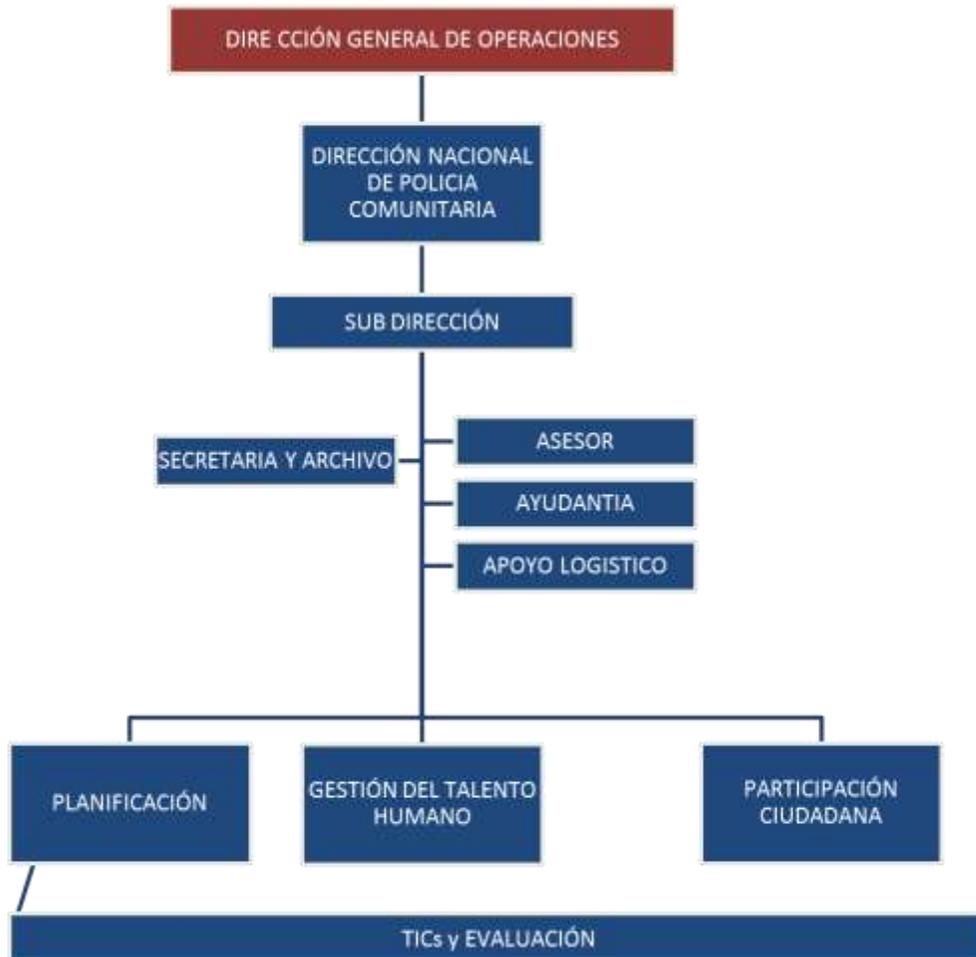
Estructura Orgánica de la Policía Nacional del Ecuador



Nota: organización de la Policía Nacional del Ecuador donde se establecen los niveles de toma de decisiones y la coordinación institucional tomado de <https://www.policia.gob.ec/estructura-organica/>.

Figura No. 7

Organigrama Estructural de la DNPOLCO



Nota: organización administrativa de la Dirección Nacional de Policía Comunitaria donde se establecen los niveles diferenciados que mantiene la misma tomado de <https://www.policia.gob.ec/dnpc/>.

B.11- Marco Metodológico

Población y Muestra

Población

Es el conjunto de cosas, sucesos, circunstancias o personas, a las que se quiere investigar.

Muestra

Subconjuntos de personas u objetos que representan a la población.

Es el subconjunto representativo de cosas o personas de la población a estudiar.

Para la elaboración de esta sistematización de experiencias se tomó la muestra de 29 servidores y servidoras policiales en una población de 29.

B.11.1 Método de Investigación

Los métodos de investigación son procedimientos minuciosos que conllevan a señalar la situación de los datos recopilados en la investigación.

Tabla No. 13

Métodos de investigación

Método	Significado	Ejemplo
Inductivo	Va de lo particular a lo general.	José camino demasiado y le duele el pie, Lenin camino mucho y le duele el pie, por lo tanto, si caminas mucho te dolerá el pie.
Deductivo	Va de lo general a lo particular.	Todos los adultos tienen hijos, Pedro es adulto, por lo tanto, tiene un hijo.
Analítico	Descomponer el objeto de estudio en las partes que la conforman para comprenderlas de manera individual.	Cuando se necesita saber que está provocando en una persona la pérdida de la vista, se debe realizar varios exámenes por separado.
Histórico	Unión de evidencias de encontradas en el pasado.	La dilucidación de la desaparición de personas.
Cuantitativos	Se describe a través de números o datos estadísticos.	Elaboración de encuestas a un número específico sobre un tema concreto.

Cualitativos	Se refiere a la compilación de información a través de entrevistas abiertas.	Obtención de información a través de entrevistas individuales o mediante la investigación documental.
---------------------	--	---

Nota: tipos de métodos a utilizarse para la elaboración de la presente sistematización de experiencias.

Conforme a los métodos antes citados y los cuales se utilizaron en la presente investigación, se obtuvo que el problema que genera estrés en los servidores policiales es la falta de conocimiento sobre la recreación, sus beneficios y el aporte físico y psicológico que conlleva el ejecutar las diferentes actividades recreativas para obtener una mejor calidad de vida.

La ejecución de actividades recreativas en las expresiones lúdica, físico – deportiva, al aire libre y comunitaria, permitieron que los servidores policiales tengan interés en practicar recreación y que el cambio emocional se haya notado desde el primer día de su realización, así como la concentración, la destreza en los movimientos, y los aspectos colaborativos y cooperativos.

B.11.2 Enfoque

En el subtema anterior se mencionó varios métodos de investigación, pero dos serán utilizados como enfoques, los cuales se detallarán a continuación:

Cuantitativo: permite describir información recolectada a través de la evaluación y con base en números o datos estadísticos, en cuanto nos permitió conocer los índices de estrés del personal policial.

Cualitativos: a través de este enfoque se puede evaluar la información recolectada a través de entrevistas individuales o de la obtención documental, analizando los diferentes casos de los servidores policiales, tanto la despersonalización como el cansancio emocional al cual se encuentran sometidos en el diario vivir.

Con la aplicación de estos enfoques a 29 servidores policiales, se obtuvo la información necesaria sobre el nivel de estrés al cual están sometidos, sobre el conocimiento de los beneficios de la recreación y como transforman su vida.

Se elaboró una planificación conforme a la información obtenida, es decir desde los beneficios que otorga la recreación hasta la práctica de la misma a través de las diferentes expresiones, adicional se realizó un link para el registro de participantes, así como una encuesta del antes y después de la ejecución de las actividades recreativas.

B.11.3 Tipo de Diseño

Se entiende por diseño el procedimiento a emplearse para otorgar una respuesta al problema presentado, para lo cual se detallará a continuación, varios diseños que se utilizaron en la presente investigación:

Diseño de campo: se refiere a la recolección de información en el lugar de estudio, es decir que se obtendrá los datos necesarios en el sitio concreto y de acuerdo con la aplicación del diseño de campo, permitió obtener información directa sobre los conocimientos que tienen los servidores policiales sobre la recreación y sus beneficios físicos y mentales, tomando en consideración las habilidades y destrezas con las que contaban, así como la predisposición para la ejecución de las diferentes actividades recreativas.

Diseño explicativo: este radica en los conocimientos que ha adquirido el investigador durante el proceso de exploración, por lo tanto y conforme al diseño explicativo se pudo otorgar información referente a la activación de hormonas de la felicidad, así como los beneficios que otorga el recrearse de manera secuencial, permanente, individual o colectiva, pero

principalmente que los conocimientos entregados sean puestos en práctica y mejore su calidad de vida.

B.11.4 Nivel de Investigación

Es el conjunto de las características directas del estudio o de la investigación, para lo cual se cita a continuación tres niveles importantes para la presente sistematización de experiencias.

Exploratorio: se parte desde un tema poco estudiado o de la nula investigación del mismo.

Descriptivo: permite describir el tema para conocer y plantear su estructura.

Explicativo: es necesario ya que permite verificar y esclarecer el motivo del problema.

Los niveles antes descritos, fueron utilizados para la presente sistematización de experiencias, en vista que no existen estudios claros sobre el estrés laboral en los servidores policiales que laboran en el área administrativa, tema muy puntual ya que permite conocer el motivo por el cual se ha perdido el interés de mejorar el ambiente laboral.

B.12- Actores Claves

En la presente sistematización de experiencias los actores y beneficiarios principales fueron los servidores policiales que laboran en las diferentes unidades policiales pertenecientes a las Dirección Nacional de Policía Comunitaria.

Tabla No. 14

Nómina de servidores y servidoras policiales

Ord.	Grado	Nombres y Apellidos	Edad	Género	Est. Civil	Área laboral
1	Mayr.	Víctor Hugo Carrera	46	M	Soltero	Administrativa

2	Tnte.	Jorge Rafael Andrade Merizalde	30	M	Casado	Administrativa
3	Sgop.	Juan Manuel Castillo García	40	M	Soltero	Administrativa
4	Sgop.	Diego Fernando Chicaiza Caisachana	40	M	Casado	Administrativa
5	Sgop.	Hernández Arauz Patricio Fernando	45	M	Divorciado	Administrativa
6	Sgos.	Teresa Del Rosario Mullo Montaguano	41	F	Casado	Administrativa
7	Sgos.	Diego Orlando Carrera Carrera	44	M	Casado	Administrativa
8	Sgos.	Amparo Llumiquinga Tamayo	41	F	Divorciado	Administrativa
9	Sgos.	Luis Alfredo Cachago Velasco	47	M	Casado	Administrativa
10	Sgos.	Ricardo Alejandro Ocaña Freire	43	M	Casado	Administrativa
11	Sgos.	María Magdalena Cabrera Elizalde	38	F	Casado	Administrativa
12	Sgos.	Ana Lucía Tayo Tayo	39	F	Casado	Administrativa
13	Sgos.	Juan Carlos Vásconez Pacha	40	M	Casado	Administrativa
14	Sgos.	Luis Vicente Paillacho Marmol	47	M	Divorciado	Administrativa
15	Sgos.	Martha Jeaneth Rivera Caizaluisa	39	F	Casado	Administrativa
16	Cbop.	Juan Alexander Zambrano Quichimbo	32	M	Casado	Administrativa
17	Cbop.	Franklin Esteban Paz Álvarez	34	M	Soltero	Administrativa
18	Cbop.	Enma Yuliana Castillo Coronel	30	F	Divorciado	Administrativa
19	Cbop.	Cindy Kelly Salazar Moreira	40	F	Soltero	Administrativa
20	Cbop.	William José Amangandi Manobanda	32	M	Soltero	Administrativa
21	Cbos.	Darío Guillermo Zamora Toctaguano	30	M	Soltero	Administrativa
22	Cbos.	Cristhian Bolívar Nieto López	33	M	Casado	Administrativa

23	Cbos.	Omar Paul Palacios Cruz	32	M	Casado	Administrativa
24	Cbos.	Wilmer Ismael Romero Romero	33	M	Casado	Administrativa
25	Cbos.	Gladys Conteron Quispe	35	F	Casado	Administrativa
26	Cbos.	Genesis Lisbeth Saa González	29	F	Soltero	Administrativa
27	Cbos.	Katherine Flor Rodríguez Avilés	31	F	Divorciado	Administrativa
28	Cbos.	Stalin Alexander Armijos Galván	27	M	Soltero	Administrativa
29	Poli.	María Soledad Vargas Pilamunga	29	F	Soltero	Administrativa

Nota: nómina de servidores policiales a quienes participaron de las diferentes actividades recreativas, autoría propia.

B.13 Materiales y Métodos

Dentro de la presente sistematización se realizó el test de bournot a 29 servidores policiales de la DNPOLCO, se pudo demostrar que la mayoría se encuentra con un alto grado de estrés lo que muchas de las veces no les permite ejecutar sus actividades laborales con eficiencia y eficacia.

De la misma manera, a través de la ejecución de actividades conforme a las expresiones de la recreación mencionadas en el marco teórico, se obtuvo resultados muy satisfactorios e importantes para incitar a un mejor estilo de vida y sobre todo a mantenerse en constante actividad física.

Conforme a la encuesta, los servidores policiales dieron a conocer su grado de satisfacción al realizar actividades recreativas en su lugar de trabajo y como mejoró su ambiente laboral.

B.13.1 Plan de Sistematización

La sistematización de experiencias de actividades recreativas se ejecutó con la finalidad de disminuir el estrés laboral, mejorar la calidad de vida y optimizar el tiempo libre de cada servidor policial perteneciente a las unidades que integran la Dirección Nacional de Policía Comunitaria.

Los servidores policiales en su mayoría no conocían sobre los beneficios que otorga la ejecución de las actividades recreativas, en vista que durante el tiempo que integran la institución policial no se ha implementado acciones para la mejora de la salud laboral.

Mediante la ejecución de la recreación en sus diferentes expresiones se pudo observar que los integrantes de la DNPOLCO tuvieron la mejor predisposición para llevar a cabo las mismas, a través de la integración grupal, el manejo de emociones y demostrando las habilidades y destrezas que cada uno de ellos tiene.

A través de la participación de 29 servidores policiales, y la ejecución de encuestas se pudo obtener la información necesaria y pertinente de cada integrante, sobre su estado civil, edad, género y área en la que se desenvuelve laboralmente, con lo cual se realizó la planificación de actividades recreativas para disminuir el nivel de estrés al cual se encuentran sometidos diariamente y las que permitieron la activación de tres de las cuatro hormonas de la felicidad, para mejorar su calidad de vida.

Así mismo para conocer cuál es el nivel de estrés se realizó el test de burnout, dando como resultado que la mayoría de servidores policiales se encuentran con un alto grado de estrés laboral y que posterior a la ejecución de la planificación que se dará a conocer más adelante el

mismo disminuyó significativamente, permitiendo de esta manera mejorar el clima laboral entre los integrantes de la DNPOLCO.

B.13.1.1 Línea de Tiempo

A continuación, se detalla de manera sucinta la secuencia de las acciones que se ejecutaron para el planteamiento del tema de investigación:

Figura No. 8

Secuencia de acciones

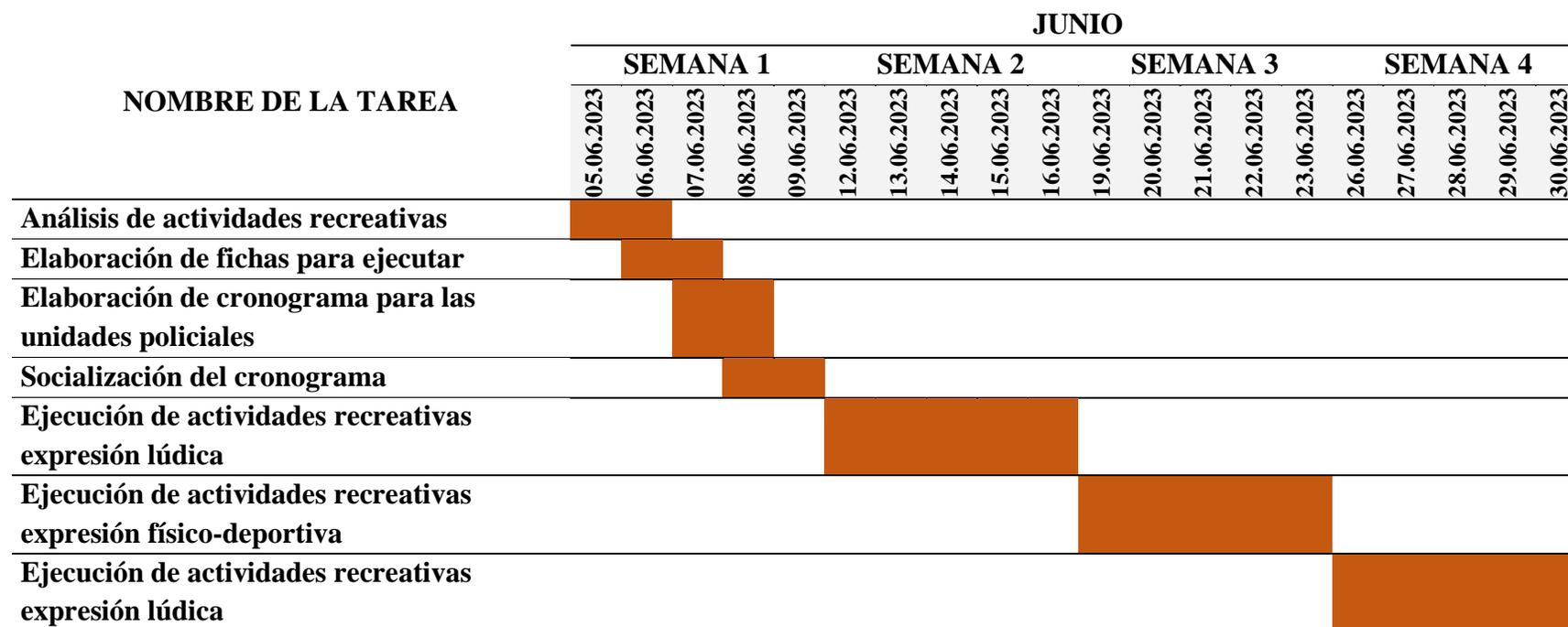


Nota: secuencia de acciones realizadas para la elaboración del proyecto, autoría propia.

B.13.1.2 Cronograma de actividades recreativas

Tabla No. 15

Planificación de actividades recreativas



Nota: elaboración del cronograma de actividades recreativas a través del diagrama de Gantt.

B.13.1.3 Fichas de Actividades Recreativas Principales

Las fichas que se detallan a continuación hacen referencia de las actividades principales que se impartieron a los servidores policiales pertenecientes a las diferentes unidades policiales pertenecientes a la DNPOLCO.

Tabla No. 16

Técnica Principal – Nudo

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 1
Nombre de la actividad	El nudo	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Motivar la integración y aumentar la motricidad	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formará un círculo. • Los participantes se tomarán de las manos y se moverán en cualquier dirección sin soltarse las manos hasta realizar el nudo. • Luego desatarán el nudo sin soltar las manos de los otros integrantes. 	
Esquema Gráfico		
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación 	

	<ul style="list-style-type: none"> • No empujar
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que un participante no pueda realizar la actividad podrá animar a los demás integrantes.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Nudo.

Tabla No. 17

Técnica Principal – Lazarillos

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 2
Nombre de la actividad	Lazarillos	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Lograr confianza y colaboración entre los participantes	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Pañuelos • Conos o platos recreativos 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán parejas, uno guiará y otro se vendará los ojos. • El instructor ubicará obstáculos en el piso. • El guía conducirá a la persona que hace de lazarillo, mientras que le indicará con palabras hacia donde debe ir para no tropezar con los obstáculos. 	

Esquema Gráfico



Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Guiar a través de los obstáculos
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que un participante no pueda realizar la actividad podrá animar a los demás integrantes.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Lazarillos.

Tabla No. 18

Técnica Principal – Mar adentro, mar afuera

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 3
Nombre de la actividad	Mar adentro, mar afuera	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Lograr confianza y colaboración entre los participantes	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Sogas 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos • El instructor entregará una soga a cada grupo • Los integrantes ubicarán la soga en el suelo de manera horizontal • A la voz de mando del instructor “mar adentro”, los integrantes saltarán hacia delante de la soga, mientras que con la frase “mar afuera” brincarán hacia atrás de la soga 	

	<ul style="list-style-type: none"> • El integrante del grupo que se equivoque a la voz de mando deberá salir del juego • El equipo que menos equivocaciones tengan será el vencedor
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Escuchar las instrucciones atentamente
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Salta en un pie, en dos pies, agachados, entre otras • En el caso que un participante no pueda saltar, lo realizará caminando.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada mar adentro, mar afuera.

Tabla No. 19

Técnica Principal – Mar adentro, mar afuera

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 4
Nombre de la actividad	Corremos en grupos	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Lograr confianza y colaboración entre los participantes	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Reproductor de música (parlante) • Tiras de tela o pañuelos
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán grupos de tres o cuatro personas • El instructor entregará una soga o pañuelo a cada grupo • Los integrantes se ubicarán en los tobillos las tiras de tela o pañuelos formando una sola pierna entre dos personas • A la voz de mando del instructor saldrán de uno a otro extremo del lugar en el que desarrollen la actividad • El grupo que llegue en último lugar abandonará el juego
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Escuchar las instrucciones atentamente
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Caminar o correr simultáneamente entre compañeros • En el caso que un participante no pueda correr, lo realizará caminando.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada corremos en grupo.

Tabla No. 20

Técnica Principal – salta salta, piedra, papel o tijera

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 4
--	-------------------------	--------------------

Nombre de la actividad	Salta, salta, piedra papel o tijera
Técnica	Principal
No. Participantes	De 8 a 29 participantes
Propósito	Avanzar al puesto del oponente y desarrollar la velocidad y agilidad
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Ula ula
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos de igual numérico • El instructor formará con las ula ula un camino • Cada grupo se ubicará al extremo del camino de ulas • A la voz de mando del instructor saldrá un integrante de cada grupo saltando, cuando se lleguen a encontrar sacarán sus armas, es decir piedra papel o tijera • El integrante que haya ganado piedra papel o tijera continuará hasta llegar al extremo del oponente, mientras que el perdedor saldrá del camino, e inmediatamente otro integrante seguirá el camino y así sucesivamente hasta que todos culminen la dinámica
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Escuchar las instrucciones atentamente • Esperar el turno correspondiente

Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Saltar, caminar o correr • Se pueden utilizar otros implementos
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Salta, salta, piedra papel o tijera.

Tabla No. 21

Técnica Principal – Rayuela Africana

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 5
Nombre de la actividad	Rayuela africana	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Aumentar las destrezas físicas y completar el recorrido	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Tiza o cinta 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos de igual numérico • El instructor dibujará la rayuela africana • Cada grupo deberá pasar la rayuela al ritmo de la música y sin equivocarse 	
Esquema Gráfico		
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación 	

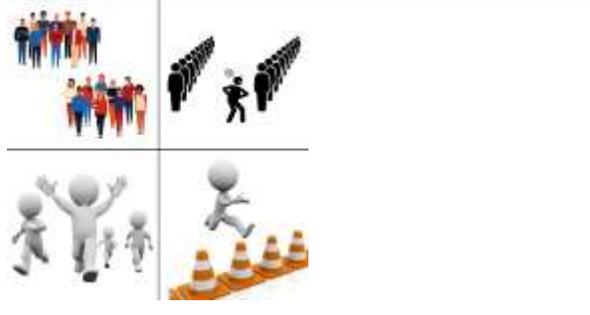
	<ul style="list-style-type: none"> • No empujar • Escuchar las instrucciones atentamente
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Brinco hacia adelante o hacia atrás • Brinco hacia al costado
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Rayuela africana.

Tabla No. 22

Técnica Principal – Carrera por grupos

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 6
Nombre de la actividad	Carreras por grupos	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Promover la cooperación, el compañerismo y el trabajo en equipo.	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Conos o platos recreativos 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formará dos grupos con el mismo número de participantes • Los obstáculos se colocarán a una distancia de cada grupo en línea recta. • El instructor dará la voz de mando a los dos primeros integrantes de cada grupo. • Los primeros participantes saldrán corriendo y darán tres vueltas al cono y regresarán, mientras que los segundos participantes y harán lo mismo, y así sucesivamente hasta que todos los integrantes del grupo culminen la secuencia. • El grupo que culmine primero la dinámica será el ganador. 	

Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Topar la mano de su compañero al momento de llegar
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Se lo podrá realizar gateando o saltando • En el caso que un participante no pueda realizar la actividad podrá animar a los demás integrantes.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada carrera por grupos.

Tabla No. 23

Técnica Principal – Tocar al compañero y pagar

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 7
Nombre de la actividad	Tocar al compañero y pagar	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Ejercitar la precisión.	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán parejas • A la voz del instructor tratarán de topar los pies de su compañero 	

	<ul style="list-style-type: none"> • El integrante que haya sido topado sus pies realizará 10 flexiones de pecho • El integrante ganador será el que menos veces haya realizado las flexiones de pecho
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • Esquivarse del integrante
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • El instructor mencionará que parte del cuerpo deberán topar • En el caso que un participante no pueda realizar la actividad podrá animar a los demás integrantes.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Tocar al compañero y pagar.

Tabla No. 24

Técnica Principal – Los quemados

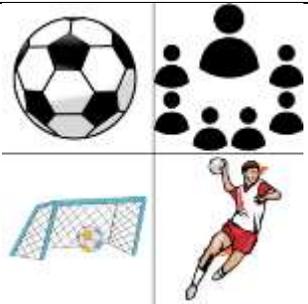
Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 8
Nombre de la actividad	Los quemados	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Desarrollar agilidad en cada participante	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Reproductor de música (parlante) • Pelota de tenis
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se seleccionará un integrante para que sea la persona que quemará a los demás integrantes • Los otros integrantes realizarán un círculo alrededor del integrante que quemará • A la voz de mando del instructor los integrantes correrán en diferentes direcciones, mientras que el que quema perseguirá y tratará de quemar a algún integrante. • El integrante que ha sido topado por la pelota, tomará el turno de que realiza la función de quemador y así sucesivamente hasta que todos los integrantes realicen la función antes mencionada.
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No golpear con la pelota en partes sensibles del cuerpo
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que un participante no pueda saltar, lo realizará caminando.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Los quemados.

Tabla No. 25*Técnica Principal – Balón Mano*

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 9
Nombre de la actividad	Balón mano	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Aumentar la motricidad gruesa y la rapidez	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Balón o pelota de tenis • Conos o platos recreativos • Cinta mask 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos de numérico igual • Se delimitará el área de juego con la ayuda de los conos o cinta maski • Se ubicará los conos en forma de arcos • Una vez delimitadas las áreas de juegos los equipos se ubicarán para iniciar al juego • El instructor será el juez del juego • Los equipos deberán tratar de anotar un gol, utilizando solo las manos • Ganará el equipo que más anotaciones haga a su contrincante 	

Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • No empujar • No permitir que anoten goles los equipos contrincantes • Escuchar las instrucciones atentamente
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que un participante no pueda correr, lo realizará caminando.
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Balón mano.

Tabla No. 26

Técnica Principal – Relevo del canguro

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 10
Nombre de la actividad	Relevo del canguro	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Aumentar las destrezas físicas	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Pelota o globo 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos de igual numérico 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cada grupo formará una fila y ubicarán sus piernas en forma de un túnel • El instructor entregará al primer participante de cada grupo una pelota o un globo y la pasarán por entre las piernas hasta que el ultimo integrante lo tenga en sus manos • El ultimo integrante se ubicará la pelota entre las rodillas y saltará hasta llegar al inicio de la fila, y así sucesivamente hasta culminar la participación de todos los integrantes • Ganará el equipo que culmine la dinámica
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • Distancia de 1 metro entre participante
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Saltar en una pierna con el balón en mano • Se pueden utilizar otros implementos
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada Relevo del canguro.

Tabla No. 27

Técnica Principal – Revienta y demuestra como lo haces

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 11
Nombre de la actividad	Revienta y demuestra como lo haces	
Técnica	Principal	

No. Participantes	De 8 a 29 participantes
Propósito	Mejorar la coordinación motriz gruesa
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Globos • Penitencias descritas en papel • Cinta Maski
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formarán dos grupos de igual numérico • El instructor entregará un globo a cada participante y ubicará la cinta maski en el suelo formando una línea recta tanto para la salida como para la llegada • Dentro de cada globo se encuentra el papel que detalla la penitencia o actividad que debe realizar el participante • Cada participante de ubicará uno detrás del otro formando una fila • A la voz de mando del instructor saldrá el primer participante de cada grupo con el globo en mano hacia el otro extremo, donde deberá reventar sentándose en el mismo y tomará el papel que tenía dentro del globo • El participante demostrará sus aptitudes físicas para ejecutar la actividad que detalle el papel.
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Tener su propia hidratación • Reventar el globo

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la actividad o penitencia descrita en el papel
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> Reventar el globo con la mano Reventar el globo con el pie
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada revienta y demuestra como lo haces.

Tabla No. 28

Técnica Principal – Los trompos

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 12
Nombre de la actividad	Los Trompos	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Explorar los objetos y sus características	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> Espacio amplio Reproductor de música (parlante) Trompos Cinta Maski o tiza 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Se entregará a cada participante un trompo de diferente color El instructor realizará un círculo con cinta maski o tiza en el suelo Cada participante a la voz de mando del instructor hará bailar al trompo dentro del círculo El trompo del participante que primero se detenga, salga del círculo, no haya bailado, saldrá del juego, y así sucesivamente hasta que quede el ganador. 	

Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Hacer bailar al trompo
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Si no existe trompos suficientes, lo harán en parejas
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada los trompos.

Tabla No. 29

Técnica Principal – Los ensacados

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 13
Nombre de la actividad	Los ensacados	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Trabajar la coordinación y el equilibrio	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Costales • Conos o platos 	
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formará dos grupos con igual numérico • Se entregará a cada grupo un costal • El instructor ubicará los conos al otro extremo del sitio 	

	<ul style="list-style-type: none"> • El primer participante de cada grupo ubicará sus piernas en el interior del costal • A la voz de mando del instructor saldrán saltando hacia los conos donde darán una vuelta a los mismos, retornarán y entregarán el costal a su compañero, quien debe hacer lo mismo hasta que culmine el ultimo integrante.
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Saltar con sus dos piernas en el interior del costal • Si se cae, deberá levantarse y seguir
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que un participante no pueda saltar, no jugará y alentará a su equipo
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada los ensacados.

Tabla No. 30

Técnica Principal – Saltar la soga

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 14
Nombre de la actividad	Salta la soga	
Técnica	Principal	
No. Participantes	De 8 a 29 participantes	
Propósito	Trabajar la coordinación	
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Reproductor de música (parlante) • Dos soga o cuerda de 2 metros
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formará dos grupos con igual numérico • Se entregará a cada grupo una soga • Dos de los integrantes de cada grupo serán quienes agiten la cuerda, mientras que los otros deberán ingresar de dos en dos a saltar 5 veces la cuerda • En el caso que no logren los cinco saltos repetirán los mismos hasta lograr
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Saltar mientras la soga está en movimiento
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Saltar con una pierna • En el caso que un participante no pueda saltar, no jugará y alentará a su equipo
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada salta la soga.

Tabla No. 31

Técnica Principal – Tira de la cuerda

Dirección Nacional de Policía Comunitaria	Actividad Lúdica	Ficha No. 15
Nombre de la actividad	Tira de la cuerda	
Técnica	Principal	

No. Participantes	De 8 a 29 participantes
Propósito	Promover la coordinación dentro del equipo
Áreas y material	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio amplio • Reproductor de música (parlante) • Dos sogas o cuerda de 2 metros • Cinta maski o tiza
Preparación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Se formará cuatro grupos con igual numérico • Se entregará a cada grupo una soga • Los integrantes de cada grupo deberán armar una estrategia para jalar la cuerda • El instructor marcará con cinta maski el centro de cada cuerda y ubicará la marca de inicio • Ganará el grupo que logre jalar la cuerda pasando la marca
Esquema Gráfico	
Reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a todos los participantes • Jalar la cuerda • Pasar la marca
Variantes	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar una mano • Utilizar las piernas • En el caso que un participante no pueda hacer fuerza, no jugará y alentará a su equipo
Aspectos que considerar	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad de la actividad de acuerdo con la edad, al aspecto físico y biológico de cada participante.

Nota: Esta tabla muestra sobre la planificación de la actividad lúdica denominada tira la cuerda.

B.13.1.4 Producto de la sistematización

- **Socialización con personal policial del COSP**

Conforme a la planificación de actividades recreativas se realizó la socialización de los beneficios que generan las actividades recreativas en el entorno laboral y ejecución de las mismas.

Figura No. 9

Socialización de los beneficios de las actividades recreativas al personal policial del COSP



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

Figura No. 10

Ejecución de actividades recreativas al personal policial del COSP – Activación (Dos perros por un hueso)



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

- **Socialización con personal policial de la DNPOLCO**

De acuerdo a la planificación de actividades se socializó los beneficios que generan las actividades recreativas (físico deportivas) en el entorno laboral y ejecución de las mismas.

Figura No. 11

Socialización de los beneficios de las actividades recreativas al personal policial del COSP



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

Figura No. 12

Ejecución de actividades recreativas (físico deportivas) al personal policial de la DNPOLCO – Rompe Hielo (La telaraña)



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

- **Socialización con personal policial de la UPMA**

Según la planificación de actividades se socializó los beneficios que generan las actividades recreativas (lúdicas) en el entorno laboral y ejecución de las mismas.

Figura No. 13

Socialización de los beneficios de las actividades recreativas al personal policial de la UPMA



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

Figura No. 14

Ejecución de actividades recreativas (lúdicas) al personal policial de la UPMA – Principal (Mar adentro – Mar afuera)



Nota: fotografías realizadas durante la investigación, autoría propia.

B.13.1.5 Cronograma de sistematización

Tabla No. 32

Planificación de actividades recreativas

Detalle de la actividad	JUNIO																JULIO									
	SEMANA 1				SEMANA 2				SEMANA 3				SEMANA 4				SEMANA 1									
	05.06.2023	06.06.2023	07.06.2023	08.06.2023	09.06.2023	12.06.2023	13.06.2023	14.06.2023	15.06.2023	16.06.2023	19.06.2023	20.06.2023	21.06.2023	22.06.2023	23.06.2023	26.06.2023	27.06.2023	28.06.2023	29.06.2023	30.06.2023	03.07.2023	04.07.2023	05.07.2023	06.07.2023	07.07.2023	
ANÁLISIS DE ACTIVIDADES RECREATIVAS	■																									
ELABORACIÓN Y TOMA DEL TEST DE BURNOUT A LOS SERVIDORES POLICIALES - PRE TEST		■																								
ELABORACIÓN DE FICHAS PARA EJECUTAR		■	■																							
ELABORACIÓN DE CRONOGRAMA PARA LAS UNIDADES POLICIALES			■	■																						
SOCIALIZACIÓN DEL CRONOGRAMA				■	■																					
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS EXPRESIÓN LÚDICA						■	■	■	■																	
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS EXPRESIÓN FÍSICO DEPORTIVA										■	■	■	■													
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS EXPRESIÓN LÚDICA															■	■	■	■								
TOMA DE UN NUEVO DE TEST DE BURNOUT - POST TEST																							■			

**FINALIZACIÓN DE LA
SISTEMATIZACIÓN DE
EXPERIENCIAS DE ACTIVIDADES
RECREATIVAS PARA LA
DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS
LABORAL**

Nota: cronograma establecido para la ejecución de actividades antes, durante y después de la sistematización de experiencias

B.14- Ejes de Análisis

La Recreación

En el presente eje de análisis se derivaron diferentes facetas, las cuales permitieron conocer sobre los beneficios que otorga la recreación al ser humano, tanto a nivel personal como profesional, así como las expresiones que permitirán mejorar las capacidades físicas y psicológicas.

Figura No. 15

Eje de Análisis de la Recreación



Nota: Autoría propia

El Estrés

A través del eje de análisis del estrés se conoce que el ser humano puede presentar diferentes síntomas, que conllevan a una enfermedad no transmisible sino es tratado a tiempo, y adicional el mismo puede generar un problema a nivel profesional, personal, familiar, entre otras.

Figura No. 16

Eje de Análisis del Estrés



Nota: autoría propia

B.15- Principales Hallazgos

Conforme a la aplicación del Test de Burnout por dos ocasiones (pre y post test) en el mes de junio y julio respectivamente, a servidores policiales pertenecientes a las unidades que integran la Dirección Nacional de Policía Comunitaria, así como a través de la ejecución de actividades recreativas, se obtuvo resultados que permitieron dar continuidad con la presente investigación.

De acuerdo con la población analizada (29 servidores policiales) que labora en el ámbito administrativo y con la aplicación del test antes mencionado, en el que consta de tres subescalas detalladas a continuación:

- Cansancio Emocional, se lo detalla con las letras CE y compuesto por 9 ítems, permite conocer el estado exhausto emocional por el ámbito laboral.
 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.
 6. Siento que trabajar todo el día con mis compañeros/as supone un gran esfuerzo y me cansa.
 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.
 13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.
 14. Creo que trabajo demasiado.
 16. Trabajar directamente con mis compañeros/as me produce estrés.
 20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
- Despersonalización, se le otorga los caracteres DP, integrado por 5 ítems y el cual permite analizar y reconocer actitudes de distanciamiento y frialdad que tiene la persona.
 5. Creo que estoy tratando a algunos compañeros/as como si fueran objetos impersonales.
 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión como servidor policial.
 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros/as.

22. Creo que mis compañeros/as me culpan de algunos de sus problemas.
- Realización Personal, se lo simboliza como RP, conformado por 8 ítems, el cual permite conocer los sentimientos de auto realización y auto eficiencia personal en el aspecto laboral.
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros/as.
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros/as.
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros/as.
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros/as.
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros/as.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.

Tabla No. 33

Test de Burnout y ubicación del valor correspondiente a las variables del mismo

Ord.	Edad	Género	Est. Civil	AGOTAMIENTO								DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL								
				1)	2)	3)	6)	8)	13)	14)	16)	20)	5)	10)	11)	15)	22)	4)	7)	9)	12)	17)	18)	19)	21)
1	27	M	Soltero	4	4	4	3	4	5	5	6	2	3	4	5	5	5	1	2	3	0	1	1	2	2
2	29	F	Soltero	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	1	2	1	3	1	1	1	2	2
3	29	F	Soltero	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	1	1	2	2	1	1	1	0
4	30	M	Casado	0	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	0	1	1	5	5	6	6	6	6	6	6
5	30	F	Divorciado	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	1	1	2	2	1	1	1	2
6	30	M	Soltero	1	1	0	0	1	1	2	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2
7	31	F	Divorciado	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	5	5
8	32	M	Casado	3	2	4	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4
9	32	M	Casado	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1	1	2	2
10	32	M	Soltero	5	5	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	1	5	6	5	5	4	6	5	6
11	33	M	Casado	5	5	1	0	2	0	1	1	0	0	2	0	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4
12	33	M	Casado	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	5	1	1	2	2	1	1	0	0
13	34	M	Soltero	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	5	1	1	2	1	1	1	2	2
14	35	F	Casado	3	2	4	4	2	3	5	5	5	4	2	3	5	1	6	5	6	6	5	5	5	5
15	38	F	Casado	5	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	1	1	0	1	1	1	2	2
16	39	F	Casado	5	5	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	1	1	2	2	1	1	0	0
17	39	F	Casado	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	1	1	1	2	2	1	1	2	2
18	40	M	Casado	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4
19	40	M	Casado	5	6	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	2	5	1	1	2	2	3	3	1	1
20	40	M	Soltero	5	3	3	0	2	1	2	1	3	0	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	2	2

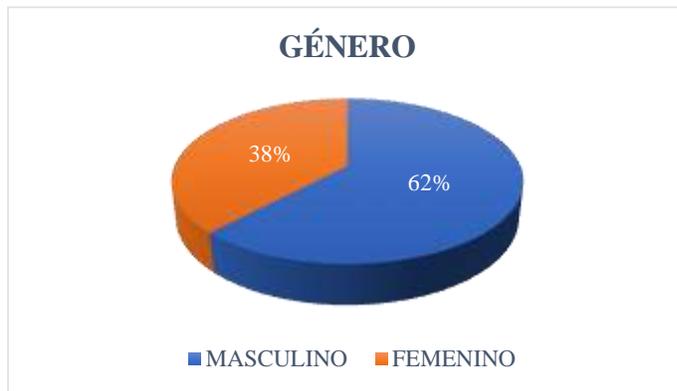
21	40	F	Soltero	4	4	4	3	4	5	5	6	2	3	4	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1
22	41	F	Casado	3	2	4	4	2	3	5	5	5	4	2	3	5	5	1	1	2	2	1	1	2	0
23	41	F	Divorciado	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	5	5	6	4	5	6	5	6
24	43	M	Casado	5	5	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4
25	44	M	Casado	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	5	5	4	3	3	4	3	3	4
26	45	M	Divorciado	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	6	3	6	5	1	1	0	0	1	1	2	2
27	46	M	Soltero	3	6	5	6	6	3	6	5	5	5	5	6	6	5	4	4	2	2	2	4	3	3
28	47	M	Casado	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
29	47	M	Divorciado	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	1	6	5	6	4	6	3	4	5

Nota: Datos otorgados por los servidores policiales mediante el primer Test de Burnout realizado mediante el aplicativo Google Formularios, donde se ubica los valores o rangos de medida de la escala (0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días) a las respuestas dadas por los encuestados.

B.15.1 Análisis de resultados del Pre Test

Figura No. 17

Género



Nota: porcentaje correspondiente al género

El porcentaje establecido en la figura, demuestra el diagnóstico al cual fueron sometidos hombres y mujeres, dando como resultado que el género que predomina es el masculino con un 62%, mientras que el femenino con un 38% indica que es menor al del género antes descrito.

Figura No. 18

Estado Civil



Nota: porcentaje correspondiente al estado civil

De acuerdo al diagnóstico realizado, la figura demuestra que el 52% de los servidores policiales son casados, seguido del 31% de servidores policiales solteros y por último el 17% que corresponde al factor divorciado.

Figura No. 19

Edad



Nota: porcentaje correspondiente al rango de edad

El porcentaje establecido en la figura, demuestra el análisis del rango de edad en el que se encuentran los servidores policiales, tomando en consideración que el rango predominante es de 31 a 40 años, que corresponde al 55% de la población estudiada, seguido por el 24% determinado por el rango de 41 a 50 años y por último el 21% pertenece al rango de 21 a 30 años.

B.15.1.1 Análisis de la Subescala Agotamiento Emocional - Pre Test

Conformado por 9 ítems o preguntas (1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20), la cual evalúa la capacidad emocional a la cual la persona se encuentra sometida a nivel laboral, tomado en consideración las variables de género, estado civil y edad.

- Género

Tabla No. 34

Resultados: género masculino y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	16	0
1	POCAS VECES AL AÑO	15	15
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	25	50
3	UNAS POCAS VECES AL MES	31	93
4	UNA VEZ A LA SEMANA	29	116
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	42	210
6	TODOS LOS DIAS	14	84
TOTAL		172	568

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales

Tabla No. 35

Resultados: género femenino y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	1	0
1	POCAS VECES AL AÑO	6	6
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	14	28
3	UNAS POCAS VECES AL MES	14	42
4	UNA VEZ A LA SEMANA	8	32
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	14	70
6	TODOS LOS DIAS	12	72
TOTAL		69	250

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales

Tabla No. 36*Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala agotamiento emocional*

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	3	16,67	2	18,18
MEDIO	1	5,56	1	9,09
ALTO	14	77,78	8	72,73
Sumatoria	18	100,00	11	100,00

*Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)***Análisis**

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en el género masculino se tiene un porcentaje alto de 77.78%, medio de 5.56% y bajo de 16.67%, mientras que en el femenino un porcentaje de 72.13% (alto), 9.09% (medio) y 18.18% (bajo), dando como resultado general que tanto hombres como mujeres tienen un **nivel medio** de estrés laboral.

- Estado Civil

Tabla No. 37*Resultados: estado civil (casado) y la subescala agotamiento emocional*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	16	0
1	POCAS VECES AL AÑO	14	14
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	19	38
3	UNAS POCAS VECES AL MES	25	75
4	UNA VEZ A LA SEMANA	23	92

5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	35	175
6	TODOS LOS DIAS	14	84
TOTAL		146	478

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 38

Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	1	0
1	POCAS VECES AL AÑO	3	3
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	9	18
3	UNAS POCAS VECES AL MES	11	33
4	UNA VEZ A LA SEMANA	9	36
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	12	60
6	TODOS LOS DIAS	8	48
TOTAL		53	198

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales divorciadas

Tabla No. 39

Resultados: estado civil (soltero) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	4	4
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	5	20
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	9	45

6 TODOS LOS DIAS	4	24
TOTAL	42	142

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales solteros

Tabla No. 40

Porcentajes: conforme al estado civil en la subescala agotamiento emocional

	CASADO		DIVORCIADO		SOLTERO	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	3	20,00	0	0,00	2	22,22
MEDIO	0	0,00	0	0,00	2	22,22
ALTO	12	80,00	5	100,00	5	55,56
Sumatoria	15	100,00	5	100,00	9	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en la variante estado civil tanto en el género masculino y femenino, se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados tienen el 80% de cansancio emocional alto, el 20% en el nivel bajo, mientras que los divorciados se encuentran en el nivel alto con un 100% y los solteros con un 22% tanto en el nivel bajo como en el medio y en el nivel alto con un 55.56%, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con agotamiento en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 41

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	13	0
1	POCAS VECES AL AÑO	11	11
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	13	26
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	10	40
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	12	60
6	TODOS LOS DIAS	4	24
TOTAL		72	188

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 42

Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	4	0
1	POCAS VECES AL AÑO	6	6
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	19	38
3	UNAS POCAS VECES AL MES	29	87
4	UNA VEZ A LA SEMANA	22	88
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	38	190
6	TODOS LOS DIAS	22	132
TOTAL		140	541

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 43

Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala agotamiento emocional

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	0	0
1 POCAS VECES AL AÑO	4	4
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	7	14
3 UNAS POCAS VECES AL MES	7	21
4 UNA VEZ A LA SEMANA	5	20
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6	30
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	29	89

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 44

Porcentajes: rango de edad en la subescala agotamiento emocional

	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	1	16,67	3	20,00	1	12,50
MEDIO	0	0,00	2	13,33	0	0,00
ALTO	5	83,33	10	66,67	7	87,50
Sumatoria	6	100,00	15	100,00	8	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en la variable del rango de edad, se detalla lo siguiente: el personal policial de 21 a 30 años se divide con un 83.33% en el nivel alto y con un 16.67% en el nivel bajo, los participantes de 31 a

40 años se ubican en los tres niveles con 66.67% (alto), 13.33 (medio) y 20% (bajo), mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas encajan en el nivel alto con el 87.50% y en el bajo con 12.50%, dando como resultado general que los y las servidoras policiales en las diferentes edades se encuentran con un nivel **medio** de fatiga emocional.

B.15.1.2 Análisis de la Subescala Despersonalización - Pre Test

Conformado por 5 ítems o preguntas (5 – 10 – 11 – 15 – 22), la cual evalúa y examina las actitudes que producen el distanciamiento de la persona en el entorno laboral, a partir de las variables de género, estado civil y edad.

- Género

Tabla No. 45

Resultados: género masculino y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	7	0
1	POCAS VECES AL AÑO	8	8
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	15	30
3	UNAS POCAS VECES AL MES	17	51
4	UNA VEZ A LA SEMANA	15	60
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	25
6	TODOS LOS DIAS	9	54
TOTAL		76	228

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales

Tabla No. 46*Resultados: género femenino y la subescala de despersonalización*

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	1	0
1 POCAS VECES AL AÑO	6	6
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	8	16
3 UNAS POCAS VECES AL MES	7	21
4 UNA VEZ A LA SEMANA	4	16
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6	30
6 TODOS LOS DIAS	8	48
TOTAL	40	137

*Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales***Tabla No. 47***Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala de despersonalización*

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	1	5,56	1	9,09
MEDIO	3	16,67	1	9,09
ALTO	14	77,78	9	81,82
Sumatoria	18	100,00	11	100,00

*Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)***Análisis**

Conforme a los resultados obtenidos en la subescala de despersonalización en el género masculino se tiene un porcentaje en el nivel alto de 77.78%, medio de 16.67% y bajo de 5.56%, mientras que en el femenino un porcentaje de 81.82% (alto) y con 9.09% en los niveles medio y

bajo, dando como resultado general que tanto hombres como mujeres se encuentran en el **nivel medio** de despersonalización.

- Estado Civil

Tabla No. 48

Resultados: estado civil (casado) y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	7	0
1	POCAS VECES AL AÑO	12	12
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	12	24
3	UNAS POCAS VECES AL MES	14	42
4	UNA VEZ A LA SEMANA	13	52
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	12	60
6	TODOS LOS DIAS	9	54
TOTAL		79	244

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 49

Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	1	0
1	POCAS VECES AL AÑO	4	4
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	4	8
3	UNAS POCAS VECES AL MES	5	15
4	UNA VEZ A LA SEMANA	3	12
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	35
6	TODOS LOS DIAS	6	36

Análisis

De acuerdo al análisis dentro de la variante estado civil, en la subescala de despersonalización se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados se encuentran en el nivel alto con un 80%, el 6.67% en el nivel medio y el 13.33 % en el nivel bajo, mientras que los divorciados se encuentran en el nivel alto con un 100% y los solteros con un 33.33% tanto en el nivel medio y en el nivel alto con un 66.67%, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con despersonalización en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 52

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	5	0
1	POCAS VECES AL AÑO	9	9
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	8	16
3	UNAS POCAS VECES AL MES	4	12
4	UNA VEZ A LA SEMANA	5	20
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	5	25
6	TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL		39	100

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 53*Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala de despersonalización*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	3	0
1	POCAS VECES AL AÑO	7	7
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22
3	UNAS POCAS VECES AL MES	17	51
4	UNA VEZ A LA SEMANA	11	44
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	15	75
6	TODOS LOS DIAS	14	84
TOTAL		78	283

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 54*Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala de despersonalización*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	4	4
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	4	8
3	UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4	UNA VEZ A LA SEMANA	3	12
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	3	15
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		17	48

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 55

Porcentajes: rango de edad en la subescala de despersonalización

	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	0	0,00	1	6,67	1	12,50
MEDIO	1	16,67	3	20,00	0	0,00
ALTO	5	83,33	11	73,33	7	87,50
Sumatoria	6	100,00	15	100,00	8	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala de despersonalización dentro del rango de edad, se detalla lo siguiente: el personal policial de 21 a 30 años ocupa un 83.33% del nivel alto y con un 16.67% del nivel medio, los participantes de 31 a 40 años se ubican en los tres niveles con 66.67% (alto), 20% (medio) y 6.67% (bajo), mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas se encuentran en el nivel alto con el 87.50% y en el bajo con 12.50%, dando como resultado general que los servidores policiales que sufren de despersonalización se encuentran en el nivel **medio** .

B.15.1.3 Análisis de la Subescala Realización Personal - Pre Test

Conformado por 8 ítems o preguntas (4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21), la cual evalúa los sentimientos de actuación personal en el entorno laboral, a partir de las variables de género, estado civil y edad.

- Género

Tabla No. 56*Resultados: género masculino y la subescala de realización personal*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	7	0
1	POCAS VECES AL AÑO	51	51
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	29	58
3	UNAS POCAS VECES AL MES	8	24
4	UNA VEZ A LA SEMANA	23	92
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	16	80
6	TODOS LOS DIAS	9	54
TOTAL		143	359

*Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales***Tabla No. 57***Resultados: género femenino y la subescala de realización personal*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	4	0
1	POCAS VECES AL AÑO	21	21
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	15	30
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	14	56
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	4	20
6	TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL		70	172

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales

Tabla No. 58*Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala de realización personal*

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	14	77.78	10	90.91
MEDIO	0	0.00	1	9.09
ALTO	4	22.22	0	0.00
Sumatoria	18	100.00	11	100.00

*Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)***Análisis**

Conforme a los resultados obtenidos en la subescala de realización personal o auto eficiencia en el género masculino se tiene un porcentaje en el nivel bajo de 77.78 y alto de 22.22%, mientras que en el femenino un porcentaje de 90.91% (bajo) y con 9.09% en el nivel medio, dando como resultado general que tanto hombres como mujeres se encuentran en el **nivel medio** de realización personal.

- Estado Civil

Tabla No. 59*Resultados: estado civil (casado) y la subescala de realización personal*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	5	0
1	POCAS VECES AL AÑO	43	43
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	23	46
3	UNAS POCAS VECES AL MES	6	18
4	UNA VEZ A LA SEMANA	23	92

5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	12	60
6	TODOS LOS DIAS	6	36
TOTAL		118	295

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 60

Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	3	0
1	POCAS VECES AL AÑO	18	18
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22
3	UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4	UNA VEZ A LA SEMANA	6	24
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6	30
6	TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL		49	118

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales divorciadas

Tabla No. 61

Resultados: estado civil (soltero) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	3	0
1	POCAS VECES AL AÑO	11	11
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	8	32
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	10

6 TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL	46	118

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales solteros

Tabla No. 62

Porcentajes: conforme al estado civil en la subescala de realización personal

	CASADO		DIVORCIADO		SOLTERO	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	12	80.00	4	80.00	8	88.89
MEDIO	0	0.00	0	0.00	1	11.11
ALTO	3	20.00	1	20.00	0	0.00
Sumatoria	15	100.00	5	100.00	9	100.00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis dentro de la variante estado civil, en la subescala de auto eficiencia se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados y divorciados se encuentran en el nivel bajo con un 80% y el 20 % en el nivel alto, mientras que los solteros con un 89.89% en el nivel bajo y en el nivel medio con un 11.11%, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con falta de realización personal en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 63

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	2	0
1	POCAS VECES AL AÑO	19	19
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3	UNAS POCAS VECES AL MES	6	18
4	UNA VEZ A LA SEMANA	16	64
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	7	35
6	TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL		63	174

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 64

Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	6	0
1	POCAS VECES AL AÑO	46	46
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	26	52
3	UNAS POCAS VECES AL MES	4	12
4	UNA VEZ A LA SEMANA	23	92
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	11	55
6	TODOS LOS DIAS	6	36
TOTAL		122	293

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 65*Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala de realización personal*

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	3	0
1 POCAS VECES AL AÑO	7	7
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3 UNAS POCAS VECES AL MES	7	21
4 UNA VEZ A LA SEMANA	5	20
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	2	10
6 TODOS LOS DIAS	3	18
TOTAL	37	96

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 66*Porcentajes: rango de edad en la subescala de realización personal*

NIVEL	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	5	83.33	13	86.67	7	87.50
MEDIO	1	16.67	0	0.00	0	0.00
ALTO	0	0.00	2	13.33	1	12.50
Sumatoria	6	100.00	15	100.00	8	100.00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala de realización personal dentro del rango de edad, se detalla lo siguiente: el personal policial de 21 a 30 años ocupa un 83.33% del nivel bajo y con un 16.67% del nivel medio, los participantes de 31 a 40 años se

ubican en dos de los tres niveles con 86.67% (bajo) y 13.33% (alto), mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas se encuentran en el nivel bajo con el 87.50% y en el alto con 12.50%, dando como resultado general que los servidores policiales que sufren de despersonalización se encuentran en el nivel **medio** .

B.15.2 Análisis de resultados del Post Test

Tabla No. 67

Segundo Test de Burnout denominado Post Test

Ord.	Género	Edad	Estado Civil	AGOTAMIENTO								DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL								
				1.	2.	3.	6.	8.	13.	14.	16.	20.	5.	10.	11.	15.	22.	4.	7.	9.	12.	17.	18.	19.	21.
1	M	27	Soltero	0	1	1	3	4	1	3	5	1	1	3	4	1	3	5	4	5	5	5	6	4	4
2	F	29	Soltero	1	1	2	1	1	0	0	2	1	2	1	1	0	0	6	5	6	6	3	3	6	4
3	F	29	Soltero	1	0	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	6	5	4
4	M	30	Casado	1	1	2	1	1	0	0	1	2	2	1	1	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4
5	M	30	Soltero	1	0	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	6	5	4
6	F	30	Divorciado	1	5	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	3	6	4	4	3	4	3	3	3
7	F	31	Divorciado	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	6	4	4	3	4	3	3	3
8	M	32	Casado	1	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3	4	4
9	M	32	Soltero	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	6	4	4	3	4	3	3	3
10	M	32	Casado	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	6	4	4	5	5	4
11	M	33	Casado	1	1	2	1	1	0	0	2	1	2	1	1	0	0	5	5	6	6	5	6	4	5
12	M	33	Casado	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4
13	M	34	Soltero	1	1	2	1	1	0	0	2	1	2	1	1	0	0	6	5	6	6	3	3	6	4
14	F	35	Casado	1	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	5	6	6	5	6	4	5
15	F	38	Casado	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	4	4	4	3	4	4	4	4
16	F	39	Casado	1	1	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	4
17	F	39	Casado	0	1	1	3	4	1	3	2	1	1	3	4	1	3	6	5	6	6	4	4	6	4
18	M	40	Soltero	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	5	6	5	4	4	4	5	5
19	M	40	Casado	1	0	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	6	5	5

20	M	40	Casado	1	5	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	3	4	4	6	4	3	3	6	5
21	F	40	Soltero	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	5	5	5	5	5	6	5	4
22	F	41	Casado	1	0	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	3	5	4	5	4	6
23	F	41	Divorciado	1	1	2	1	1	0	0	1	2	2	1	1	0	0	4	4	6	4	5	5	6	5
24	M	43	Casado	0	1	1	3	4	1	3	2	1	1	3	4	1	3	4	4	3	5	4	5	4	6
25	M	44	Casado	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	5	5	4	4	5	5	4	4
26	M	45	Divorciado	1	1	2	1	1	0	0	1	2	2	1	1	0	0	4	4	6	4	4	5	5	4
27	M	46	Soltero	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	6	6	5	6	4	5
28	M	47	Casado	1	1	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	2	1	5	4	5	5	5	6	4	4
29	M	47	Divorciado	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4

Nota: Datos otorgados por los servidores policiales mediante el segundo Test de Burnout realizado mediante el aplicativo Google Formularios, donde se ubica los valores o rangos de medida de la escala (0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana, 6 = Todos los días) a las respuestas dadas por los encuestados, y con el cual se desprende el análisis denominado Post Test.

B.15.2.1 Análisis de la Subescala Agotamiento Emocional – Post Test

- Género

Tabla No. 68

Resultados: género masculino y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	34	0
1	POCAS VECES AL AÑO	94	94
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	21	42
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	57
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	5
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		160	172

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales

Tabla No. 69

Resultados: género femenino y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	23	0
1	POCAS VECES AL AÑO	53	53
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3	UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		90	86

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales

Tabla No. 70*Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala agotamiento emocional*

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	16	88,89	10	90,91
MEDIO	2	11,11	1	9,09
ALTO	0	0,00	0	0,00
Sumatoria	18	100,00	11	100,00

*Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)***Análisis**

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en el género masculino se tiene un porcentaje bajo de 88.89% y medio de 11.11%, mientras que en el femenino un porcentaje de 90,91% en el nivel alto y 9.09% en el nivel medio, dando como resultado general que tanto hombres como mujeres tienen un **nivel medio** de estrés laboral.

- Estado Civil

Tabla No. 71*Resultados: estado civil (casado) y la subescala agotamiento emocional*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	31	0
1	POCAS VECES AL AÑO	79	79
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	19	38
3	UNAS POCAS VECES AL MES	7	21
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	5
6	TODOS LOS DIAS	0	0

TOTAL 138 147

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 72

Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala agotamiento emocional

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	8	0
1 POCAS VECES AL AÑO	25	25
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	2	4
3 UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4 UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	39	42

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales divorciadas

Tabla No. 73

Resultados: estado civil (soltero) y la subescala agotamiento emocional

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	18	0
1 POCAS VECES AL AÑO	43	43
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3 UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4 UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	73	69

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales solteros

Tabla No. 74

Porcentajes: conforme al estado civil en la subescala agotamiento emocional

NIVEL	CASADO		DIVORCIADO		SOLTERO	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	14	93,33	4	80,00	8	88,89
MEDIO	1	6,67	1	20,00	1	11,11
ALTO	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Sumatoria	15	100,00	5	100,00	9	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en la variante estado civil, se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados tienen el 93.33% de cansancio emocional bajo y un 6.67% en el nivel medio, mientras que los divorciados se encuentran en el nivel bajo con un 80% y en el nivel medio con un 20%, en los servidores policiales solteros con un 88.89% en el nivel bajo y con 11.11% en el nivel medio, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con agotamiento en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 75

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
-------	-------------	---	-----------

0	NUNCA	9	0
1	POCAS VECES AL AÑO	30	30
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	6	12
3	UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4	UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		48	51

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 76

Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala agotamiento emocional

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	33	0
1	POCAS VECES AL AÑO	81	81
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	17	34
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	2	8
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	1	5
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		143	155

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 77*Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala agotamiento emocional*

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	15	0
1 POCAS VECES AL AÑO	36	36
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	8	16
3 UNAS POCAS VECES AL MES	0	0
4 UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	59	52

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 78*Porcentajes: rango de edad en la subescala agotamiento emocional*

	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	6	100,00	15	100,00	5	62,50
MEDIO	0	0,00	0	0,00	3	37,50
ALTO	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Sumatoria	6	100,00	15	100,00	8	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala agotamiento emocional en la variable del rango de edad, se detalla lo siguiente: el 100% del personal policial de 21 a 30

años se encuentra en el nivel bajo, los participantes de 31 a 40 años se ubican en el nivel bajo con un 100%, mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas encajan en el nivel bajo con el 62.50% y en el medio con 37.50%, dando como resultado general que los y las servidoras policiales en las diferentes edades se encuentran con un nivel **medio** de fatiga emocional.

B.15.2.2 Análisis de la Subescala Despersonalización - Post Test

- Género

Tabla No. 79

Resultados: género masculino y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	17	0
1	POCAS VECES AL AÑO	54	54
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	11	22
3	UNAS POCAS VECES AL MES	6	18
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		89	98

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales

Tabla No. 80

Resultados: género femenino y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	12	0
1	POCAS VECES AL AÑO	30	30

2 UNA VEZ AL MES O MENOS	5	10
3 UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4 UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	50	50

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales

Tabla No. 81

Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala de despersonalización

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	13	72,22	8	72,73
MEDIO	2	11,11	1	9,09
ALTO	3	16,67	2	18,18
Sumatoria	18	100,00	11	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

Conforme a los resultados obtenidos en la subescala de despersonalización en el género masculino se tiene un porcentaje en el nivel bajo de 72.22%, medio de 11.11% y alto de 16.67%, mientras que en el femenino con un porcentaje bajo de 72.73%, en el nivel medio con 9.09% y con 18.18% en el alto, dando como resultado general que tanto hombres como mujeres se encuentran en el **nivel medio** de despersonalización.

- Estado Civil

Tabla No. 82*Resultados: estado civil (casado) y la subescala de despersonalización*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	17	0
1	POCAS VECES AL AÑO	45	45
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3	UNAS POCAS VECES AL MES	4	12
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		77	81

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 83*Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala de despersonalización*

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	3	0
1	POCAS VECES AL AÑO	15	15
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
3	UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4	UNA VEZ A LA SEMANA	1	4
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		22	27

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales divorciadas

Tabla No. 84*Resultados: estado civil (soltero) y la subescala agotamiento emocional*

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	9	0
1 POCAS VECES AL AÑO	24	24
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	5	10
3 UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4 UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	40	40

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales solteros

Tabla No. 85*Porcentajes: conforme al estado civil en la subescala de despersonalización*

	CASADO		DIVORCIADO		SOLTERO	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	12	80,00	2	40,00	7	77,78
MEDIO	1	6,67	1	20,00	1	11,11
ALTO	2	13,33	2	40,00	1	11,11
Sumatoria	15	100,00	5	100,00	9	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis dentro de la variante estado civil, en la subescala de despersonalización se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados se

encuentran en el nivel bajo con un 80%, el 6.67% en el nivel medio y el 13.33 % en el nivel alto, mientras que los divorciados se encuentran en el nivel alto y bajo con un 40% y en el nivel medio con un 20% y los solteros con un 77.78% en el nivel bajo, en el nivel medio y alto con un 11.11%, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con despersonalización en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 86

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	4	0
1	POCAS VECES AL AÑO	18	18
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	2	4
3	UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4	UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6	TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL		26	28

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 87

Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala de despersonalización

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	17	0

1 POCAS VECES AL AÑO	47	47
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	10	20
3 UNAS POCAS VECES AL MES	6	18
4 UNA VEZ A LA SEMANA	2	8
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	82	93

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 88

Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala de despersonalización

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	8	0
1 POCAS VECES AL AÑO	19	19
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	4	8
3 UNAS POCAS VECES AL MES	0	0
4 UNA VEZ A LA SEMANA	0	0
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	0	0
6 TODOS LOS DIAS	0	0
TOTAL	31	27

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 89

Porcentajes: rango de edad en la subescala de despersonalización

NIVEL	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
	N	%	N	%	N	%

BAJO	5	83,33	11	73,33	5	62,50
MEDIO	0	0,00	3	20,00	0	0,00
ALTO	1	16,67	1	6,67	3	37,50
Sumatoria	6	100,00	15	100,00	8	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala de despersonalización dentro del rango de edad, se detalla lo siguiente: el personal policial de 21 a 30 años ocupa un 83.33% del nivel bajo y con un 16.67% del nivel alto, los participantes de 31 a 40 años se ubican en los tres niveles con 73.33% (bajo), 20% (medio) y 6.67% (alto), mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas se encuentran en el nivel alto con el 37.50% y en el bajo con 62.50%, dando como resultado general que los servidores policiales que sufren de despersonalización se encuentran en el nivel **medio** .

B.15.2.3 Análisis de la Subescala Realización Personal - Post Test

- Género

Tabla No. 90

Resultados: género masculino y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
3	UNAS POCAS VECES AL MES	24	72
4	UNA VEZ A LA SEMANA	62	248
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	34	170

6	TODOS LOS DIAS	26	156
TOTAL		147	648

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los servidores policiales

Tabla No. 91

Resultados: género femenino y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	0	0
3	UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4	UNA VEZ A LA SEMANA	27	108
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	16	80
6	TODOS LOS DIAS	5	30
TOTAL		51	227

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a las servidoras policiales

Tabla No. 92

Porcentajes: género masculino y femenino en la subescala de realización personal

NIVEL	MASCULINO		FEMENINO	
	N	%	N	%
BAJO	3	16,67	3	27,27
MEDIO	15	83,33	8	72,73
ALTO	0	0,00	0	0,00
Sumatoria	18	100,00	11	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

Conforme a los resultados obtenidos en la subescala de realización personal o auto eficiencia en el género masculino se tiene un porcentaje en el nivel bajo de 16.67%, y medio de 83.33%, mientras que en el femenino un porcentaje de 27.27% (bajo) y con 72.73% en el nivel alto, dando como resultado general que tanto hombres como mujeres se encuentran en el **nivel medio** de realización personal.

- Estado Civil

Tabla No. 93

Resultados: estado civil (casado) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
3	UNAS POCAS VECES AL MES	22	66
4	UNA VEZ A LA SEMANA	54	216
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	23	115
6	TODOS LOS DIAS	22	132
TOTAL		122	531

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales casados

Tabla No. 94

Resultados: estado civil (divorciado) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0

2	UNA VEZ AL MES O MENOS	0	0
3	UNAS POCAS VECES AL MES	3	9
4	UNA VEZ A LA SEMANA	15	60
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	17	85
6	TODOS LOS DIAS	5	30
TOTAL		40	184

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales divorciadas

Tabla No. 95

Resultados: estado civil (soltero) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	0	0
3	UNAS POCAS VECES AL MES	2	6
4	UNA VEZ A LA SEMANA	20	80
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	10	50
6	TODOS LOS DIAS	4	24
TOTAL		36	160

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales solteros

Tabla No. 96

Porcentajes: conforme al estado civil en la subescala de realización personal

NIVEL	CASADO		DIVORCIADO		SOLTERO	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	5	33,33	2	40,00	2	22,22

MEDIO	7	46,67	3	60,00	5	55,56
ALTO	3	20,00	0	0,00	2	22,22
Sumatoria	15	100,00	5	100,00	9	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis dentro de la variante estado civil, en la subescala de auto eficiencia se observa los siguientes resultados: los servidores policiales casados se encuentran en un nivel bajo con 33.33%, en el nivel medio con 46.67% y con 20% en el nivel alto, mientras que los divorciados se encuentran en el nivel bajo con un 40% y el 60 % en el nivel medio, y los solteros se encuentran con un 22.22% en el nivel bajo y alto y en el nivel medio con un 55.56%, por lo tanto y conforme a los valores de referencia se considera que tanto solteros, casados y divorciados se encuentran con falta de realización personal en un **nivel medio** en la escala general.

- Rango de Edad

Tabla No. 97

Resultados: rango de edad (21 a 30 años) y la subescala de realización personal

Valor	Alternativa	N	Sumatoria
0	NUNCA	0	0
1	POCAS VECES AL AÑO	0	0
2	UNA VEZ AL MES O MENOS	0	0
3	UNAS POCAS VECES AL MES	9	27
4	UNA VEZ A LA SEMANA	25	100
5	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	9	45
6	TODOS LOS DIAS	6	36

TOTAL 49 208

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 21 a 30 años

Tabla No. 98

Resultados: rango de edad (31 a 40 años) y la subescala de realización personal

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	0	0
1 POCAS VECES AL AÑO	0	0
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	1	2
3 UNAS POCAS VECES AL MES	17	51
4 UNA VEZ A LA SEMANA	48	192
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	33	165
6 TODOS LOS DIAS	24	144
TOTAL	123	554

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 31 a 40 años

Tabla No. 99

Resultados: rango de edad (41 a 50 años) y la subescala de realización personal

Valor Alternativa	N	Sumatoria
0 NUNCA	0	0
1 POCAS VECES AL AÑO	0	0
2 UNA VEZ AL MES O MENOS	0	0
3 UNAS POCAS VECES AL MES	1	3
4 UNA VEZ A LA SEMANA	16	64
5 UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	8	40
6 TODOS LOS DIAS	1	6

TOTAL

26 113

Nota: realizado en Excel conforme a los valores obtenidos del test de Burnout realizado a los y las servidoras policiales dentro del rango de edad de 41 a 40 años

Tabla No. 100

Porcentajes: rango de edad en la subescala de realización personal

	21 a 30		31 a 40		41 a 50	
NIVEL	N	%	N	%	N	%
BAJO	1	16,67	4	26,67	4	50,00
MEDIO	3	50,00	8	53,33	4	50,00
ALTO	2	33,33	3	20,00	0	0,00
Sumatoria	6	100,00	15	100,00	8	100,00

Nota: valoración de puntuaciones conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

Análisis

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la subescala de realización personal dentro del rango de edad, se detalla lo siguiente: el personal policial de 21 a 30 años ocupa un 16.67% del nivel bajo, con un 50% del nivel medio y con 33.33% en nivel alto, los participantes de 31 a 40 años se ubican en dos de los tres niveles con 26.67% (bajo), 53.33% (medio) y con 20% en el nivel alto, mientras que los servidores policiales de 41 a 50 y conforme a sus respuestas se encuentran en el nivel bajo y medio con el 50%, dando como resultado general que los servidores policiales que sufren de despersonalización se encuentran en el nivel **medio** .

B.16 Análisis de Resultados

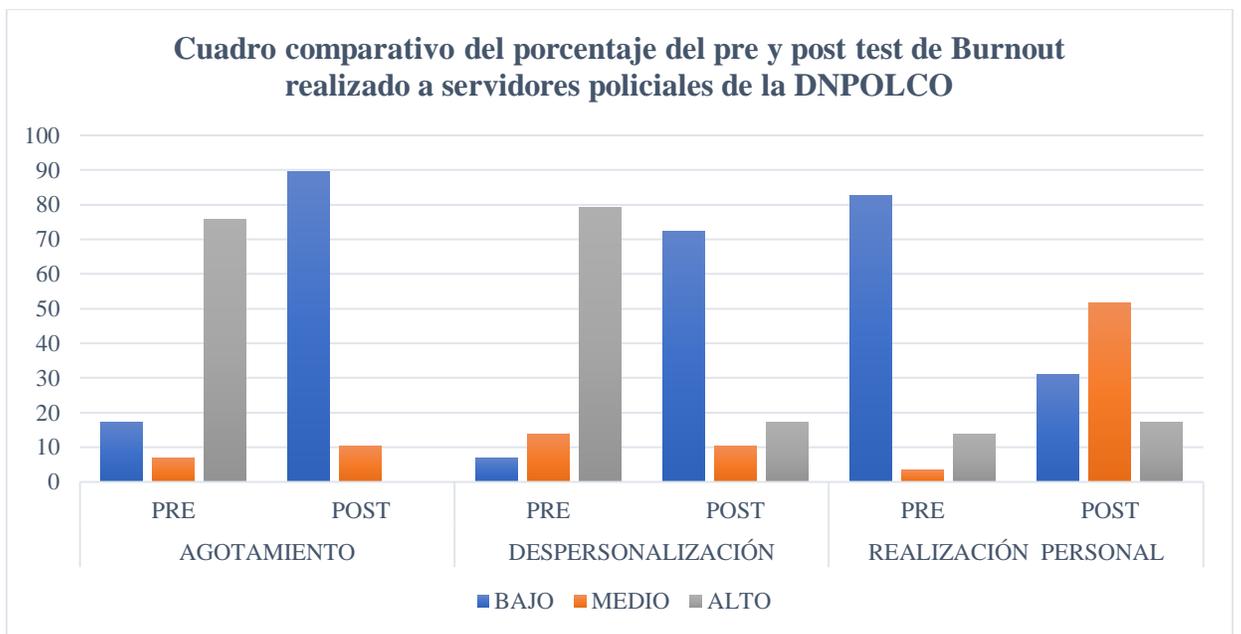
Conforme a los test de Burnout realizados antes y después de la ejecución de actividades recreativas a servidores policiales que laboran en la Dirección Nacional de Policía Comunitaria han reducido el nivel de estrés laboral en el cual se encontraban diariamente, entre un 50 a 70%,

tomando en consideración que este tipo de actividades era novedoso para quienes lo ejecutaron y se mantuvo la buena predisposición de los integrantes para la aplicación de las mismas.

Es importante mencionar que, dentro de la ejecución de la planificación de actividades recreativas, se estableció el no generar más estrés, por lo que las actividades se las ejecutaba en las instalaciones donde laboraban.

Figura No. 20

Cuadro comparativo del porcentaje del pre y post test de Burnout realizado a servidores policiales de la DNPOLCO



Nota: interpretación y análisis de los resultados generales conforme a los valores de referencia (bajo, medio y alto)

B.17 Conclusiones

Con base en los objetivos establecidos y sobre los resultados, se establecen las siguientes conclusiones:

1. Que, a través de la ejecución de actividades recreativas en sus diferentes expresiones, se redujo en un 70% los niveles de estrés en los servidores policiales, procurando adaptarse a las variaciones del entorno y a los ejercicios tomando en consideración las características físicas de los servidores policiales.
2. Que, mediante la realización y la socialización de actividades recreativas, se constata que incrementa la interrelación de las personas, el desarrollo de capacidades cognoscitivas, y contribuyen a mantener o mejorar su salud, estado físico y mental, así como adquirir nuevas costumbres y valores para ser mejores ciudadanos.
3. Que, es necesario diseñar un plan de actividades recreativas que permitirá la reducción del estrés laboral en los servidores policiales y logrará un mejoramiento en el área profesional, así como incentivar el cuidado ambiental a través de la fabricación de materiales deportivos y/o recreativos con elementos reciclados.

B.18 Recomendaciones

1. Remitir la presente sistematización al alto mando policial, con la finalidad de que se autorice la socialización en las diferentes unidades policiales la ejecución de actividades recreativas para la disminución del estrés y el mejoramiento del ambiente laboral.
2. Implementar en la jornada laboral un horario para el desarrollo de actividades recreativas, con el fin de que los servidores policiales se interrelacionen y adquieran buenos hábitos para el cuidado de su salud mental y física.

3. Elaborar los materiales recreativos y/o deportivos necesarios con insumos reciclados para la ejecución de las actividades recreativas, con la finalidad de incentivar el cuidado del medio ambiente.

B.19 Bibliografía

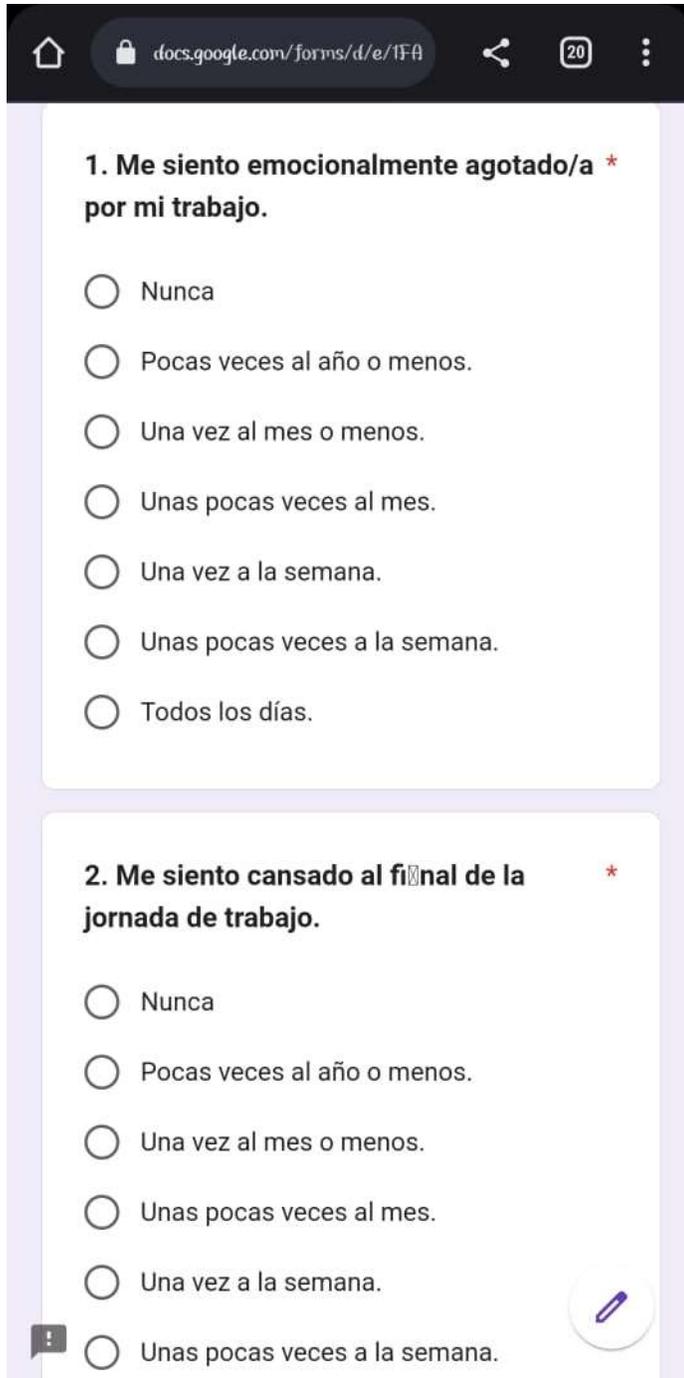
- American Psychological Association. (2010). Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Atlas Mundial de la Salud. (s.f.). Obtenido de <http://www.atlasdelasalud.org/glosario.aspx>
- Barrio, J. A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Beltrán, P. (2014). *Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577893/MB23-140302+La+carga+de+trabajo%2C%20la+fatiga+y+la+insatisfacci%C3%B3n+laboral/0651cd51-26cc-47c9-a628-9d7803994625>
- Cámara de Comercio de Quito. (27 de Abril de 2023). Obtenido de <https://ccq.ec/enfermedades-no-transmisibles-que-son-y-cuales-son-las-mas-comunes/>
- Chávez, L. F. (Julio de 2015). *Universidad UTE Repositorio Digital*. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17518>
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. (s.f.). *Asamblea Nacional*. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Cuenca, M., Bayón, F., & Madariaga, A. (s.f.). *Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz*. Obtenido de <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/70/92/47092.pdf>
- Dr. Comín, E., Dr. De la Fuente, I., & Dr. Gracia, A. (s.f.). *El Estrés y el Riesgo para la Salud*. MAZ. Obtenido de <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Fundación Iberoamericana Down21. (2023). *Canal Down21.org*. Obtenido de <https://www.down21.org/desarrollo-personal/110-ocio-y-tiempo-libre/847-seccion-para-profesionales-de-ocio-y-tiempo-libre.html?start=1#:~:text=El%20termino%20ocio%20etimol%C3%B3gicamente%20proviene,las%20obligaciones%20y%20ocupaciones%20habituales.>
- Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F., & Eléctrica. (2015). Estrés. *ContactoS*. Obtenido de <http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (09 de 2022). *Instituto Nacional de Estadística y Censo - INEC*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Defunciones_Generales_2021/Principales_resultados_EDG_2021_v2.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/documentos/ECV%20COMPENDIO%20LIBRO.pdf
- López, Y. F. (12 de 2021). *Univerdad Piloto de Colombia*. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/11343/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1>
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*.

- Mateo Sánchez , J. (2014). Las actividades recreativas: sus características, clasificación y beneficios. *EFDeportes.com, Revista Digital*. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd196/las-actividades-recreativas-clasificacion.htm>
- Mateos, A. (18 de enero de 2023). *Asociación Nacional de Psicólogos en Acción de España*. Obtenido de <https://www.psicologosenaccion.org/trastorno-despersonalizacion-desrealizacion>
- MCGRAW-HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA,S.L. (21 de Octubre de 2021). *MCGRAW-HILL INTERAMERICANA DE ESPAÑA,S.L.* Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/lapiramide-de-maslow>
- Ministerio de Salud y Protección Social - República de Colombia. (2023). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/habitos-saludables.aspx>
- Naciones Unidas - Derechos Humanos. (10 de 12 de 1948). *OHCHR*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Nogareda, S. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf
- O.P.S. (2022). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/abuso-sustancias>
- OIT. (s.f.). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- OIT. (28 de Abril de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS. (2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- OMS. (05 de Octubre de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- OMS. (s.f.). *Guía de Bolsillo de la clasificación CIE-10*. Editorial Médica Panamericana , S.A. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920_spa.pdf;jsessionid=813AAE7B607D2C0FFCA233CF87F13542?sequence=1
- OPS. (2023). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles>
- OPS. (s.f.). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/assa2030-objetivo-9>

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo - OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Organización Mundial de la Salud. (16 de 09 de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases#:~:text=Los%20principales%20tipos%20de%20ENT,el%20asma\)%20y%20la%20diabetes](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases#:~:text=Los%20principales%20tipos%20de%20ENT,el%20asma)%20y%20la%20diabetes)
- Organización Panamericana de la Salud. (09 de 2020). *OPS*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/file/73019/download?token=n6VHVQSu>
- Organización panamericana de la Salud y Ministerio de Salud Pública. (2021 - 2022). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *OPS*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/depresion>
- Pérez Sánchez, A. (2003). *Fundamentos teóricos metodológicos de la recreación*. La Habana, ISCF “Manuel Fajardo.
- Policía Nacional del Ecuador - DNCOE. (Octubre de 2021). *Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de https://www.policia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/MANUAL-DE-IDENTIDAD-_Policia-Ecuador.pdf
- Policía Nacional del Ecuador. (Marzo de 2022). *Policía Nacional del Ecuador*. Obtenido de https://www.policia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/09/Plan-Estrategico-2025_compressed.pdf
- Ramos, A., Ojeda, R., Báez, D., Martínez, R., & Núñez, E. (2011). La Recreación: necesidad y oportunidad para el desarrollo humano desde y para las comunidades. *EFDeportes*. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd160/la-recreacion-desarrollo-humano-para-comunidades.htm>
- Real Academia Española - RAE. (2021). *Real Academia Española - RAE*. Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Regueiro, A. M. (s.f.). *Univerdad de Málaga*. Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente. (2022). Obtenido de <http://www.miambiente.gob.hn/>
- Sociedad Española de Medicina Interna. (25 de julio de 2023). Obtenido de <https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad>
- World Leisure Organization. (1970/2020). *World Leisure Organization*. Obtenido de https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_es.pdf

B.20 Anexos

Anexo No. 1: Encuesta Virtual del Test de Burnout Pres y Post



docs.google.com/forms/d/e/1FA...

**1. Me siento emocionalmente agotado/a *
por mi trabajo.**

- Nunca
- Pocas veces al año o menos.
- Una vez al mes o menos.
- Unas pocas veces al mes.
- Una vez a la semana.
- Unas pocas veces a la semana.
- Todos los días.

**2. Me siento cansado al final de la
jornada de trabajo. ***

- Nunca
- Pocas veces al año o menos.
- Una vez al mes o menos.
- Unas pocas veces al mes.
- Una vez a la semana.
- Unas pocas veces a la semana.

Nota: Test de Burnout para la medición del estrés laboral

Anexo No. 2: Cuadro de Actividades

Mes:	JUNIO		
Día:	Lunes a viernes		
Horarios:	16h00 a 18h00		
SEMANA 1			
Actividad	Expresión	Objetivo	Finalidad
LUNES			
1. Saludo (Hola, hola ¿Cómo estás?)		Demostrar educación y afecto hacia las otras personas.	
2. Rompe hielo (Agua de limón)		Manifiestar la perspectiva de la otra persona.	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.
3. Activación (Dos perros por un hueso)	LÚDICO	Generar reacción y coordinación	
4. Principal (El nudo)		Motivar la integración y aumentar la motricidad	
5. Cierre (El barquito de papel)		Expresar los aspectos positivos y negativos de una experiencia	
MARTES			
1. Saludo (Saludar con sonidos de animales)		Recordar los sonidos	
2. Rompe hielo (Rompecabezas de refranes)		Retener en la mente los refranes	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.
3. Activación (Mar adentro y mar afuera)	LÚDICO	Ayuda a crear un ambiente alegre y distendido	
4. Principal (Lazarillos)		Lograr colaboración entre los participantes	
5. Cierre (Tingo Tingo Tango)"		Comprobar los aprendizajes	
MIÉRCOLES			

1. Saludo (Presentación por parejas)		Conocer información sobre los integrantes del grupo		
2. Rompe hielo (Bailame)		Animar al grupo a través de la concentración		
3. Activación (Sáltame como puedas)	LÚDICO	Motivar la integración	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.	
4. Principal (Corremos en grupos)		Aumentar la motricidad gruesa		
5. Cierre (Como vine y como me voy)		Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado		
JUEVES				
1. Saludo (No me han visto)			Permitir que los integrantes del grupo se conozcan	
2. Rompe hielo (Alguien de aquí)		Conocer que clase de personas participan	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.	
3. Activación (Los números)	LÚDICO	Animar al grupo y para contribuir a su concentración		
4. Principal (Salta salta - Piedra, papel o tijera)		Aumentar la motricidad gruesa y la rapidez		
5. Cierre (La pantomima)		Retroalimentar las vivencias		
VIERNES				
1. Saludo (Su nombre y mi nombre es)		Obtener información de los participantes	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.	
2. Rompe hielo (Pasar el paquete)	LÚDICO	Animar al grupo		
3. Activación (El gato y el ratón)		Fomentar la creatividad y dinamismo en los integrantes		
4. Principal (Rayuela)		Aumentar las destrezas físicas		

5. Cierre (Despedida con partes del cuerpo) Favorecer la imaginación y creatividad.

SEMANA 2

Actividad	Expresión	Objetivo	Finalidad
LUNES			
1. Saludo (pelota preguntona)		Conocer información sobre los integrantes del grupo	
2. Rompe hielo (se murio chicho)		Conocer el estado emocional de los integrantes	Mejorar la
3. Activación (El jinete)	FÍSICO	Generar reacción y coordinación	capacidad física
4. Principal (carreras por parejas)	DEPORTIVA	Promover la cooperación, el compañerismo y el trabajo en equipo	de los servidores policiales.
5. Cierre (El barquito de papel)		Favorecer la imaginación y creatividad.	
MARTES			
1. Saludo (saludo con partes del cuerpo)		Recordar el patron de saludos con las partes del cuerpo	
2. Rompe hielo (Encuentra a alguien vestido de....)		Mejorar la concentración y la visualización	Mejorar la
3. Activación (El taxi)	FÍSICO	Ayuda a crear un ambiente alegre y distendido	capacidad física
4. Principal (tocar al compañero y pagar)	DEPORTIVA	Ejercitar la precisión	de los servidores policiales.
5. Cierre (Lista de compras)		Comprobar los aprendizajes	
MIÉRCOLES			
1. Saludo (me pica)	FÍSICO	Conocer información sobre los integrantes del grupo	Mejorar la
	DEPORTIVA		capacidad física

2. Rompe hielo (ocupa tu lugar)		Animar al grupo a través de la concentración.	de los servidores policiales.
3. Activación (Palo de escoba)		Motivar la integración	
4. Principal (Los quemados)		Desarrollar agilidad en cada participante	
5. Cierre (Lo que dejo y lo que me llevo)		Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado	
JUEVES			
1. Saludo (la telaraña)		Permitir que los integrantes del grupo se conozcan	
2. Rompe hielo (Los quemados)		Conocer que clase de personas participan	Mejorar la
3. Activación (palo de escoba)	FÍSICO DEPORTIVA	Animar al grupo y para contribuir a su concentración	capacidad física de los servidores policiales.
4. Principal (balon mano)		Aumentar la motricidad gruesa y la rapidez	
5. Cierre (masaje de despedida)		Retroalimentar las vivencias	
VIERNES			
1. Saludo (Me pica)		Obtener información de los participantes	Mejorar la
2. Rompe hielo (Se murio chico)	FÍSICO DEPORTIVA	Animar al grupo	capacidad física de los servidores policiales.
3. Activación (Reaccionando)		Fomentar la creatividad y dinamismo en los integrantes	
4. Principal (Relevos)		Aumentar las destrezas físicas	

5. Cierre (Aplausómetro)

Favorecer la imaginación y creatividad.

SEMANA 3

Actividad	Medios	Objetivo	Finalidad
LUNES			
1. Saludo (El Retrato)		Adivinar al integrante	
2. Rompe hielo (Tráeme)		Promover la cooperación, el compañerismo y el trabajo en equipo.	Valorar las actividades que realizan los servidores policiales.
3. Activación (Cálculo dificultoso)	LÚDICO	Ejercitar la precisión.	
4. Principal (Revienta y demuestra como lo haces)		Mejorar la coordinación motriz gruesa	
5. Cierre (Pásame energía)		Expresar sentimientos y conocimientos	
MARTES			
1. Saludo (Presentación por Fotografía)		Adivinar al integrante	
2. Rompe hielo (La Lora)		Promover el compañerismo y el trabajo en equipo.	Valorar las actividades que realiza el adulto mayor.
3. Activación (La cola del dragón)	LÚDICO	Ejercitar la precisión.	
4. Principal (Los Trompos)		Explorar los objetos y sus características	
5. Cierre (Pasar la persona)		Expresar sentimiento de aceptación	
MIÉRCOLES			
1. Saludo (Identificación con un animal)	LÚDICO	Conocer información específica de los integrantes	Valorar las actividades que

2. Rompe hielo (Ayayáy)		Promover el compañerismo y el trabajo en equipo.	realizan los servidores
3. Activación (Parejas a ciegas)		Promover el trabajo en equipo.	policiales.
4. Principal (Los ensacados)		Trabajar la coordinación y el equilibrio	
5. Cierre (Cualifícame)		Percibir la imagen que damos a los demás	
JUEVES			
1. Saludo (Identificación con una fruta)		Recordar el nombre de los integrantes	
2. Rompe hielo (Achú)		Promover la coordinación dentro del equipo.	Valorar las actividades que
3. Activación (Blancos y negros)	LÚDICO	Promover la integración y diversión de los integrantes.	realizan los servidores
4. Principal (Salta la soga)		Trabajar la coordinación	policiales.
5. Cierre (Despídete cantando)		Despedirse de los integrantes	
VIERNES			
1. Saludo (Identificación con un animal)		Recordar el nombre de los integrantes	
2. Rompe hielo (Lista de compras)		Promover la memoria dentro del equipo.	Valorar las actividades que
3. Activación (Palo de escoba)	LÚDICO	Promover la empatía en el equipo.	realizan los servidores
4. Principal (Tira de la cuerda)		Promover la coordinación dentro del equipo	policiales.
5. Cierre (Reflexión del día)		Acotar experiencias sobre las actividades de los integrantes	

Nota: esta tabla muestra sobre la planificación de actividades recreativa