



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final de Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del título de Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“EL AMBIENTE FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL DISTRITO SUR DE LA SUB ZONA DE POLICÍA DE
TUNGURAHUA NO. 18”**

AUTOR: Luis Alberto Fonseca Vinueza

TUTOR: Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

Ambato – Ecuador

2015

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE
GRADUACIÓN O TITULACION**

Yo, **Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar** en mi calidad de Tutor del Trabajo de investigación, sobre el tema:

“EL AMBIENTE FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO SUR DE LA SUB ZONA DE POLICÍA DE TUNGURAHUA N° 18”, desarrollado por el egresado Luis Alberto Fonseca Vinuesa, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Consejo Directivo.

Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

Tutor

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Yo Luis Alberto Fonseca Vinueza dejo constancia de que la actual tesis es el resultado de la investigación ardua del autor, quien fundamentado en los estudios realizados durante el tiempo de preparación académica, revisión de fuentes teóricas, bibliográficas y de campo así como también experiencia laboral, ha llegado a la culminación de este presente trabajo.

Las ideas, opiniones y comentarios específicamente de este trabajo de investigación son exclusiva responsabilidad del autor y su director Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar.

Ambato, Abril del 2015

Luis Alberto Fonseca Vinueza

C.C. 1804265005

Autor

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o titulación sobre el tema: **“EL AMBIENTE FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO SUR DE LA SUBZONA DE POLICÍA DE TUNGURAHUA N° 18”**, tengo el honor de autorizar a la Universidad Técnica de Ambato el uso exclusivo de mi trabajo como un documento útil para su lectura y reproducción total o parte de ella con fines de investigación o académicos, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor.

Luis Alberto Fonseca Vinueza

C.C. 1804265005

Autor

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema **“EL AMBIENTE FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO SUR DE LA SUB ZONA DE POLICÍA DE TUNGURAHUA N° 18”**, presentada por el señor Luis Alberto Fonseca Vinueza, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos presentes.

LA COMISIÓN

Ing. Mg. Blanca Rocío Cuji Chacha

C.C. 1803127594

MIEMBRO

Dr. Mg. Carmita del Rocío Núñez López

C.C. 1801908490

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

Al finalizar el presente trabajo investigativo quiero dejar constancia de mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato en las personas de sus directivos, profesores y personal que labora en tan prestigiosa institución educativa, quienes mantienen viva la misión y visión para la que fue creada, al permitir que tantas personas accedan a una educación de calidad.

DEDICATORIA

Con mucho amor, respeto y consideración a mis padres por su apoyo, colaboración y paciencia durante mis estudios, a su sabiduría que influyo en mí la madurez necesaria para lograr un objetivo más en la vida, siendo esto una muestra de la educación impartida con valores como el trabajo, el cumplimiento, y la perseverancia.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

RESUMEN EJECUTIVO

**“EL AMBIENTE FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL DISTRITO SUR DE LA SUB ZONA DE POLICÍA DE
TUNGURAHUA NO. 18”**

AUTOR: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

TUTOR: Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

FECHA: Mayo 2014

Resumen:

La investigación trata del Ambiente Familiar y su influencia en el Desempeño Laboral del personal del Distrito Sur de la Sub Zona de Policía Tungurahua No. 18, se analizó teóricamente el Ambiente Familiar en donde se tomo en cuenta aspectos específicos como la inestabilidad emocional así como también los principales problemas que pueden provocar un inadecuado ambiente, respecto al Desempeño laboral se analizó temas como el clima organizacional y gestión del Talento Humano. También a través de un instrumento de recolección de datos como es la encuesta se indagó aspectos del Ambiente Familiar como el nivel de satisfacción, en cuánto al Desempeño Laboral se investigó temas como la asignación de puestos, evaluación de desempeño; para luego relacionar estas dos variables que permitieron comprobar una hipótesis fundamentándose en una base teórica. Luego se elaboró un plan de mejoras del ambiente familiar que optimice el desempeño laboral y permita corregir todas las causas que conllevan a tener un inadecuado ambiente familiar; de aquí la importancia de dicho plan del cual los beneficiaron son las autoridades, miembros y también usuarios de la institución.

Palabras Clave: desempeño laboral, ambiente familiar, relaciones humanas, plan, seguridad ciudadana.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
RACE INDUSTRIAL PSYCHOLOGY**

EXECUTIVE SUMMARY

"THE FAMILY ENVIRONMENT AND ITS INFLUENCE ON THE JOB
PERFORMANCE IN THE SOUTHERN DISTRICT OF SUB AREA POLICE
TUNGURAHUA NO. 18"

AUTHOR: Luis Alberto Fonseca Vinueza

TUTOR: Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

DATE: May 2014

Summary:

The investigation is about of the family environment and its influence on the job performance personnel of the Southern District Tungurahua Police Sub Zone No. 18, Was analyzed the Family environment and specific aspects as the emotional instability and problems that can cause an unstable environment; the work performance relative to the organizational climate and Human Resource Management. Also was investigated aspects as the level of satisfaction, performance evaluation. Then relate these two variables that allowed test a hypothesis. A plan was made to improve the family environment that optimizes the work performance correcting all the causes that lead to have inadequate family environment. This will be benefit to the authorities, staff and users of the institution.

Keywords: work performance, family environment, human relations, plan, public safety.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
EXECUTIVE SUMMARY	ix
ÍNDICE GENERAL	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del problema	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Árbol de Problemas.	8
1.2.3 Análisis crítico	9
1.2.4 Prognosis	10
1.2.5 Formulación del problema.....	11
1.2.6 Interrogantes.....	11
1.2.7 Delimitación del objeto de investigación.....	11
1.3 Justificación	12
1.4 Objetivos	12
1.4.1 General	12
1.4.2 Específicos	13
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÒRICO.....	14
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	14
2.2. FUNDAMENTACIONES.....	17

2.2.1 Fundamentación Filosófica	17
2.2.2 Fundamentación Legal	18
2.2.3 Fundamentación Psicológica.	20
2.2.4 Fundamentación Axiológica.....	20
2.2.5 Fundamentación Sociológica.....	21
2.3 Categorías Fundamentales.....	22
2.3.1 Marco Conceptual	24
2.4 Hipótesis	54
2.5 Señalamiento de variables	54
CAPÍTULO III.....	55
METODOLOGÍA.....	55
3.1. ENFOQUE.....	55
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	56
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	58
3.5.1. Operacionalización de la variable independiente: Ambiente Familiar.....	58
3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral.....	59
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	60
3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	61
CAPÍTULO IV	62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	62
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	62
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	75
CAPÍTULO V.....	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
CAPITULO VI	82
PROPUESTA.....	82
6.1 DATOS INFORMATIVOS	82
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	82
6.3 JUSTIFICACIÓN	85
6.4 OBJETIVOS	85
6.4.1 Objetivo General	85

6.4.2. Objetivos Específicos	85
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	86
6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	86
6.7 MODELO OPERATIVO	92
6.8 Administración.....	113
6.9 Previsión de la evaluación	115
Bibliografía	116
Anexos	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización De La Variable Independiente	58
Tabla 2: Operacionalización De La Variable Dependiente.....	59
Tabla 3: Recolección De Información	60
Tabla 4 : Tabulación De Resultados	61
Tabla 5: Test Emocional	62
Tabla 6: Valoración Psicológica	64
Tabla 7: Valoraciones Emocionales.....	65
Tabla 8: Ambiente Familiar	66
Tabla 9: Departamento De Recursos Humanos	67
Tabla 10: Manual De Funciones	68
Tabla 11: Procedimientos Estandarizados Y Normados.....	69
Tabla 12: Evaluación al Desempeño Laboral	70
Tabla 13: Proceso De Selección de Personal	71
Tabla 14: Factor que merma su desempeño.....	72
Tabla 15: Plan de Mejoras del Ambiente Familiar	73
Tabla 16: Actividades Que Incluyan A La Familia	74
Tabla 17: Frecuencias Observadas.....	76
Tabla 18: Frecuencias Esperadas	76
Tabla 19: Chi-Cuadrado.....	76
Tabla 20: Recursos Económicos	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol De Problemas.....	8
Gráfico 2: Superordinación	22
Gráfico 3: Infraordinación.....	23
Gráfico 4: Test Emocional	62
Gráfico 5 : Violación Psicológica	64
Gráfico 6: Valoraciones Emocionales.....	65
Gráfico 7 : Ambiente Familiar	66
Gráfico 8: Departamento De Recursos Humano.....	67
Gráfico 9: Manual De Funciones	68
Gráfico 10: Procedimientos Estandarizados Y Normados.....	69
Gráfico 11: Evaluación Al Desempeño Laboral	70
Gráfico 12: Proceso De Selección De Persona	71
Gráfico 13: Factor Que Merma Su Desempeño.....	72
Gráfico 14: Plan De Mejoras Del Ambiente Familiar	73
Gráfico 15: Actividades Que Incluyan A La Familia	74

INTRODUCCIÓN

La presente información con el tema de “El ambiente familiar y su influencia en el desempeño laboral en el Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18” está compuesta de los siguientes temas:

CAPÍTULO I.- En este capítulo se desarrolla en planteamiento del problema con un análisis macro, meso y micro; se elaboró el árbol de problemas con sus respectivas causa y efectos, se justificó el problema a investigar y por último se planteó los objetivos a desarrollarse en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II.- En este capítulo se encuentran los antecedentes investigativos de trabajos similares a la temática planteada, las fundamentaciones en la cuales se fundamentó el presente trabajo de investigación, el marco teórico que fue el respaldo bibliográfico y por último se planteó la hipótesis a comprobar.

CAPÍTULO III.- En este capítulo se muestra las modalidades y tipos de investigación con las cuales se enmarcó el trabajo de investigación, se operacionalizó las variables de estudio es decir la variable dependiente e independiente; y se explicó cómo se va a levantar la información de campo con sus respectivo procesamiento, análisis e interpretación de la información.

CAPÍTULO IV.- En este capítulo se procedió a desarrollar el análisis y la interpretación de la información tabulada y registrada en los gráficos estadísticos de la encuesta levantada.

CAPÍTULO V.- Aquí se desarrolla las conclusiones y recomendaciones las mismas que se darán solución a los objetivos planteados de la investigación.

CAPÍTULO VI.- En este capítulo se realizó la propuesta la misma que es un “Plan de mejoras del ambiente familiar que optimice el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18”. Esta dará solución a el problema de estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

El Ambiente Familiar y su influencia en el Desempeño Laboral en el Distrito Sur de la Sub Zona de Policía de Tungurahua No. 18

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

La Policía Nacional es una de las entidades que conforman la administración pública del Ecuador, la misma que al no contar con una visión integral de su razón de ser, así como la falta de continuidad en el desarrollo de planes y programas, por la especial naturaleza de las funciones que debe cumplir, y por el hecho de constituir una de las instituciones fundamentales del Estado, se ve en la obligación de superar características negativas, como es la incorrecta administración del talento humano que retrasan el desarrollo a fin de garantizar un buen servicio a la sociedad.

Así, en la Constitución Política del Estado del año 2008, se establece la función que debe cumplir la Institución Policial, donde “La Policía Nacional del Ecuador es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es 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”.

Dentro de los problemas por los que ha tenido que atravesar la Policía Nacional, es la falta de personal y su distribución a nivel nacional, carecen de una administración eficiente de sus recursos humanos, ya que requieren de una serie de insumos básicos que permitan el diseño adecuado de políticas, estrategias y acciones donde se plasmen su visión, misión, objetivos, funciones, perfiles, con la finalidad de que faciliten la toma de decisiones.

Actualmente el mundo avanza de forma vertiginosa; la globalización ha obligado a las naciones a ser más competitivas para poder enfrentar los nuevos retos planteados, razón por la cual las Instituciones tanto del Estado cuanto las Privadas que brindan servicios y productos, tiene la alta responsabilidad de responder de forma inmediata con modelos de administración que les permita eficacia y eficiencia para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, los clientes y generar productos y servicios de calidad.

Las nuevas formas de administración que han ido apareciendo en el mundo actual de los negocios han permitido que grandes empresas mantengan su estatus y sigan en esa línea de crecimiento, razón por la cual han servido de ejemplo a seguir para empresas de menor rango, todas las cuales han debido aplicar nuevas propuestas del ámbito de la administración.

Así a nivel mundial encontramos empresas que han buscado solucionar los problemas que los retrasan del resto de la competencia y han encontrado que el desempeño laboral es un factor fundamental para ser cada día más competitivo y también se han dado cuenta que entre los principales causas que merman el desempeño laboral es no tener un ambiente familiar adecuado que le permita dar el cien por ciento en su trabajo.

Un ejemplo de estas empresas es Adecco, una consultora líder mundial en la Gestión del Talento Humano con presencia en más de 75 territorios y 150.000 clientes a nivel mundial.

Adecco busca constantemente diseñar planes cada vez más novedosos para decirles a sus empleados cuanto les importan. Tienen estrategias nuevas las cuales incluyen beneficios para las familias de los empleados de la corporación. Pero esto no es casual y ellos entienden esto como una inversión que poco a poco irá reforzando la relación con los colaboradores.

El empleado lleva a casa una ventaja adicional, porta también el mensaje de estar laborando para una empresa que se preocupa por su bienestar integral, de ahí se entiende que los beneficios familiares incrementen la lealtad del empleado con la organización.

Ellos tienen algunos planes como:

- Espacios de convivencia entre colaboradores y familias. Buscando un lugar cálido en donde se pueda organizar una comida sencilla o dinámicas de integración patrocinadas por la empresa.
- Fomento de actividades de voluntariado familiar. Consiste en llevar a su gente a instituciones de asistencia para desarrollar actividades sociales. Involucrar a las familias en estas jornadas resulta muy enriquecedor.
- Artículos escolares para los pequeños. Una prestación de este tipo representa un apoyo económico que los colaboradores seguramente agradecerán.
- Regalos de fin de año. Cuando la empresa tiene un margen financiero para dar un obsequio familiar en la época decembrina, el mensaje es muy claro: quieren que familia la pase bien.
- Comunicados sobre los éxitos del colaborador. Una forma muy sencilla de compartir con la gente más querida los logros de los empleados. Basta con una carta concreta para hacerles sentir cercanos a la compañía.

Estas sencillas acciones hablan muy bien de la empresa y la redundan en condiciones para fortalecer el comprometimiento y la eficacia del personal.

En el Ecuador también se encuentra esta problemática en una institución del estado como es las Fuerzas Armadas, los miembros de esta institución sufren un duro proceso de adaptación cada vez que se les asigna un nuevo lugar de trabajo,

al cual en muchas ocasiones se ven en la irremediable necesidad de separarse de sus familias debido a que dichos lugares pueden ser de difícil acceso, además de no brindar las garantías necesarias para la vida óptima de una familia.

Razón por la cual la exministra de defensa María Fernanda Espinosa así como el presidente Rafael Correa anunciaron en 2014 la reducción del 47% de sus puestos militares que también se dará en zonas fronterizas justificando la decisión ante un improbable escenario de una guerra convencional.

Este problema sin duda afecta a la institución y el Presidente Rafael Correa anuncio la modernización de las Fuerzas Armadas para conseguir su tecnificación y el bienestar de las familias de los militares pero a pesar de los esfuerzos poco se puede hacer ante estos hechos antes mencionados y la realidad del país.

A nivel general, tan competitivo y globalizado, la mayoría de entes buscan el desempeño laboral como estrategia de diferenciación con sus competidores, pero realmente sabemos que hay factores que la afectan, dentro de las variables está, el ambiente familiar como uno de los puntos principales ya que su rendimiento está conformado por:

Desempeño Laboral = Habilidades Técnicas + Factor Emocional.

Por esto analizamos causas y efectos de este factor emocional y poder encontrar los sucesos por lo cual disminuye el desempeño laboral en la Provincia de Tungurahua. Como también existen otros factores negativos de los cuales influyen en un buen desempeño laboral de los trabajadores en los que están incluidos los colaboradores de la Policía Nacional, entre estos mencionados son:

- Jefes que no son accesibles con facilidad
- Jefes que no escuchan o atienden suficientemente a sus empleados

- Las iniciativas y sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas
- No se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo)
- Exceso de presión, por actitudes personales de jefes o mandos intermedios
- Desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados
- Actuaciones por urgencias o impulsos, con poca planificación
- Falta de definición de las tareas a realizar por los empleados
- Escasa formación inicial, sobre los puestos de trabajo y tareas a los nuevos empleados
- Puestos de trabajo mal diseñados, incómodos o poco dotados de elementos necesarios.
- Entre otros.

En el Distrito Sur de Policía Tungurahua N° 18 también encontramos problemas relacionados a la familia que están afectado al desempeño laboral, problemas como inestabilidad emocional y desintegración familiar que afectan negativamente a los miembros de la institución y son desmotivadores, ocurre una situación similar a la antes mencionada en las Fuerzas armadas, cada cierto tiempo se les asigna un nuevo lugar de trabajo y la familia debe atravesar un proceso de adaptación, son muchos cambios a los cuales la institución no les presta atención ni les da la importancia debida pero que son sin duda elementos influenciadores para el buen desempeño de cada policía.

Está claro que cuando un empleado esta anímicamente bien o mal, éste factor influye mucho en el desempeño laboral, mostrando satisfacción o insatisfacción, reflejada en su actitud laboral. En estos casos el empleado puede reaccionar bien importándole y tomando la determinación de avanzar profesionalmente o por el contrario se puede convertir en un trabajador pasivo que es lo más probable.

Debido a que la profesión policial está orientada a la seguridad y protección de la comunidad, es muy significativo que el personal tenga una estabilidad emocional óptima para su eficaz desenvolvimiento.

Podemos encontrar información sobre el desempeño laboral en la ciudad de Ambato como: “La Policía Nacional, a través de la Subzona Tungurahua N° 18, realizó la Audiencia de Rendición de Cuentas Administrativas y Operativas de la Subzona de Policía Tungurahua N° 18 del año 2013, a la ciudadanía y autoridades de la jurisdicción.”

El informe de rendición de cuentas se lo encuentra en la página de la policía nacional, este documento indica las principales metas cumplidas así como también en los ámbitos que no hubo total eficacia como por ejemplo en niveles de seguridad y en efectividad operativa, esto demuestra que el rendimiento laboral puede ser mejorado.

Lo labor de la policía nacional es beneficiosa para la ciudadanía pero no suficiente por lo que aún hay que continuar en la búsqueda de soluciones frente a los problemas.

1.2.2 Árbol de Problemas.

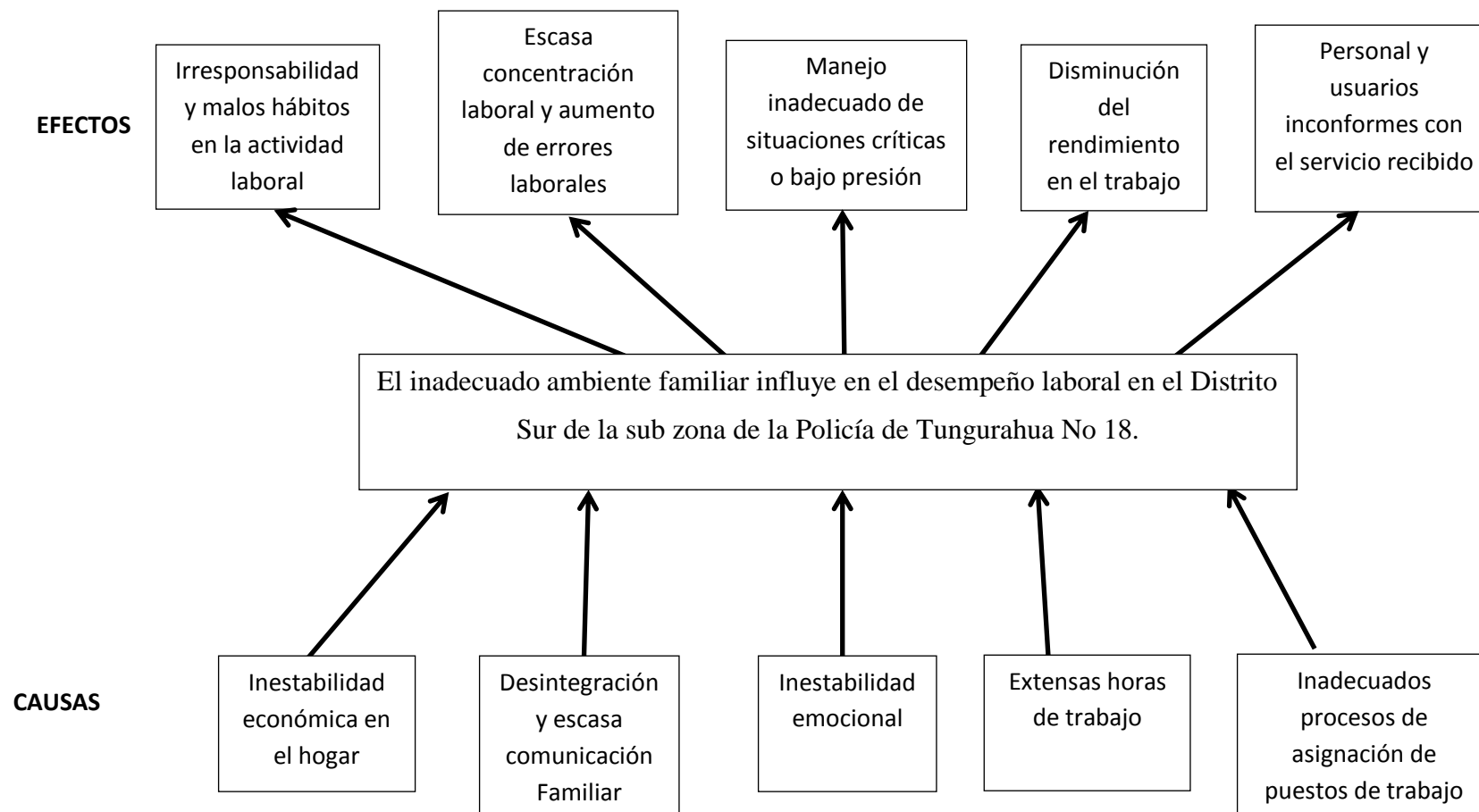


Gráfico 1: Árbol de Problemas
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

1.2.3 Análisis crítico

El principal problema que presenta el Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18. es el limitado desempeño laboral, ya que no se toma en cuenta el aspecto emocional de las personas que puede ser muy variado ya que cada persona es única en su forma de sentir, reaccionar y comportarse; todo esto importa al momento de ocupar determinado cargo, se debe tener presente que son puestos de trabajo que demandan agotamiento físico y mental debido a las diversas situaciones críticas a cuales se encuentra sometido en el día a día.

Otras de las causas que también resaltan son la inestabilidad económica en el hogar que puede deberse por la mala administración de sus ingresos relacionados con el gasto excesivo lo que provoca conflictos y de esta forma se afecta el ambiente familiar, generando irresponsabilidad y falta de compromiso con la actividad policial.

Un causante también es la desintegración familiar que sufren algunos elementos policiales debido a la naturaleza de su trabajo el cual les obliga a trasladarse de ciudad cada cierto tiempo, es un proceso en el cual se ven obligados a dejar a su familia por un tiempo ocasionando preocupación y poca concentración en sus labores, y a su vez el aumento de errores.

También las extensas horas de trabajo son un punto importante que aqueja a los policías, sus turnos de trabajo son muy extensos, algunos trabajan hasta 12 horas diarias y deben dormir en las unidades de policía comunitaria, también su horario de trabajo puede ser nocturno de 11 de la noche a 8 de la mañana, ocasionando que disminuya su rendimiento en el trabajo.

Además los inadecuados procesos de asignación de puestos de trabajo que se deben al insuficiente análisis psicológico del policía repercuten en la correcta ejecución de sus funciones mermando su desempeño, situación que se ve reflejada

en la insatisfacción de los usuarios y la población en general que evalúan de forma negativa la labor policial.

1.2.4 Prognosis

El inadecuado Ambiente familiar que sufren la mayoría de policías del Distrito Sur de Policía Tungurahua N° 18, a largo plazo podría afectar a su desempeño en aspectos como la disminución del rendimiento en el trabajo, viéndose afectados las metas propuestas por la institución.

Podría generar también irresponsabilidad y malos hábitos en la actividad laboral como la impuntualidad, retardo en las reacciones de auxilio a la ciudadanía o incluso la aceptación de pagos y sobornos.

Además se podrían evidenciar problemas como la escasa concentración laboral y aumento de errores relacionados con sus labores cotidianas como proteger a la ciudadanía y mantener el orden público.

Se manejarían de manera inadecuada situaciones críticas o bajo presión como enfrentar a la delincuencia y evitar los crímenes. Ante la presencia de todos estos problemas la ciudadanía solo se sentiría inconforme con el servicio recibido y exigiría públicamente que el este mejore.

Todo esto conlleva a que la institución se desprestige y la confianza que tiene la ciudadanía en esta disminuya, los elementos policiales incluso podrían ser separados de la institución por las actitudes y conductas erróneas mencionadas que conlleva este problema.

1.2.5 Formulación del problema

¿De qué manera el ambiente familiar influye en el desempeño laboral en el Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18?

1.2.6 Interrogantes

- ¿Cómo incide la estabilidad emocional en el desempeño laboral?
- ¿Cuáles son los aspectos que se toman en cuenta para la valoración del desempeño laboral?
- ¿Cuál sería la solución al problema planteado?

1.2.7 Delimitación del objeto de investigación

- **Campo:** Laboral
 - **Área:** Psicología Industrial
 - **Aspecto:** El ambiente familiar en el desempeño laboral
- **Espacial** La investigación se llevó a cabo en el Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18
- **Temporal:** Se realizó el presente trabajo de investigación en el año 2014

1.3 Justificación

La misión de la Policía Nacional es 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.

Así pues la **importancia** de la presente investigación es que dará solución al limitado desempeño laboral, y el ambiente familiar que influye directa o indirectamente a toda la sociedad ya que no estarían cumpliendo con la función encomendada que es la de brindar seguridad a la ciudadanía.

Este mal, va a dificultar las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal convirtiéndose en un estado habitual o temperamento policial, razones que hacen necesario su tratamiento oportuno.

Podemos decir que la solución al problema planteado, **beneficiará** directamente a los policías del distrito sur, en su desarrollo emocional y en la superación de conflictos que causa la profesión policial; de esta manera se promoverá un mejor servicio policial logrando beneficiar indirectamente también a la ciudadanía que se sentirá más segura.

La **factibilidad** de esta investigación radica en que se cuenta con el apoyo y la autorización del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, se cuenta con recursos y conocimientos necesarios para el presente estudio.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Determinar la influencia del ambiente familiar en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

1.4.2 Específicos

- Diagnosticar el ambiente familiar, del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Analizar el desempeño laboral, del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Proponer alternativas de solución que mejore el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Una vez revisadas minuciosamente las investigaciones efectuadas anteriormente afines a la estabilidad emocional y su incidencia en la asignación de puestos de trabajo en una Institución policial se puede indicar que no existe mucha información sobre el tema de investigación, la información que se ha encontrado se basa más en la variable independiente, por lo que se ha tomado en cuenta las siguientes referencias bibliográficas.

Tema: “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010”.

Autor: Julia Irene Iturralde Torres

Tutor: Dr. José Villacís

Año: 2011

Conclusiones:

- El trabajo de campo nos ubica en un tiempo y en un espacio real, sale a flote muchas circunstancias en los distintos ámbitos, niveles, secciones que involucran al gran recurso de la cooperativa como es el Recurso Humano, hoy acertadamente llamado Capital Intelectual.
- El ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno.

- Los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS.
- No existe un plan de Mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento.
- No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución.

Dicha investigación nos ayudó para tener fuentes de consulta con respecto a la evaluación del desempeño laboral, para poder desarrollar nuestra variable dependiente.

Tema: "Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Laura Narvaez".

Autor: Andrea Estefanía Naula Iñaguazo y Carina Elizabeth Ramirez Abad

Tutor: Lcda. Diana Carolina Zuñiga Ortega

Año: 2012

Conclusiones:

- El sentido de pertenencia por parte de los colaboradores es satisfactorio, convirtiéndose en una fortaleza valiosa que se refleja en el buen servicio.
- El nivel de influencia de problemas en el hogar está fuera del tiempo de trabajo. Los colaboradores entienden que son dos áreas importantes por lo que se debe manejar la una independientemente de la otra.
- El compañerismo es óptimo y relevante, se refleja las actitudes de los miembros el compromiso y la responsabilidad.

- De ahí que nos hemos planteado la hipótesis de que si "Los problemas intrafamiliares influyen en el desempeño de los colaboradores en la distribuidora LAURA NARVAEZ" ya que es importante confirmar o descartar la misma y a su vez plantear un plan de mejora en las debilidades que se diagnostiquen.

De esta investigación se pudo ver la relación que existe entre las relaciones del contexto familiar y el desempeño laboral.

Tema: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato”.

Autor: Diana Elizabeth Uría Calderón

Tutor: Ing. Graciela Paredes V.

Año: 2011

Conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.
- No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.

- Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales.

De lo que se observo en este trabo de investigación se pudo constatar los posibles efectos de desempeño laboral incorrecto.

2.2. FUNDAMENTACIONES

2.2.1 Fundamentación Filosófica

La investigación se baso en el paradigma crítico-propositivo, este enfoque cuestiona los esquemas tradicionales de hacer investigación y parte de una crítica a la situación para llegar a una propuesta al problema.

Crítico porque privilegia el análisis, interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos inmersos en una red de interrelaciones e interacciones, en la dinámica de las contradicciones que generan cambios cualitativos profundos.

Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Este trabajo de investigación es predominantemente cualitativo y se guiará en el paradigma de investigación crítico propositivo, es decir, que se realizará un análisis de todo lo que sucede con la asignación de puestos de trabajo en el Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, y de estos resultados se partirá para presentar soluciones de mejora.

2.2.2 Fundamentación Legal

El presente trabajo investigativo se realizó bajo el cumplimiento de todas las leyes vigentes establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que el mismo puede ser desarrollado normalmente sin que exista ningún tipo de inconvenientes para su realización.

Según la **Constitución de la República del Ecuador (2008)** podemos mencionar lo siguiente.

- **Art. 67.-** Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.
- **Art. 158.-** Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial. La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional. Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.
- **Art. 163.-** La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y altamente especializada, cuya misión es 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. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza. Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados.

Según la **Ley de Personal de la Policía Nacional**

- **Art. 97.-** Los pases de los Generales Inspectores se ordenarán mediante Acuerdo Ministerial a pedido del Comandante General, y los pases de los Generales de Distrito, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Clases y Policías por Resolución del Comandante General. Los pases se publicarán en la Orden General y se cumplirán en el plazo previsto en la Tabla de Movilización, siempre que no se comunique orden superior contraria al plazo no menor de un año.

Los gastos de transporte y movilización del personal policial con su **familia** y menaje de casa, sin distinción de grado o remuneración lo sufragará la Institución Policial a través del Jefe Financiero de la última Unidad o Reparto con anterioridad a su pase o comisión, en aplicación a la asignación presupuestaria. Si por motivos de fuerza mayor el miembro de la policía pagara dichos gastos, el Jefe Financiero le reembolsará dentro del plazo máximo de treinta días el monto fijado para el gasto; caso contrario el Comandante del Reparto o Unidad sancionará a dicho funcionario conforme a esta Ley.

- **Art. 106.-** El Ministro de Gobierno y el Comandante General de la Policía Nacional ejecutarán los procedimientos idóneos para alcanzar la Seguridad y Bienestar Social del personal policial, empleados civiles y sus familiares. El Comandante General coordinará las acciones que sean indispensables

para satisfacer adecuadamente las necesidades de salud, vivienda, educación, crédito, esparcimiento, asesoría, comisariatos y otros servicios.

2.2.3 Fundamentación Psicológica.

Este trabajo se fundamenta en el conocimiento psicológico porque es la base para entender las manifestaciones del hombre, y se aplica en toda área de trabajo en este caso en el Distrito Sur de la sub zona de la Policía de Tungurahua No 18. Para determinar una solución en la influencia del ambiente familiar con el desempeño laboral, ya que el trabajo es parte integral del ser humano.

El ser humano por su naturaleza racional continuamente disputa según con sus necesidades y todo lo que lo rodea, aún en las etapas más prematuras de su crecimiento. El conocimiento del mundo y la satisfacción de mencionadas necesidades favorecen al transcurso de su aprendizaje. Cada personaje tiene su propia interpretación de símbolos y sucesos de acuerdo al contexto donde se encuentre inmerso.

Para el progreso integral del individuo es indispensable comprender la relación de las dimensiones de desarrollo cognitivas, socio-afectivas y psicomotrices; sin destacar la corporal, la estética, la ética y la comunicativa. Como también el desarrollo del pensamiento, en los que es preciso tomar en cuenta los procesos mentales (creación de conocimientos y demás niveles de los mismos), conjuntamente con procesos de edificación personal que accedan al contacto con la socialización.

2.2.4 Fundamentación Axiológica.

Los seres humanos en especial los trabajadores del Distrito Sur de la sub zona de la Policía de Tungurahua No 18. son de vital importancia para la sociedad por lo cual deben someterse a una rigurosa formación integral, respecto a costumbres, creencias y actitudes múltiples que fácilmente interacciona en el área de trabajo

como: la responsabilidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad así como el desarrollo de las inteligencias emocionales a fin de que formen su carácter y personalidad lo cual influye en el área de trabajo y es necesario para un buen desempeño laboral.

El término axiología fue empleado por primera vez por Paul Lapie en 1902 y posteriormente por Eduard Von Hartmann en 1908.

La axiología no sólo trata de abordar los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio.

Algunos filósofos como los alemanes Heinrich Rickert o Max Scheler han realizado diferentes propuestas para elaborar una jerarquía adecuada de los valores. En este sentido, puede hablarse de una «ética axiológica», que fue desarrollada, principalmente, por el propio Scheler y Nicolai Hartmann.

Todo esto con la finalidad de crear personas responsables, honestas y solidarias que cumplan a cabalidad con los compromisos adquiridos dentro de sus colectividades para ayudar y beneficiar a toda la sociedad.

2.2.5 Fundamentación Sociológica.

Esta fundamentación está basada en la cultura de la sociedad y dentro del proceso de las relaciones interpersonales. Lo cual demanda cambios en los sistemas laborales y de seguridad social por lo que se procede a la planificación y la aplicación de un eficiente proyecto y solución al problema del ambiente familiar que influye en el desempeño laboral para el bienestar como también la seguridad de la sociedad.

2.3 Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Superordinación

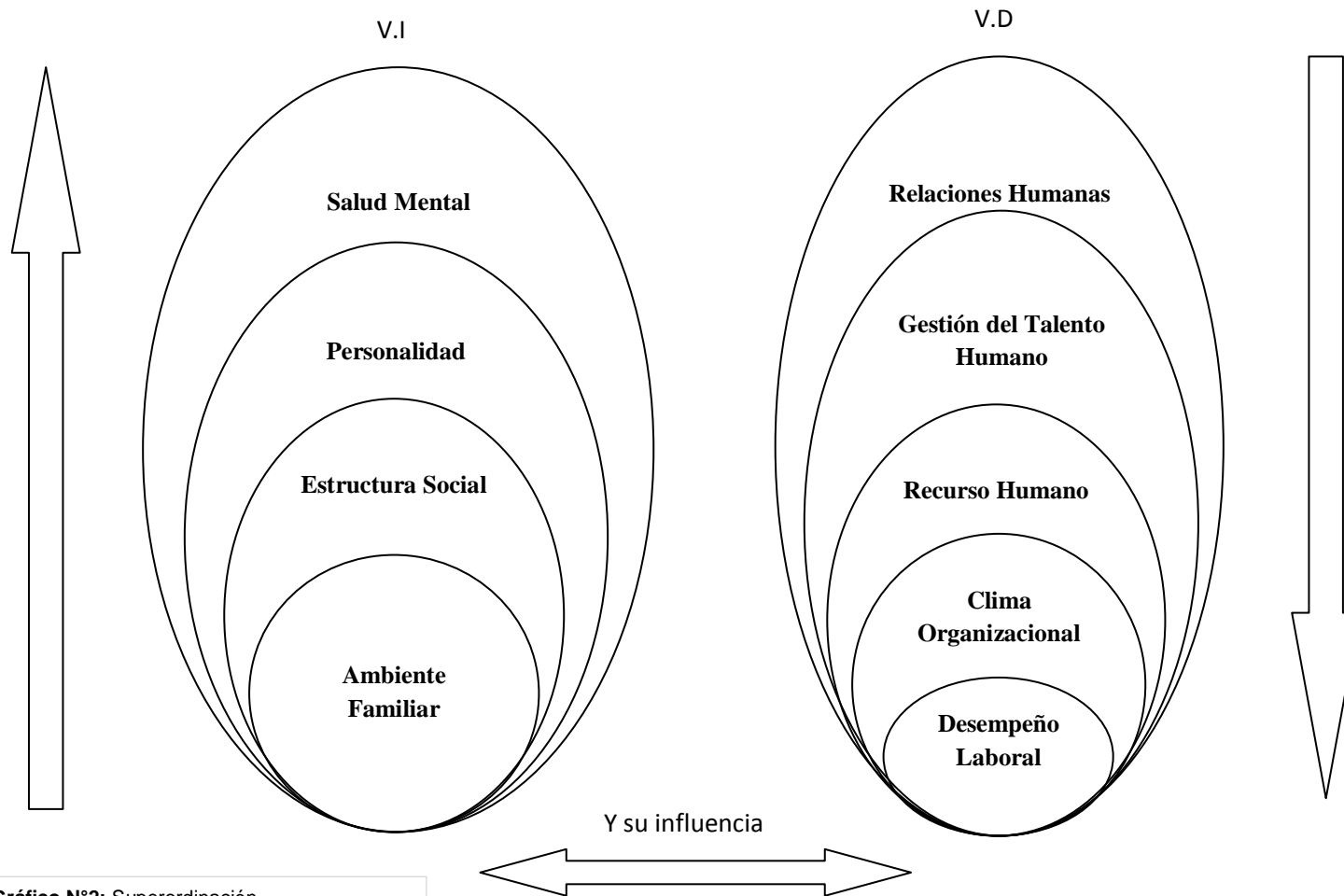


Gráfico N°2: Superordinación
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Infraordinación de Ideas

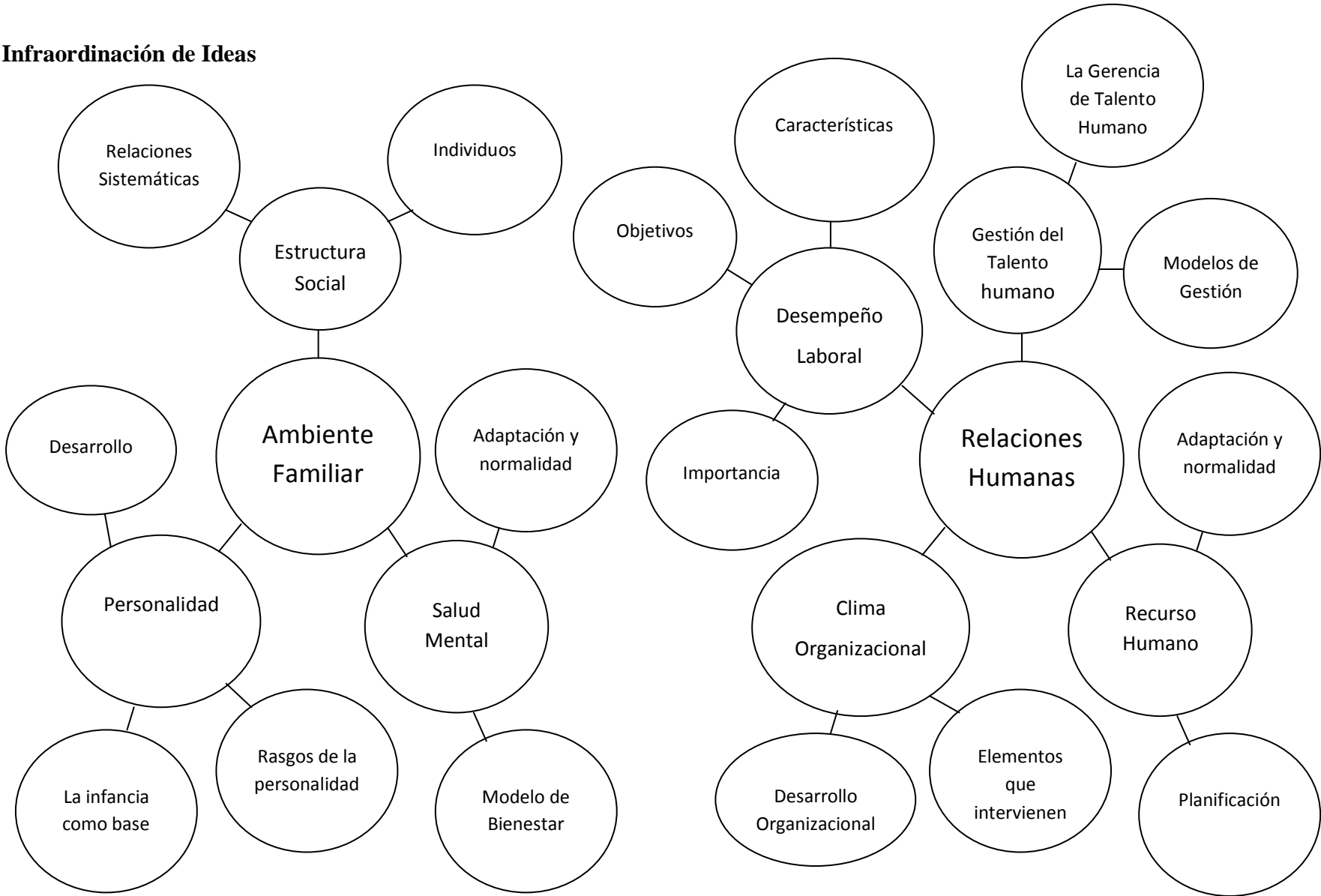


Gráfico 3: Infraordinación
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

2.3.1 Marco Conceptual

AMBIENTE FAMILIAR

Según (Medina Rubio, 2009). “Es el ambiente hogareño el mismo puede ser positivo o negativo conforme a las reacciones psicológicas de sus miembros, en su grado de madurez emocional, en el control o descontrol de sus impulsos temperamentales, en sus hábitos aceptables o recusables”.

La familia educa a los hijos no solo directamente por sus intervenciones educativas intencionadas, sino también - y sin duda con mayor eficacia aún – indirectamente por el ambiente familiar, en efecto, supone un conjunto de condiciones que inciden fuertemente en el desarrollo de la personalidad y en la formación de actitudes y valores, y con resultados diferentes según los estilos de ambiente familiar”.

De hecho son muchas las modalidades de ambiente hogareño, y podríamos dividirlos en positivas y negativas pedagógicamente hablando. En este sentido no son lo mismo familias unidas o desunidas (no sea más que en cuestión de normas educativas, de exigencias de comportamiento o de planificación de objetivos), familias equilibradas o desequilibradas (en las reacciones psicológicas de sus miembros, en su grado de madurez emocional, en el control o descontrol de sus impulsos temperamentales, en sus hábitos aceptables o recusables), familias con buena voluntad o sin ella (según impere la abnegación y la dedicación personal o, por el contrario, el egoísmo y la despreocupación), familias ordenadas o desordenadas (actuando con método, previsión y eficacia o, por el contrario, con improvisaciones fruto de impulsos arbitrarios), familias satisfactorias o frustrantes (para los hijos; sin que confundan – además – las satisfacción/frustración de necesidades profundas con las necesidades superficiales o caprichosas), etc.

Criterios para distinguir tipos de familia:

- Número de generaciones que viven bajo el mismo techo: una - pareja, dos - con hijos, tres - hijos y abuelos.
- Número de parejas conyugales (nucleares) que existen.
- Número de individuos que conviven en un lugar.
- Distribución sexual de sus miembros.
- Distribución por edad.
- Proporción entre padres e hijos.

Tipos de familias:

- Familia extensa: menos frecuente. Padres, hijos, abuelos, bisabuelos, hermanos solteros.
- Familia troncal: muy escasa. Sobre todo en clases sociales muy elevadas.
- Familia clásica: nuclear, conyugal, convencional. Padres e hijos.
- Familia monoparental: uno de los dos padres con hijos.
- Familia reconstituida: binuclear. Ejemplo: los serrano.
- Familia homosexual: dos mujeres u hombres con o sin hijos.

La Inestabilidad Emocional

Según, (Clavijo Gamero, 2010). La inestabilidad emocional se conoce también como labilidad. La labilidad emocional se caracteriza por cambios de humor rápido, imprevisible y brusco. La inestabilidad emocional engloba un conjunto de alteraciones en la manifestación de la afectividad (lloros, risas inapropiadas o, en general, respuestas emocionales desproporcionadas). Estos rápidos cambios de humor pueden ocurrir como consecuencia de un debilitamiento en los mecanismos de control voluntario de las reacciones emocionales, que están situados en la zona fronto-cortico-subconical.

La inestabilidad emocional es una variación constante de los sentimientos y emociones que ocurre sin motivo aparente, la persona le da importancia a cosas que a cualquier otro le pasarían desapercibidas y que le provocan cambiar de un estado de ánimo positivo a otro negativo y viceversa.

Este es un factor incluido en el llamado “Modelo de los 5 grandes” el cual ha sido revisado y modificado por muchos autores.

El resto de los factores son: Extraversión, apertura, responsabilidad y amabilidad.

Según otro autor, Eysenck, la inestabilidad emocional es un rasgo de personalidad que con puntuaciones altas indica una enorme inestabilidad, ansiedad, preocupación, etc. además conlleva una percepción sesgada de ciertas situaciones negativas que hacen que se sigan sintiendo emociones negativas.

Estas personas además tienen una baja tolerancia al estrés y una escasa sociabilidad entre otros rasgos.

Características más importantes de la inestabilidad emocional.

- Las personas con inestabilidad emocional no suelen enfrentarse a los problemas a los que cada día nos sobrevienen, no creen que puedan solucionarlos e intentan que sean otras personas los que se los solucionen.
- Son personas muy inseguras y no aceptan bien sus reacciones emocionales, se enfadan consigo mismo cuando tienen contratiempos.
- En determinados momentos sufren crisis ante las cuales tienen desesperanza.

- Pueden sufrir problemas asociados como el abuso de alcohol u otras sustancias, igualmente pueden sufrir problemas de alimentación, problemas de ansiedad y otros.
- Son muy vulnerables y suelen tener problemas en sus relaciones sentimentales y sociales.
- Sus enfados pueden ser muy explosivos y pueden llegar a perder el control.

ESTRUCTURA SOCIAL

Según (Estramiana, 2013), “la noción de estructura social es, sin duda, la herramienta conceptual básica de la sociología”. De acuerdo con (Bottomore, 2010, pag. 25) “podemos considerar la estructura social como la idea directriz de la disciplina”.

En primer lugar, el concepto de estructura social hace referencia directa a ese objeto de estudio específicamente sociológico, la sociedad, concebida como una entidad independiente desde un punto de vista analítico y prioritaria en las reflexiones de sociólogo. En este sentido, también, el concepto de estructura social es un referente al que se remiten otros conceptos auxiliares o subsidiario, ya sea de forma directa (como es el caso de los conceptos de clase social, estatus y rol englobados en aquel e incluidos en este apartado) o indirecta (con la forma de relación analítica).

En primer lugar, el concepto de estructura social hace referencia directa a ese objeto de estudio específicamente sociológico, la sociedad, concebida como una entidad independiente desde un punto de vista analítico y prioritaria en las reflexiones del sociólogo. En este sentido, también, el concepto de estructura social es un referente al que se remiten otros conceptos auxiliares o subsidiarios, ya sea de forma directa (como es el caso de los conceptos de clase social, estatus y

rol englobados en aquel e incluidos en este aparato) o indirecta (con la forma de relación analítica).

Concepto de Estructura Social:

- Uno de los conceptos más abstractos y polisémicos de la sociología
- Dificultades para establecer un significado relativamente unívoco, claro y consensuado
- Con significados más precisos y rigurosos en el marco de una determinada teoría o modelo analítico

Utilidad del concepto de estructura social

- Construir generalizaciones sobre formas de organización social observables empíricamente
- Referirse a los mecanismos de persistencia de la sociedad
- Permite conjugar la teoría sociológica y la investigación empírica

Según (Radcliffe Brown, 2010), “la estructura social es una serie de relaciones existentes en un momento dado, que ligan entre sí a ciertos seres humanos ordenación de personas que mantienen entre sí relaciones institucionalmente controladas o definidas”.

En la teoría sociológica, estructura social tiene dos sentidos primordiales y complementarios: uno, como estructura institucional; otro, como estructura relacional.

“Las estructuras sociales se componen de un conjunto limitado de elementos estructurales (individuos, grupos comunitarios, valores, instituciones y grupos asociativos) y de las relaciones pautadas que se establecen en su seno y entre ellos”. (Aguilar, 2010).

PERSONALIDAD.

Según (Crozier, 2008). El término "personalidad" está sujeto a muchas interpretaciones. Tenemos presentes las diferencias entre los alumnos en cuanto a características de la inteligencia, pero ahora trataremos de definir el término con mayor precisión. La palabra en cuestión se deriva de persona, de origen latino, que designa la máscara del actor y a un personaje de una obra teatral.

El Concise Oxford Dictionary da dos acepciones: 1) ser persona; existencia o identidad personal; 2) carácter personal.

En psicología, (Allport, 2008, pág. 48) define la personalidad como:

"La organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo que determinan sus adaptaciones exclusivas a su medio".

(Child, 2008, pág. 83) da la definición siguiente: "Factores internos más o menos estables que hacen que la conducta de una persona sea coherente de un momento a otro y diferente de la conducta que otras personas manifestarían en situaciones comparables".

Entre estas dos definiciones hay semejanzas y diferencias. Ambas están de acuerdo en que la personalidad es un factor interno que ejerce un efecto causal sobre la conducta. La persona actúa sobre el ambiente o se adapta a él, pero su conducta no es el producto de fuerzas ambientales. Ambas definiciones aluden a la variación, a las diferencias entre las personas. Ambas se refieren al carácter único de la respuesta de un individuo al medio. Hampson interpreta esto en términos de comparación con la conducta de otras personas, mientras que Allport enfatiza la constelación exclusiva de sistemas psicológicos en el individuo. Por último, Hampson hace una referencia más explícita a la estabilidad y la coherencia. En los últimos años, se han cuestionado dos elementos fundamentales de estas definiciones: Que la personalidad sea un factor causal y que produzca la estabilidad de la conducta. También se suscitó la disputa entre los psicólogos que prefieren descubrir los aspectos importantes en los que difieren las personas entre

sí y los que sostienen que cada una de ellas es un individuo y que, aunque sea posible describir a las personas con términos que no son exclusivos de cada una —"lista" o "consciente"—, la persona es más que la suma de estas descripciones. Antes de considerar estas cuestiones, examinaremos los enfoques empíricos del estudio de la personalidad. Los especialistas en educación sospechan que hay diferencias importantes entre los estudiantes, pero, ¿cómo pueden identificarse y estudiarse esas diferencias? En este capítulo ilustraremos la investigación de las variaciones individuales exponiendo, en primer lugar, una clasificación derivada del estudio de los distintos enfoques del aprendizaje. A continuación, examinaremos el caso de la dependencia e independencia de campo, rasgo que aparece en el estudio de las variaciones individuales en una tarea perceptiva específica, pero que ha demostrado tener unas consecuencias mucho más generales. Después, consideraremos los rasgos de la personalidad, tanto en el lenguaje ordinario como en la teoría psicológica. Estudiaremos con mayor detalle la explicación que ofrece Eysenck sobre la extraversión, como ejemplo de teoría explicativa. Tras revisar estas investigaciones, realizaremos un examen crítico de sus premisas.

Vamos a analizar diferentes conceptos de personalidad de destacados psicólogos:

“Personalidad es la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma propia de comportarse”. Estas características son somáticas e intelectuales.

“Personalidad es la diferencia individual que distingue a una persona de otra”.

“Personalidad es la suma de las reacciones de un individuo de todas las situaciones en las que se encuentra”.

“Personalidad es la completa organización de cualquier ser humano en cualquier estado de su desarrollo”.

“Se considera a la personalidad como los niveles o rasgos de disposiciones, generalmente con principio configuraciones, integrativo básico”.

“Personalidad es la integración de todos los rasgos y características físicas, intelectuales y afectivas del sujeto que determinan una particular forma de ser y de actuar”. (Allport, 2008, pág. 95)

El desarrollo de la personalidad

Respecto del desarrollo de la personalidad y el nivel de inteligencia, como elemento fundamental de la misma; existe dos posiciones bastante antagónicas.

1.- La Naturalista: Quienes consideran que el crecimiento intelectual no depende de lo que hacemos, sino de lo que somos, lo que importa en la vida no es a dónde vamos, sino de dónde partimos. Según esta creencia, la inteligencia depende en gran parte de una estructura genética heredada por la persona.

Este punto de vista, muy difundido tiene profundas implicaciones sociales y políticas. Después de todo, si ciertas razas, o determinados sectores de nuestra sociedad, son intrínsecamente menos inteligentes que otros, poca es la utilidad de tratar de cambiar las cosas mejorando el entorno. Un entorno mejorado no sería sino una pérdida de tiempo y recursos para individuos que están genéticamente disminuidos y cuya herencia les condena a ser ciudadanos intelectuales de segunda clase.

2.- La Educacionista: Sostiene que el entorno es lo más importante, y que la herencia genética (salvo en casos muy excepcionales de lesión cerebral heredada) influye poco. Todos los niños nacen iguales, y su destino se decide más tarde por la familia y las condiciones sociales en que han nacido. Si se mejora el ambiente, se permitirá que se desarrolle la inteligencia y los talentos que todos los niños del mundo traen consigo al nacer. Si el niño se ve obligado a desarrollarse en entornos

malos descuidados e insuficientemente estimulantes, disminuirá o no se desarrollarán todas sus capacidades naturales.

Sin embargo estas posiciones antagónicas han cambiado mucho debido a los avances científicos. Ahora existe el acuerdo general de que, tanto los factores genéticos como el entorno ejercen una importante influencia en el desarrollo. El punto de litigio entre ambas posiciones gira hoy en torno a la contribución relativa de la naturaleza y la educación; y de acuerdo con las últimas investigaciones nos proporcionan datos sorprendentes; hasta reducir el componente genético al sólo 25%, y el 75% restante a la influencia ambiental. El veinte y cinco por ciento queda establecido con la normalidad biológica (lo importante es que nazca un niño sano), lo demás depende del ambiente en que se desenvuelva y las oportunidades que tenga para desarrollar al máximo su capacidades innatas .Y no nos preocupa la importancia práctica de los límites superiores de la capacidad intelectual humana; pues hay muchas y excelentes razones para suponer que jamás nos aproximaremos a los límites superiores de la capacidad intelectual. ”Se ha calculado que incluso los mejores pensadores del mundo, científicos, académicos y filósofos, utilizan menos de la mitad de su energía cerebral total, mientras que la persona media solamente usa una fracción de su capacidad disponible”. David Lewis. “Cómo potenciar el talento de tu hijo”.

Por esta razón sostenemos que es muy difícil encontrar dos individuos que tengan la misma personalidad; a pesar de tener la misma apariencia física como en el caso de los gemelos un vitelinos. Pues estas diferencias en sus reacciones motoras, intelectuales, temperamentales y caracterológicas se acentúan a medida que el niño va evolucionando en edad y según sean las influencias y estímulos del ambiente que le rodea. A este proceso histórico y discriminativo se le denomina el desarrollo de la personalidad; y que determina la estructura de una personalidad única, irrepetible, excepcional en cada persona.

La infancia como base de la personalidad.

(Wankertein, 2009), enfatiza la vital importancia de un desarrollo normal en la infancia, ya que las experiencias adquiridas en los primeros años de vida constituyen la base de la personalidad. Así desde el momento mismo de los procesos de desarrollo de la personalidad; pues, se están sentando las bases biológicas de la personalidad y a través de procesos bioquímicos se trasmite la herencia (todas las características físicas que heredamos de nuestros padres) y hasta 4 años de edad, estima Wankertin se forma el 60% de la personalidad. En verdad los primeros años de vida son un período de importancia primordial por que la mayor parte de las adquisiciones y procesos psíquicos (lenguaje, locomoción, atención psicomotricidad, memoria, etc.) se estable en esta edad. Hasta los 8 años se forma un 20% más de la personalidad gracias a la influencia de la familia, la comunidad y sobre todo a la acción dirigida de la escuela; y el 20% restante de la personalidad se irá estructurando mientras viva la persona

(Lewis, 2010) dice respecto de los cinco primeros años de vida de un niño, “durante ese período, el niño aprende más de lo que jamás necesitará aprender, o será capaz de aprender, durante cualquier período similar de tiempo”. Entre el nacimiento y el quinto cumpleaños la capacidad intelectual se expande tanto como lo hará en los siguientes trece años”.

Sostiene Lewis que los padres no creamos niños dotados, pero si somos responsables en gran medida del entorno que más probablemente permitirá que florezcan las capacidades naturales. Ahora se acepta ampliamente que nuestro nivel definitivo adultos, de inteligencia talento creativo y efectividad social están determinados mucho antes del inicio de la escolarización formal, durante los cinco primeros años.

El buen desarrollo durante este período crítico del crecimiento se refleja en los logros posteriores de la infancia, adolescencia y edad adulta. Más también sucederá a cualquier fracaso en la realización de ese potencial innato. Y como demuestra la investigación, el fracaso es un resultado mucho más probable que el éxito. Un eminente psicólogo, el Dr. Burton White, de Harvard, “calcula que sólo uno de cada diez niños es educado de tal modo que puedan desarrollarse al máximo sus capacidades innatas, todo ello sucede en los cinco primeros años de vida”.

Por considerarlo como un ejemplo extraordinario de lo que puede suceder cuando hay un ambiente estimulante citaremos el Proyecto Edith, que consta en el libro “Como potenciar el talento de tu Hijo”. (Lewis, 2010, pág. 37).

“En agosto de 1952, Aron Stern, convocó una conferencia de prensa en un Hospital Neoyorquino para ayudar a la puesta en marcha del Proyecto Edith era su hija recién nacida. El proyecto consistía en convertirla en un genio”.

A partir de los cinco meses, se encargó de controlar la vida de su hija. La radio familiar tocaba música clásica las veinticuatro horas del día, un año tras otro. Se prohibía la chachara infantil (lenguaje con sonidos). Aron Stern hablaba y hablaba a su hija, le mostraba tarjetas con palabras y números impresos en ellas, de manera que empezó rápidamente aprender los símbolos escritos. Así a los once meses, el padre preguntó a Edith que edad tenía. Ella habló, entre el montón de tarjetas numeradas hasta que encontró una marcada con diez. Se la entregó a su padre y entonces alzó un dedo.

Cuando tenía un año de edad. Edith podía hablar con fluidez, a los dos años podía leer, hacia los cuatro años y medio había leído casi todas las palabras de todos los volúmenes de la Enciclopedia Británica. Cuando entró en la escuela, a los seis años, leía dos libros al día y el New York Times. De niña puntuó constantemente muy por encima de las puntuaciones correspondientes a los genios cada vez que la sometían a un test de inteligencia.

Hacia los quince años, Edith enseñaba Matemáticas Superiores en la Universidad de Michigan, mientras preparaba su doctorado en Filosofía. La predicción que Stern hiciera quince años atrás en el hospital había resultado correcta. Había logrado, “crear” un genio.

La personalidad y los rasgos.

Según (Polaino Lorente, Cabanyes Truffino, & Del Pozo, 2010). “La personalidad se medirá y definirá en función de un conjunto de rasgos y estados de ánimo tal y como son manifestados por la persona en el momento de su evaluación. Los rasgos son las unidades básicas de la estructura de la personalidad y se definen como la tendencia, relativa-mente permanente y amplia, a reaccionar de una forma determinada. Esto supone una cierta regularidad de la conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones. El estudio de los rasgos de la personalidad exige emplear procedimientos científicos que, a pesar de que en alguna forma recuerden esa función de etiquetado espontánea que todos realizamos, no obstante, se diferencian mucho de ésta. Recuérdese que los rasgos no pueden observarse. Lo que observamos es el comportamiento de las personas y a partir de ese comportamiento inferimos, mediante una cierta abstracción, los rasgos que implícitamente subyacen a los comportamientos observados”.

CARACTER

Según (W. A. Kelly, 2010). El carácter es el logro personal del hombre. Es el resultado de propias tentativas. Es el fruto del esfuerzo personal. El hombre forma su carácter a medida que recoge y organiza el conocimiento, que aprende a controlar su atención, que establece sus hábitos, que cultiva su memoria, que desarrolla su imaginación, que dirige sus intereses y deseos, que controla sus emociones, que forma sus juicios, que razona sus decisiones. El carácter esta modelado para todos y cada uno de los pensamientos actos volitivos. La formación del carácter es el asunto más importante de la vida. No solo es el fundamento sobre el que descansa la dignidad individual del hombre, sino también el bienestar social general y la fuerza de la civilización. El establecimiento de un negocio o de una reputación profesional es tarea de toda la vida; pero un carácter bien construido, eficaz y sufrido es el fundamento sobre el que necesita basarse.

El carácter no es mosaico o agregado de rasgos específicos. Cualquier número de rasgos individuales no contribuye el carácter, que es unitario, es una totalidad. Es la unidad, la armonía, la integración de las dotes innatas del hombre y de sus reacciones adquiridas, funcionando hacia un bien moral y bajo la orientación del intelecto y la voluntad, que habrá de dirigir y controlar sus acciones. Además, el carácter no es fijo e inmutable, sino trasmutable.

Persona de carácter.

Según (Aguiló, 2013). ¿Qué pensamos cuando decimos de alguien que es persona de carácter? Entendemos quizá la adaptación firme de su voluntad en una dirección adecuada. O la lealtad personal hacia unos principios nobles, que no ceden a las conveniencias oportunistas del momento. O la perseverancia fiel en obedecer la voz de su conciencia bien formada. O quizá la independencia al criterio frente al que dirán de quienes le rodean.

Se han dado muchas definiciones sobre el carácter. Un modo de obrar siempre consecuente, cuyos móviles son principios firmes. Constancia de la voluntad en el servicio del ideal reconocido como verdadero. Perseverancia interior en plasmar un noble concepto de la vida. Y muchas más.

SALUD MENTAL.

"Salud mental", adaptación y normalidad

Según (Guinsberg, 2008). ¿"Salud mental" puede ser considerado lo mismo que adaptación y normalidad? Sin duda alguna no, pero el criterio estadístico-adaptativo inevitablemente lleva a que muchos - tanto profesionales y teóricos del campo psi, implícita o explícitamente, como le mayoría del llamado "sentido común"- lo entiendan así con todas las implicaciones indicadas que ello produce y provoca.

Definición de Salud Mental.

(Marcos del Cano & Topa Cantisano, 2009), Nos dice que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la salud mental puede definirse de la siguiente manera:

La salud mental ha sido definida de múltiples formas por estudiosos de diferentes culturas. Los conceptos de salud mental incluyen el bienestar subjetivo, la autosuficiencia perseguida, la autonomía, la competitividad, la dependencia intergeneracional y la auto-actualización del propio intelecto y potencial emocional, entre otros. Desde una perspectiva cultural, es casi imposible definir la salud mental de manera comprensible. Sin embargo, algunas veces se utiliza una definición amplia y los profesionales generalmente están de acuerdo en decir que la salud mental es un concepto más complejo que decir simplemente que se trata de la carencia de un desorden mental.

Dice además la OMS que el aspecto de la salud mental es una materia de vital importancia en todo el mundo pues tiene que ver con el bienestar de la persona, de las sociedades y de las naciones y que sólo una pequeña minoría de los 450 millones de personas que sufren de desórdenes mentales o del comportamiento reciben en efecto un tratamiento. Concluye la organización que los desórdenes mentales son producto de una compleja interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales.

RELACIONES HUMANAS

“Es el estudio sistemático de conocimientos, métodos y técnicas que tratan de predecir el comportamiento humano, dentro de las organizaciones, con el propósito de lograr una sociedad más justa y más humana”. (Orejuela, 2010, pág. 6).

Este concepto tiene cuatro ideas fundamentales:

a.- Es el estudio sistemático, métodos y técnicas:

Las Relaciones Humanas como cualquier otra ciencia, tiene fundamento teórico, un conjunto organizado y sistematizado de conocimientos basados en la Psicología y la Psicología Social, que luego van a ser aplicados a través de diversos métodos y técnicas, en nuestra vida personal, familiar o profesional.

b.- Tratan de predecir el comportamiento humano.

El comportamiento humano es resultado de una variedad de causas y condiciones: tanto biológicas como ambientales. Por ello resulta sumamente difícil predecirlo con exactitud. Sin embargo la explicación científica de la Psicología nos puede ayudar a entender y comprender el comportamiento de los individuos.

c.- Dentro de las Organizaciones.

El propósito de las Relaciones Humanas, es el estudio del hombre dentro de las Organizaciones o grupos humanos, no aisladamente.

d.- Con el propósito de lograr una sociedad más justa y más humana:

Este es el objetivo final, proporcionar un ambiente donde cada ser humano puede de desarrollar al máximo sus capacidades individuales. Y que este rendimiento beneficie a los demás.

Es el arte de llevarse bien con los demás.

Arte significa estudio perseverante y luego poner en práctica continúa los preceptos científicos, acerca del comportamiento humano.

Desde el punto de vista introducido en la organización científica del trabajo, consiste en crear un clima favorable para la marcha de las empresas utilizando los métodos Psicológicos más adecuados para asegurar una integración real y una colaboración fructífera de todo el personal.

Las Relaciones Humanas, se refieren a los procedimientos necesarios para mantener la paz con nuestros semejantes, y evitar toda clase de conflictos que puede surgir en el trato diario.

Las Relaciones humanas dentro del organismo social consisten en buscar recursos mediante las cuales es posible influir sobre el ser humano, o sobre un grupo de

hombres, para inducirlos a que realicen aquello que se desea que hagan, sin provocar resistencia u hostilidad.

Relaciones Humanas es el intercambio de ideas o acciones que realizan los seres humanos entre sí, para buscar de mejores medios y sistema de vida, con el fin de prodigarse un claro entendimiento y una mejor relación social. Un conjunto de técnicas y conocimientos científicos encaminados a localizar, tipificar y resolver los problemas que surgen de la interacción de los individuos con motivo de su actividad común en una organización. (Castro, 2011).

El contenido de las relaciones humanas

Los científicos sociales, especialmente los interesados en el comportamiento humano, han contribuido —desde hace mucho tiempo— con sus teorías e investigaciones a la formación de un cuerpo de conocimientos en este campo. Sin embargo, la importancia que se le dio a la aplicación sistemática e interdisciplinaria data de aproximadamente tres décadas, poco después de los estudios de Elton Mayo. Tal parece que el énfasis inicial de ese autor, o sea ver los problemas en el contexto más amplio de la sociedad industrial, se ha ido perdiendo; actualmente se les enfoca casi exclusivamente desde el punto de vista más estrecho de la empresa.

El objetivo de las relaciones humanas

Muchos autores norteamericanos dan a entender implícitamente que el objetivo de las relaciones humanas al final de cuentas es la mayor productividad de la fuerza de trabajo en la organización. Algunos de estos autores han llegado a mencionar explícitamente que estas deberían considerarse tan solo como un medio para la consecución de los objetivos económicos de la empresa.' Si se quiere que esta

triunfe económicamente, es menester tomarlas como una herramienta y no como un objetivo.

Importancia del Estudio de las Relaciones Humanas.

Las Relaciones Humanas como ciencia positiva y experimental, pues todos sus contenidos se basan, en estudios y experimentos comprobados acerca de la conducta humana, nos proporciona una serie de conocimientos, métodos y técnicas que nos permiten un mejor desempeño en nuestras actividades personales y profesionales.

El ser humano es un ser social por excelencia, que se hace en sus relaciones con otros seres humanos. Sus habilidades, actitudes y hasta su inteligencia son productos de las relaciones que tiene con sus semejantes, un hombre mantenido separado del contexto social desde su nacimiento (que viva dentro de una cueva), jamás podrá manifestar los rasgos de un ser humano.

Ninguna persona es una isla en sí mismo, no puede serlo, somos seres sociales por excelencia y poseemos un instinto gregario que nos vincula con los demás. Por eso se conjugan los verbos en plural y podemos hablar de nosotros, vosotros, ellos. Interactuamos con los demás, necesariamente, partiendo del yo, por supuesto, pero entiendo que no soy sin otros.

Las relaciones humanas en el ámbito laboral.

La necesidad de trabajo o actividad está considerada dentro de las necesidades biológicas, (¡si no trabajas, te enfermas!) de ahí que todos busquemos una profesión, oficio o preparación para desempeñarnos con honestidad en un trabajo que dignifique nuestra existencia, aún el trabajo más humilde, pero digno, engrandece a quien lo realiza. El ejercicio honesto de una profesión, la dedicación

a la investigación científica, el amor a las artes, o la práctica deportiva puede ser mejor manera de demostrar todos nuestros talentos y capacidades y de este modo hacer de nuestra vida algo trascendente. Esto es vivir después de la muerte. Tienes que dedicar los mejores esfuerzos de tu vida en este sentido.

Según (Ortega y Gasset, 2008, pág. 13). “El mundo está harto de los ordinarios, de los recíprocos, de los que dan uno a uno y no más”. Quienes quedan inmortalizados para siempre, en su tiempo, son aquellos que se atreven a dar a su comunidad, un esfuerzo adicional, espontáneo y gratuito. ¡Ellos son excelentes!. ¡Dar lo mejor de sí mismo es la mejor manera de vivir en la memoria universal!”.

Hoy más que nunca necesitamos reflexionar la importancia de las palabras de este gran filósofo Ortega y Gasset, los padres y maestros necesitamos crear una nueva generación de ecuatorianos comprometidos consigo mismo, con su familia, con su comunidad, con su Patria. Hay que dar un verdadero sentido a nuestra existencia.

En el trabajo, uno satisface algunas necesidades: recreación, etc., y para ello, debo percibir un salario justo. Enumeraremos algunos aspectos legales y sociales que constituyen aspectos fundamentales en las relaciones humanas laborales, su importancia en el mundo moderno es evidente. por eso se han incorporado a la Constitución y a la Legislación Laboral, como base de una política de derechos sociales que buscan mantener la dignidad humana.

Todos los organismos internacionales: Naciones Unidas (NN .UU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud(OMS), han concedido enorme importancia a consagrar entre sus objetivos los principios fundamentales de la dignidad humana. Entre otros aspectos están:

- a) Salario Justo
- b) Estabilidad laboral
- c) Cumplir su trabajo de acuerdo con su preparación, vocación, aptitudes y especialidad, lo que hará que el trabajo resulte placentero.
- d) Reconocimiento y estímulo por la tarea realizada.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en una reunión conjunta determinan como finalidad, “promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones. Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”

Hoy se acepta ampliamente, en la doctrina y en la práctica, el papel fundamental que juegan las RELACIONES HUMANAS en una organización. Los investigadores de la gran problemática humana que surge de la convivencia diaria recomienda desarrollar programas de capacitación tendientes a: estimular la participación, mejorar las comunicaciones interpersonales, motivar adecuadamente al personal, reducir el absentismo, elevar la productividad, etc.

Nuestro deseo es resaltar la importancia que tiene el conocimiento y la práctica de unas relaciones humanas respetuosas, cordiales y productivas dentro de una organización y el beneficio que representa para una organización llevar adelante programas de capacitación en esta área. Tomando en consideración que toda organización es un fenómeno social, en el cual interactúan seres humanos con todas sus potencialidades, pero también con todos sus prejuicios y ambiciones, que tratan de satisfacer ciertas necesidades psicológicas para ser felices. Es necesario considerar la personalidad del individuo como un complejo de deseos y

motivaciones, cuyo origen no sólo es económico, sino también psicológico y social. La administración de los recursos humanos científicamente encarados permite elevar el nivel de eficiencia de la organización, logrando un elevado espíritu de cooperación y satisfacción.

Sin embargo, es necesario dejar bien en claro, que un buen programa de capacitación de Relaciones Humanas no soluciona todos los problemas que puedan existir en una organización, no es posible simplificar las cosas a tal manera, por el contrario, entendiéndose las relaciones humanas como una disciplina psicosociológica de la organización, hay que investigar cuáles son los múltiples problemas que a diario suceden en todas las instituciones o empresas.

La administración de personal y Las relaciones humanas

A partir de 1950 se ha dado mucho énfasis a la administración de personal en Los países desarrollados. En un principio se notó cierta confusión en cuanto a las funciones del departamento de personal y Las relaciones humanas. Al jefe de este departamento fueron Los problemas de actitudes y estado de ánimo de los empleados y en general los problemas provenientes de las interrelaciones de los empleados y trabajadores con sus compañeros y con sus superiores. Sin embargo, estos problemas correspondan a las relaciones humanas, y la responsabilidad para solucionarlos a cada uno de los individuos de la empresa, especialmente a los superiores.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Según (Castaño, 2010). La Gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las

capacidades y las potencias de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización.

En la sociedad contemporánea, la Gestión Humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

La Gestión Humana es un componente de la gerencia moderna y su fin principal consiste en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano. Como todo proceso de gestión, la Gestión Humana es dinámica, interactiva e integral, de manera que permite tanto a la organización como a sus colaboradores crecer juntos y desarrollar al máximo sus potencialidades.

Esto, desde luego no es posible sin una visión moderna de la Gestión Organizacional por parte de los gerentes generales y de los gerentes del personal humano en particular, lo que implica, romper definitivamente con las prácticas mecanicistas e instrumentalistas de la tradicional administración de recursos humanos.

La Gerencia del Talento Humano.

La primera condición necesaria para alcanzar el objetivo o meta financiera de una empresa es bienestar de los empleados ahora y en el futuro. La base del bienestar de las personal en la empresa es el respeto. El respeto implica que los empleados de la empresa debe tener las condiciones necesarias para realizar su trabajo y obtener las satisfacciones que normalmente esperan en él: remuneración justa,

descanso adecuado, estabilidad garantizada, por ejemplo. La labor de la gerencia del talento humano en la empresa debe orientarse en este sentido.

De dientes para afuera, se acostumbra pregonar que el recurso más valioso para la organización lo construye el recurso humano. Contradictoriamente, en la crisis se prescinde precisamente de ese recurso.

Modelos de Gestión de Recursos Humanos

Según (Pino Mariño, Sánchez Pérez, & Pino Quintano, 2008). El apelativo de recursos humanos se refiere al conjunto de personas disponibles que permiten cumplir a una organización empresarial las funciones. Su importancia, desde el punto de vista empresarial, no ha sido la misma a lo largo del tiempo. Ha pasado de ser considerado un factor más, al inicio de la revolución industrial, a tener un protagonismo en sí mismo que ha perdurado hasta nuestros días.

Esta evolución ha dado lugar a diferentes formas de concebir la gestión de los recursos humanos, las cuales no son excluyentes sino complementarias pues a medida que surgen van perfeccionando la anterior. Los modelos de gestión más relevantes son:

- Taylorismo. Su nombre se debe a Federich W. Taylor. Su lema es el aumento del rendimiento empresarial, para lo cual hace hincapié en el método de trabajo, de forma que exista una buena compenetración entre el ser humano y las máquinas que use. Para conseguir este objetivo es necesario: una correcta selección de personal, formarlo y hacer depender su sueldo del rendimiento obtenido.
- Aportaciones de Fayol. La gestión de recursos humanos debe ser centralizada para b consecución de los objetivos empresariales. Esta centralización se basa en admitir la unidad de mando y una organización

del personal de mayor a menor categoría, de tal forma que las categorías inferiores acaten las órdenes de las categorías superiores.

- Otras tendencias. A partir de los años cincuenta, la gestión de los recursos humanos fija su interés en el propio individuo. Su objetivo se centra en un mayor conocimiento de las inquietudes, necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización empresarial. El desarrollo de la psicología y sociología orientadas a la empresa ha tenido mucha influencia en esta evolución.

La actual gestión de recursos humanos cumple tres objetivos:

- Escoger a la persona que mejor se adecue a la empresa, favorecer su permanencia en ella y formarla para que mantenga o mejore su cualificación de forma que sea versátil y capaz de adaptarse a los cambios que se puedan producir.
- Proporcionar los medios necesarios para que los individuos puedan llevar a cabo sus tareas. Esto incluye métodos de comunicación adecuados tanto en el seno de la organización como con el exterior.
- Buscar un equilibrio entre las ambiciones personales y profesionales de las personas que forman la organización empresarial y los objetivos empresariales a medio y largo plazo, de forma que las personas vean saciadas sus ambiciones en la consecución de los objetivos de la empresa.

RECURSO HUMANO

Según (Delgado Gonzalez & Ena Ventura, 2008). Resulta difícil dar una definición exacta del Departamento de Recursos Humanos de una empresa, ya que en él se realizan diferentes funciones que varían de una empresa a otra. Podemos decir que el Departamento de Recursos Humanos es un departamento que se encarga fundamentalmente de lo relativo a la gestión y a la administración del

personal. Aunque en sus orígenes el Departamento de Recursos Humanos asumía fundamentalmente funciones de administración de personal. Con el tiempo y unido al aumento de dimensión de la empresa dicho departamento ha ido progresivamente asumiendo funciones relacionadas con la gestión de personal. Aunque todavía en muchas pequeñas empresas dicho departamento no existe o realiza solamente funciones de administración de personal. Como se ha mencionado, las funciones del Departamento de Recursos Humanos varían en función de la empresa. Por lo general según aumenta el tamaño de la empresa, aumentan también las funciones asumidas por el Departamento de Recursos Humanos.

Las funciones que puede desempeñar el Departamento de Recursos Humanos de una empresa son:

Relacionadas con la gestión del personal:

1. Planificación de plantillas.
2. Descripción del puesto de trabajo.
3. Reclutamiento y selección de personal.
4. Acogida de nuevos trabajadores.
5. Valoración del puesto de trabajo y retribución.
6. Evaluación del desempeño.
7. Formación y desarrollo.
8. Relaciones laborales.
9. Prevención de riesgos.

Relacionadas con la administración de personal:

1. Elaboración de nóminas.
2. Trámites de Seguridad Social y Hacienda.
3. Control de absentismo.
4. Trámites relacionados con infracciones y sanciones.
5. Trámites de contratación.

6. Trámites relacionados con la finalización de la relación laboral.

7. Información.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según (Chiang, Martín, & Nuñez Partido, 2008). El clima organizacional se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede inducirse del modo en que la organización y/o sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente. Cuatro elementos están implicados en esta definición: a) el carácter descriptivo más que evaluativo de las respuestas perceptuales; b) se trata de un nivel macro más que de un nivel micro; c) la unidad de análisis, como consecuencia del nivel macro, tiende a ser atributo de la organización o de los subsistemas más que de los individuos; d) finalmente, las percepciones tienen consecuencias potenciales para la conducta.

Concepto de clima organizacional.

La definición de (Campbell, 2009). Se basa en un conjunto de propiedades, componentes y determinantes que en la literatura se consideran elementos que contribuyen a la formación del clima. Se define como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser incluido por el modo en el que la organización se enfrenta a sus miembros y su entorno. Para el individuo concreto dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen la organización en términos de características estáticas (tal como grado de autonomía) y las contingencias “conducta-resultado” y “resultado – resultado”.

Desarrollo organizacional, cultura y clima

Según (Méndez Álvarez, 2008). La medición y análisis del clima organizacional, con el propósito de generar estrategias de cambio para su mejoramiento, tiene relación directa con la cultura y con la tecnología de gestión y con el desarrollo organizacional.

Se presenta como una estrategia de cambio, adaptando las creencias, actitudes, valores y estructuras de la organización a las nuevas tecnologías y retos del entorno socio-económico con lo cual se busca una mayor competencia garantizando la supervivencia (Matéu, 1984). Richard Beckhard entiende el desarrollo organizacional como el esfuerzo planeado de la organización, administrado desde la alta gerencia, con el propósito de aumentar la efectividad y el bienestar de la misma, utilizando intervenciones planeadas y aplicando los conocimientos de las ciencias del comportamiento. Puede considerarse como una estrategia de cambio planeado con alto contenido educativo que pretende responder a las exigencias de la organización y que se fundamenta en intervenciones en el comportamiento de las personas.

Elementos en la intervención del clima

Según (Méndez Álvarez, 2008). El clima organizacional influye significativamente en diferentes procesos y/o aspectos que ocurren en la relación del empleado con su jefe, entre los compañeros y la relación empleado-organización, como la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, manejo de los conflictos, comportamientos, motivación y satisfacción, desempeño y resultados, que son claves en el comportamiento de los individuos. Su diagnóstico, además de identificar aquellos aspectos que pueden considerarse fuertes, aceptables, débiles o críticos, puede identificar y definir acciones que permitan mantenerlo, fortalecerlo y/o propiciar el cambio de tales percepciones, de acuerdo con las políticas y/o direccionamientos de los directivos. La intervención del clima organizacional y sus variables tienen como único propósito

generar cambios que permitan mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en la organización, mejor desempeño en el comportamiento laboral y mayor rendimiento en los resultados del trabajo expresados en productividad, comunicación, confianza, pertenencia, colaboración, entre otros.

DESEMPEÑO LABORAL

Definición.

Según (Léster, 2010), “El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Según (Robbins, 2008). Además de brindar un marco de referencia unificado de la personalidad, la investigación de las cinco grandes también ha encontrado relaciones importantes entre estas dimensiones y el desempeño laboral., Se consideraron cinco categorías de ocupaciones profesionales (incluidos ingenieros, arquitectos, contadores, abogados), policía, gerentes, ventas y empleados semicalificados y calificados. Se definió el desempeño laboral en términos de sus calificaciones, pericia en la capacitación (desempeño en los programas de capacitación) y datos del departamento de personal, como el nivel de los salados. Los resultados demostraron que la escrupulosidad predecía el desempeño laboral en los cinco grupos de ocupaciones. En lo que respecta a las otras dimensiones, su capacidad predictoria dependía tanto de los criterios de desempeño como de los grupos; por ejemplo, la extraversión son trabajos que requieren de tratos sociales. Del mismo modo, se descubrió que la apertura a las experiencias era importante para predecir la pericia en la capacitación, lo que también suena lógico. Lo que no se ve claro o por qué la estabilidad emocional no estuvo relacionada con el desempeño laboral. De manera intuitiva, parecerle que la gente tranquila y segura se desenvolverá mejor en casi cualquier puesto que ansiosos e inseguros.

Desempeño

Según (Chiavenato, 2008, pág. 103) “El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

(Chiavenato, 2008), nos dice que se puede considerar como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté. El desempeño laboral va de la mano con la motivación, y está relacionada a las políticas de la institución, se toma en cuenta como un indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de sus labores, el grado mayor o menor del desempeño laboral, el cual se refiere a los aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la institución entre otros.

Objetivos del Desempeño Laboral

El desempeño laboral debe evaluarse en destino a:

- Efectos futuros: Tiene que ver con la medida en que los compromisos relacionados con la motivación afectará el futuro.
- Reversibilidad: Se refiere a la velocidad con que una motivación puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio.
- Impacto: En qué medida se ven afectadas otras áreas o actividades.

- Calidad: Se refiere a las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, imagen de la compañía, entre otros aspectos.
- Periodicidad: ¿La motivación debe ser frecuente o excepcionalmente?

Características generales del Desempeño Laboral

Según (Chiavenato, 2008), cuatro características:

- Certeza: Estado que existe cuando quienes se desempeñan en una labor disponen de información completa y precisa.
- Incertidumbre: Existe cuando quienes se desempeñan en una labor no cuentan con información suficiente para conocer las consecuencias de acciones distintas.
- Riesgo: Estado que existe cuando la probabilidad de éxito es inferior a 100 por ciento de “Quienes toman se motivan a desempeñar una labor prefieren evitar o manejar los riesgos.
- Conflicto: Presiones opuestas procedentes de fuentes distintas, se motivan de manera individual y experimentan un conflicto psicológico cuando resultan atractivas diversas opciones o cuando ninguna lo es. El desempeño laboral se vincula entre personas o grupos y se crea el conflicto del grupo

Importancia del Desempeño Laboral

Es importante que todo individuo conozca la importancia de valorar su desempeño laboral y profesional, al conocer el valor de esto, implica que podrá tener un mejor desempeño en el lugar donde esté prestando sus servicios, siendo una persona profesionalmente satisfecha con la función que está desarrollando, podrá ejercer su carrera desde una mejor perspectiva. Se abordara el tema del trabajo docente,

su misión, visión, sus motivaciones y las diferentes funciones, que desempeña.
(Chiavenato, 2008, pág. 115)

2.4 Hipótesis

El ambiente familiar influye en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

2.5 Señalamiento de variables

- **Variable independiente:** Ambiente Familiar.
- **Variable dependiente:** Desempeño Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE

En la presente investigación se aplicó el enfoque cualitativo porque se toman datos acerca la asignación de puestos de trabajo, conformidad con el ambiente familiar y laboral. También se investiga aspectos como manual de funciones, evaluación del desempeño y procesos de selección de personal, respaldado en la encuesta, la observación y la entrevista para obtener información de las causas y las consecuencias de la problemática, tratando de identificar la realidad del problema y su sistema de relaciones.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Bibliográfica – Documental

Esta investigación es bibliográfica porque se ha conocido y comparado los criterios de distintos autores sobre el tema que se trata para contrastar conceptos y poder observar al problema desde todos los puntos de vista posibles.

De Campo

Esta investigación es de campo porque se conoció el problema dentro de la empresa a profundidad a través de entrevistas, conversaciones, y conviviendo con los integrantes de la institución.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Descriptiva

Una de las funciones principales de la investigación es la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

Esta investigación es descriptiva puesto que busca representar las características del problema de estudio como es el inapropiado ambiente familiar y su influencia en el desempeño laboral. La investigación es aplicable puesto que trata de la utilización de la herramienta estadística, que facilitará la elaboración del cuarto capítulo.

Exploratoria

También es exploratoria porque se indaga a profundidad sobre el tema para conocerlo mejor y familiarizarse con el problema, con el fin de agrandar el grado de conocimiento y abordar de mejor manera el problema.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población será de 250 policías del Distrito Sur de la Sub Zona de Policía de Tungurahua N° 18.

Población	Frecuencia	Porcentaje
Jefe del Distrito	1	0.4%
Personal Administrativo	4	1.6%
Personal de UPC	96	38.4%
Motorizados	86	34.4%
Patrulleros	48	19.2 %
Otros	15	6%
Total	250	100%

Muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = 151,44$$

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N-1)E^2 + Z^2 PQ}$$

N= Universo

Q= Probabilidad de ocurrencia 0,5

P= Probabilidad de no ocurrencia 0,5

Z= Nivel de confianza 1.96

ε = Error de estimación 5%

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1. Operacionalización de la variable independiente: Ambiente Familiar

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS (T) INSTRUMENTOS (I)
Es el ambiente hogareño el mismo puede ser positivo o negativo conforme a las reacciones psicológicas de sus miembros, en su grado de madurez emocional, en el control o descontrol de sus impulsos temperamentales, en sus hábitos aceptables o recusables.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente Hogareño • Variación de emociones • Cambios de estados de ánimo • Reacciones Psicológicas • Madurez Emocional • Impulsos temperamentales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones a estímulos • Estados de ánimo negativos • Estados Psicológicos • Personalidad • Carácter 	<p>¿La institución realiza test emocional al momento de realizar la asignación del puesto de trabajo?</p> <p>¿Se toma en cuenta la valoración psicológica al momento de la selección del personal?</p> <p>¿Se realiza valoraciones emocionales a las personas que se encuentran laborando en la institución?</p> <p>¿A su criterio que tan conforme se siente con el ambiente familiar?</p> <p>¿A su criterio que tan conforme se siente con el ambiente laboral?</p>	<p>T: Encuesta</p> <p>I: Cuestionario</p>

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Independiente
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

3.5.2. Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS (T) INSTRUMENTOS (I)
El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Conocimientos • Acciones del trabajador • Logro de metas 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de funciones y responsabilidades • Procedimientos de selección de personal. • Evaluación del desempeño • Cumplimiento de metas 	<p>¿Cuentan con un departamento de recursos humanos?</p> <p>¿Cuenta la institución con un manual de funciones?</p> <p>¿Existen procedimientos estandarizados y normados al momento de la asignación de puestos?</p> <p>¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?</p> <p>¿Participo en un proceso de selección de personal?</p>	<p>T: Encuesta</p> <p>I: Cuestionario</p>

Tabla 2: Operacionalización de la Variable Dependiente
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para determinar el ambiente familiar que influye en el desempeño laboral.
2. ¿De qué personas u objetivos?	Personal policial.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Estado emocional, psicológico,
	personalidad, asignación de puestos,
	selección de personal y evaluación del
	desempeño.
4. ¿Quién?, ¿Quiénes?	Luis Fonseca (Investigador)
5. ¿A quiénes?	Integrantes del Distrito Sur de la Sub
	Zona de Policía Tungurahua N°18.
6. ¿Cuándo?	En el año 2014
7. ¿Dónde?	Sub Zona de Policía Tungurahua N°18.
8. ¿Cuántas veces?	Una sola vez al total de la muestra
	obtenida y se repetirá en ciertos casos
	para corregir fallas.
9. ¿Cómo?, ¿Qué técnicas de	Encuesta
recolección?	
10. ¿Con qué?	Cuestionario

Se recolectara la información para determinar el ambiente familiar que influye en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur, se indagara aspectos como el estado emocional y psicológico, personalidad, asignación de puestos, selección de personal y evaluación del desempeño. La recolección de la información la realizará en investigador en las instalaciones de la Sub Zona de Policía una vez a

toda la muestra y se repetirá en ciertos casos para corregir fallas de contestación. La técnica de recolección será la encuesta y el instrumento el cuestionario.

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Procesamiento de la información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa, contradictoria, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de la hipótesis; manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Representaciones gráficas.
- Se efectuará la comprobación de la hipótesis en base al chi-cuadrado.
- Se emitirán conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. ¿La institución aplica test emocional al momento de realizar la asignación del puesto de trabajo?

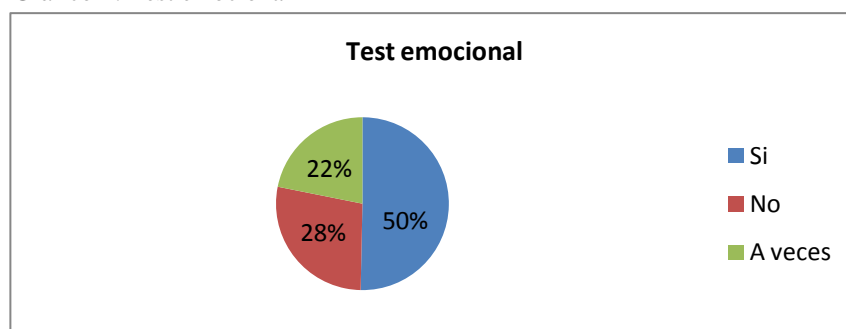
Tabla 3: Test emocional

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	76	50,33
No	42	27,81
A veces	33	21,85
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 4: Test emocional



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

De acuerdo a lo investigado y analizado, un 50,33% de los encuestadores supieron responder que la institución si realiza test emocionales al momento de asignación de puestos de trabajo, un 27,81 dijeron que no se realiza y finalmente el 21,85% procedieron a mencionar que solo se realiza a veces.

Interpretación:

Al momento de interpretar las estadísticas mencionadas anteriormente, podemos darnos cuenta que no existe un riguroso procedimiento previo a la asignación y segregación de funciones dentro de la Institución Policial del Distrito Sur en la Zona 8, lo cual afecta a la misma al momento de analizar los resultados obtenidos del desempeño realizado en las labores correspondientes.

2. ¿Se toma en cuenta la valoración psicológica al momento de la selección del personal?

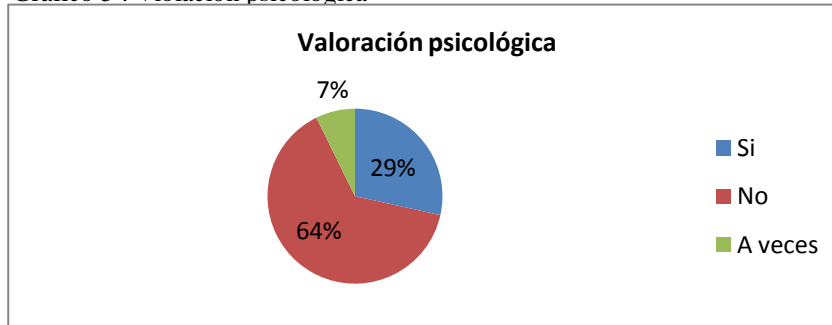
Tabla 4: Valoración psicológica

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	43	28,48
No	97	64,24
A veces	11	7,28
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 5 : Violación psicológica



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

De acuerdo a los estudios valorizados encontramos que un 64,24% contestó que no se tomaba en cuenta la valoración psicológica al momento de la selección del personal, mientras que el 28,48% respondió que si se lo tomaban en cuenta, y finalmente el 7,28% dijo que solo a veces procedían a tomar en cuenta.

Interpretación:

Podemos mencionar que más de la mitad de las personas encuestadas son testigos de que no se procedía a tomar en cuenta una de las partes más importantes que es la valoración psicológica previo a la selección del personal, por lo que muchas veces al pasar el tiempo esto crea la inestabilidad laboral dentro de la institución y la inconformidad del desempeño laboral.

3. ¿Se realiza valoraciones emocionales a las personas que se encuentran laborando en la institución?

Tabla 5: Valoraciones emocionales

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	39	25,83
No	98	64,90
A veces	14	9,27
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 6: Valoraciones emocionales



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Al recolectar información se puede observar o analizar que dentro de la institución en un 64,90% no realizan valoraciones emocionales a las personal que se encuentran laborando en la institución, en cuanto corresponde a un 25,83% si tienden a realizar estas valoraciones, y un 8,27% se da a entender que solo se desarrolla a veces.

Interpretación:

Al interpretar lo anteriormente analizado podemos mencionar que parte importante de llevar una buena gestión al personal, es evaluando periódicamente varios factores relevantes y entre estos su estado emocional, el cual tiende a influir en gran magnitud los resultados ya sean positivos o negativos en cada una de las funciones encomendadas por parte de la institución.

4. ¿A su criterio que tan conforme se siente con el ambiente familiar?

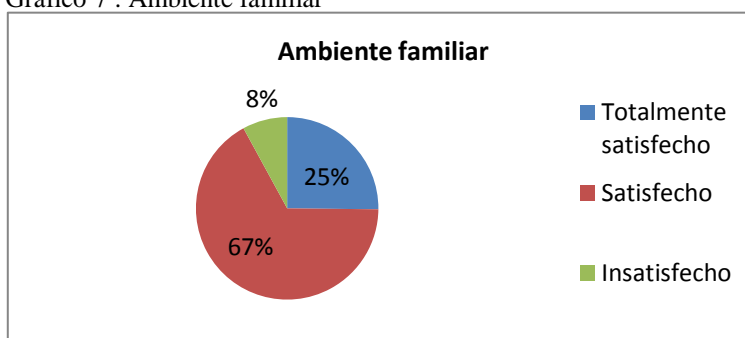
Tabla 6: Ambiente familiar

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente satisfecho	38	25,17
Satisfecho	101	66,89
Insatisfecho	12	7,95
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 7 : Ambiente familiar



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Respecto a la pregunta de qué tan conforme se sienten con el ambiente laboral, supieron responder de la siguiente manera, un 66,89% expreso que se sienten satisfechos, seguido por un 25,17% que dijo totalmente satisfechos y la diferencia del 7,97% mencionaron que se sentían insatisfechos.

Interpretación:

Podemos observar que más de la mitad de los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente familiar que llevan a cargo, y que una mínima parte se sentía totalmente satisfechos, por lo que es una cifra preocupante para la institución, se requiere que todos estén el mas mejores condiciones dentro del ambiente familiar para la reducción de riesgos o problemas dentro de la institución. El estado emocional es aquel que se complementa con el resultado del desempeño total de la persona.

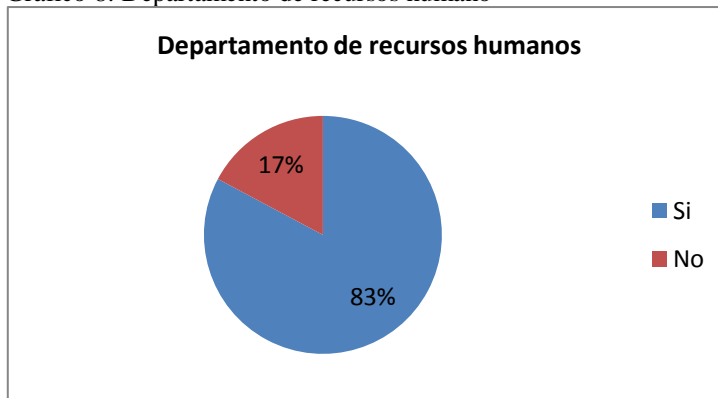
5. ¿Cuentan con un departamento de recursos humanos?

Tabla 7: Departamento de recursos humano

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	125	82,78
No	26	17,22
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 8: Departamento de recursos humano



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

En las encuestas realizadas observamos los siguientes datos, el 82,78% de las personas respondieron que si cuentan en la institución con un departamento de recursos humanos mientras que el 17,22% expresaron que desconocen de la existencia de un departamento de recursos humanos dentro de la institución.

Interpretación:

Al interpretar los análisis o estadísticas estudiadas anteriormente podemos mencionar que un porcentaje significativo de trabajadores de la policía en la zona 8 conocen del área de recursos humanos y por ende saben que cuentan con un lugar que le provee derechos y obligaciones como trabajador y persona, pero aun así se requiere que todo el personal sepa de la existencia de esta área, porque de esta emana el direccionamiento del desempeño laboral.

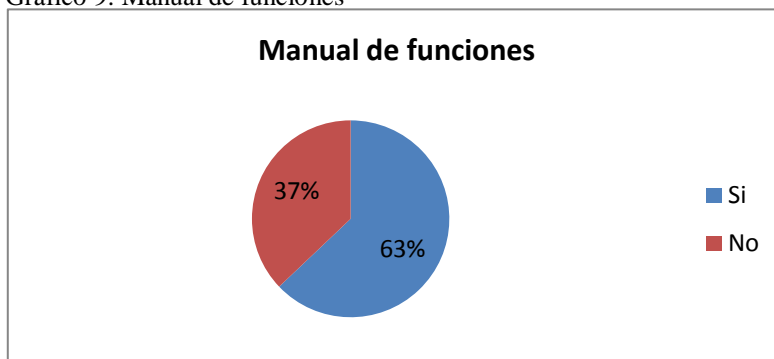
6. ¿Cuenta la institución con un manual de funciones?

Tabla 8: Manual de funciones

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	95	62,91
No	56	37,09
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 9: Manual de funciones



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Al encuestar si la institución cuenta con un manual de funciones los colaboradores supieron responder de la siguiente forma, con un 62,91% que si cuentan con un manual, mientras que la diferencia del 37,09% contestaron que no cuenta o desconocen de la existencia de un manual de funciones.

Interpretación:

Podemos mencionar que la institución si cuenta con un manual de guía para el desenvolvimiento de cada colaborador dentro y fuera de la misma, pero no todos están enterados de la existencia de esta herramienta puede ser a causa de una ineficiente impartición de conocimientos o escasa capacitación al personal sobre las políticas institucionales, como también la ineficaz renovación del manejo del manual por parte del personal responsable con el fin de mejorar la gestión y desempeño laboral.

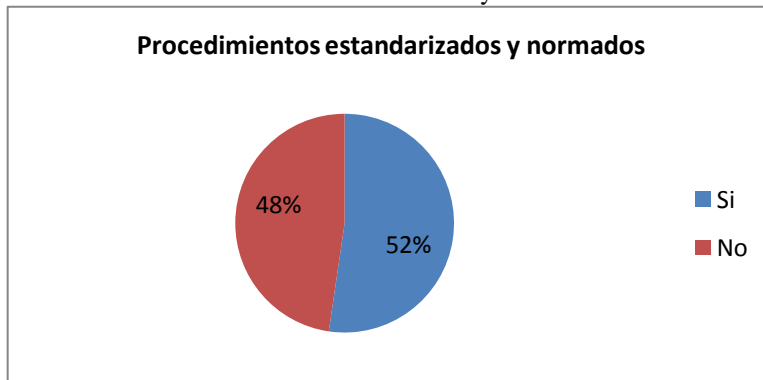
7. ¿Existen procedimientos estandarizados y normados al momento de la asignación de puestos?

Tabla 9: Procedimientos estandarizados y normados

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	79	52,32
No	72	47,68
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 10: Procedimientos estandarizados y normados



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Podemos mencionar que el 52,32% de las personas encuestadas supieron responder que si existen procedimientos estandarizados y normados al momento de la asignación de puestos, y la diferencia como es el 47,68% procedieron a responder que no existe en el establecimiento estos tipos de procesos.

Interpretación:

Al analizar las estadísticas obtenidas en las encuestas podemos interpretar que no siempre se está aplicando procedimientos establecidos previo a la por lo que al pasar el tiempo se puede observar consecuencias en el desempeño de los colaboradores a causa de una ineficiente selección en la institución.

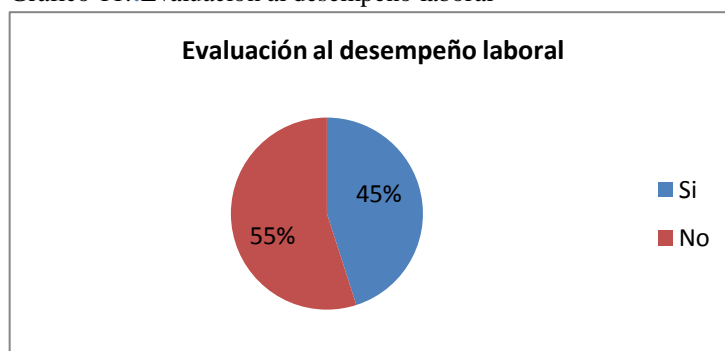
8. ¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?

Tabla 10: Evaluación al desempeño laboral

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	68	45,03
No	83	54,97
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 11: Evaluación al desempeño laboral



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Se puede observar que al realizar la investigación el 54,97% de los encuestados supo responder que no se realiza una evaluación al desempeño laboral en la institución, mientras que el 45,03% intervino con que si se precede a la evaluación al desempeño laboral en la institución.

Interpretación:

Dentro de una institución se requiere que el personal de su mayor esfuerzo y dedicación, por tal razón se procede a un sin número de herramientas para el análisis interno y externo de la organización para conocer el estado de la misma, de esta manera se procede al estudio aportando estrategias de mejora conjuntamente con la toma de decisiones. Se ha encontrado que en la institución existe una escasa evaluación continua aplicable al desempeño laboral.

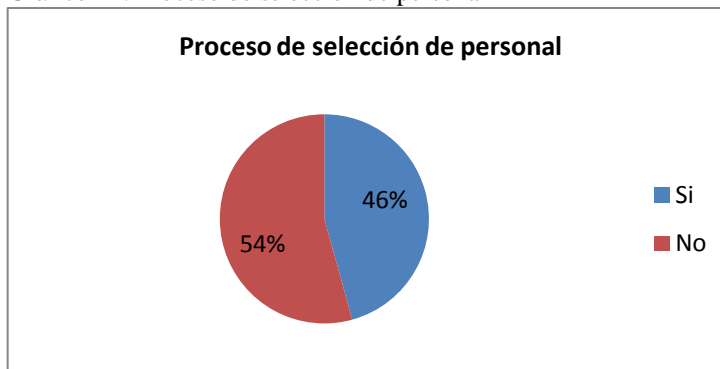
9. ¿Participo en un proceso de selección de personal?

Tabla 11: Proceso de selección de persona

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	69	45,70
No	82	54,30
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 12: Proceso de selección de persona



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

De acuerdo a lo obtenido en las encuestas podemos observar que el 54,30% decidieron responder que no participo en un proceso de selección de personal, mientras que la diferencia representado con el 45,70% manifestó que si ha participado en el proceso.

Interpretación:

Al analizar las estadísticas anteriormente obtenidas podemos mencionar que en la institución no se sigue un proceso riguroso al momento de proceder a la selección del personal, ya que más de la mitad de los colaboradores supieron manifestar que no recuerdan haber pasado por tal. Esto puede ser a causa de la ineficiencia de los responsables o dirigentes, como también a la falta de una planificación y renovación para mejorar la gestión institucional.

10. ¿A su criterio que factor considera que merma su desempeño?

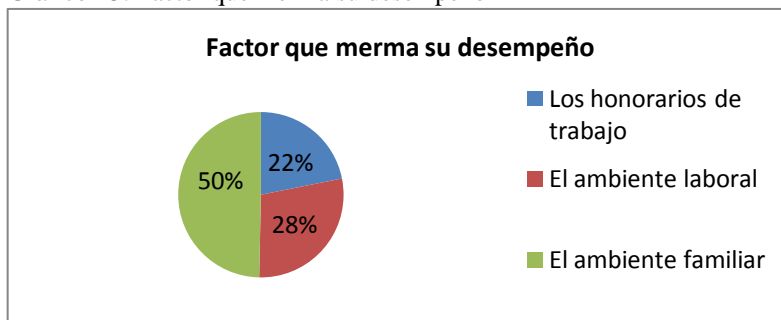
Tabla 12: Factor que merma su desempeño

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Los honorarios de trabajo	33	21,85
El ambiente laboral	43	28,48
El ambiente familiar	75	49,67
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 13: Factor que merma su desempeño



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza

Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

De acuerdo a la presunta de que factor considera que merma su desempeño el 21,85% supo responder que son los horarios de trabajo, seguido por el 28,48% que expresó que es el ambiente laboral y finalmente el 49,67% dijo que el factor que merma a su desempeño es el ambiente laboral.

Interpretación:

Procedemos a manifestar que de acuerdo a las estadísticas obtenidas la mayoría de colaboradores supo exteriorizar que el mayor factor de influencia en su desempeño laboral tiende a ser el ambiente familiar, este elemento forma parte importante del estado emocional de cada individuo interviniendo directamente en las respuestas que estos dan frente a cada función encomendada por esta razón cada institución debe planificar estrategias para la eliminación de estos problemas y el logro del cumplimiento de objetivos.

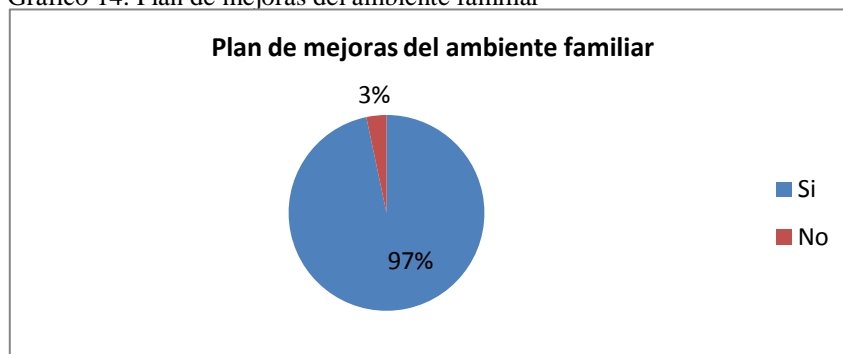
11. ¿Cree usted que la institución debe realizar un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño?

Tabla 13: Plan de mejoras del ambiente familiar

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	146	96,69
No	5	3,31
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 14: Plan de mejoras del ambiente familiar



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Se puede observar que el 96,69% de los encuestados manifestaron que si están de acuerdo con un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño en cada función encomendada, mientras que una pequeña diferencia del 3,31% supo responder que no es necesario.

Interpretación:

Podemos darnos cuenta la necesidad que el personal muestra frente al problema, al respaldar con un acuerdo la elaboración de un plan de mejoras tanto del ambiente laboral como del desempeño laboral, factores relevantes que tienden a influir mucho en el trabajo que cada uno desempeña obstaculizando el logro de objetivos planteados dentro de la organización.

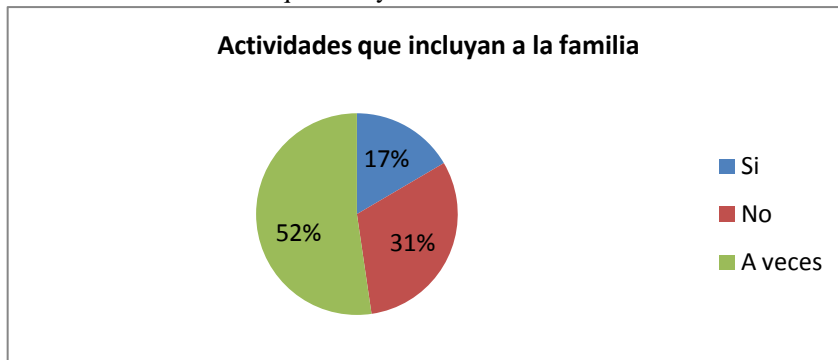
12. ¿Realiza la institución actividades que incluyan a la familia para afianzar vínculos entre sus integrantes?

Tabla 14: Actividades que incluyan a la familia

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	25	16,56
No	47	31,13
A veces	79	52,32
TOTAL	151	100,00

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Gráfico 15: Actividades que incluyan a la familia



Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinueza
Fuente: Distrito Sur de Policía de Tungurahua.

Análisis:

Tenemos que el 16,56% respondió que la institución si realiza actividades que incluyan a la familia para afianzar vínculos entre sus integrantes, seguido por un 31,13% diciendo que no se realiza, mientras que la diferencia del 52,32% procedió a manifestar que se realiza solo a veces.

Interpretación:

Podemos manifestar que la institución si ha tratado de crear actividades para el mejoramiento del ambiente familiar, pero no se ha logrado obtener los resultados deseados. Por los que es mejor para la organización mencionada realizar un plan de mejora del ambiente familiar para el buen desempeño laboral y por ende el logro de los objetivos ya propuestos.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Después de la recolección de información a través de las encuestas realizadas, procedemos a la verificación de hipótesis a través de la utilización de la herramienta llamada chi-cuadrado, la misma que ayudará a medir el grado de dependencia entre las dos variables y el nivel de confianza que éste presente para la aceptación o negación de dicha hipótesis.

A. Modelo Lógico

Hi= Un Plan de mejoras del ambiente familiar **si** ayudará a optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Ho= Un Plan de mejoras del ambiente familiar **no** ayudará a optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Modelo Estadístico

El valor de chi-cuadrado se calculará a través de la fórmula siguiente:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

X^2 = chi-cuadrada

f_o = Frecuencia observada (respuestas obtenidas del instrumento)

f_e = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de las hipótesis se precisa de la siguiente manera:

Tabla 15: FRECUENCIAS OBSERVADAS

OBSERVADAS (O)			
PREGUNTA	8 ¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?	11 ¿Cree usted que la institución debe realizar un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño?	SUMATORIA
SI	68	146	214
NO	83	5	88
SUMATORIA	151	151	302

Tabla 16: FRECUENCIAS ESPERADAS

ESPERADAS (E)		
PREGUNTA	8 ¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?	11 ¿Cree usted que la institución debe realizar un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño?
Si	107,00	107,00
NO	44,00	44,00

Tabla 17: CHI-CUADRADO

CHI CUADRADO					
PREGUNTA	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² /E
8 ¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?	68	107,00	-39,00	1521,00	14,21
	83	44,00	39,00	1521,00	34,57
11 ¿Cree usted que la institución debe realizar un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño?	146	107,00	39,00	1521,00	14,21
	5	44,00	-39,00	1521,00	34,57
χ^2					97,57

A. Nivel de significación

$$\alpha = 5\%$$

Probabilidad de ocurrencia = 95%

$$\infty = 100\% - 95\%$$

$$\infty = 5\% \frac{1}{100}$$

$$\infty = 0,05$$

Grados de libertad

$$Gl = (c-1) (f-1)$$

$$Gl = (2-1) (2-1)$$

$$Gl = (2-1) (2-1)$$

$$Gl = 1$$

El X^2 , teórico o crítico con 1 grado de libertad al nivel 0,05 y una cola es: 3,84

$$x^2_t = 3,84$$

Zona de Aceptación

Conclusión:

Como **97,57** es mayor que **3,84** se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que se afirma que un Plan de mejoras del ambiente familiar **si** ayudará a optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Decisión

Como el χ^2 , calculado (97,57) cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (**H₀**) y se acepta la Hipótesis alterna (**H₁**), que un Plan de mejoras del ambiente familiar **si** ayudará a optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe un ineficiente control y evaluación en la asignación de puestos de trabajo como lo muestra la pregunta 1 con un 27,81% que no se realiza o con un 21,85% que se lo realiza pocas veces, tampoco se realizan valoraciones emocionales influyendo en el desempeño laboral como se lo encuentra en la pregunta 3 con un porcentaje del 64,90% y las escasas actividades para la vivencia familiar para mejorar el desempeño laboral respaldado por la pregunta 12 con un 31,13% que no lo realiza o un 52,32% que lo realizan pocas veces.
- Al momento de diagnosticar el estado del ambiente familiar del personal que labora en la institución podemos determinar que se encuentra en un nivel medio, disminuyendo el desempeño laboral esperado, encontrando el resultado en la pregunta 4 con un 66,89%; y concluyendo que el factor que más merma en el desempeño es el ambiente familiar como encontramos en la pregunta 10 con un 49,67%.
- Podemos concluir que la institución no utiliza de forma permanente los procedimientos estandarizados y normados previo a la asignación de puestos de trabajo, y al pasar el tiempo ha venido a influir en el desempeño laboral de forma negativa, como podemos observar en la pregunta 7 con un resultado negativo del 47,68%, así también podemos analizar en la pregunta 10 con el 49,67%, que si la organización no se enfoca estratégicamente en el ambiente laboral este afectará de manera directa y negativa al desempeño laboral.

- No existe un plan que mejore el ambiente familiar y que a su vez este influya de forma positiva al desempeño laboral como lo muestra la pregunta 11 con un resultado del 96,69% donde los colaboradores creen la necesidad de realizar dicho plan, porque tampoco se procede una evaluación continua para valorar el desempeño laboral, respaldándolo así la pregunta 8 con un 53,97%.

RECOMENDACIONES:

- Reformar políticas y procedimientos de gestión de recursos humanos por parte del equipo directivo, con el objetivo de ejecutar controles y evaluaciones al momento de asignar funciones al personal, tomando en cuenta factores relevantes como el ambiente familiar, estado emocional, vivencia familiar, entre otros, los mismos que tienden a influir directamente con el desempeño laboral de los colaboradores.
- Efectuar test o evaluaciones de forma constante con el personal que se encuentra realizando las distintas funciones dentro de la institución, aplicando indicadores que faciliten conocer el diagnóstico del estado actual del ambiente familiar y como está afectando este al desempeño laboral, de esta manera la dirección interviene con la toma de decisiones con estrategias de mejoras.
- Realizar cursos de capacitación tanto al área encargada de la selección del personal como al personal seleccionado para las distintas funciones, socializando conocimientos acerca de las políticas y procedimientos planteados por la institución y a las que se deben regir, como también de los derechos y obligaciones que todos tiene con la misma. Y de esta manera consiguiendo mejores resultados en el desempeño laboral.
- Desarrollar un plan de mejoras que intervenga con el ambiente familiar, el cual ayude a las problemáticas estudiadas y sobre todo a optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Título:

Plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Institución Ejecutora: Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Ubicación: Provincia de Tungurahua.

Beneficiarios: Personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Tiempo Estimado Para La Ejecución: Julio 2014- Septiembre 2014

Equipo Técnico Responsable: Investigador

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la tesis de Pilar Auquilla Terán & Alexandra Barreto Vintimilla con el tema de “Estudio de los problemas familiares más frecuentes que inciden en los niveles de desempeño de los obreros de la sección de metalmecánica de la empresa Indurama S.A de la Ciudad de Cuenca, en el período 2008, basado en un diagnóstico y la elaboración de un propuesta de intervención.” Previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología del Trabajo, en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca. Con el propósito de:

Formar un Equipo de Apoyo y Asistencia para los trabajadores que se encuentran en una etapa de conflicto por su bajo desempeño, que afectan las buenas relaciones buscadas por la organización y que además han sido diagnosticados con problemas familiares; darles la oportunidad de participar de un programa de intervención con el propósito de que pueda confrontar su realidad actual; renovar o desarrollar nuevas destrezas y habilidades, fortalecer los vínculos empleado-empresa-familia y reintegrarse a sus tareas con normalidad.

Y a esto concluye que:

Formar un Equipo de Apoyo y Asistencia para los trabajadores que se encuentran en una etapa de conflicto por su bajo desempeño, que afectan las buenas relaciones buscadas por la organización y que además han sido diagnosticados con problemas familiares; darles la oportunidad de participar de un programa de intervención con el propósito de que pueda confrontar su realidad actual; renovar o desarrollar nuevas destrezas y habilidades, fortalecer los vínculos empleado-empresa-familia y reintegrarse a sus tareas con normalidad.

Según Mabel Jiménez Díaz (2009), en su trabajo de diploma con el tema de “Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador” en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”. Menciona que:

Con el objetivo de Proponer un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador.

Se ha concluido lo siguiente:

El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción etc.

En la tesis de ROMERO HINOJOSA JAIME EFRAÍN con el tema de “El ambiente familiar y su incidencia en el comportamiento socio-afectivo de los estudiantes del décimo año paralelo “a” “b” de la unidad educativa general Eloy Alfaro delgado de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.” previa a la obtención del título de Psicólogo Educativo y Orientador Vocacional de la Universidad Técnica De Ambato. Con la siguiente propuesta:

Manual “El Buen Ambiente Familiar y el Fortalecimiento del Comportamiento Socio-Afectivo” planteando a esto el objetivo de:

Desarrollar el Manual “El Buen Ambiente Familiar y el Fortalecimiento del Comportamiento Socio-Afectivo”. Para mejorar así el ambiente familiar y consiguiente a ello el comportamiento socio-afectivo de los estudiantes de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado de la ciudad da Ambato.

Y a esto concluye que:

Luego de un análisis previo se ha podido descubrir que el epicentro de la problemática latente es la escasa atención que muestran los padres de familia para con sus hijos, dedicándose solamente a cubrir necesidades económicas sin dar prioridad a lo que realmente es importante, tiempo para convivir. Motivo por el que incitamos a desarrollar un manual para padres de familia.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La inexistencia de un plan de mejoras del ambiente familiar ha ocasionado que el desempeño laboral no sea el adecuado, de aquí la importancia de dicho plan, existe un gran interés por parte de las autoridades del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, para que con la implementación de aquel plan subsanar el problema que afronta la institución.

Los beneficiarios del presente plan sería las autoridades del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, y los usuarios de dicho distrito ya que al mejorar el desempeño, mejora el servicio que presta la institución.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

Desarrollar un plan de mejoras del ambiente familiar que optimice el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Socializar el ambiente familiar del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Ejecutar actividades que mejoren el ambiente familiar del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.
- Evaluar el ambiente familiar del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

- **Económica:** Se cuenta con los recursos económicos necesarios que para el presente plan los asumirá en su totalidad el investigador.
- **Tecnológica:** Se dispone de todos los recursos tecnológicos necesarios para la elaboración del presente plan, como son software y hardware necesarios para el desarrollo del plan, y del recurso multimedia y escritos para las presentaciones del mismo.
- **Socio - Cultural:** Es factible desde el punto de vista socio cultural por cuanto la sociedad demanda que una institución como del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, brinde un servicio de calidad a sus usuarios.
- **Organizacional:** Es viable puesto que del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, cuenta con una estructura administrativa que le permite adaptarse a los cambios que se requiera.

6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

DEFINICION DE PLAN

De acuerdo a (Borello, 2012). Un documento formal elaborado por escrito que sigue un proceso lógico, progresivo, realista, coherente y orientado a la acción, en el que se incluyen en detalle las acciones futuras que habrán de ejecutar tanto el dueño como los colaboradores de la empresa para, utilizando los recursos de que disponga la organización, procurar el logro de determinados resultados (objetivos y metas) y que, al mismo tiempo, establezca los mecanismos que permitirán controlar dicho logro.

ESTRUCTURA DE UN PLAN

Según Juan (Fabregas, 2013, pág. 54):

“La estructura de trabajo de un proyecto de tecnología de información, tal como señaláramos, está dada por el conjunto de definiciones de productos, ¿cuál es el objetivo del proyecto?; actividades, ¿cómo se desarrollarán esos productos?; y recursos humanos necesarios para cumplir esas actividades, ¿qué roles?”.

CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Según (Espina & Pumar, 2009, pág. 341):

El concepto de "clima" está íntimamente ligado al trabajo desarrollado por Moos, basado en la observación de la conducta humana, a la que llama "socio-ecológica". Parte de dos supuestos: 1. El clima social debe ser inferido de modo fiable desde las percepciones de la conducta. 2. Ciertos ambientes son más propicios que otros para promover el "funcionamiento humano óptimo" (Insel & Moos, 1974).

"El clima social dentro del cual funciona un individuo debe tener un impacto importante en sus actitudes y sentimientos, su conducta, su salud y el bienestar general así como su desarrollo social, personal e intelectual" (Moos, 1974).

EVALUACIÓN DEL AMBIENTE FAMILIAR

(Kisner & Colby, 2008, pág. 531) “La evaluación del ambiente familiar y domiciliario puede incluir las responsabilidades familiares, las labores del hogar y los sistemas de apoyo familiar disponibles.”

CARÁCTER

(Lledo Sandoval, 2013). Menciona que:

Actualmente entendemos el término "carácter" como algo que interviene de forma muy significativa en la manera de actuar que tiene un individuo a lo largo de su existencia, y que ejerce una notable influencia tanto en sus logros y realizaciones, como en sus fracasos. En la medida en que el carácter incluye matices diferenciales entre los seres humanos, determina también la forma en que cada individuo es visto y juzgado por los demás.

TIPOS CARACTEROLOGICOS

(Ordoñez Torres & Cañar Imaicela, 2010, pág. 27)

Los Pasionales (E-A-S):

Que son aquellos que se caracterizan por ser ambiciosos, que realizan tensión extrema de toda la personalidad. Actividad concentrada en un fin único. Dominadores, naturalmente aptos para mandar. Saben dominar -y utilizar- su violencia. Resaltan por ser serviciales, honorables, amantes de la sociedad y con frecuencia resultan buenos conversadores. Demuestran tomar en serio la familia, la patria y la religión. Suelen tener un sentido profundo de la grandeza. Su valor dominante; la obra por realizar.

Los Coléricos (E-A-P):

Representan a aquellos generosos, cordiales, llenos de vitalidad y exuberancia. Optimistas, generalmente de buen humor; carecen a menudo de gusto y de medida. Su actitud es intensa y febril, pero múltiple. Suelen interesarse por la política, aman al pueblo, creen en el progreso y son revolucionarios de buena

gana. Dotados con frecuencia de aptitudes oratorias y llenos de impetuosidad, arrastran a las multitudes; valor dominante: la acción.

Los sentimentales (E-nA-S):

Suelen ser aquellos que no pasan de la etapa de la aspiración, meditativa, introvertida, esquizotímicos. A menudo melancólicos y descontentos de sí mismos, tímidos, vulnerables, escrupulosos, alimentan su vida interior con la rumiación de su pasado. No les resulta fácil entrar en relación con el prójimo y caen con frecuencia en la misantropía. Torpes y malogrados, se resignan de antemano a lo que sin embargo podrían evitar. Individualistas, tienen un vivo sentimiento de la naturaleza. Valor dominante: la intimidad.

Los Nerviosos: (E-nA-P):

Aquellos de humor variable, les gusta conmover y llamar la atención de los demás sobre sí mismos. Indiferentes a la objetividad, sienten necesidad de embellecer la realidad, para lo que oscilan entre la mentira y la ficción poética, tienen un gusto pronunciado por lo extravagante, lo horrible, lo macabro y en general por lo negativo. Trabajan irregularmente y sólo en lo que les agrada. Tienen necesidad de excitantes para salir de la inactividad y del fastidio. Inconstantes en sus afectos, se ven prontamente seducidos y también consolados. Valor-dominante: la diversión.

Los Flemáticos (nE-A-S):

Hombres de hábitos, respetuosos de los principios, puntuales, dignos de fé, objetivos y ponderados. De humor parejo, generalmente impasibles, son también pacientes, tenaces y desprovistos de toda afectación. Su civismo es profundo y su religión tiene sobre todo un carácter moral. Su sentido del humor es a menudo

muy vivo. Tienen marcada preferencia por los sistemas abstractos. Valor dominante: la ley.

Los sanguíneos (nE-A-P):

Resultan ser extrovertidos, saben hacer observaciones exactas y dan prueba de un acentuado espíritu práctico. Aman al mundo, en cuyo seno se muestran corteses, espirituales, irónicos y escépticos. Saben manejar a los hombres y son hábiles diplomáticos. Liberales y tolerantes en política, sienten poco respeto por los grandes sistemas y asignan un gran valor a la experiencia. Dan prueba de iniciativa y testimonian una gran flexibilidad de espíritu, siendo a menudo oportunistas. Valor dominante: el éxito social.

Los Apáticos (nE-nA-S):

Representan a aquellos herméticos, misteriosos, vueltos hacia sí mismos pero sin una vida interior intensa (estremecedora). Son sombríos y taciturnos, ríen muy rara vez. Esclavos de sus hábitos, son conservadores. Tenaces en sus enemistades, se reconcilian con mucha dificultad. Siendo muy poco conversadores, aman la soledad. Aún cuando indiferentes a la vida social, son sin embargo generalmente honestos, veraces y honorables. Valor dominante: la tranquilidad.

Los Amorfos (nE-nA-P):

Son los disponibles, conciliadores, tolerantes por indiferencia, dan sin embargo pruebas con frecuencia de una obstinación pasiva muy tenaz.

Tomados en conjunto, son aquellos de los que se dice que tienen "buen carácter". Negligentes, inclinados a la pereza, carecen por completo de puntualidad. Son indiferentes al pasado y más todavía que al porvenir.

Tienen a menudo aptitudes para la música (ejecución) y para el teatro. Valor dominante: el placer.

DIFERENCIAS ENTRE CARÁCTER Y PERSONALIDAD

Diferencia entre Carácter y Personalidad:

La mayoría de los autores revisados coinciden en definir a la personalidad como una serie de cualidades psíquicas heredadas y adquiridas, es una síntesis de las actividades internas del ser humano y de su experiencia exterior que se constituye sobre la base del temperamento y el carácter. La personalidad es el resultado de factores temperamentales y caracterológicos que durante el desarrollo de la persona y bajo la acción del ambiente exterior configuran al individuo, sobre todo en lo psíquico.

El soporte ineludible de la personalidad es el temperamento, el cual es algo constitucional e inmodificable, es un estado inorgánico y neurosíquico, base de las acciones físicas y mentales, surge de las reacciones bioquímicas las cuales ejercen acción directa y continua sobre el sistema nervioso y vegetativo, esto determina las cualidades específicas de la sensibilidad que el ser humano manifiesta en sus actividades y vivencias.

6.7 MODELO OPERATIVO
Plan Operativo.

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLE	TIEMPO
Socialización	Dar a conocer las ventajas del plan de mejoras del ambiente familiar del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.	Charlas con las autoridades del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18. Exposiciones al personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.	Material de apoyo impreso. Proyector multimedia Computadora	Investigador Crnl. Hernán Cabezas Crnl. Pedro Jijón	2014 - 10 - 17 hasta 2014 - 10 - 21
Planificación	Planificar la visita a la institución, así como el desarrollo	Solicitar autorización para el desarrollo de la	Material de apoyo impreso.	Investigador Crnl. Hernán	2014 - 10 - 22 hasta 2014 - 10 - 25

	del plan de mejoras.	propuesta en las instalaciones de la institución.		Cabezas	
Ejecución	Desarrollo del plan de mejoras.	Presentación del plan a las autoridades y miembros de la institución	Material de apoyo impreso. Proyector multimedia Computadora	Investigador	2014 - 10 - 26 hasta 2014 - 11 - 17
Evaluación	Evaluar el plan de mejoras para detectar posibles falencias	Aplicación de encuestas y check list	Material de apoyo impreso.	Investigador Crnl. Hernán Cabezas	2014 - 11 - 18 hasta 2014 - 11 - 22

Plan Operativo

Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

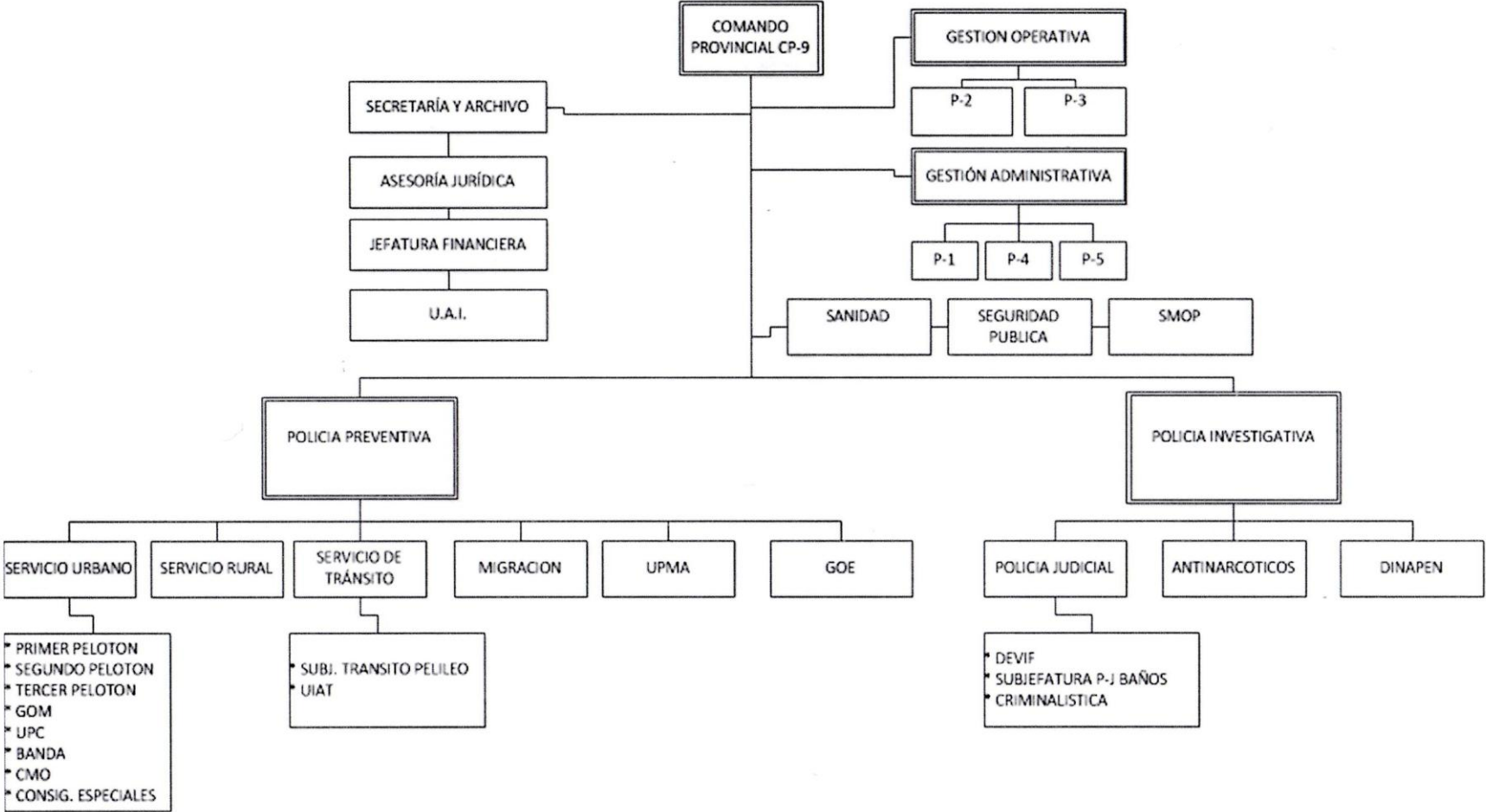


**Plan de mejoras del ambiente familiar que optimice el
desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la
sub zona de Policía Tungurahua No. 18.**

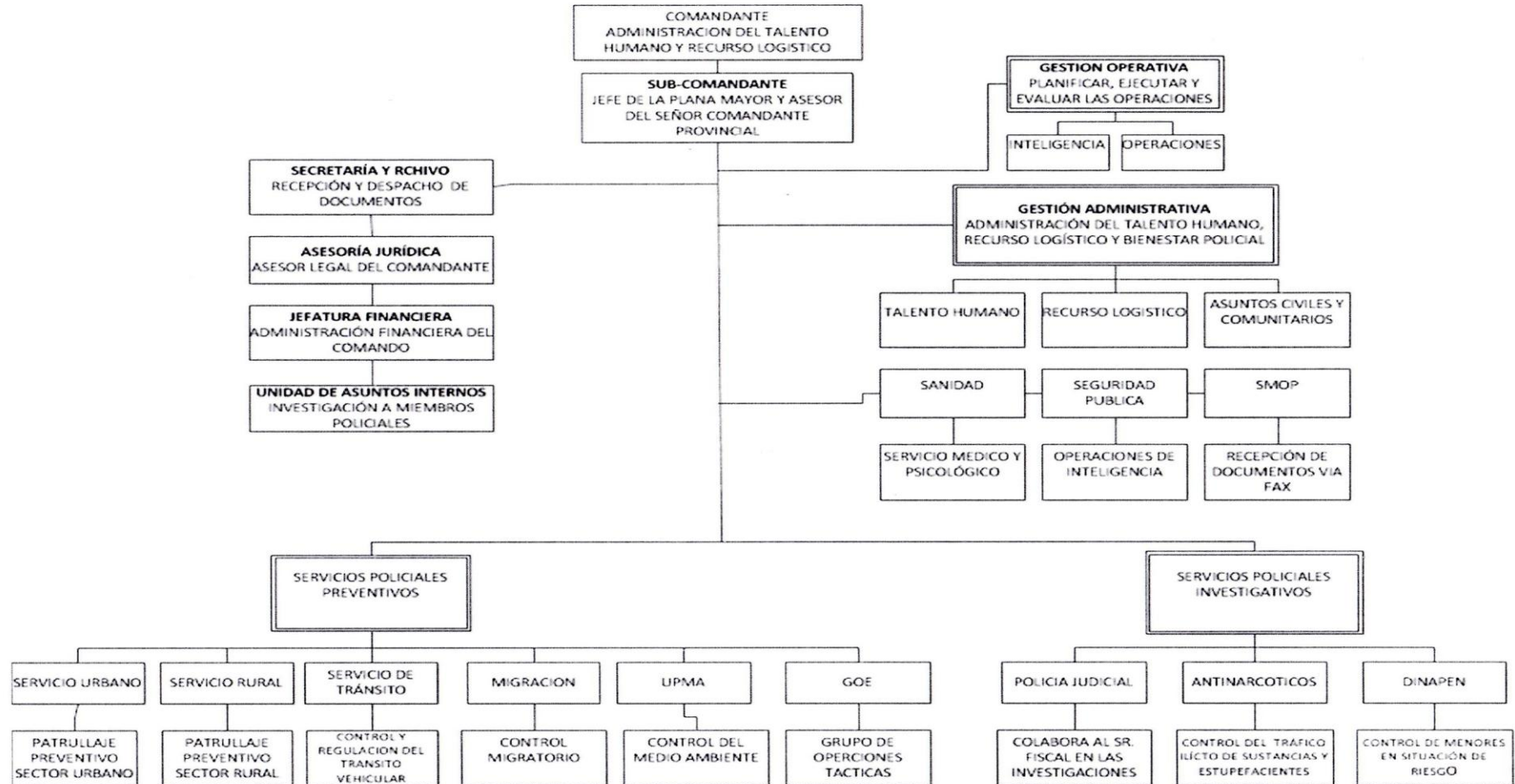
Autor: Luis Fonseca

Ambato - Ecuador 2014

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL CP-9



ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL SZT-18



CUADRO DE HALLAZGOS

FALENCIA DETECTADA	INDICADOR	RECOMENDACION	RESPONSABLE	DIRIGIDO A:
Inadecuado Ambiente familiar	Alto porcentaje de insatisfacción respecto al ambiente familiar	Taller de charlas informativas y motivadoras sobre el ambiente familiar.	Investigador Jefe del Distrito Sur Delegado del departamento de talento humano	Personal Operativo Personal Administrativo Personal Directivo
Débil vínculo familiar	Alto índice de divorcios	Taller sobre mediación familiar	Investigador Jefe del Distrito Sur Delegado del departamento de talento humano	Personal Operativo Personal Administrativo Personal Directivo
Escasa comunicación familiar	Elevado descontrol de los problemas familiares	Reuniones de confraternidad institucional y familiar	Investigador Delegado del departamento de talento humano	Personal Operativo Personal Administrativo Personal Directivo

Cuadro de Hallazgos
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	TIEMPO/ 2014				
	Octubre		Noviembre		
	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3
Socialización: <ul style="list-style-type: none"> • Charlas con las autoridades del Distrito Sur. • Exposiciones al personal del Distrito Sur. 	X				
Planificación: <ul style="list-style-type: none"> • Preparar la visita a la institución y el plan de mejoras. 		X			
Ejecución: <ul style="list-style-type: none"> • A1. Análisis del Ambiente Familiar • A2. Talleres informativos y motivadores sobre el ambiente familiar. • A3. Taller sobre mediación familiar. 			X	X	X
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuestas para detectar posibles falencias 					X

Cronograma
Elaborado por: Luis Alberto Fonseca Vinuesa

Método para diagnosticar el ambiente familiar en el personal del distrito sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.















Objetivo

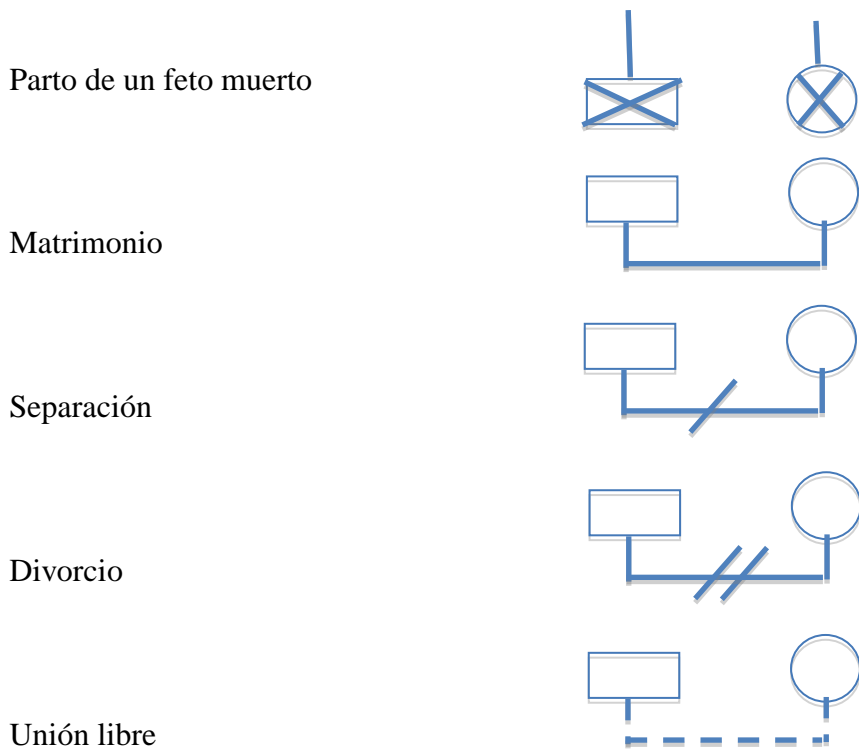
Determinar el ambiente familiar en el personal del distrito sur de la sub zona de policía Tungurahua No. 18, a través de un genograma, el mismo que es una representación gráfica a manera de árbol genealógico, de la información básica de los integrantes de la familia, de por lo menos tres generaciones, el mismo que nos ayudará para dar soluciones de problemas familiares futuros.

Recursos:

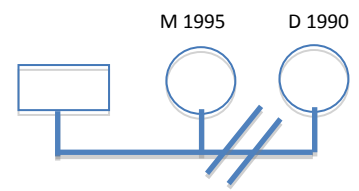
Genograma

Para la elaboración del genograma se utilizará información relacionada con el ambiente familiar la misma que la representaremos en lo posible de una manera visual y simplificada (símbolos), los mismos que se detallan a continuación:

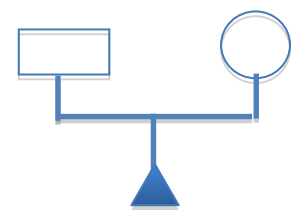
Hombre		Mujer			
Hombre en estudio		Mujer en estudio			
Gay o Transexual		Lesbiana			
Fallecimiento		Fallecimiento			
Edad		Edad			
Año de algún acontecimiento relevante, acompañado de la inicial del acontecimiento		N 1990		M 1990	
Nombre del personaje en cuestión		Juan		María	



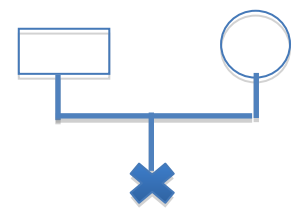
Cuando uno de los dos miembros a contraído varios compromisos, se los registra de orden cronológico de izquierda a derecha siendo el primero de la izquierda el mas reciente.



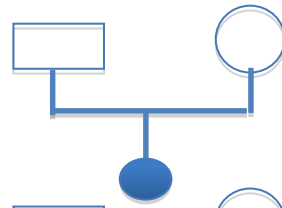
Embarazo



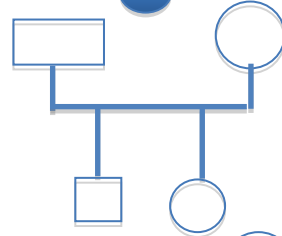
Aborto inducido



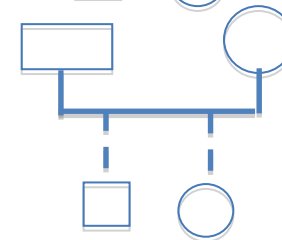
Aborto espontáneo



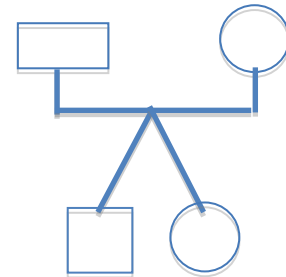
Hijos



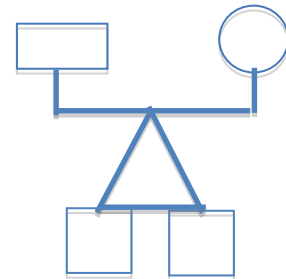
Hijos de adoptivos



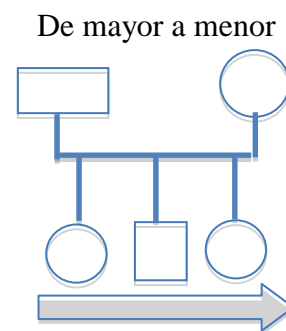
Mellizos



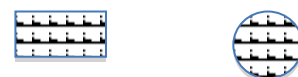
Gemelos



Varios hijos



Abuso de alcohol o drogas



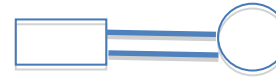
Sospecha de abuso



Problemas mentales o psicológicos



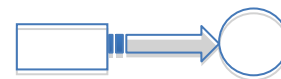
Relación Fusionada



Relación conflictiva



Abuso físico o psíquico de manera que el inicio de
De la flecha indica quien infringe el abuso y la
punta quien recibe el abuso



Procedimiento

Información que se registra en el genograma

- **Información demográfica:** fechas de nacimiento y muerte; fecha de matrimonio, separación, divorcio, etc.; profesión, nivel educativo.
- **Información sobre el nivel de funcionamiento:** datos objetivos sobre el funcionamiento médico, emocional o social de los diferentes miembros (alcoholismo, depresión, etc.).
- **Sucesos familiares críticos:** cambios de relaciones, migraciones, etc.



Taller N° 1

Taller de charlas informativas y motivadoras sobre el ambiente familiar.

Objetivo

Dar a conocer actividades que ayuden a mejorar el ambiente familiar.

Recurso:

Departamento de recursos humanos, Material de apoyo impreso y digital.

Procedimiento:

Se debe coordinar con el departamento de recursos humanos, charlas informativas y motivadoras, las mismas que deben contener temáticas que traten de lo importante que es tener un ambiente de familia tranquilo y armónico, lo que ayudará a mejorar el desempeño laboral del personal de la institución. Tratando de temas relacionados como:

- La creación de espacios de comportamiento familiar, los mismo que deben ser sin distracciones de la tecnología, como son celulares, tabletas, etc; en los cuales se conversa de las actividades que se han realizado en el transcurso del día, novedades, o comentar tema en particular como puede ser de deporte o de algún juego en especial que disfruten los hijos.
- El desarrollo de tradiciones familiares, lo que ayudará a afianzar vínculos de la familia, estos pueden ser como el celebrar cumpleaños, festejar el día de la madre, padre, o niño, entre otras fechas importantes.



- La búsqueda de espacios neutrales para tratar de solucionar problemas los mismos que pueden ser en el vehículo o un restaurant, tratando en lo posible que sean lugares en los cuales no se pueda caldear los ánimos, sino por el contrario al ser un lugar neutral la intención de este sitio es apaciguar los ánimos y consecuentemente las reprimendas.
- La fomentación de actividades en las cuales se pueda involucrar a los miembros de la familia, en este punto es importante la colaboración de la institución al realizar días deportivos, o días de integración entre los miembros de la institución y sus familiares, armar campeonatos deportivos, tratando en lo posible utilizar días libres, para que no se interrumpa el normal desempeño de la institución.

Taller N° 2

Taller sobre mediación familiar.

Objetivo:

Dar a conocer al personal de la institución como puede mejorar su desempeño laboral y tener un ambiente familiar adecuado.

Recurso:

Recurso humano: investigador, personal de la institución,

Recurso tecnológico: computadora, proyector y material impreso.

Procedimiento

Se debe impartir una charla al personal sobre temas de mediación familiar, para que de esta manera los miembros de la institución sepan cómo comportarse en situaciones conflictivas dentro de su hogar.





Temática de la Charla

- Estructura social: La familia
 - Conceptos
 - Importancia
 - Valores
 - Tipos de familia
- Relaciones interpersonales
 - Generalidades
 - Psicología Social
 - Comunicación
- La familia y el trabajo
 - Cuando la familia repercute en el trabajo
 - Factores organizacionales claves en el equilibrio trabajo-familia
- El manejo de conflictos familiares
- Conclusiones y Recomendaciones

Taller N° 3

Reuniones de confraternidad institucional y familiar

Objetivo:

Afianzar vínculos sociales, familiares y de amistad entre los integrantes del personal de la institución y los miembros de su familiar.

Recurso:

Recurso humano:

- Un animador
- Personal de la institución
- Integrantes de la familia cercanos del personal de la institución.

Procedimiento

Se debe organizar en la institución o fuera de esta una variedad de actividades que incluyan a la familia como: mañanas deportivas, juegos populares, mesas comunitarias, tratando en lo posible que exista el compartimiento entre los miembros de la institución, y relacionarse con los integrantes de la familia de los mismos.

A continuación se detallan 3 sub talleres:

Taller N° 3.1

Paseos de integración

Objetivo:

Afianzar vínculos sociales, familiares y de amistad entre los integrantes del personal de la institución y los miembros de su familiar.

Recurso:

Recurso humano:

- Personal de la institución
- Integrantes de la familia cercanos del personal de la institución.

Procedimiento

Se debe buscar sitios idóneos, los cuales sean espacios abiertos en lo que se pueda realizar actividades de compartimiento familiar, y en lo posible alejado del ruido, puede ser una hostería.

Taller N° 3.2

Festival del plato típico

Objetivo:

Afianzar vínculos sociales, familiares y de amistad entre los integrantes del personal de la institución y los miembros de su familia.

Recurso:

Recurso humano:

- Personal de la institución
- Integrantes de la familia cercanos del personal de la institución.

Procedimiento

1. Organizarse por grupos de personal de la policía con su respectiva familia, por afinidad.
2. Cada grupo debe presentar su menú de platos típicos máximo 2 platos por grupo.
3. Asignar una fecha una vez escogido el lugar donde se efectuará el evento.
4. Realizar el evento, se puede asignar precios populares a los platos y los fondos recaudados se pueden destinar como parte de pago de un paseo de integración.

Taller N° 3.3

Campeonatos relámpagos

Objetivo:

Afianzar vínculos sociales, familiares y de amistad entre los integrantes del personal de la institución y los miembros de su familiar.

Recurso:

Recurso humano:

- Personal de la institución
- Integrantes de la familia cercanos del personal de la institución.

Procedimiento

1. Organizar campeonatos de fútbol o básquet, u otro deporte que se practique en grupo.
2. El campeonato debe realizarse de tal manera que tenga la duración máxima de un día.
3. Realizar un congresillo técnico en el cual se establezcan las leyes y normas de juego.
4. Establecer el sitio y el día de la realización del evento.

MONITOREO

SUPERVISIÓN Y MONITOREO		
ACTIVIDAD	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACION
Taller 1	80%	En proceso
Taller 2	80%	En proceso
Taller 3	50%	En proceso

EVALUACIÓN

La siguiente evaluación se la debe realizar 3 meses después de aplicada la propuesta.

EVALUACION		
ITEM	SI	NO
HA MEJORADO SU AMBIENTE FAMILIAR		
TIENE BUENAS RELACIONES CON LOS INTEGRANTES DE SU FAMILIA		
SE SIENTE BIEN CON SU FAMILIA		
PREFIERE ESTAR EN EL TRABAJO ANTES QUE EN SU CASA		
EN EL TRANCURSO DEL MES TUBO ALGUNA DISCUSIÓN EN SU HOGAR		
EN EL TRANCURSO DEL MES HAN SALIDO ALGUN LUGAR A COMER O HACER ALGUNA ACTIVIDAD RECREATIVA JUNTOS		
CUANDO SE SIENTAN A COMER ALGUN ALIMENTO EXISTE UN INTERCAMBIO DE PALABARAS AMENO Y SOCIAL ENTRE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA		
SU DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN USTED A MEJORADO		
LE CUESTA MUCHO IR A TRABAJAR		
EXTERIORISA SUS PROBLEMAS FAMILIARES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO		

VALORACION

RESPUESTAS POSITIVAS

INTERPRETCIÓN

7 – 10

AMBIENTE FAMILIAR FAVORABLE

4 – 6

AMBIENTE FAMILIAR REGULAR

1- 3

AMBIENTE FAMILIAR PROBLEMA

6.8 Administración

RECURSOS

En la presente investigación se ha utilizado los siguientes recursos:

Humanos, físicos, materiales y económicos.

Lo que se ha utilizado en recursos humanos es lo siguiente:

- Investigador
- Asesor

En los recursos físicos se ha utilizado:

- Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato
- Laboratorio de Computación
- Oficina de trabajo
- Domicilio del investigador

Los recursos materiales utilizados en esta investigación son:

- Computador
- Impresoras
- Suministros de oficina

En el desarrollo del trabajo de investigación se utilizaron recursos económicos como:

Tabla N. 5 Recursos económicos

RECURSOS	VALOR
TRANSPORTE	\$ 65.00
ANILLADOS	\$ 35.00
ALQUILER DE INTERNET	\$ 70.00
IMPRESIÓN	\$ 70.00
SUBTOTAL	\$ 240.00
IMPREVISTOS (10%)	\$ 24.00
TOTAL	\$ 264.00

Los gastos que se presentan en la investigación son cubiertos mediante la inversión de capital propio.

6.9 Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Qué evaluar?	El ambiente familiar
2. ¿Por qué evaluar?	Para conocer el ambiente familiar del personal de la institución.
3. ¿Para qué evaluar?	Para de esta manera tratar de mejorar el desempeño laboral.
4. ¿Con qué criterios?	Con Coherencia y efectividad
5. Indicadores	Porcentaje de insatisfacción familiar, índice de divorcios, porcentaje de descontrol de los problemas familiares.
6. ¿Quién evalúa?	Personal de recursos humanos de la institución
7. ¿Cuándo evaluar?	Por lo menos una vez al año
8. ¿Cómo evaluar?	Con indicaciones de esta propuesta
9. Fuentes de información	Personal de la institución
9. ¿Con qué evaluar?	Con genogramas

Bibliografía

- Aguilar, S. (2010). *Manual de Estructura*. Barcelona: Hacer.
- Aguiló, A. (2013). *Educación del Carácter*. Madrid: Ediciones Palabra.
- Allport. (2008). *Personalidad: Una interpretación psicológica*. New York.
- Borello, A. (2012). *El plan de negocios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Campbell, J. (2009). *Comportamiento Gerencial, el rendimiento y la eficacia*. New York: Random house.
- Castaño, D. N. (2010). *Administración Financiera*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Castro, A. (2011). *Relaciones Humanas*. Buenos Aires: Troquel.
- Chiang, M., Martín, M. J., & Nuñez Partido, A. (2008). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Child. (2008). *Personalidad in Cultura*.
- Clavijo Gamero, R. (2010). *Pruebas Psicotécnicas*. Sevilla: MAD.
- Crozier, R. (2008). *Diferencias individuales en el aprendizaje: personalidad y rendimiento escolar*. Narcea Ediciones.
- Delgado Gonzalez, S., & Ena Ventura, B. (2008). *Administración y Finanzas*. Madrid: Paraninfo.
- Espina, A., & Pumar, B. (2009). *Terapia familiar sistémica*. Madrid: Fundamentos.
- Estramiana, J. L. (2013). *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- Fabregas, J. L. (2013). *Gerencia de proyectos de tecnología de información*. Caracas: Gráfica Integral.
- Guinsberg, E. (2008). *La salud mental en el neoliberalismo*. Plaza y Valdes.

- Iturralde, T. J. (2010). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato.
- Kisner, C., & Colby, L. (2008). *Ejercicio Terapéutico. Fundamentos y Técnicas*. México D.F.: Paidotribo.
- Léster, B. (2010). *Lo que todo supervisor debe saber*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Lewis, D. (2010). *Cómo potenciar el talento de tu hijo*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lledo Sandoval, J. L. (2013). *La exploración psicodinámica en salud mental*. Alicante: Club Universitario.
- Marcos del Cano, A. M., & Topa Cantisano, G. (2009). *Salud Mental Comunitaria*. Editorial UNED.
- Medina Rubio, R. (2009). *La Educación personalizada en la familia*. Madrid: Rialp.
- Méndez Álvarez, C. E. (2008). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Naula, I. A., & Ramírez, A. C. (2012). *Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la "distribuidora Laura Narvaez" en el periodo septiembre 2011-febrero del 2012*. Quito.
- Ordoñez Torres, A. V., & Cañar Imaicela, E. (2010). *Comunicación y colaboración Familia - Escuela*. Zamora: UTPL.
- Orejuela, E. (2010). *Integración*. Guayaquil: Nueva Luz.
- Pino Mariño, M. d., Sánchez Pérez, M. d., & Pino Quintano, M. L. (2008). *Recursos Humanos*. Madrid: Editex.
- Polaino Lorente, A., Cabanyes Truffino, J., & Del Pozo, A. (2010). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Radcliffe Brown, A. R. (2010). *Estructura y Función*. Barcelona: Península.
- Robbins, S. (2008). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Prentice Hall hispanoamericana.
- Uría, C. D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. Ambato.

W. A. Kelly. (2010). *Psicología de la Educación*. Madrid: Ediciones Morata.

Wankertein, R. (2009). *Cerebros para el futuro*. Madrid: Ediciones Noufront.

Anexos

LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL

TÍTULO II DE SUS MIEMBROS

CAPÍTULO I CLASIFICACION GENERAL

Art. 3.- El personal de la Policía Nacional se clasifica en: a) personal policial; y, b) personal civil.

Art. 4.- El personal policial es el que habiendo cumplido los requisitos legales y reglamentarios adquiere la profesión policial.

Art. 5.- El personal policial se clasifica en:

- a) Oficiales;
- b) Aspirantes a Oficiales (Cadetes);
- c) Clases;
- d) Policías;
- e) Aspirantes a Policía.

Art. 6.- Oficiales.- Son los miembros de la Institución que poseen los grados o jerárquicos comprendidos desde Subteniente hasta General Superior de Policía.

Art. 7.- Aspirantes a oficiales.- Son quienes se reclutan en la Escuela Superior de Policía como cadetes.

Art. 8.- Clases.- Es la denominación genérica del personal comprendido entre los grados de Cabo Segundo a Suboficial Mayor.

Art. 9.- Policías.- Son los egresados de las escuelas de formación de tropa, previo al alta y título correspondiente.

Art. 10.- Aspirantes a Policías.- Son los reclutados en las escuelas de formación policial.

Art. 11.- El personal civil es aquel que habiendo cumplido los requisitos legales presta servicios especiales en la Policía Nacional.

Art. 12.- El personal civil se clasifica en: a) empleados civiles a nombramiento; y, b) empleados civiles a contrato.

Art. 13.- Empleados civiles por nombramiento son quienes prestan sus servicios en la Policía Nacional, mediante nombramiento otorgado por la autoridad competente para cargos y funciones especiales establecidos en el Orgánico y Escalafón respectivo. El régimen salarial y más bonificaciones de los empleados civiles con nombramiento y contrato serán fijados de acuerdo al respectivo reglamento.

Art. 14.- Empleados civiles a contrato.- Son los que prestan sus servicios en la Policía Nacional, en forma temporal mediante contrato, y se sujetarán a las cláusulas del mismo.

Art. 15.- Los empleados civiles de nombramiento para efectos administrativos y régimen disciplinario, dependerán del Comandante o Jefe de la Unidad o Dependencia donde presten sus servicios. Están sujetos disciplinaria y judicialmente a las leyes y reglamentos institucionales.

CAPÍTULO II

CLASIFICACION ESPECÍFICA

Art. 16.- Grado es la denominación de cada uno de los escalones de la jerarquía policial y le confiere carácter permanente a quien lo ostenta.

Art. 17.- Jerarquía es el orden de precedencia de los grados policiales que el Orgánico establece y que asigna atribuciones y mando.

Art. 18.- En razón del grado el personal se clasifica en: 1. Oficiales:

a) Generales: General Superior; General Inspector; y, General de Distrito.

b) Superiores: Coronel de Policía; Teniente Coronel de Policía; y, Mayor de Policía.

c) Subalternos: Capitán de Policía; Teniente de Policía; y, Subteniente de Policía.

2. Aspirante a Oficial: Cadete de Policía.

3 Clases:

a) Suboficiales: Suboficial Mayor de Policía; Suboficial Primero de Policía; y, Suboficial Segundo de Policía.

b) Sargentos: Sargento Primero de Policía; y, Sargento Segundo de Policía.

c) Cabos: Cabo Primero de Policía; y, Cabo Segundo de Policía.

4. Policía.

5. Aspirante a Policía.

Art. 19.- En razón de las funciones el personal policial se clasifica en: a) De línea; y, b) De servicios.

Art. 20.- El personal de línea es aquel que está capacitado para participar en operaciones y acciones específicas policiales y conducción de unidades.

Art. 21.- Personal de servicios es aquel que cumple funciones de apoyo destinadas a satisfacer las necesidades administrativas, logísticas, sanitarias, financieras, de justicia y otras que se crearen de acuerdo con los requerimientos del servicio policial.

Art. 22.- El grado policial se otorga a los oficiales por Decreto Ejecutivo; y, a los aspirantes a oficial, clases, policías y aspirantes a policía por Resolución del Comandante General.

CAPÍTULO III

DE LA SUPERIORIDAD POLICIAL

Art. 23.- La superioridad policial de un miembro respecto a otro, se determina por el grado y por la antigüedad. En razón del grado, por poseer el más elevado; en razón de la antigüedad, por tener mayor tiempo de servicio en el grado; y, en igualdad de tiempo de permanencia en el grado por el orden de ubicación en el Decreto de ascenso para oficiales, o en la Resolución del Comando General para los clases y policías que consten en los escalafones respectivos.

CAPÍTULO IV

DEL MANDO, DEL COMANDO Y DEL CARGO

Art. 24.- El mando es la facultad que permite al Superior Policial ejercer autoridad sobre sus subalternos de acuerdo con las normas contempladas en las Leyes y Reglamentos pertinentes. La potestad disciplinaria será ejercida por las autoridades institucionales competentes a través de un racional y justo procedimiento administrativo.

El personal que infrinja sus deberes u obligaciones incurrirá en responsabilidad administrativa conforme lo determine el Reglamento de Disciplina, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal.

Art. 25.- El Comando.- Es el ejercicio del mando de manera específica sobre una Unidad o Dependencia Institucional por designación o sucesión. El Comando por designación lo ejerce quien ha sido nombrado por la autoridad competente de acuerdo a su jerarquía y función.

El Comando por sucesión, esto es, el orden de precedencia jerárquica, permite asumir responsabilidades, funciones y atribuciones inherentes al mismo en las entidades o dependencias institucionales; se establecerá en el siguiente orden:

Línea y Servicios.

Art. 26.- Cargo.- Es el puesto establecido en la estructura orgánica de la Policía Nacional, para el ejercicio de funciones.

Art. 27.- El cargo es de tres clases: a) titular; b) interino; y, c) accidental.

Art. 28.- Cargo titular.- Es el que se confiere para el ejercicio de una función mediante designación expresa sin plazo o por el que determine la Ley.

Art. 29.- Cargo interino.- Es el que se ejerce por designación temporal hasta que se nombre el titular, para su ejercicio quien lo desempeñe, estará en igualdad de condiciones que el titular.

Art. 30.- Cargo accidental.- Es el que se ejerce automática y transitoriamente por ausencia o impedimento del titular o interino; quien lo desempeñe no tiene facultad para cambiar la organización ni las disposiciones permanentes impartidas. El cargo accidental tendrá una duración máxima de sesenta (60) días; si transcurrido ese tiempo subsiste la ausencia o impedimento del titular o interino, se deberá efectuar la correspondiente designación.

Art. 31.- El cargo de Comandante General se efectuará por Decreto Ejecutivo; el de Jefe de Estado Mayor por Acuerdo Ministerial; y, los demás cargos por Resolución del Comandante General.

Art. 32.- El personal policial sólo podrá ocupar los cargos de titular, interino o accidental que orgánicamente corresponda a su grado, a falta de oficiales en ese grado podrá ejercer los correspondientes a un grado superior.

Art. 33.- Los oficiales generales de mayor antigüedad de aquel que haya sido designado Comandante General, serán colocados en situación transitoria o solicitarán inmediatamente la baja.

Art. 34.- Los agregados policiales, policiales adjuntos y personal auxiliar serán nombrados por el Comandante General en los grados de Coronel, Mayor y

Sargento Primero respectivamente, previa Resolución de los correspondientes consejos y se legalizará mediante Acuerdo Ministerial, sus nombramientos se comunicarán al Ministerio de Relaciones Exteriores, durarán en sus funciones un año improrrogable y lo ejercerán por una sola vez durante su vida profesional.

Art. 35.- Ningún miembro policial podrá acumular más de cinco años de comisión de servicios en el exterior durante su vida profesional, ya sea como delegado a cursos, conferencias, congresos y otros o ya como estudiante o instructor de institutos o misiones técnicas, sin considerar el tiempo de aspirante y del utilizado para recibir atención médico hospitalaria, según el reglamento correspondiente.

Art. 36.- Los cargos de Edecanes del Ministro de Gobierno, del Comandante General y más funcionarios, se ejercerán por un tiempo no mayor a tres años y por una sola vez en la carrera policial en cualquiera de estas funciones.

CAPÍTULO V

DEL RECLUTAMIENTO

Art. 37.- Los aspirantes a Oficiales de Línea y de Servicios se reclutarán en la Escuela Superior de Policía. Los aspirantes a Oficiales de Línea podrán reclutarse en Institutos Policiales extranjeros equivalentes, en uso de becas obtenidas de conformidad con el Reglamento respectivo.

La antigüedad de egreso como Oficial dentro de la respectiva promoción, se establecerá mediante el sistema de cálculo reglamentario en base a las calificaciones obtenidas.

Art. 38.- Desde la fecha de su graduación los Oficiales, Clases y Policías están obligados a prestar servicios por un tiempo igual al doble del que duraron sus estudios de formación policial, así como los realizados en universidades y politécnicas o institutos superiores del país o del exterior, mientras fueron miembros en servicio activo de la Institución.

En caso de que un miembro de la institución solicite su baja voluntaria antes de cumplir el tiempo señalado en el inciso anterior y previa autorización del respectivo Consejo, estará obligado al pago actualizado de los gastos en los que hubiere incurrido la Institución y del beneficio cesante, de conformidad con el Reglamento respectivo.

Art. 39.- Los aspirantes a Oficiales de Servicios se reclutan de entre los profesionales con título académico, previo las pruebas de admisión. De acuerdo con el orgánico y escalafón respectivo podrán ascender hasta el grado de General de Distrito.

Art. 40.- Los aspirantes a policías de línea y de servicios se reclutan en las Escuelas de Formación de tropa. Los aspirantes a policías de servicios se reclutan de entre los técnicos con título en profesiones intermedias o especialistas.

CAPÍTULO VI

DE LA ESPECIALIZACION

Art. 41.- La Comandancia General especializará al personal policial, para alcanzar su mejor capacitación científica y técnica.

Para la destinación a cargos, comisiones, cursos y demás actividades profesionales, se atenderá a los merecimientos y títulos del destinatario.

Art. 42.- La Especialización como objetivo institucional se inicia en las Escuelas de Formación y Especialización de Oficiales, Clases y Policías. Se acredita mediante los títulos otorgados y se equiparán a los obtenidos en el exterior.

Art. 43.- La Institución Policial reconocerá para efectos de la especialización los títulos otorgados por las universidades, escuelas politécnicas e institutos de educación superior del País, del exterior o de la Policía Nacional, legalmente reconocidos, previa calificación y resolución de los respectivos Consejos.

CAPÍTULO I DE LA CALIFICACION

SECCION 1

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 68.- La calificación es el resultado de la evaluación integral y permanente del personal policial en base a sus cualidades profesionales, morales, intelectuales, físicas y personales durante un período específico. La calificación se deberá basar en factores conceptuales previamente establecidos con su correspondiente equivalencia numérica que permita una evaluación periódica adecuada para fines de clasificación, ascenso, eliminación y empleo racionalizado del personal conforme a esta Ley y al Reglamento.

Los Organismos de calificación y reclamo competentes, son soberanos en cuanto a las Resoluciones que emitan sobre la idoneidad, eficiencia profesional y condiciones personales de los calificados, no correspondiendo a otros Organismos, ajenos a la Policía Nacional, la revisión de tales Resoluciones.

Art. 69.- El período de calificación es anual y comprende del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año, efectuado por el correspondiente Jefe de la Unidad o Dependencia Policial Administrativa u Operativa. En períodos inferiores a un año, por razones de servicio en diferentes Unidades policiales será calificado por el Comandante o Jefe de la Dependencia por el lapso de su permanencia; y, a fin del año el Director General de Personal establecerá mediante cómputo la calificación anual.

Los alumnos asistentes a los diferentes cursos serán calificados por el período que corresponda, por el Consejo Directivo de la respectiva escuela. Los Oficiales que se encuentren cumpliendo comisiones transitorias en el país o en el exterior, serán calificados por el Director General de Personal; y, los Clases y Policías por el Oficial Jefe de la correspondiente sección.

El personal que habiéndose encontrado a disposición o transitoria, para los efectos establecidos en este título, serán calificados durante ese tiempo, por los

respectivos Consejos en base a sus antecedentes profesionales y a su comportamiento personal.

Art. 70.- El procedimiento de calificación, revisión y reclamo constará en el respectivo reglamento.

Art. 71.- La calificación anual tendrá la siguiente escala de equivalencia:

LISTA 1:0 De 18,00 a 20,00

LISTA 2:0 De 16,00 a 17,99

LISTA 3:0 De 14,00 a 15,99

LISTA 4:0 De 12,00 a 13,99

LISTA 5:0 De 00,00 a 11,99

TITULO VI

DE LA SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Art. 106.- El Ministro de Gobierno y el Comandante General de la Policía Nacional ejecutarán los procedimientos idóneos para alcanzar la Seguridad y Bienestar Social del personal policial, empleados civiles y sus familiares. El Comandante General coordinará las acciones que sean indispensables para satisfacer adecuadamente las necesidades de salud, vivienda, educación, crédito, esparcimiento, asesoría, comisariatos y otros servicios.

Art. 107.- Tendrán derecho a recibir atención médica y hospitalaria en las Unidades de Salud Policial: el policía en servicio activo, los aspirantes a oficial y policía, los miembros en servicio pasivo, pensionistas, los derechohabientes y los dependientes calificados como tales, de conformidad con la ley. Los empleados civiles de la institución policial podrán acceder a la atención médico hospitalaria en las Unidades de Salud Policial, en virtud de convenios celebrados con el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Encuesta dirigida: Al personal del Distrito de la Sub Zona de Policía Tungurahua N°18.

Objetivo: Determinar el ambiente familiar que influye en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18.

Instrucciones: Lea y responda con la mayor veracidad.

1. ¿La institución realiza test emocional al momento de realizar la asignación del puesto de trabajo?

SI NO

2. ¿Se toma en cuenta la valoración psicológica al momento de la selección del personal?

SI NO

3. ¿Se realiza valoraciones emocionales a las personas que se encuentran laborando en la institución?

SI NO

4. ¿A su criterio que tan conforme se siente con el ambiente familiar?

SATISFECHO
INSATISFECHO

5. ¿Cuentan con un departamento de talento humano?

SI NO

6. ¿Cuenta la institución con un manual de funciones?

SI NO

7. ¿Existen procedimientos estandarizados y normados al momento de la asignación de puestos?

SI NO

8. ¿Realizan una evaluación al desempeño laboral en la institución?

SI NO

9. ¿Participo en un proceso de selección de personal?

SI NO

10. ¿A su criterio que factor considera que merma su desempeño?

LOS HORARIOS DE TRABAJO
EL AMBIENTE LABORAL
EL AMBIENTE FAMILIAR

11. ¿Cree usted que la institución debe realizar un plan de mejoras del ambiente familiar para optimizar el desempeño?

SI NO

12. ¿Realiza la institución actividades que incluyan a la familia para afianzar vínculos entre sus integrantes?

SI NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN