

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PRACTICA PROFESIONAL MOC 712**

**NOMBRE DEL PROYECTO**

**“SOY IMPORTANTE PARA LA POLICÍA Y LA  
SOCIEDAD”**

***PRESENTADO POR:*  
REYES TUÑÓN**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
MAESTRÍA EN ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA**

**FACILITADORA DEL CURSO  
MAGISTRA FRANCIA NERO.**

**PANAMA SEPTIEMBRE DEL 2010**

## ***DEDICATORIA***

Dedico esta maestría a Díos y le doy gracias por ser el, creador de todas las cosas por muy grande o pequeñas que sean, y porque pudimos incluir en la Policía Nacional. U.F.E. Unidad de Fuerzas Especiales este proyecto “SOY IMPORTANTE PARA LA POLICÍA Y LA SOCIEDAD”. Y a los profesionales en la Maestría de Orientación y Consejería que supieron dar su gota de sacrificio con la humildad que los caracteriza.

## ***AGRADECIMIENTO***

A tan excelente profesores que nos brindaron el apoyo a la Maestría en Orientación y Consejería, acompañado del departamento de Orientación, mis respetos y el más caluroso afecto, a quienes siempre estuvieron presentes asesorando y dando su apoyo al discente que se forma.

Le pido a Dios por favor, que siempre guíe a profesionales visionarios ya que el país los necesita mucho.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
<b>CAPÍTULO. I DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b>	
<b>1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E INTERESES.....</b>	<b>2</b>
1.2. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	3
1.3. POBLACIÓN.....	5
1.4. MUESTRA.....	6
1.5. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO.....	7
<b>2. CAPÍTULO. II ASPECTOS GENERALES</b>	
2.1. RESEÑA HISTÓRICA.....	19
2.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO. ....	22
2.3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	23
2.4. OBJETIVO.....	23
• OBJETIVOS GENERALES.....	23
• OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24
2.5. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO.....	24
2.6. BENEFICIARIOS.....	25
2.7. POSIBLES RESULTADOS Y EFECTOS.....	25
2.8. RECURSOS (FINANCIERO Y HUMANO).....	27
2.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	28
<b>3. CAPÍTULO. III EJECUCIÓN DEL PROYECTO</b>	
<b>SESIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>33</b>
3.1. TALLER LA ASERTIVIDAD.....	34
3.2. TALLER LA AUTO ESTIMA.....	38
3.3. TALLER TRABAJO EN EQUIPO.....	44
<b>4. CAPÍTULO. IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DEL RESULTADOS</b>	
<b>4.1. EVALUACIÓN DE LOGROS Y OBJETIVOS PLANTEADOS.....</b>	<b>50</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO.</b>	

## ***ÍNDICE DE GRÁFICAS***

<b>PRIMERA GRÁFICA: Muestra de Población .....</b>	<b>pg. 6</b>
<b>GRÁFICA N° 1. ¿Cómo se valora con los demás compañeros?.....</b>	<b>7</b>
<b>GRÁFICA N° 2. ¿Cómo se siente usted con los demás compañeros?.....</b>	<b>8</b>
<b>GRÁFICA N° 3. ¿Habla generalmente con sus compañeros?.....</b>	<b>9</b>
<b>GRÁFICA N° 4. ¿Prestaría cooperación si se la solicitan?.....</b>	<b>10</b>
<b>GRÁFICA N° 5. ¿Puede controlar su animo o lo exterioriza simplemente?.....</b>	<b>11</b>
<b>GRÁFICA N° 6. ¿Busca ayuda profesional si lo necesita?.....</b>	<b>12</b>
<b>GRÁFICA N° 7. ¿Puede trabajar en grupo de trabajo sin molestarse?.....</b>	<b>13</b>
<b>GRÁFICA N° 8. ¿Sabe que es un equipo de trabajo?.....</b>	<b>14</b>
<b>GRÁFICA N° 9. ¿Cree usted que no le escuchan cuando habla? .....</b>	<b>15</b>
<b>GRÁFICA N° 10. ¿Le desagrada estar solo? .....</b>	<b>16</b>

<b>GRÁFICAS de recuadros de talleres.....</b>	<b>33</b>
<b>GRÁFICAS de recuadro taller asertividad.....</b>	<b>35</b>
<b>GRÁFICAS conclusiones del taller asertividad.....</b>	<b>36</b>
<b>GRÁFICAS recomendaciones del taller asertividad.....</b>	<b>37</b>
<b>GRÁFICAS recuadros taller la autoestima.....</b>	<b>39</b>
<b>GRÁFICAS recuadros pensamiento.....</b>	<b>39</b>
<b>GRÁFICAS de Redes Semánticas autoestima.....</b>	<b>41</b>
<b>GRÁFICAS recuadros Conclusión de autoestima.....</b>	<b>42</b>
<b>GRÁFICAS recuadros recomendaciones de autoestima.....</b>	<b>43</b>
<b>GRÁFICAS recuadros reflexión de trabajo en equipo.....</b>	<b>45</b>
<b>GRÁFICAS en recuadros y dinámica trabajo en equipo.....</b>	<b>47</b>
<b>GRÁFICAS en recuadros y conclusiones de trabajo en equipo.....</b>	<b>48</b>
<b>GRÁFICAS en recuadros y recomendaciones de trabajo en equipo.....</b>	<b>48</b>
<b>GRÁFICAS en recuadros evaluación y objetivos planteados.....</b>	<b>50</b>
<b>GRÁFICAS recuadro y pastel.....</b>	<b>51</b>
<b>GRÁFICAS en recuadros y análisis del resultado.....</b>	<b>52</b>
<b>GRÁFICAS mayor y menor en porcentaje (%).....</b>	<b>53</b>

## INTRODUCCIÓN

Mediante el diagnóstico realizado a **la Policía Nacional U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** pudimos ver el marco de sus necesidades más latentes y de sus intereses por mantenerse sirviendo con prestigio al país, no obstante nuestro propósito es querer ayudarles; mediante un proyecto que logre minimizar tanto conductas negativas como cualquier deterioro institucional.

El objetivo de nuestro programa en **la Policía Nacional U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** es cambiar los momentos difíciles que viven los equipos de trabajo y de auto ayuda fusionados por la unidad de Recursos Humanos, en **la Policía Nacional U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**. El mismo se enmarcó en la toma de decisiones personales y el logro de metas a corto y largo plazo como lo señala nuestro diagnóstico.

Lo importante para mí fue detectar las necesidades y poner en marcha los temas:

**Autoestima:** Por una realidad que se está presentando en la institución Policial, se fusionaban todo los estamentos en uno solo la Policía nacional. Para aumentar de esta manera el Pie policial.

**Comunicación Asertiva:** Lograr con exactitud, tanto el desenvolvimiento del personal Policía Nacional, como lo exógeno que se pretenda con este proyecto.

**Trabajo de Equipo:** Se refiere más bien a lo consecuente del profesionalismo, las oportunidades, las reglas de juego y todo esfuerzo, que bien llevado denota la satisfacción de haber trabajado en equipo, formando parte del programa “Soy Importante Para La Policía y La Sociedad”.



## ***CAPÍTULO I: DIAGNÓSTICO***

## **1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E INTERESES.**

Es nuestro propósito obtener información en la **Policía Nacional (G.A.P.) Grupo de Acción Policial. Y U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** Mediante encuestas y entrevistas informales, que hagan surgir necesidades y limitantes de interés por parte de la **Policía Nacional**.

Este diagnóstico me permitió identificar necesidades de interés, que ayudaron a desarrollar temas como: **Autoestima, Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo**.

Implementando un programa llamado: **“SOY IMPORTANTE PARA LA POLICÍA Y LA SOCIEDAD”**.

## **1.2. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

- **Entrevista informales.**
- **Encuestas.**
- **Visitas y apuntes.**
- **Observación para los fenómenos grupales.**

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**Vicerrectoría de Investigación y Postgrado**  
**Facultad Ciencias de la Educación**  
**Maestría en Orientación y Consejería**  
**ENCUESTA PARA LA POLICÍA U. F. E. (UNIDAD DE FUERZAS ESPECIALES)**

**Instrucciones:** De acuerdo a su percepción, coloque en los cuadros de cada pregunta el número correspondiente.

1. SATISFACTORIO O BIEN
2. MÁS (O) MENOS SATISFACTORIO
3. NO SATISFACTORIO O MAL
1. ¿Cómo se valora usted con los demás compañeros?.....
  2. ¿Cómo se siente usted con los demás compañeros?.....
  3. ¿Habla generalmente con sus compañeros?.....
  4. ¿Prestaría cooperación si se lo solicitan?.....
  5. ¿Puede controlar su ánimo o lo exterioriza simplemente?...
  6. ¿Busca ayuda profesional si lo necesita?.....
  7. ¿Puede trabajar en grupo de trabajo sin molestarse?.....
  8. ¿Sabe que es un equipo de trabajo?.....
  9. ¿Cree usted que no le escuchan cuando habla?.....
  10. ¿Le desagrada estar solo?.....

**Pregunta de desarrollo:** Ahora puede escribir libremente ya que la siguiente pregunta es totalmente abierta.

Que le parece el nuevo nombre de la institución U.F.E. antes, la Policía Nacional (ahora).

---



---



---



---

- *“Nuestro carácter es el resultado de nuestra conducta.”*  
*Aristóteles.*
- *“No se sale adelante celebrando éxitos sino superando fracasos.”*  
*Orison S. Marden*

**1.3. Población**

**Población A quien va dirigida.**

**Los cuerpos policiales que existen en el país son:**

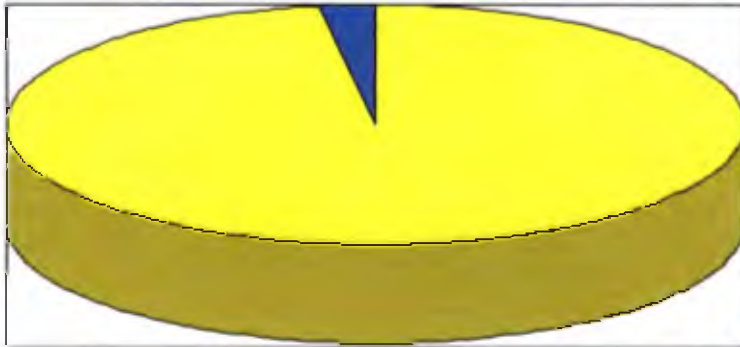
- Policía Nacional de Panamá
- Dirección Investigación Judicial
- Servicio Marítimo Nacional
- Servicio Aéreo Nacional
- Servicio de Protección Institucional; y
- Servicio de Policía Municipal.



Solo la D. I. J. Tiene relación con el sistema judicial ya que es el ente encargado de efectuar los procesos judiciales en criminalística al Ministerio Público.

<b>TABLA INFORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO, EN LA POLICÍA</b>			
<b>Datos</b>	<b>2008</b>	<b>Lugar</b>	
Número de Policías	2,500	P. N.	LA CAPITAL
Número de la concurrencia	220	U.F.E.	Base de entrenamiento
Número de aplicación de prueba	40	Base de acopio	
Fuente: Sub. Comisionado Cesar Espino			

De cada 185 personas, existe un policía en el área rural, mientras que en al zona urbana la relación es de 286 personas por policía.

**1.4. Muestra**



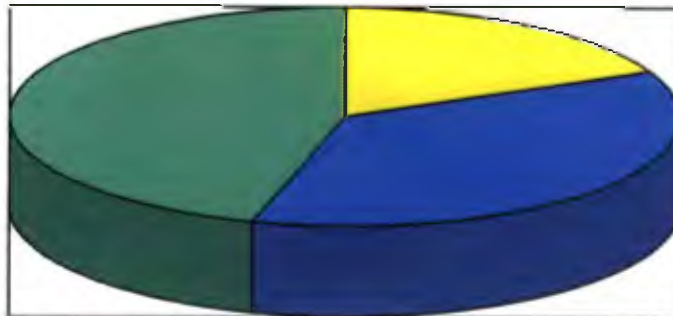
	<b>Población de la Policía Nacional, (2,500) en la capital</b>
	<b>Muestra a la cual se le suministró la encuesta para el Diagnóstico, cuarenta personas, (40) personas de, 2500 en total.</b>

**1.5. Resultado del Diagnóstico**

**GRÁFICA N° 1**

¿Cómo se valora usted con los demás compañeros?


40% Autoestima  Satisfactorio 1  
20% Comunicación Asertiva  No Satisfactorio 3  
40% Trabajo en Equipo  Mas o Menos Satisfactorio 2





*En esta gráfica se puede apreciar como la autoestima con un 40% y trabajo en equipo con un 40 % hacen un total de 80% para motivarlos en estas dos áreas, más que en el área de la comunicación asertiva*

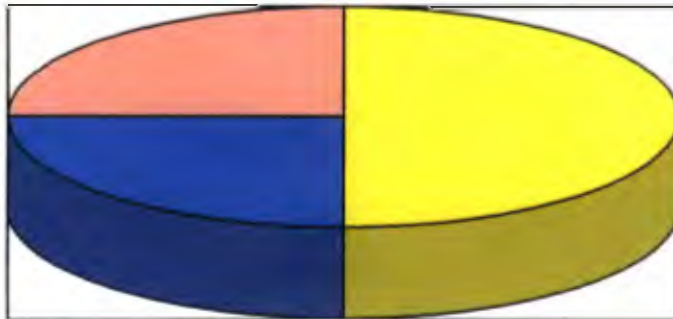
**GRÁFICA N° 2**

¿Cómo se siente usted con los demás compañeros?

50% **Autoestima**  **Satisfactorio** 1

25% **Comunicación Asertiva**  **No Satisfactorio** 3

25% **Trabajo en Equipo**  **Mas o Menos Satisfactorio** 2



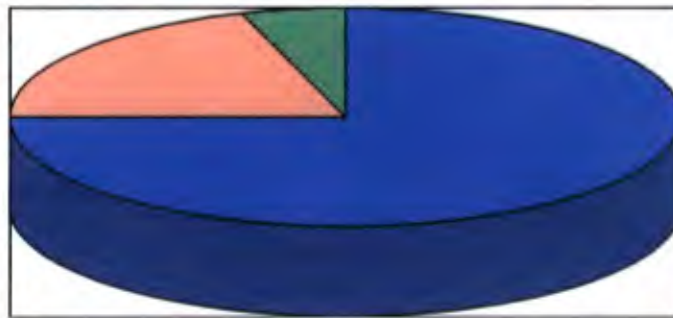
*En esta gráfica se puede apreciar claramente como el valor preponderante del autoestima esta en 50% manteniendo la práctica, mientras la otra parte solo se contemplado 25% en la comunicación asertiva y 25% en el trabajo en equipo desvalorándose su participación.*



**GRÁFICA N° 3**

¿Habla generalmente con sus compañeros?



75% *Auto estima* ■ *Satisfactorio* 1  
20% *Comunicación Asertiva* ■ *Mas o Menos Satisfactorio* 2  
5% *Trabajo en Equipo* ■ *No Satisfactorio* 3

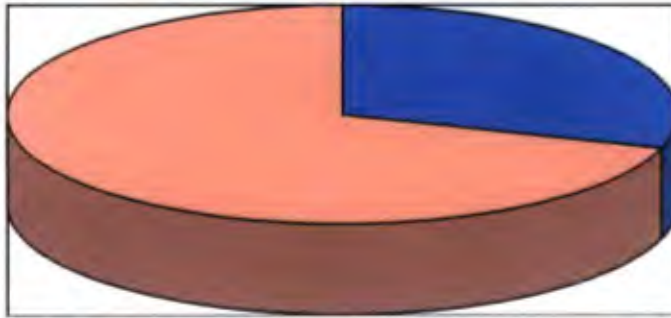


**Esta gráfica muestra muy claro como la pregunta es exagerada en un 75% el auto-estima no así la comunicación asertiva con 20% dejando muy por debajo el trabajo en equipo con 5%.**

**GRÁFICA N° 4**

¿Prestaría cooperación si se lo solicitan?

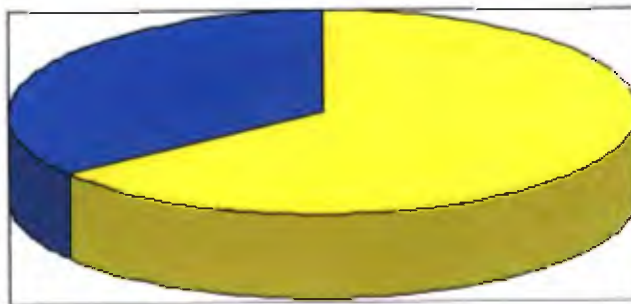
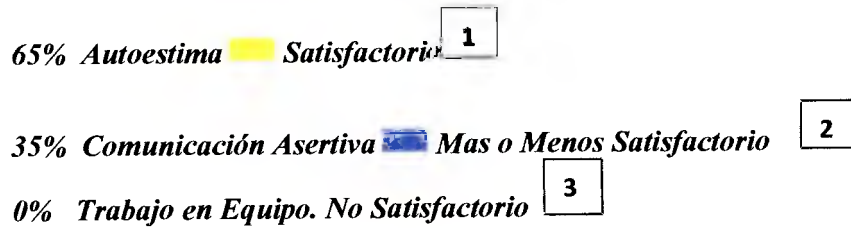
70% *Autoestima*  *Satisfactorio* 1  
30% *Comunicación Asertiva*  *Mas o Menos Satisfactorio* 2  
0% *Trabajo en Equipo. No Satisfactorio* 3



*Esta gráfica nos indica en cuanto a la pregunta de cooperación que existe una percepción muy personal la cual marca un 70% en la autoestima y 30% en la comunicación asertiva dejando de un lado el trabajo en equipo con 0% para ser cooperador.*

**GRÁFICA N° 5**




¿Puede controlar su ánimo o lo exterioriza simplemente?

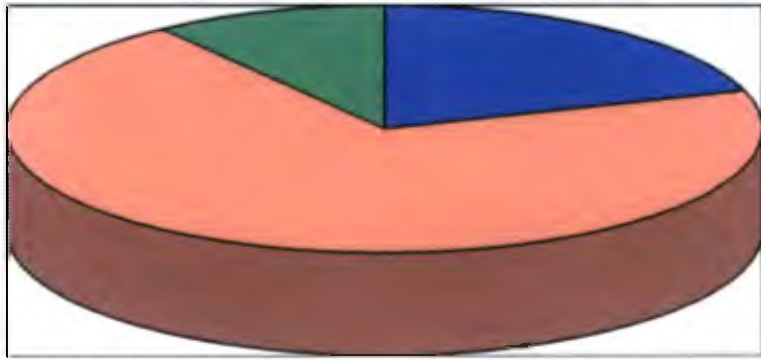


*Esta gráfica N° 5 nos puede mostrar muy claramente que existe un 65% de autoestima y un 35% en la comunicación asertiva, señalando que el 0% que se debe realizar en trabajo en equipo no existe. Lo que ocurrió en esta pregunta fue que no la contestaron y otros no la marcaron.*

**GRÁFICA N° 6**

¿Busca ayuda profesional si lo necesita?

20% *Autoestima*  *Mas o Menos Satisfactorio* 2  
70% *Comunicación Asertiva*  *Satisfactorio* 1  
10% *Trabajo en Equipo*  *No Satisfactorio* 3

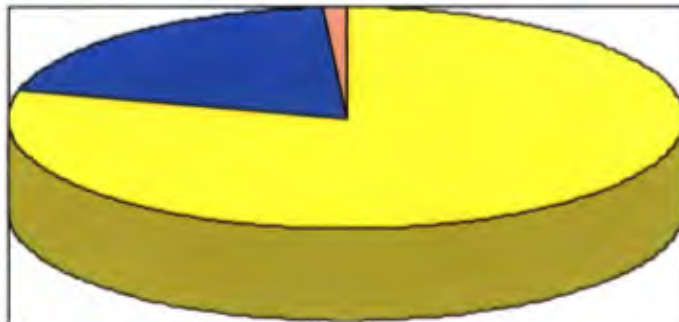


*Esta gráfica nos enseña claramente que la ayuda profesional es menester ya que señala en 20% la autoestima y en 70% la comunicación asertiva dejando en 10% el trabajo en equipo. Es necesario; ya que se debe poner en práctica la comunicación asertiva.*

**GRÁFICA N° 7**

¿Puede trabajar en grupo de trabajo sin molestarse?

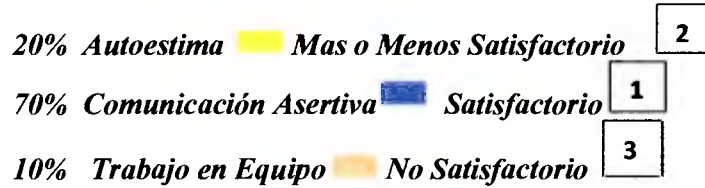
80% *Autoestima* 1 *Satisfactorio*  
20% *Comunicación Asertiva* 2 *Mas o Menos Satisfactorio*  
1% *Trabajo en Equipo* 3 *No Satisfactorio*



*En esta gráfica señala como la autoestima marca hasta 80% dejándome ver, que la pregunta: ¿puede trabajar en grupo de trabajo sin molestarse? Difiere de comunicación asertiva 20% y trabajo en equipo 1%*

**GRÁFICA N° 8**




**¿Sabe que es un equipo de trabajo?**

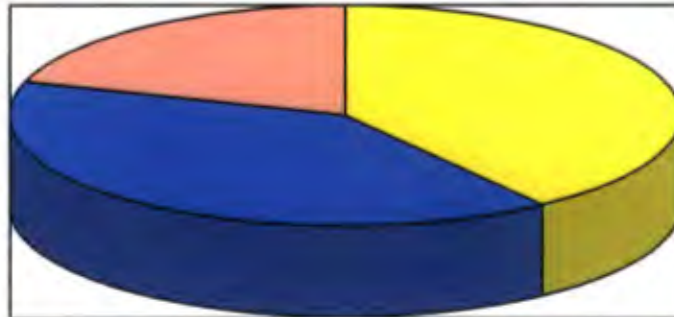


*En esta gráfica explicamos que la relación con la pregunta ¿sabe que es un equipo de trabajo? queda muy por debajo del porcentaje requerido. Marcando solo 10% de trabajo en equipo y comunicación asertiva 70% y 20% de autoestima.*

**GRÁFICA N° 9**

**¿Cree usted que no le escuchan cuando habla?**


40% Autoestima  Mas o Menos Satisfactorio 2  
40% Comunicación Asertiva  Satisfactorio 1  
20% Trabajo en Equipo  No Satisfactorio 3





*Esta gráfica señala claramente el porcentaje de 40% de auto estima y 40% de comunicación asertiva haciendo mayoría a la pregunta ¿cree usted que no le escuchan cuando habla? ¿Tiene que ver la autoestima y la comunicación asertiva a la pregunta inicial? Claro que si.*

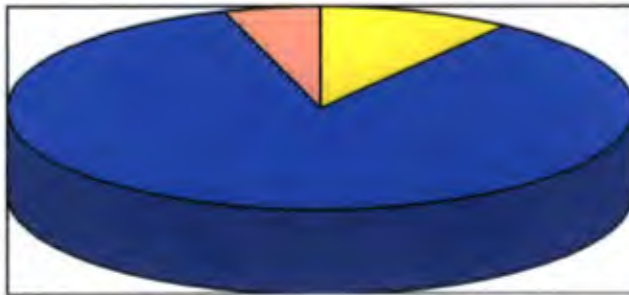
**GRÁFICA N° 10**

**¿Le desagrada estar solo?**

10% Autoestima  Mas o Menos Satisfactorio 2

85% Comunicación Asertiva  Satisfactorio 1

5% Trabajo en Equipo  No Satisfactorio 3



*Aquí la pregunta que se formula tiene un orden mixto de comunicación asertiva en 85%, autoestima 10% y de último 5% trabajo en equipo, la cual muestra en esta gráfica muy claramente.*



## **1.5. RESULTADOS OBTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO Y COMENTARIOS**

- Se logró la unidad de tropa y respeto a sus superiores por la calidad de atención en brindarle charlas motivacionales.
- Se perfeccionan en el equilibrio; componente civil y militar dentro de una sociedad que exige día a día actualizarse.
- Se da el caudal de conocimientos previos a un desarrollo envolvente en diagnóstico.
- La participación de contribuir en encuestas dándole oportunidad de ser ayudado por profesionales en la materia.
- Lo de ser capaz de poder ellos mismos contribuir con su propio aprendizaje, mediante desarrollo en habilidades y destrezas.

A través de un cuadro comparativo podemos mostrar cuales fueron los temas más impactantes.

## ***CAPÍTULO II: ASPECTOS GENERALES***

## *2. 1. Reseña Histórica*

La memoria de tantos hombres y mujeres de nuestra Patria que a través de los siglos de historia dieron su sangre y entregaron sus vidas al servicio de la nación está plenamente honrada, al igual que los valores y logros que con su entrega brindaron a Panamá. Y es precisamente en la **Policía Nacional** donde concluyen el pasado y el presente, unidos por un hilo conductor muy preciso, representado por la importancia geopolítica de nuestro territorio, que ha sido decisiva en la historia de la nación.

Desde 1903 Panamá es República Independiente y Estado Soberano. Su primer presidente, el doctor Manuel Amador Guerrero, bajo las presiones del cónsul de Estados Unidos y de la burguesía comercial, llegó a disolver el ejército nacional y entrega sus armas al ejército norteamericano. Con los pocos oficiales que quedaban en servicio activo, formó un Cuerpo de Policía Militar con funciones muy limitadas y con escaso poder disuasivo.

La gran crisis económica mundial del año 1929, provocó en Panamá una serie de trastornos en su vida pública y privada, llegando incluso a reducir su fuerza policial a sólo 200 miembros. Esto facilitó que sus cuarteles fueran saqueados, y su documentación destruida por parte de grupos comandados por algunos políticos de la época.

En 1935, el coronel Manuel Pino reestructuró totalmente la Policía Nacional, proporcionándole una armazón sólida y estable, consiguiendo disciplinar al país, confiriéndoles una mística a los hombres que conforman las unidades, y llegando incluso a lograr un presupuesto para la Policía Nacional.

En 1947 asume la jefatura de la Policía Nacional el coronel José Antonio Remón Cantera, quien con patriotismo y mucha eficacia puso orden en

el país. Posteriormente fue elegido Presidente de la República, y en su período se promulgó la ley No. 44 de 1953, que cambia de Policía Nacional a Guardia Nacional, procediendo a estructurar un plan de modernización y mayor profesionalismo para sus miembros, que incluía el envío de numerosos oficiales a especializarse en el exterior.

El 2 de enero de 1955, Remón Cantera fue asesinado el marco de una conspiración política, y en el cargo de Jefe de la Guardia Nacional fue designado el general Bolívar Vallarino.

El 11 de octubre de 1968, la Guardia Nacional protagonizó un Golpe de Estado contra el gobierno recién instaurado del doctor Arnulfo Arias Madrid, siendo nombrado Comandante en Jefe el coronel Arístides M. Hassán. Luego, asume el mando el general Omar Torrijos Herrera, en calidad de Jefe de Estado. Torrijos murió en un accidente aéreo en el (cerro. Marta de Coclé), el 31 de julio de 1981. Lo suceden en el cargo el coronel Florencio Flórez Aguilar, el general Rubén Darío Paredes Del Río, y el general Manuel Antonio Noriega Moreno.

Mediante la Ley 20 del 29 de septiembre de 1983 se crean las estructuras en las cuales se fundamentó la organización y el funcionamiento de las Fuerzas de Defensa de la República de Panamá.

Como resultado de la invasión norteamericana del 20 de diciembre de 1989, el nuevo gobierno organizó la Fuerza Pública del Estado Panameño, con la misión de brindar protección a la vida, honra y bienes de los nacionales donde quiera se encuentren y de los extranjeros bajo la jurisdicción de su territorio. Se designó al cargo de jefe policial al Coronel Roberto Armijo. Con el fin de otorgarle fundamentos legales a la nueva organización policial se expidió el **Decreto Ejecutivo No. 38 del 10 de febrero de 1990**, mediante el cual fue organizada la Fuerza Pública, uno de cuyos componentes es la Policía Nacional. El Ejecutivo nombró como Director de esa Fuerza al coronel Eduardo Herrera

Hassán. Herrera Hassán es destituido bajo cargos de conspiración en el mes de agosto, reemplazándolo el teniente coronel Fernando Quezada, quien a su vez fue destituido en octubre del mismo año, al entablar una discusión pública con el director de un diario. En su lugar fue nombrado el licenciado Ebrahim Asvat.

En abril de 1991 se nombra al licenciado Gonzalo Menéndez Franco como Director General de la Institución, cargo que ejerció hasta septiembre de 1992, cuando fue reemplazado por el licenciado Oswaldo Fernández. En diciembre de 1995, el Presidente de la República nombró a José Luís Sosa como Director General de la Policía Nacional, quien desempeñó estas funciones hasta el 31 de agosto de 1999, fecha en que ocupó el despacho Carlos Barés Weeden hasta 31 de agosto de 2004. El 1 de septiembre de 2004, el Excelentísimo señor Martín Torrijos Espino, Presidente de la República, designó al Licenciado Gustavo Pérez como Director General de la entidad, hasta el día 5 de septiembre de 2005, cuando en este cargo fue nombrado por el mandatario el Licenciado Rolando Mirones, quien asume la exigente tarea de llevar adelante un Plan de Seguridad Integral ordenado por el Ejecutivo. Uno de los **hitos más importantes de la Policía Nacional en la década del noventa fue la promulgación de la Ley No. 18 del 3 de junio de 1997**, que sienta las bases de la Institución, frente a sus responsabilidades ante una nación democrática, subordinándola explícitamente al poder público legítimamente constituido.

Mediante la Orden General del Día No. 161, con fecha del 24 de agosto de 2000, fue instituido el **14 de abril de cada año como "El Día de la Policía Nacional"**. *Que la prioridad sea la restauración inmediata del orden público y la paz social de un país*

## **2.2. Justificación del Proyecto**

Las necesidades latentes detectadas por el diagnóstico realizado en la **Policía Nacional U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** refleja que de no tomar las medidas correctivas mediante la puesta en marcha de un programa de superación personal y comunicaciones asertivas, se vería afectada la institución como ente reguladora social, mermando la calidad y rendimiento de sus trabajadores.

Es cierto que la situación por la que atraviesa la **Policía Nacional U.F.E. (Unidad Fuerzas Especiales)** es coyuntural, pero el Recurso Humano que se tiene es importante, por lo que debemos desarrollar programas de autoestima, mejorar la comunicación efectiva y aprender a trabajar en equipo ya que de esta manera la institución se beneficia y se en grandece en el plano nacional y mundial.

Por lo tanto, deseamos desarrollar este proyecto denominado: **Soy importante en la Policía y Sociedad U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**

A raíz de una encuesta llevada en la **Policía Nacional** donde el marco institucional precisamente es la incertidumbre vivida por el personal que allí labora. Este diagnóstico me permitió identificar algunas deficiencias en

la **Relaciones interpersonales, Autoestima, Comunicación Asertiva y Trabajo de Equipo.**

Ya que las necesidades latentes son precisamente la carencia de una buena comunicación asertiva, se planifico con la Unidad de Recursos Humanos el desarrollo de programas de auto ayuda para mantener un equilibrio en la institución.

### *2.3. Descripción del Proyecto*

Este proyecto desarrollará los diferentes programas denominados: autoestima, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Para mejorar este proyecto resaltaremos el título **“Soy importante en la Policía y Sociedad”** **Policía Nacional U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** A la vez busca fusionarse en un equipo multidisciplinario, la cual estará a cargo del departamento en Recurso Humano manteniendo presente todo el asesoramiento de programas de auto ayuda, que contribuya a la excelencia y exigencias de calidad nacional y mundial mejorando el funcionario que labora en **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales).**

### *2.4. Objetivos*

#### **2.4.1. Objetivos Generales**

Desarrollar programas de auto ayuda: **“Soy Importante en la Policía y la Sociedad”**, Para el personal de **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** generando con esto el cambio positivo del personal en la institución.

## **2.4.2. Objetivos Específicos**

### **Poner en marcha programas:**

**2.4.3.** Mejoren las relaciones personales del trabajador con el mismo, sus compañeros y la sociedad.

**2.4.4.** Conocer la sociedad y las demandas Institucionales en su manejo político, por su misión y visión, más la parte valorativa nuestra en ese componente social.

**2.4.5.** Mencionar la importancia; en un mundo social, la eficacia de un trabajo en equipo y las posibilidades de triunfar ya no como grupos si no como equipos.

## ***2.5. La Localización Del Proyecto***

En las instalaciones de **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** y la coordinación de Recursos Humanos, más la anuencia del subcomisionado ya que las órdenes de poner en marcha los programas se toman en conjunto con la coordinación del subcomisionado y Recursos Humanos.



## *2.6. Beneficiarios*

### **2.6.1. Beneficiarios Directos**

La unidad de Recursos Humanos y el personal que labora en  
La Policía Nacional, **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**

### **2.6.2. Beneficiarios Indirectos**

**2.6.3.** Las empresas privadas que solicitan el servicio de **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**

**2.6.4** Empresas del gobierno que solicitan el servicio de, **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**

**2.6.4.** Los familiares de los que trabajan en la Policía Nacional **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)**

**2.6.4.** La comunidad y toda la población panameña en el área de seguridad y manejo de conflictos.

## *2.7. Posible Resultados y Efectos*

**2.7.1.** La puesta en marcha de un equipo multidisciplinario de trabajo en la Unidad de Recursos Humanos, con resultados efectivos para el perfeccionamiento del personal que labora en **U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales)** buscando el desenvolvimiento interpersonal, con programas como “Soy Importante en la Policía y la Sociedad”. Trayendo resultados como:

- 2.7.2. Mejorar las relaciones entre compañeros elevando buena autoestima para el servicio que prestan.
- 2.7.3. La representación dignamente de su trabajo con el oficio que realizan día a día, sintiéndose bien.
- 2.7.3. Creación de policías con autoestima bien elevada en cuanto al trabajo que realizan en la sociedad.
- 2.7.4. Mejorar la comunicación con sus subalternos como con sus superiores.
- 2.7.5. Trabajar en equipo para la efectividad y logros macros.
- 2.7.6. Se logró la unidad de tropa y respeto a sus superiores por la calidad de atención en brindarle charlas motivacionales.
- 2.7.7. Se perfeccionan en el equilibrio; componente civil y militar dentro de una sociedad que exige día a día actualizarse.
- 2.7.8. Se da el caudal de conocimientos previos a un desarrollo envolvente en diagnóstico.

## 2.8. Recursos.

### 2.8.1. Humanos

#### Mensual

➤ 1	Coordinador del Proyecto	800.
➤ 1	Ayudante	350.
➤ 1	Comisión de finanzas	500.
➤ 1	Comité ejecutivo	700.

---

➤ **MENSUAL (2.350) Dólares**

### 2.8.2. Materiales

<i>Laptop</i> .....	900
<i>Retro proyector</i> .....	750
<i>Papelería y útiles de oficina</i> .....	200
<i>Pantalla portátil</i> .....	700

---

➤ **MENSUAL (2.550) Dólares**

---

### 2.8.3. Presupuesto

➤ <b>Costo humano</b>	<b>2.350</b>
➤ <b>Materiales</b>	<b>2,550</b>
➤ <b><u>Imprevisto</u></b>	<b><u>1,000</u></b>

- *Costo del proyecto mensual total*..... **5.900 Dólares**
- **Costo del proyecto (mensual total): tomando solo el costo humano, más Imprevisto**..... **3.350 Dólares**

**2.9. Cronograma de Actividad. Por, semana, mes y año.  
2008**

*Febrero - Marzo - Abril Mayo Junio*

<b>Semanas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<i>Diagnóstico</i>		*	*																		
Identificación del Problema		*				*			*												
Diseño del proyecto de investigación		*			*				*				*								
Elaboración del cronograma		*														*		*			
Asignación de tareas		*			*											*		*			
Diseño de instrumentos		*			*																
Validación de instrumentos			*		*																
Aplicación de encuesta			*									*									
Revisión de fuentes documentales			*		*	*	*	*	*												
Procesamiento de la información				*	*	*	*	*	*										*		
Análisis de la información				*	*	*															
Presentación de datos estadísticos				*																	
Integración de la información				*				*	*												
Trascripción del trabajo				*																	
Defensa del proyecto					*							*									
Ayuste del proyecto					*	*					*		*								
Ejecución del proyecto					*	*								*							
Elaboración del informe y presentación en plenaria					*	*													*		

## ***CAPÍTULO III: EJECUCIÓN DEL PROYECTO***

*Esperamos que con las investigaciones realizada en la institución presente nos quede claro sus limitantes y sus intereses a corto y a largo plazo ya que es una institución, seria y de prestigio la cual busca, primero: el aprovechamiento del recursos humano en un buen manejo del equilibrio social; la misma busca dentro de sus objetivos, resaltar su visión de. La Vocación por el espíritu de servicio público, bien común y compromiso con la. Administración de justicia. Uno de sus fundamentos es la seguridad del estado y protección al sector privado, administrando así todos sus recursos asignados para tal fin. Estos programas de comunicación asertiva, de Autoestima y de manejo en equipo fortalezcan los ambiente para un buen trabajo de policías especiales.*

*Ejes Temáticos:*

➔ **SOY IMPORTANTE PARA LA POLICIA Y  
LA SOCIEDAD**

**Programa para**

**U. F. P. (Unidad de Fuerzas Especiales).**

*Metodología:*

La participación significativa de los actores para fortalecer los programas.

- Taller reflexivo
- Simposio

*Recursos:*

- ➔ **Audio visual**
- ➔ **Conferencistas**

*Moderador: y Facilitador:*

- ➔ **Lic: Reyes Tuñón**

*(Tema: 1) de 8:30 Am (a) 9:00 Am*

- ➔ **Presentación del Facilitador**
- ➔ **Comunicación Asertiva**

**La Asertividad**

República de Panamá  
U. F. E.  
**UNIDAD DE FUERZAS ESPECIALES**

**Ir. Soy Importante Para La Policía y La Sociedad**

*Actividad:* **Programas De Auto Ayuda Profesional.**

*Expositores - Invitados:*

*Subteniente:* **Cesar Espino**

*Lic:* **Reyes Tuñón**

*Tema:*

*"Soy Importante Para La Policía y La Sociedad"*

**Programas Para U.F.E.**

Los desarrollo de programas de autoayuda y superación personal dinamizan **la visión** de ser la institución de seguridad vanguardista, en permanente desarrollo profesional y tecnológico, e integración con la sociedad por lograr la convivencia pacífica.

*Objetivo:*

Desarrollo de programas motivacionales para el personal de **U. F. E. (Unidad de Fuerza Especiales)**. Generando con esto cambios positivos en la institución.



### 3. SESIONES DE TRABAJO

Para realizar el proyecto “SOY IMPORTANTE PARA LA POLICÍA Y LA SOCIEDAD” tuvimos que desarrollar los siguientes talleres al personal que labora en U.F.E. Bajo la supervisión del sub. Teniente: César Espino.

**A CONTINUACIÓN LOS SIGUIENTES TALLERES:**

**Taller  
La Asertividad**

**Taller  
La Autoestima**

**Taller  
Trabajo en Equipo**

### 3.1. Taller La Asertividad

Se desarrolló el tema: **Cómo Utilizar la Asertividad**, o como decir las cosas tomando en cuenta todo el aprovechamiento, por parte de la **Policía Nacional U.F.E. (Unidad Fuerzas Especiales)** que pudiera participar en este encuentro taller.

Se entabló normas, controles, donde el taller solo era dirigido a Policías y se coordinó el turno y días para hacerlo.



*Tema: 1 de 8:15 Am (a) 9:00 Am*

↪ Comunicación Asertiva

## Taller

# La Asertividad

**Pregunta (o) Incógnita**

**¿Por qué no me prestas el auto?....**

**# 1 De Lucha**

“Siempre estás igual, pidiendo lo que no es tuyo. Pues no te lo doy”.

**# 2 De Huida**

“Bueno, esta bien, si no hay otro remedio..... llévatelo”.

**Sitúate únicamente ante una de las dos respuestas anteriores**

---

**Asertividad**

***¿Estas ante una situación conflictiva cierto?***

Dime como te sientes

**De lucha**

- Te sentirás bien dando la primera(1) respuesta
- O te sentirás mal por la primera respuesta

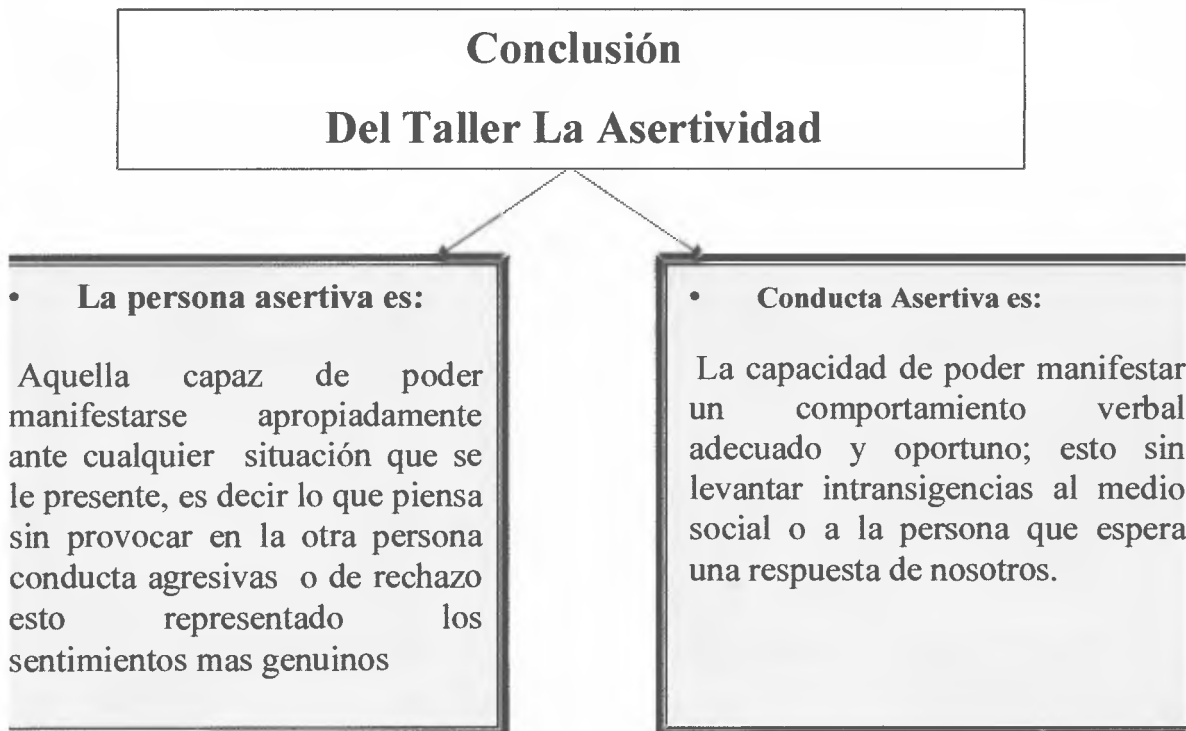
**De huida.**

- Te sentirás bien dando la segunda(2) respuesta
- O te sentirás mal por la segunda respuesta

## O Te Parecerá Dar Respuesta Del Tipo Como

- “Aunque la ultima ves me lo devolviste muy limpio, muy bien cuidado y a la hora convenida, estuve muy **intranquilo** mientras tu lo estuviste utilizando y como se que a ti no te gusta que yo este **intranquilo** ahora mismo prefiero que no lo lledes”  
**Gracias.**

Puede prevalecer el estado del ánimo



**Recomendación:  
Taller La Asertividad**

**Cuidado con: La Auto-Revelación  
En que consiste:**

Consiste en manifestar aspectos negativos o positivos de nosotros mismos; estos a la vez, exteriorizan nuestro estilo de vida, nuestras debilidades y fortalezas en un medio ambiente totalmente social.

### 3.2. Taller La Autoestima

Este tema se desarrollo con los enfoques planteados en análisis de pensamiento y manejos de redes semánticas para el aprovechamiento de los participantes en este encuentro taller.



*Tema: 2 de 9:00Am (a) 9:45Am*

➤ Desarrollo de la Autoestima

## Taller

# La Autoestima

## Pensamiento Para Análisis

# Pensamiento

- “La gente más feliz, no necesariamente tiene lo mejor de todo, simplemente disfruta al máximo de todo lo que está en su camino” Anónimo

**El bien de la humanidad debe consistir en que cada uno goce al máximo de la felicidad que pueda,**

**Aldous Huxley**

**(26 de julio de 1894 – 22 de noviembre de 1963)**

**Escritor**

## La Autoestima

1. Qué es=

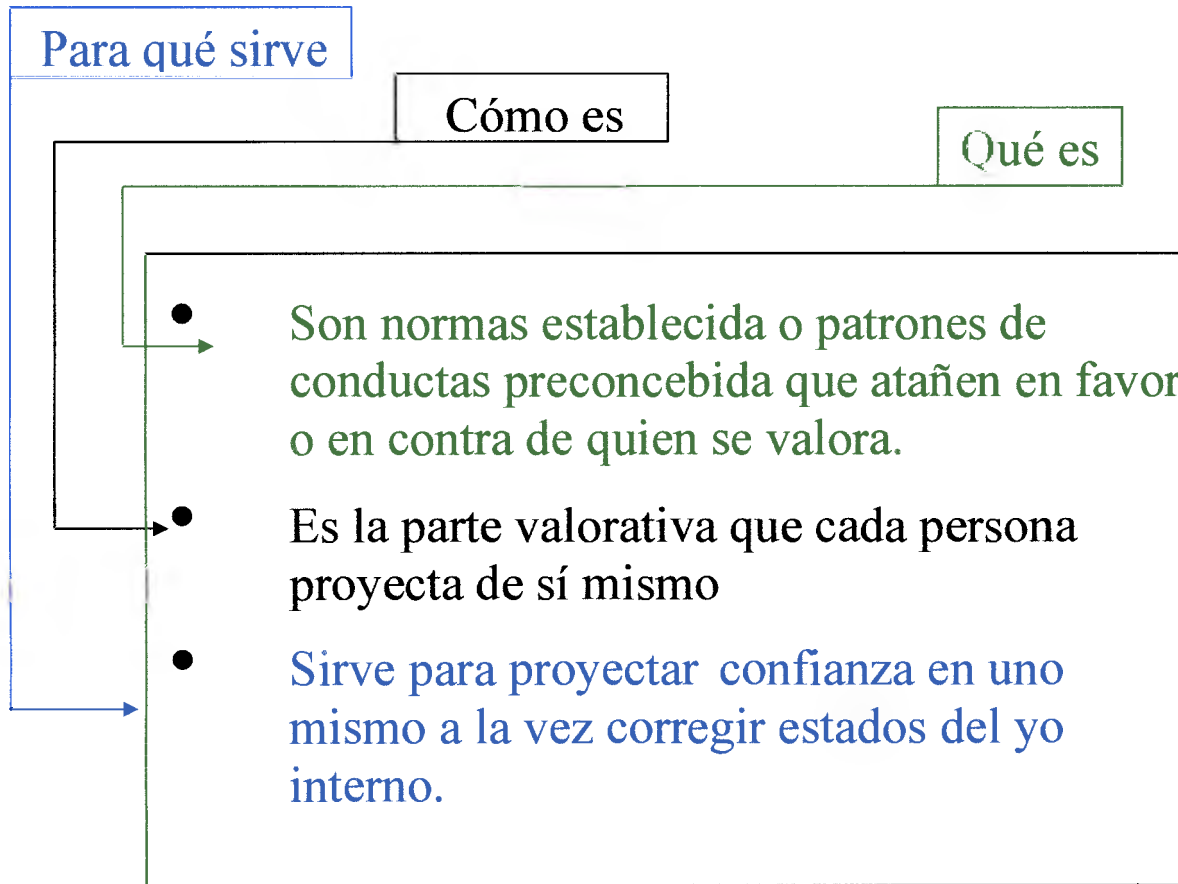
2. Cómo es =

3. Para qué sirve=



*Es el proceso de mirar dentro de nosotros para saber quiénes somos, cómo somos y por qué somos.*





**Conclusión:**  
**Del Taller La Autoestima**

***Autoestima Alta***

- ❖ Son más independiente en el hogar.
- ❖ Manejan la creatividad.
- ❖ Son Psicológicamente estables.
- ❖ Siempre demuestran sus sentimientos.
- ❖ Y se sienten muchas veces orgulloso de sus logros.

***Autoestima Baja***

- ❖ Siempre Ansiosos.
- ❖ Falta de confianza en sí mismos.
- ❖ El temor a ser rechazado.
- ❖ La nostalgia lo embarga sintiéndose incapaces.
- ❖ Se dejan influenciar por los demás.

**Recomendación:**  
**Taller La Autoestima**

*La* sonrisa es muy importante para mejorar la autoestima. Cuando sonreímos, aunque no sintamos nada, nuestro cerebro lo entiende como una señal que todo va bien y manda un mensaje al sistema nervioso central para que libere una sustancia llamada beta-endorfina, que da a la mente una respuesta positiva.

### 3.3. Taller Trabajo en Equipo

Se desarrolló el tema: **Trabajo en Equipo**, tomando en cuenta mucha reflexión e interrogantes dentro de los presentes, para despertar el aquí ahora y cuando, en este taller.



*Tema: 3 de 9::45 Am (a) 10:30 Am*

➔ Trabajo en Equipo

Taller

**Trabajo En Equipo**

# Taller

## Para Reflexionar

### **Mil una razones para ganar en equipo**

- Si nos cuestionamos y reconocemos nuestros defectos o errores, solo nos queda contemplar la mejor manera de salir adelante, sobre todo. Si es borrón y cuenta nueva, (el papel aguanta todo lo que le escriba). Por lo tanto, no debemos ver los problemas si-no la solución de ellos.

*Sabemos las formas de abordar problemas.*

*Es Identificándolo.*



**Qué es grupo:**

**Poder reconocer cuándo se está en grupo, para retomar conciencia, de pertinencia en el equipo.**

**Cuándo es equipo:**

**Poder reconocer cuándo es equipo, para mantener el bien común, de logros permisibles, socialmente, buscando el éxito.**

*Si todos estamos bien yo estoy bien*

*Si yo estoy bien, puede que todos no estén bien*

*¿Importa?*

*En el equipo importa mucho.*

- **Esta fuerza que integra el equipo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el equipo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona si no para todo el equipo involucrado. El trabajar en equipo nos traerá más satisfacción y nos hará mas sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros, si es que necesitan nuestra ayuda.**

**L A METODOLOGÍA APLICADA TUVO QUE VER CON LA DINÁMICA DE, SEPARAR EN DOS GRUPOS, A TODOS LOS PRESENTES.**

**Primero se cuentan los integrantes del grupo y se procede a nombrarlos, desde el N° 1 en adelante, luego se separa los pares e impares, así salen los dos grupos a formar.**

Luego de este grupo de trabajo salen dos equipos de trabajo muy bien formados para lo que se desee llevar acabo en el taller.

## **Conclusión**

**El trabajo en equipo se da mediante el equilibrio, responsable, de todos los integrantes que lo conforman. Generalmente el positivismo le acompaña, saben motivar y valorar más a quienes les acompañan. Estos nunca pierden su objetivo trazado en un colectivo. Siempre deben organizarse para lograr los fines acordados**

## **Recomendación**

**"No se sale adelante celebrando éxitos sino superando fracasos."**

**Orison S. Marden.**

**(1850-1924) Escritor de libros de autoayuda.**



## **Capitulo. IV: Presentación y Análisis del Resultado**

#### 4.1. Evaluación de Logros y Objetivos Planteados

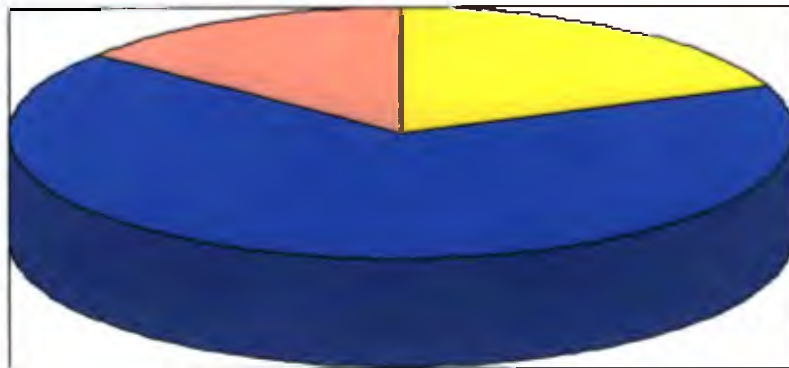
##### EVALUACIÓN

Reactivos	<u>Objetivo</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Objetivo</u>	Porcentajes
	Auto Estima	Comunicación Asertiva	Trabajo en Equipo	
1. ¿Cómo se valora usted con los de más compañeros?	9%	21%	23%	47% = %
2. ¿Cómo se siente usted con los de más compañeros?	15%	15%	18%	52% = %
3. ¿Habla generalmente con sus compañeros?	9%	12%	22%	57% = %
4. ¿Prestaría cooperación si se lo solicitan?	15%	21%	24%	40% = %
5. ¿Puede controlar su ánimo o lo exterioriza simplemente?	19%	12%	19%	50% = %
6. ¿Busca usted ayuda profesional si lo necesitara?	12%	14%	20%	54% = %
7. ¿Puede trabajar en grupo de trabajo sin molestarse?	21%	23%	23%	33% = %
8. ¿Sabe que es un equipo de trabajo?	12%	14%	12%	62% = %
9. ¿Cree usted que le escuchan cuando habla?	9%	15%	14%	62% = %
10. ¿Le desagrada estar solo	15%	15%	16%	54 % = %

**TÍTULO**

**SOY IMPORTANTE EN LA POLICÍA Y SOCIEDAD.**

Preguntas	U.F.E.	Porcentaje
Asertividad	19	100%
Autoestima	19	100%
Trabajo Equipo	62	100%



## ANÁLISIS DE RESULTADO

<b>Auto Estima</b>	<b>Comunicación Asertiva</b>	<b>Trabajo en Equipo</b>	<b>Grado de Objetividad</b>	<b>Grado de Subjetividad</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Puntuación #20</b>	<b>Puntuación #30</b>	<b>Puntuación #40</b>	<b>Puntuación #5</b>	<b>Puntuación #5</b>	<b>Escala de 100 puntos</b>

## Mayor y Menor

**Trabajo en equipo con 62% es el más alto por lo tanto a tratar Autoestima 19% y Comunicación Asertiva 19% siendo bajos igual deben tratarse.**

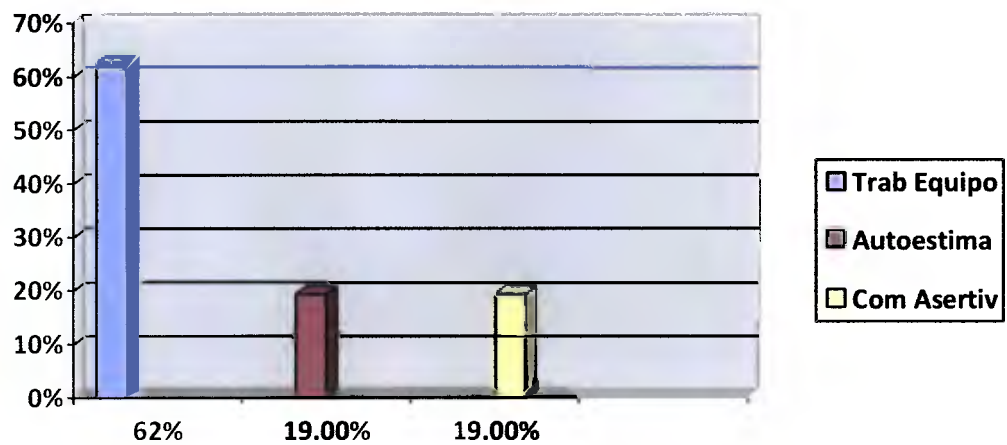


Tabla Por Valores  
Individualmente al Objetivo Planteado

La auto estima	Comunicación asertiva	Trabajo en equipo	Grado de Objetividad	Grado de Subjetividad
<p>1. Son normas establecida o patrones de conductas preconcebida que atañen en favor o en contra de quien se valora.</p> <p>2. Es la parte valorativa que cada persona proyecta de sí mismo</p> <p>3. Sirve para proyectar confianza en uno mismo a la vez corregir estados del yo interno.</p>	<p>La persona asertiva es aquella capaz de poder manifestarse apropiadamente ante cualquier situación que se le presente, es decir lo que piensa sin provocar en la otra persona conducta agresivas o de rechazo esto representado los sentimientos mas genuinos</p>	<p>* Aumentar la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso, fortaleciendo el espíritu colectivista y el compromiso con el equipo de trabajo.</p> <p>* Mejorar las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.</p>	<p>Desarrollar programas de auto ayuda para el personal de U. <b><u>F. E. Unidad de Fuerzas Especiales.</u></b> Generando con esto motivaciones interpersonales. Se buscaba el desarrollo siempre de la charla, (“que el objetivo se cumpla consecuente a la evolución que sede”).</p>	<p>Es como fueron tomados todos los detalles para la charla. Los panfletos, los afiches, los banner y toda la sincronización que mostró la parte gestora como administración de la Policía Nacional. (“Es todo lo que creemos nosotros de nosotros mismos”)</p>

Mi evaluación desde una perspectiva dinámica

Práctica Profesional	Evaluación Inicial	Evaluación Procesual	Evaluación Final
¿QUÉ DESEO HACER?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Explorar el campo a tratar para el Diagnóstico</li> <li>* Determinar los conocimientos previos del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Muy Significativa en la transición que se vive en la institución</li> <li>* Muy significativa en la transmisión psicológica de las preguntas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Integración de toda la estructura cognoscitivas previas</li> <li>* Asimilación y pertinencia de todas las partes relacionadas para la causa y efecto de primicias y conclusiones explicadas.</li> </ul>
¿QUÉ INSTRUMENTO USARÉ?		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Preguntas informales</li> <li>* Observaciones</li> <li>* Encuesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Esquemas en banner</li> <li>* Trípticos</li> <li>* Fichas de conocimiento a tratar durante la charla</li> <li>* Preguntas y respuestas</li> </ul>

Contenidos	Proceso de aprendizaje	Metodología	Instrumentos de evaluación
PARA LO CONCEPTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Significativo</li> <li>* Participativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Expositiva mediante charlas</li> <li>*Esquemas representativo a tratar durante la ponencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Asimilación y pertinencia de todas las partes relacionadas para la causa y efecto de primicias y conclusiones a explicar.</li> </ul>
PARA LO PROCEDIMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La estrategia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Modelado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Intercambios Orales</li> <li>* Pruebas de ejecución y resolución de problemas</li> </ul>

## **DESGLOSE DEL PROYECTO**

### **SOY IMPORTANTE PARA LA POLICÍA Y LA SOCIEDAD**

*DURANTE LA CHARLA SE APLICÓ UNA TÉCNICA LLAMADA*  
*“TÉCNICAS DE SENSIBILIZACIÓN, PARA LA OBSERVACIÓN DE*  
*LOS FENÓMENOS GRUPALES”*

- **Proyecto de la práctica profesional en la Policía Nacional (Unidad de Fuerzas Especiales).**
- **Introducción al tema de las ponencias.**
- **Instrumento utilizado, la Encuesta.**
- **Tabulación del instrumento**
- **Esquema de la encuesta aplicada**
- **Evaluación en porcentaje %**
- **Además tabla por valores individual a la tabla aplicada**
- **Mi evaluación desde una perspectiva dinámica**
- **Vista en diagramas de flujo, pastel.**
- **Trípticos utilizados durante la práctica.**
- **Fichas utilizadas durante la práctica**



## CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en la práctica profesional de maestría fue la de aceptar, sus debilidades como sus fortalezas, para que sigan adelante como administración gestora en seguridad, proyectando su **misión y visión** vanguardista.
- Desarrollando los recursos humano al máximo, el bien recíproco y la formación de personas responsables útiles a la sociedad.
- Este servicio que presta la Policía Nacional a una población tan cosmopolita como lo es Panamá, dejará en la práctica el desarrollo del programa **“Soy Importante para la Policía y la Sociedad”**.
- Los temas que servirán como apoyo son: una comunicación asertiva, la Autoestima, y la formulación de un Equipo de Trabajo en U.F.E. (Unidad de Fuerzas Especiales).

## RECOMENDACIONES

- Adecuar la aplicación de estos programas para que sirva como modelo siempre y cuando se ajuste a, lo interactivo y a los diagnósticos de lo que se pretenda hacer, mostrando la naturaleza del problema.
- Desear que se den actualizaciones mundiales en las administraciones gestoras de seguridad, ya que mundialmente nos modernizamos a exigencias competitivas.
- Recomendar capacitaciones, charla mensual, boletines informativos y el uso de murales informativos; buscando moldear una personalidad, adecuada para el cuerpo de Policía Nacional U. F. E. (Unidad de Fuerzas Especiales).

## BIBLIOGRAFÍA

1. [www.psicopedagogia.com/definición/equipo%20multidisciplinario](http://www.psicopedagogia.com/definición/equipo%20multidisciplinario)
2. [es.answers.yahoo.com/question/index?qid=](http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=)
3. [www.mec.es/educa/leonardo/actividades/](http://www.mec.es/educa/leonardo/actividades/)
4. Nickerson, R. S. Tema especial sobre valoración educacional, educational Researcher.
5. Green, B, F. Jr. 1978 En defensa de las medidas american psychologist.
6. [www.monografias.com/trabajos25/autoestima/autoestima.shtml](http://www.monografias.com/trabajos25/autoestima/autoestima.shtml) -
7. <http://www.google>. Autoestima.
8. [www. Google](http://www.google). Comunicación
9. <http://www.google>. trabajo en equipo.
10. Rodríguez, Mauro: Autoestima: La Clave del Éxito. Segunda Edición. Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. México, D.F.
11. Cázare G, Yolanda. M. Manejo Efectivo de un grupo. El desarrollo de los grupos Hacia la madurez y la productividad. Editorial Trillas, 1999.
12. Siglar, Sig: Nos Veremos en la Cumbre. Editorial Diana. México.

**ANEXO**

## **Visión**

**SER LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD VANGUARDISTA, EN PERMANENTE DESARROLLO PROFESIONAL Y TECNOLÓGICO, E INTEGRACIÓN CON LA SOCIEDAD POR LOGRAR LA CONVIVENCIA PACÍFICA.**

---

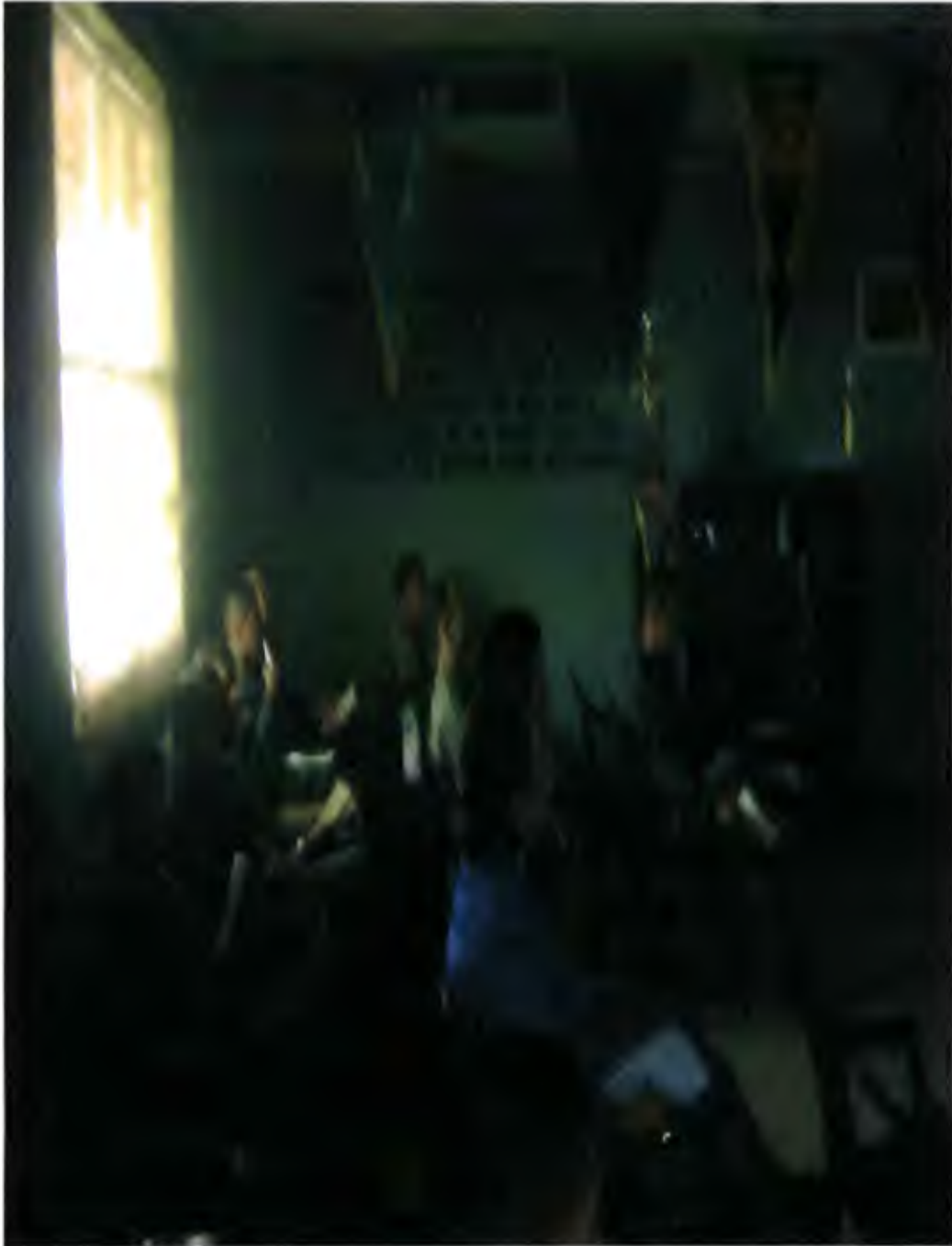
## ***Misión***

**GARANTIZAMOS LA SEGURIDAD DE QUIENES SE ENCUENTREN EN EL TERRITORIO NACIONAL, PROMOVRIENDO LA TRANQUILIDAD MEDIANTE LA ALIANZA CON LA COMUNIDAD, CON EFICIENCIA Y EFICACIA EN EL SERVICIO POLICIAL, CON EL FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA CONFORME AL MARCO LEGAL EXISTENTE**





















*Tema*

**Soy Importante Para la Policía y la Sociedad**

**Programa para**  
**U.F.E. (Unidad Fuerzas Especiales).**

**Mayo 9 del 2008**

# U.F.E. UNIDAD FUERZAS ESPECIALES

*concede a: Subcomisionado. Gustavo Cortez*



*Su excepcional participación en: **Charlas Motivacionales***

*Otorgado: el 9 de Mayo de 2008*

---

*Mgtra: Francia Nero*

---

*Licenciado: Reyes Tuñón*

Panamá, 19 de enero del 2009

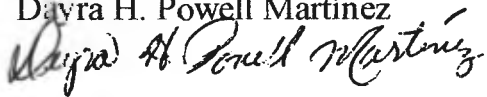
## ***CERTIFICO***

Que el estudiante Reyes Tuñón , con número de cédula de identidad personal \_\_\_\_\_ quien estudió en la Universidad de Panamá, se le revisó el trabajo de graduación titulado “SOY IMPORTANTE PARA LA POLICIA Y LA SOCIEDAD”, como uno de los requisitos indispensables para la finalización y aprobación del mismo.

Este trabajo de graduación fue revisado atendiendo las normas gramaticales de redacción.

Profesora de Español

Dayra H. Powell Martínez



Profesor Asesor

Estudiante de Tesis

*Reyes Tuñón*

# UNIVERSIDAD DE PANAMA



## LA FACULTAD DE Ciencias de la Educación

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,  
HACE CONSTAR QUE

22 de noviembre de 2005

*Dayra Haydee Powell Martinez*

DAYRA HAYDEE POWEL MARTINEZ

4075

19830

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS  
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TITULO DE

*Mano & Buz*

*Profesora de Educación Media  
con Especialización en Español*

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,  
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE  
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS *veintiocho*  
DÍAS DEL MES DE *septiembre* DEL AÑO DOS MIL *cinco*

Diploma *150506*

Identificación Personal *8-722-1160*

*[Signature]*  
Secretario General

*[Signature]*  
Decano

*[Signature]*  
Rector