

Conflictos familiares y desempeño profesional de los servidores policiales de Quito

Family conflicts and the professional performance of Quito's police officers

Aída Johanna Jiménez Herrera ¹

Víctor Onorio Coyago Grijalva²

Recibido: 15 de agosto 2022

Aceptado: 18 de octubre 2022

Publicado: 31 de diciembre 2022

Resumen

Este artículo indaga por el desempeño profesional y laboral de los servidores policiales del Grupo de Intervención y Rescate (GIR) en Quito a partir de los conflictos y vínculos familiares que mantienen. La investigación es descriptiva, correlacional y transversal, posee un enfoque mixto y contiene una muestra no probabilística de 111 servidores policiales. Para ello, se utilizó la Escala de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad (Faces III) que permitió la obtención de resultados por medio de estadística inferencial, y la prueba de Apgar que fue entregada a cada miembro policial. Se identifica la relación de los conflictos familiares con el clima laboral de los servidores y se genera una estrategia de acompañamiento psicológico permanente dirigida a estos servidores para el período 2021-2022.

Palabras clave: Emociones; estabilidad; familia; Policía Nacional, responsabilidad

Abstract

This article investigates the professional and work performance of police officers of the Intervention and Rescue Group (GIR) in Quito based on the conflicts and family ties they maintain with their families. The research is descriptive, correlational and cross-sectional, has a mixed approach and contains a non-probabilistic sample of 111 police officers. The Cohesion and Adaptability Evaluation Scale (Faces III) was used to obtain results by means of inferential statistics, and the APGAR test was given to each police officer. The relationship between family conflicts and the work climate of the officers is identified and a strategy of permanent psychological accompaniment directed to the police officers of Quito for the period 2021-2022 is generated.

Keywords: Emotions; stability; family; National Police; responsi

¹ Teniente de Policía en el Centro de Salud La Delicia 20. Doctor en Psicología Clínica, Master en Salud Pública, Master en Psicoterapia Cognitivo Conductual. koryoyo56@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-9053-218X>

² Teniente de la Policía Nacional del Ecuador en el Departamento de Salud Mental del Hospital Quito de la Policía Nacional. Dra. en Psicología Clínica, especialista en Psicoterapia. johanhj3@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-9491-4684>

Introducción

Los estudios respecto a los conflictos familiares han sido un tema de constante investigación durante al menos 50 años. Sin embargo, durante los últimos 10 años estos estudios se han centrado, en su mayoría, en las maneras de relacionarse con la sociedad desde diferentes aristas como son las luchas de género, las maternidades imperfectas, los nuevos códigos de la familia, formas y tiempos de trabajo y masculinidades, que dan un giro a la investigación actual. Se busca, a partir de estos enfoques, generar estrategias para prevenir, dar seguimiento y tratar los problemas relacionados con la familia y el trabajo. De acuerdo con (Raigoso-Mayorga 2016, p. 34), “los agentes de policía están expuestos a factores de riesgo y al padecimiento de enfermedades físicas y psicológicas en cualquier momento de su carrera profesional, además de la alta exigencia por parte de sus superiores y de ellos mismo”.

Funcionalidad familiar

El antropólogo norteamericano Lewis Morgan fue posiblemente uno de los primeros profesionales que trató la relación entre la familia, subsistencia y comportamiento durante el siglo XIX (Marrero 2020). Para Morgan, las relaciones sociales dependían en buena parte de cómo se estructuraba la familia. Según él, la familia no es nunca estacionaria ya que pasa de una forma inferior a una forma superior a medida que la sociedad se desarrolla como consecuencia de los avances de la técnica y la economía (Spitzer, Morgan & Swanson 1971).

Los vínculos familiares han atravesado varias transformaciones durante los últimos 20 años debido a los efectos de la globalización y la conformación de nuevas tribus urbanas y colectivos que generan nuevas ideas y formas de socializarse. Además, la difusión del internet y la inmediatez de las redes sociales influyen en la conducta de las personas mediante nuevos enfoques y cánones de belleza, género, comportamiento, alimentación, cultura política y vida anárquica (Fuentes 2021).

Para Minuchin (1986) la familia sufre variaciones en el transcurso de 4 etapas. Cada una de estas etapas puede generar transformaciones al sistema, mientras que, el salto de una etapa a otra puede resultar más compleja que la anterior. Las etapas, reconocidas como el ciclo vital de la familia, son:

- Formación de la pareja
- La pareja con hijos pequeños
- La familia con hijos en edad escolar y adolescentes
- La familia con hijos adultos

Existen familias que permanecen detenidas en alguna de estas etapas y se enfrentan a nuevas situaciones como son la llegada de un hijo, el crecimiento y desarrollo del mismo, el ingreso a la educación formal, el cambio de institución escolar de manera repentina, distanciamiento del hogar por motivos de trabajo o estudios, matrimonio, rupturas familiares, entre otras. Estas situaciones conllevan a la disfunción familiar y generan afectaciones en el ámbito laboral. No obstante, es difícil establecer etapas estándar para todas las familias.

Según Estrada (1987) existen dos ventajas en el ciclo vital de la familia. En primer lugar, es un instrumento de organización y sistematización para el pensamiento clínico que permite llegar con menos dificultades al diagnóstico y, en segundo lugar, permite la revisión de casos clínicos, entregan la pauta para reconocer los fenómenos similares que ocurren en otras familias y conducen a la intervención terapéutica oportuna.

La familia se estructura y actúa de acuerdo a cosmovisiones transmitidas por generaciones, con fuerte arraigo cultural sustentado en costumbres y tradiciones, valores religiosos (no necesariamente cristianos) y posición política (no siempre inteligenciada, pero sí marcada). Transmite hábitos y patrones de conducta, hace uso del lenguaje coloquial, entre otros.

La familia es un constructo cultural, conformado por valores sociales, religiosos y políticos puestos en acción a medida que sus miembros los van adquiriendo. Estas construcciones, así como el estilo de relación entre sus miembros, las posturas políticas y religiosas, son

establecidas por el medio cultural. Sin embargo, cada núcleo familiar interpreta ese dictamen proveniente del gran sistema social, lo modifica y concreta según su propia experiencia en patrones de relación, rituales y celebraciones idiosincrásicos que determinan su identidad como familia.

Dichos patrones ayudan a reducir el impacto negativo de los cambios y eventos inesperados de la vida, constituyéndose, por tanto, en fortalezas que favorecen la estabilidad familiar. Esto no necesariamente restringe su evolución ya que, ante el continuo intercambio con otras personas, las familias reformulan sus tradiciones y transforman al resto de la sociedad (Hernández 2001).

Conflictos familiares

El conflicto es un hecho cotidiano en el que un ser humano se enfrenta con el otro en su entorno. Se genera de muchas maneras, con distinta intensidad y en todos los niveles del comportamiento. Se origina en situaciones propias de la convivencia y las relaciones humanas, es por ello que, el conflicto es inherente a la vida misma y es global por cuanto puede ser inmediato y afectar a otras personas. Por tanto, hay afectación de las actividades humanas, sociales y laborales

Los conflictos, que forman parte de la vida en pareja, con los padres, hijos, amigos, jefes o superiores, bloquean la capacidad cognitiva y provocan la interrupción de la comunicación directa. Es allí donde inicia una lucha interna de culpabilidades que tiende a polarizarse y generan heridas y temor a otras expresiones que supone, en ocasiones, rechazar al conflicto mismo (Gómez *et al* 2010). Los conflictos familiares existen y se reproducen, ciertas veces son permanentes. No obstante, la mayoría de ellos han sido resueltos, gestionados y negociados lo que conlleva a una mejor convivencia.

El vínculo que se genera entre los miembros de una familia les permite tener herramientas para establecer relaciones positivas o destructivas. De esto depende que las personas se sienten queridas, respetadas y valoradas o, por el contrario, humilladas, incomprendidas o no reconocidas. Los conflictos familiares son los que

más perduran en el tiempo, en razón que son generacionales, culturales, transformándose en un hábito vivencial, conforme se superan o cambian las estructuras familiares van surgiendo nuevos conflictos y actores. Estas confrontaciones afectan como ningún otro conflicto, ya se encuentran adosadas en el ámbito laboral, social e implícitamente en lo emocional y lo somático, además que otorga identidad a sus miembros como sistema interpersonal, económico y social. De allí su importancia y complejidad.

La motivación del conflicto se mide respecto a las necesidades personales, físicas, emocionales y psicológicas que los miembros de la familia buscan solventar. Estas necesidades se vinculan con el hecho de querer sentirse a salvo y seguro, ser amado, tener el control de la propia vida, pertenencia, reconocimiento, entre otros. Satisfacer esto es tan esencial para la salud psicológica como el aire, el agua y el alimento lo son para la salud física.

Muchas veces el origen de los conflictos familiares es la discrepancia entre lo que es real y lo que se percibe como real. El modo en el cual se percibe y se otorga sentido al mundo es un proceso complejo y subjetivo teniendo en cuenta que las percepciones del individuo parten de sus creencias, experiencias, valores, ideas y prejuicios. Las partes en conflicto realizan diferentes interpretaciones de una misma situación, esto es terreno abonado para el surgimiento de conflictos interpersonales.

Clima organizacional

Es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se ejercen dentro de una empresa y están directamente relacionadas con la satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo. El clima organizacional busca favorecer el buen ambiente de trabajo y hace énfasis en el espacio en el que las personas llevan a cabo sus labores diarias y en las experiencias positivas para ellos y entre ellos. Un clima laboral agradable va más allá de la satisfacción y del nivel de identificación del empleado con su lugar de trabajo: fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora la productividad (UNIR 2021).

Un clima laboral favorable es vital para incrementar la motivación, aumentar el compromiso, promover el trabajo en equipo, facilitar la comunicación interna, disminuir el absentismo laboral, mejorar la relación entre jefes y subordinados, reforzar la imagen corporativa, aumentar el rendimiento, favorecer la retención de talentos. Un ambiente positivo en el lugar de trabajo genera una atmósfera de entusiasmo y motivación que sirve para mejorar el rendimiento organizacional. Por eso se debe impulsar un clima laboral efectivo en las organizaciones a partir de la implementación de las siguientes acciones.

- Darles voz y buscar el *feedback*: procurar que el empleado se sienta escuchado es una manera no solo de conocerlo, sino también, de hacerle sentir parte de la organización.
- Fomentar la cercanía: es esencial animar las relaciones interpersonales y un estilo de gestión cercana en el cual los jefes promuevan la comunicación horizontal, sean accesibles y, de esta manera, contribuyan a la construcción del buen ambiente laboral. Esto posibilita que las necesidades se puedan satisfacer.
- Flexibilidad horaria y conciliación familiar: durante la pandemia de la covid-19 muchas empresas dieron el paso hacia la flexibilización de horarios y el trabajo desde casa. Se pueden continuar con estas medidas en beneficio del trabajador, la unión y convivencia familiar.
- Creación de ambientes cómodos: además de la comunicación empática entre el personal directivo y el personal técnico operativo es importante la dotación de equipos de protección personal, balístico, logístico. Se debe incluir la renovación y actualización de equipos. Que favorezcan la seguridad del servidor policial creando un ambiente psicológico que potencie su interacción con la comunidad, incrementado la productividad.
- Realizar actividades fuera de la oficina: las tareas fuera del horario y entorno laboral (día de campo, visitas a lugares de interés o ligas de deporte) son eventos y espacios ideales para motivar el trabajo en equipo y el sentido de unidad entre compañeros. La integración es fundamental para aumentar la lealtad hacia la institución y mejorar el clima laboral.

- Ofrecer incentivos a los logros: aunque es deber de los servidores policiales cumplir con las metas y objetivos institucionales, el brindar incentivos al buen desempeño laboral genera un ambiente positivo e impulsa a los servidores policiales a ser mejores en sus funciones.
- Promover la salud del equipo: pequeñas zonas de ejercicio en la oficina, espacios con alimentos saludables disponibles y descuentos para programas de salud y ejercicio físico son un incentivo para mejorar la salud de los empleados y hacerles sentir que son bien cuidados (UNIR 2021).

Según Paz (2007) la percepción individual que se tiene del medio ambiente laboral es similar a la percepción y descripción que tiene una persona de sí misma. Además, el ambiente laboral puede ejercer un control relativamente intenso o bien, promover normas, reglamentaciones y orden sobre el individuo.

Para el autor Alvarado, La percepción que tiene la persona respecto al ambiente laboral consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización (2003). Por ello es importante el entorno laboral para crear un ambiente saludable de trabajo.

Para Ramos (2007, p. 176) el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo”. Posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos de la organización que es “vivido” por los actores y repercute positiva o negativamente en la empresa. Es necesario fortalecer algunos elementos del clima organizacional, entre ellos:

- Las relaciones interpersonales: modo en que se tejen y destejen las relaciones entre sus actores. Un clima organizacional armonioso potencia relaciones personales sanas y estas, a su vez, retroalimentan dicho clima (Rodríguez 2007).
- La participación: conjunto de actividades en la cual los individuos se hacen presentes y ejercen influencia de ese elemento común que conforma el ámbito de lo público.
- Las dimensiones: ciertas dimensiones del clima organizacional se relacionan con las

propiedades específicas de cada persona. Dichas categorías no son únicas, como tampoco existe un clima único o ideal. Estos van a depender de las características propias de cada entidad (Rodríguez 2007).

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático periódico de estimación cuantitativa y cualitativa que evalúa y pondera el grado de eficacia en el que las personas ejecutan y llevan a cabo sus actividades, cometidos y responsabilidades. La evaluación se le realiza mediante una serie de instrumentos y posee tres pasos, según Gil (2010). Estos pasos son:

- La descripción: consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento del empleado, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.
- La medición: es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.
- El desarrollo: es el fin último de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento funciona para detallar las actuaciones de los evaluados y, de acuerdo a sus resultados, felicitarles o reprobarles.

El servidor policial tiene a su cargo varias responsabilidades específicas, entre ellas, la seguridad ciudadana, protección y orden público, que lo llevan a mantener un alto compromiso consigo mismo y la sociedad. El involucramiento de sus aptitudes y actitudes, en concordancia con sus habilidades y temperamento, son vitales para el desempeño de sus funciones que ciertas veces contienen una carga emocional. Si estas cargas no se identifican oportunamente, pueden impedir la estabilidad y concentración que se requiere para garantizar su labor.

Parte de esta estabilidad emocional consiste en el equilibrio y la seguridad familiar, pues, como parte de sus funciones, el policía suele enfrentarse a situaciones de alta complejidad y riesgo que le generan estrés, desordenes físicos y psíquicos que pueden afectar su calidad de vida. Más aún, cuenta con herramientas y equipos tácticos de dotación que pueden ser letales si no cuentan con el cuidado necesario.

Los problemas familiares afectan las funciones mentales, disminuyen la tolerancia a las frustraciones y a la incompetencia emocional en cada acción policial. Esto marca la diferencia entre la vida y la muerte. Un policía que no está mentalmente equilibrado, que no cumple con su rol de padre o madre de familia, expuesto a los diferentes delitos y crímenes, es un servidor vulnerable.

Por lo anterior, este artículo identifica los conflictos familiares que inciden en el desempeño profesional de los servidores policiales del Grupo de Intervención y Rescate (GIR) en Quito. Se determinan los conflictos familiares mediante la Escala de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad (Faces III) y se identificó la relación de los conflictos familiares mediante la aplicación de la escala Apgar (aspecto, pulso, *grimace* [muecas], actividad y respiración). A partir de los resultados, se propuso una estrategia de acompañamiento psicológico a estos servidores. Se argumenta que, los problemas familiares inciden en el desempeño laboral de los servidores del GIR en Quito.

Esta investigación gira en torno a las variables de familia, conflictos y desempeño profesional en los agentes policiales. Se acuden a las definiciones y percepciones de estas variables, así como, a la importancia de la familia, sus tipos y conflictos.

Metodología

Esta investigación es descriptiva, correlacional y transversal, posee un enfoque cualitativo y cuantitativo y contiene una muestra no probabilística de 111 servidores policiales del GIR realizada en 2022. Respecto a lo cualitativo, se hizo revisión de literatura académica para consolidar la problemática y brindar respuesta a los objetivos. El

diseño de la muestra fue del tipo no probabilística, fue intencional ya que la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino, de la disponibilidad de los servidores policiales y a la intencionalidad de los investigadores.

Mediante el método de Faces III de Olson, Portner y Lavee, que es una de las escalas desarrolladas para evaluar dos de las dimensiones del modelo circunflejo de sistemas familiares y maritales (la cohesión y la flexibilidad familiar) (Schmidt, Barreyro y Maglio 2010) se logró determinar el tipo de funcionamiento familiar de los servidores policiales. Los datos se organizaron en 20 ítems, 10 de los cuales evalúan la cohesión y los otros 10 la adaptabilidad mediante una escala tipo Likert de 5 puntuaciones. Las 20 afirmaciones sirvieron para evaluar cómo la familia es percibida (familia real) y cómo le gustaría que la misma fuese (familia ideal).

La cohesión hace referencia al grado de unión emocional percibida por el sujeto respecto a su familia, considerando entre otros aspectos la unión emocional, las relaciones padre-hijo y las fronteras internas/externas de la familia. Por su parte, la adaptabilidad hace referencia al grado de plasticidad que el sujeto considera posee su familia para adecuarse a estresores internos y externos. Se manifiesta en aspectos como el liderazgo, la disciplina, los roles, las reglas y decisiones.

En aras de determinar si existía una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de 111 testados en los diferentes grados de familiaridad (esposas e hijos), quienes fueron seleccionados por el equipo de admisión de forma aleatoria, para alcanzar los resultados, se aplicó el análisis de varianza optando como variantes la muestra "familiares" respecto a "admisión"

Adicionalmente se empleó la escala de Apgar para identificar la relación de los conflictos familiares con el clima laboral de los servidores policiales del GIR de Quito. Hay que considerar que el Apgar es un instrumento que muestra cómo perciben los miembros de la familia el nivel de funcionamiento de su unidad de forma global. Es útil, además, para evidenciar la forma en que una persona percibe el funcionamiento de su familia en un momento determinado.

El registro de esta percepción es particularmente importante en contextos como la práctica ambulatoria en el cual no es común que los pacientes o usuarios manifiesten directamente sus problemas familiares (Suárez y Alcalá 2014). Los 111 servidores fueron informados acerca del objetivo de este estudio, se cuenta con los protocolos de aceptación y confidencialidad para ser encuestados y entrevistados. Con los datos obtenidos se propuso una estrategia de acompañamiento psicológico mediante la elaboración de una matriz que contiene los problemas y estrategias de contención.

- **Criterios de inclusión:** servidores policiales radicados en Quito, entre 20 y 50 años, de ambos sexos. De estado civil casados, unión de hecho y solteros que se encuentren en servicio activo.
- **Criterios de exclusión:** aquellos servidores que se encuentren en servicio pasivo, licencias, cursos, pases.

Resultados y discusión

El análisis estadístico inferencial aplicado (análisis de varianza) revela que no hay evidencia estadística significativa, es del 0,05 %, en las muestras tomadas.

Las puntuaciones son medias superiores en relación a la cohesión, se equilibran hacían arriba y se unen con los altos puntajes de adaptabilidad. Sin embargo, tomadas en conjunto las evaluaciones y promedios respecto al tipo de familia, las mismas se consideran conectada y estructurada.

La distribución de percentiles de la variable de cohesión, en la muestra tomada se concentran ampliamente en torno a los 5 primeros percentiles. Para la variable de adaptabilidad se observa una distribución más homogénea y se destaca la presencia de puntuaciones dispersas en el extremo superior.

El promedio coincide con la tipología desligada que corresponde con una percepción de la familia como carente de contención o apoyo emocional. Esto se traduce, generalmente, en el desinterés entre sus miembros. También se

observan puntuaciones conectadas en coherencia que pueden contribuir a una situación crítica mediante la presión vivenciada por sus integrantes que no promueven la apertura de las fronteras hacia el exterior del sistema familiar.

En la dimensión de la cohesión se encontró que el 40,5 % de la muestra presentó una cohesión media al igual que en el grupo focal, con pertenencia a una familia unida. Ello indica la existencia de una cercanía emocional funcional.

Con respecto a la funcionalidad de la familia de los servidores policiales se encontró que el 68 % tiene una funcionalidad normal tomando en consideración los criterios evaluados. Así también, el 28 % muestra una leve disfuncionalidad. Además, se conoció que existe un 15 % de disfuncionalidad severa en las familias policiales.

La Organización mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2022) consideran que son necesarios tres elementos para crear una fuerza laboral mentalmente saludable: 1) desarrollar políticas de salud mental; 2) entender la legislación sobre discapacidad y; 3) realizar ajustes legales para las personas con discapacidades mentales lo cual incluye un cambio organizacional que mejore las condiciones de trabajo, reduzca el estrés laboral, brinde educación, capacitación y evaluación psicológica continua.

Este estudio propone que se debe iniciar con actividades preventivas que incluyan talleres de modificación conductual enfocados al control del carácter, aceptación y rehabilitación en casos de depresión, ansiedad y problemas con drogas. Se debe trabajar en nuevos paradigmas sociales vinculados a la igualdad de género, paternidad y maternidad responsable, manejo financiero y estabilidad emocional. La estrategia se sustenta en la prevención y atención personalizada frente a eventos diarios y catastróficos que pueden alterar a los servidores policiales y a sus familias.

Realizadas las pruebas estadísticas y el análisis de los resultados obtenidos, se procede a realizar una comparación con otros estudios de caso a nivel internacional y local con la finalidad de diferenciar los resultados obtenidos.

En un estudio privado en el 2011 realizado en Estados Unidos en una muestra de 70 servidores de seguridad se evidenció que el 45 % de ellos presentan problemas relacionados con el abandono de funciones conyugales y familiares, mientras que, un 35 % tiene menores oportunidades sociales y de ocio. De igual modo, los resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España publicada en 2011 arroja que el 22 % de los trabajadores encuestados trabaja por turnos y un 8,9 % tiene horario nocturno (fijo nocturno o rotativo, mañana, tarde o noche). De acuerdo con la estadística de nulidades, separaciones y divorcios del Instituto Nacional de Estadísticas de España, la edad media en 2012 de los divorcios fue de 44,5 y de las separaciones de 49,1 (Gallastegui 2014, 22)

Partiendo de un diagnóstico de riesgo psicosocial realizado en 2017, como parte del Programa de Apoyo Sicológico Policial en Nápoles (Italia), se tiene que el 34 % del personal policial operativo de dicha ciudad presenta algún nivel de riesgo relacionado con la afectación de sus relaciones familiares, bajos niveles de satisfacción en su nivel de vida y, en general, ambiente no satisfactorio en las relaciones interpersonales. (23)

En una investigación realizada en Ecuador en 54 mujeres policías pertenecientes a la Jepropeña-Dinapen se encontró que el 30 % de ellas posee un funcionamiento familiar de rango medio. El 7 % indicó que su funcionamiento familiar es balanceado y el 63 % de la muestra señala que su funcionalidad es extrema (Santamaría 2015).

Conclusiones

La familia es la base principal de la organización social ya que cumple con un sinnúmero de funciones entre las que se encuentran la alimentación, cuidado, educación, vestuario, reproducción, desarrollo físico y emocional de sus integrantes, entre otros. La familia es un sistema abierto, en constante intercambio de información entre sus integrantes. Estos intercambios y la manera de sobrellevarlos afectan en mayor o menor grado el equilibrio de la familia.

La cohesión familiar de los servidores policiales del GIR en Quito es de rango medio, con

el 40,5 %. Esto significa que son familias unidas, sin embargo, el nivel de satisfacción es bajo pues de una tipología familiar unida se pasa a una ideal de tipo enredada con el 36,6 %. Parecería, entonces, que se trata de familias que requieren mayor cercanía y control por parte de sus integrantes dejando de lado su individualidad.

Por otro lado, la satisfacción familiar y el trabajo están asociadas. Los servidores policiales del GIR de Quito muestran una funcionalidad normal en la dinámica familiar. No obstante, existe un bajo número de policías con una disfuncionalidad severa que evidencia una afectación directa con su modelo de familia y trabajo. Desde el enfoque de género, las mujeres, en un 12 % presentan una disfuncionalidad severa en la dinámica familiar debido a la relación trabajo y familia, siendo mayormente los hombres que presentan una leve disfuncionalidad en relación a una funcionalidad normal.

Se concluye que el bienestar familiar y la satisfacción laboral son importantes porque resumen la calidad de vida de un individuo. El trabajo y la familia son las dos esferas donde más tiempo transcurre y se desempeña el ser humano llegando a ser mundos conectados.

Finalmente, se propone un programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y el rendimiento laboral con actividades de integración entre el servidor policial y su familia. Se deben realizar talleres sobre desempeño laboral en el cual se eduque sobre la reducción del impacto de las relaciones familiares en el rendimiento laboral. Es importante desarrollar las capacidades, generar estabilidad en las emociones, favorecer el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales dentro de un ambiente agradable, sin olvidar el desarrollo profesional y familiar.

Bibliografía

- Estrada, Inda. 1987. *El ciclo vital de la familia: México*. México: Posada S.A. Familia Nova Schola. 2021.
- Escalas de evaluación: perspectivas de funcionamiento, propiedades psicométricas y selección. Centre Londres 94.
- Fuentes, Aníbal. 2021. Entrevista de Karol Rivas Ramírez. *Sociología del Turismo*.
- Garza, Teófilo. 2015. *Trabajo con familias: abordaje médico e integral*. El Manual Moderno.
- Gil, Adriana. 2010. "Evaluación del desempeño. Escuela Superior de Administración Pública ESAP".
- Gómez Gómez, Francisco, García Villalunga Leticia, Bolaños Cartujo Ignacio, Garrigós Tembleque Silvia, Hierro Requena Miguel y Tejedor Ureta Mamen. 2010. *Cómo resolver los conflictos familiares*. Madrid: Universidad Complutense.
- Hernández, Ángela. 2001. *Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve*. Bogotá: Editorial El Buho.
- Marrero González, C. M. 2020. "Acerca de Henry Lewis Morgan (1818-1881) y su obra 'Ancient Society'". *Asociación de Historia y Antropología de los Cuidados*, 321-327.
- Meza, Matías. 2018. "BCN. Historia de la Ley N.º 20.830. Informe de la Comisión de Constitución del Senado (p. 861 y 867).
- Minuchin, S. 1986. *Familias y terapia familiar*. México: Gedisa, 1986.
- Minuchin, S., Fishman, H. C., & Etcheverry, J. L. 1964. *Técnicas de terapia familiar*. Barcelona: Paidós.
- Paz, Carlos. s.f. Definición y escuelas de clima organizacional. Acceso el 18 de enero de 2022. www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional.
- Raigoso-Mayorga, J. A. 2016. "Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía". *Educación y Desarrollo*, 33-37.
- Ramos, C. 2007. "Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES." Perú.
- Rodríguez, D. 2007. "Gestión organizacional: elementos para su estudio". Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Schmidt, V., Barreyro, J. P., & Maglio, A. L. 2010. "Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III: ¿Modelo de dos o tres factores?". *Escritos de Psicología*, 30-36.

- Spitzer, S. P., Morgan, P. A., & Swanson, R. M. 1971. "Determinants of the psychiatric patient career: Family reaction patterns and social work intervention. *Social Service Review*". *University of Chicago Journals*, 74-85.
- Suárez Cuba, M. A., y Alcalá Espinoza, M. 2014. "APGAR familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar". *Revista Médica La Paz* 20, n. ° 53-57
- UNIR. 2021. "¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?" Madrid.
- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España 2011
- Salud mental en el trabajo: La OMS y la OIT- 2022. ILO [https://www.ilo.org › global › news › WCMS_856931](https://www.ilo.org/global/news/WCMS_856931)
- Jiménez Luque, J. D. (10 de Mayo de 2011). Trabajo a turnos y nocturno: 1 – Concepto y Definiciones. Obtenido de <http://prevencionar.com/2011/05/10/trabajo-a-turnos-y-nocturno-1-concepto-y-definiciones>
- Unidad-1-Las-Organizaciones-y-Efectividad-Organizacional-semana-1-parte-1 <https://es.scribd.com/document/40839767>