

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TÍTULO

*EFFECTOS EN LA DINÁMICA FAMILIAR PRODUCTO DE LA
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES
DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN INSTITUCIONAL Y SU PROPUESTA
DE ATENCIÓN 2019*

POR

MARÍA ALEJANDRA MADRID CÉDULA 8-528-203

YOSDY REYES PINZÓN CÉDULA 8-708-661

Trabajo De Graduación
Como Requisito Final
Para Obtener El Grado
De Maestría En Política,
Promoción E Intervención
Familiar.

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 2019

DEDICATORIA

Queremos dedicarle este trabajo primeramente a Dios, porque sin su sabiduría no lo hubiéramos logrado alcanzar, es otra una meta profesionales.

A cada una de las personas que han formado parte de este logro, desde los profesores hasta nuestros familiares, los cuales nos brindaron su comprensión y apoyo a lo largo de este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios por darnos la fortaleza y sabiduría de avanzar profesionalmente, y culminar con este nuevo logro.

A los profesores de la carrera, quienes nos facilitaron sus conocimientos.

Al personal del Servicio de Protección Institucional (SPI) por la oportunidad.

A nuestras familias por la confianza y el apoyo incondicional, por el amor que nos demuestran siempre.

RESUMEN

La investigación que estamos presentando es con la finalidad de conocer aquellos efectos que inciden en la Dinámica Familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional, trayendo como consecuencias diversas situaciones familiares, como lo son las separaciones conyugales, divorcios, conflictos interpersonales, entre otros. El tipo de diseño de esta investigación es descriptivo, especificando las propiedades importantes de nuestra población de estudio. Con el resultado que obtendremos, podremos recomendar una propuesta de atención acorde con las funciones que desempeñan los miembros de esta Institución de seguridad, donde la parte Familiar no se vea afectada, sino que podamos implementar estrategias a base de una sólida comunicación entre los miembros de la Familia, y elevando la solicitud para poder ser presentada en la mesa de reuniones de las Instancias Superiores con el fin de que sea tomada en cuenta para mejorar la calidad de vida de los mismos.

ABSTRACT

The research that we are presenting is with the purpose of knowing those effects that affect the Family Dynamics of the employees of the Institutional Protection Service, bringing various family situations as consequences, such as marital separations, divorces, interpersonal conflicts, among others. The type of design of this research is descriptive, specifying the important properties of our study population. With the result that we will obtain, we can recommend a proposal of attention in accordance with the functions performed by the members of this Security Institution, where the Family part is not affected, but that we can implement strategies based on a solid communication between the members of the Family, and raising the request to be able to be presented at the meeting table of the Higher Instances in order to be taken into account to improve their quality of life.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE CUADROS.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO.....	14
1.1 Antecedentes.....	15
Planteamiento del Problema.....	17
1.2.1.Preguntas de Investigación.....	18
1.2 Justificación de la Investigación.....	19
1.3 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivos Generales.....	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
1.5 Hipótesis.....	21
1.5.1 Hipótesis Nula.....	21
1.6 Metodología.....	21
1.6.1 Diseño de la Investigación.....	21
1.6.2 Enfoque de la Investigación.....	21
1.6.3 Tipo de Estudio.....	21

1.6.4 Población.....	22
1.6.5 Selección de la Población Muestra.....	22
1.6.6 Cobertura.....	23
1.6.7 Descripción del Proceso de la Recolección y Procesamiento de Datos.....	24
1.6.8 Análisis de Datos.....	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 Definición de Dinámica Familiar.....	26
2.2 Elementos Asociados con la Dinámica Familiar.....	27
2.2.1. La Familia.....	27
2.2.1.1. Evolución de la Dinámica Familiar.....	30
2.2.1.2 Dinámica Familiar y Trabajo en el Contexto Global.....	33
2.2.1.3 Dinámica Familiar y Trabajo en Panamá.....	34
2.2.2. Relaciones Familiares.....	35
2.2.3. Comunicación.....	36
2.2.4. Sociedad en General.....	37
2.2.5. La Familia Actual y el Conflicto.....	39
2.2.6. Género e Impacto Diferenciales.....	40
2.3 Aspectos Sobre Surgimiento de la Seguridad Presidencial en otros Países.....	44
2.3.1 México.....	44
2.3.2 Estados Unidos.....	47
2.3.3 Argentina.....	48
2.4 Servicio de Protección Institucional en Panamá.....	49
2.4.1 Antecedentes.....	49
2.4.2 Disposiciones Legales.....	52
2.4.3 Acciones Administrativas.....	53
2.4.4 Régimen Disciplinario.....	55
2.4.5 Ubicación y Posición Geográfica.....	56

2.4.6 Formación y Capacitación.....	56
2.4.7 Experiencia Laboral.....	57
2.4.7.1 Efectos de la Dinámica Familiar.....	58
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	59
3.1 Área de Análisis de la Investigación.....	60
3.2. Área de Análisis para la Recolección de Datos.....	60
3.3. Análisis de Resultados.....	61
CAPÍTULO IV. PROPUESTA.....	149
4.1 Propuesta.....	150
4.2 Título de la Propuesta	150
4.3 Denominación.....	150
4.4 Naturaleza.....	150
4.5 Justificación.....	150
4.6 Finalidad de la Propuesta.....	153
4.7 Objetivos de la Propuesta.....	153
4.7.1 Objetivo General.....	153
4.7.2 Objetivos Específicos.....	154
4.8. Meta.....	154
4.9 Población y Localización.....	154
4.10 Metodología.....	155
RECOMENDACIONES.....	160
CONCLUSIONES.....	161
BIBLIOGRAFÍA.....	162
ANEXOS.....	163

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1.....	62
Cuadro No. 2.....	68
Cuadro No. 3.....	71
Cuadro No. 4.....	73
Cuadro No. 5.....	77
Cuadro No. 6.....	80
Cuadro No. 7.....	83
Cuadro No. 8.....	87
Cuadro No. 9.....	90
Cuadro No.10.....	93
Cuadro No.11.....	95
Cuadro No.12.....	98
Cuadro No.13.....	101
Cuadro No.14.....	104
Cuadro No.15.....	106
Cuadro No.16.....	108
Cuadro No.17.....	111
Cuadro No.18.....	114
Cuadro No.19.....	117
Cuadro No.20.....	120
Cuadro No.21.....	122
Cuadro No.22.....	124
Cuadro No.23.....	128
Cuadro No.24.....	131
Cuadro No.25.....	134
Cuadro No.26.....	136
Cuadro No.27.....	139
Cuadro No.28.....	141
Cuadro No.29.....	143
Cuadro No.30.....	145
Cuadro No.31.....	146

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No.1.....	65
Gráfica No.2.....	66
Gráfica No.3.....	67
Gráfica No.4.....	70
Gráfica No.5.....	72
Gráfica No.6.....	75
Gráfica No.7.....	76
Gráfica No.8.....	79
Gráfica No.9.....	82
Gráfica No.10.....	85
Gráfica No.11.....	86
Gráfica No.12.....	89
Gráfica No.13.....	92
Gráfica No.14.....	94
Gráfica No.15.....	97
Gráfica No.16.....	100
Gráfica No.17.....	103
Gráfica No.18.....	105
Gráfica No.19.....	107
Gráfica No.20.....	110
Gráfica No.21.....	113
Gráfica No.22.....	116
Gráfica No.23.....	118
Gráfica No.24.....	119
Gráfica No.25.....	121
Gráfica No.26.....	123
Gráfica No.27.....	126
Gráfica No.28.....	127
Gráfica No.29.....	130
Gráfica No.30.....	133
Gráfica No.31.....	135
Gráfica No.32.....	138
Gráfica No.33.....	140
Gráfica No.34.....	142
Gráfica No.35.....	144
Gráfica No.36.....	146
Gráfica No.37.....	148

INTRODUCCIÓN

El núcleo familiar en estas últimas décadas se ha afectado en muchas áreas, debido a los roles de los progenitores, ya que ambos deben proveer el recurso económico, por lo cual se observa en muchos hogares un desequilibrio entre el trabajo y la familia.

Sin embargo, el conflicto surge y se genera principalmente por las desigualdades existentes con el uso del tiempo que le entregan a cada uno de los espacios, siendo ambos altamente demandantes lo cual genera estrés y cambios de comportamientos rindiendo de menor forma en su lugar de trabajo causando problemas en la dinámica familiar.

La dinámica Familiar atraviesa por profundos cambios sociales, tecnológicos y culturales y resulta más complejo en los tiempos actuales, donde ya no aflora el viejo modelo de familias ya que ambos salen a buscar el sustento del hogar.

Hemos visto modificada la estructura familiar y las condiciones laborales, donde muchas veces las exigencias del trabajo no dejan espacio para estar en familia, generando un conflicto que repercute en la salud y en el buen desempeño laboral.

La mayoría de los estudios que se encargan de investigar la repercusión en la funcionalidad del individuo en términos del bienestar psicosocial, encuentran que existe una asociación entre los altos niveles de estrés emocional, donde los estresores son relacionados con el trabajo, y se agudiza más cuando el mismo es trabajo policial. El estudio de Hart et al. (1995) que utiliza el cuestionario The Police Daily Hassles and Uplifts Scales (Hart, Wearing, & Headey, 1994) muestra que las experiencias en el trabajo a nivel organizacional tienen mayor influencia para determinar la Calidad de Vida Percibida (CVP), cuando son comparadas con las operacionales. Estos resultados son consistentes con un aumento de la evidencia científica que postula que las organizaciones policiales son la fuente principal de malestar psicológico entre los agentes policiales (Greller, Parson, & Mitchell, 1992;

Violati & Aron, 1992). Un aspecto importante a considerar es el género. De Sousa et al. (2007) muestra que, en Brasil, las policías femeninas han mostrado una mayor proporción de estrés psicológico, y señalan que puede ser debido a la necesidad de las mujeres de esforzarse más por conseguir el mismo reconocimiento profesional que los hombres en una institución que es predominantemente masculina (Morales, Pereira, & Guzmão, 2001); y que este esfuerzo puede generar más agotamiento físico y mental si son asimismo responsables del hogar y la familia.

Es de importancia conocer los efectos en la dinámica familiar de mujeres y hombres profesionales que son parte de los estamentos de seguridad en este caso el Servicio de Protección Institucional (SPI) partiendo de la premisa que existe una sobrecarga laboral que afecta la vida familiar de los colaboradores que producen tensiones y desajustes en la actualidad poco atendidos por la institución y el entorno comunitario.

Por lo que, en este trabajo de investigación uno de los principales objetivos es, conocer aquellos efectos que han afectado la Dinámica Familiar de estos colaboradores. La importancia de estudiar este tema en particular radica en que las consecuencias afectan no solo a los que laboran en esta institución sino a su entorno familiar. En nuestro país son pocos los trabajos referentes a este tema. La forma de abordar el asunto es muy variada. Algunos autores sugieren que el estudio de seguridad y dinámica familiar es de una cobertura bien amplia que obliga a involucrarse en profundidad en el tema.

En el Capítulo 1 abordamos el Marco Metodológico, las cuestiones teóricas que sustentan el planteamiento, Justificación, Objetivo General y Específicos, el Capítulo 2 se compone del Marco Teórico, referente a los temas de investigación, en el Capítulo 3 establecemos el Análisis e Interpretación de Datos el cual se centra en el proceso de los resultados, los mismos se basan en lo que como investigadores pudimos descubrir en nuestro tema de estudio.

El Capítulo 4 culmina con la propuesta de investigación, la cual esperamos pueda ponerse en práctica en la Institución que se realizó, ya que la misma fue realizada con la finalidad de buscar un cambio radical a la problemática presentada, debido a que se necesita hacer cambios para un mejor desenvolvimiento familiar y laboral.

CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO

1.1 Antecedentes.

Según la revista Virtual de la Universidad Católica del Norte # 35, febrero-mayo del 2012, habla de la necesidad de comprender la Dinámica Familiar desde el estudio teórico de sus características: comunicación, afecto, autoridad y roles, porque de esta forma se contribuirá a mejorar las relaciones entre los diferentes miembros del núcleo familiar.

En el análisis de la Licenciada en Psicología, Aguirre Zubiaurre Z, de la Universidad Pontificia de Madrid, explica el papel que juegan determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, la flexibilidad horaria, el número de horas trabajadas, la autonomía, el rendimiento.

El trabajo y la familia se constituye en las dos esferas fundamentales donde actúa el ser humano y a las cuales dedica la mayor parte de su tiempo y recursos; todo lo que sucede en uno de estos dos ámbitos afectará el otro de manera bidireccional (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

Solo como para nombrar algunos casos de muertes en otros países en manos de agentes policiales, a lo largo de estos últimos años, podemos recordar en el 2005, el asesinato de un agente de policía por su concubina, oficial de la misma repartición en la localidad, del comandante Luis Piedra Buena; en el 2011 el homicidio de toda su familia y luego el suicidio de un personal policial en la localidad del Calafate, dos meses después el suicidio de un agente en presencia de su esposa. Nuestro país Panamá no escapa de esta realidad, podemos mencionar el hecho ocurrido en el año 2018, donde un agente policial del SPI, asesina a su pareja sentimental y posteriormente se suicida; dejando en orfandad a sus hijos.

Se ha visto modificada la estructura familiar y las condiciones laborales, donde muchas veces las exigencias del trabajo no dejan espacio para estar en familia, lo que genera un conflicto que repercute en la salud y en el buen desempeño laboral y familiar.

Es por esto que se considera de suma importancia estudiar las repercusiones que le trae al individuo y a la familia.

Durante la investigación observamos puntos de interés que se detallan a continuación:

Por un lado, se ha abordado el tema trabajo-familia, haciendo visible como se ve afectada la dinámica familiar.

El ingreso de mujeres al Servicio de Protección Institucional, que han asumido un rol proveedor dentro de la familia al igual que el hombre, con su entrada al mundo laboral.

Han tenido que compaginar su actividad profesional con sus responsabilidades como esposa, madre e hija, dentro de la familia. La dedicación al trabajo fuera del hogar, si todas las variables siguen igual, ha tenido una influencia sobre el desempeño de las responsabilidades familiares.

Se observó que los hombres en el Servicio de Protección Institucional, tienen un mayor desequilibrio entre el trabajo y la familia, no existiendo distribución equitativa de las responsabilidades.

En los tiempos presentes los hombres están asumiendo mayor protagonismo y participación en la vida familiar, abandonando el prototipo del padre ausente, dedicado exclusivamente al trabajo remunerado.

Desde este punto de vista, los roles ejercido en la sociedad, en estas últimas décadas, han comenzado un proceso de transformación, sin embargo el conflicto surge y se genera principalmente a las desigualdades existentes y con el uso del tiempo que le entregan a cada uno de estos espacios, siendo ambos altamente demandantes lo cual genera estrés y cambios de comportamiento rindiendo de menor forma en su lugar de trabajo y causando problemas en la dinámica familiar.

La molestia no solo es un problema propio de las mujeres, sino que también afecta a los hombres debido a las escasas estrategias de la Institución para conciliar ambos mundos, familiar y laboral, de esta forma no se incentiva la corresponsabilidad familiar de modo efectivo y los padres aun no son involucrados de modo efectivo en este tema.

1.2 Planteamiento del Problema.

Actualmente se reconoce que una de las variables que influyen en la calidad de vida de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional radica en la interacción de los ámbitos familiar y laboral, por eso a través de este estudio pretendemos formular medidas apropiadas para mejorar la calidad de tiempo de los colaboradores con su familia.

La presencia de los padres entendido como ambos progenitores continuará siendo la base fundamental para el desarrollo de la familia. Los colaboradores de la Institución se enfrentan con el reto de encontrar un equilibrio que les permita combinar la toma de decisiones laboral y personal, debido a que cada ámbito presiona al individuo a través de distintas demandas.

La existencia de diferentes roles tanto en el ámbito familiar, social y el ambiente laboral de parejas ha motivado uno de los cambios más relevantes de las últimas décadas.

Por un lado, el rol en el ambiente laboral demanda al trabajador un gran compromiso con la Institución, lo cual se traduce en ocasiones en una mayor expectativa del jefe con sus colaboradores en donde deben pasar largas jornadas laborando y ausente de su hogar, y en algunos casos ambos miembros de pareja laboran en esta institución.

Por otra parte, el rol de padre, madre o cabeza de hogar demanda tiempo para el cuidado de la familia (hijos, enfermos o personas dependientes), realizar trabajo doméstico (limpiar, cocinar, planchar, etc.), comprar, mantener el hogar, junto con tiempo para el ocio, el descanso y otras actividades personales.

Este estudio pretende conocer los efectos en la dinámica familiar del trabajo que ejercen los miembros del Servicio de Protección Institucional (SPI), porque la pertenencia a una institución de seguridad plantea grandes retos a sus miembros sean estos femeninos y masculinos, además de mucho estrés laboral que repercute de forma individual, colectiva y familiar.

El propósito es poder proveer con las herramientas necesarias para el logro de aquellos objetivos que puedan brindar una solución positiva encaminada al mejoramiento de la familia a través de un programa de orientación familiar que le permita al uniformado atender esta cuestión de manera más asertiva y no genere consecuencias lamentables como ya se ha observado recientemente.

Con esta investigación queremos favorecer una dinámica que mejore la calidad de vida de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

1.2.1. Preguntas de Investigación.

1. ¿. ¿Cómo influye la formación y la experiencia laboral en la dinámica familiar?
2. ¿. ¿Cuál es el perfil socioeconómico de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional que participan en el estudio?
3. ¿. ¿Cuál es el tipo de familia de la cual forma parte los entrevistados?
4. ¿. ¿Cuánto es el tiempo destinado a la vida familiar de los trabajadores/as del Servicio de Protección Institucional con responsabilidades familiares?
5. ¿. ¿Cuáles son los problemas que confrontan a nivel familiar los colaboradores del Servicio de Protección Institucional?
6. ¿. ¿Cómo es la participación de los padres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas?
7. ¿. ¿Cuáles son las expectativas del sujeto frente a su trabajo en el Servicio de Protección Institucional en relación con su vida familiar?
8. ¿. ¿Cuáles son los riesgos laborales de la formación y ambiente en la dinámica Familiar?

9. ¿. ¿Qué importancia es tener flexibilidad laboral para poder involucrarse en la dinámica Familiar?

10. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar su calidad de vida familiar?

1.3 Justificación de la investigación.

La investigación tiene como objetivo conocer los efectos en la dinámica familiar de mujeres y hombres profesionales que son parte de los estamentos de seguridad en este caso el Servicio de Protección Institucional (SPI) partiendo de la premisa que existe una sobrecarga laboral que afecta la vida familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional lo cual produce tensiones y desajuste poco atendidos por la institución y el entorno comunitario.

El aporte de la investigación es formular una propuesta de fortalecimiento y orientación familiar dirigida a todas las familias del Servicio de Protección Institucional (SPI), valorando la relación de pareja, los roles de padre, madre y otras interacciones familiares a fin de propiciar relaciones familiares funcionales y armoniosas.

La Dinámica Familiar es importante en este momento de profundos cambios sociales, tecnológicos y culturales, resulta complejo y más en tiempos actuales en donde ya no pervive el viejo modelo de familias, ya que ambos salen a buscar el sustento para el hogar y así los quehaceres son compartidos, la igualdad de oportunidades exige responsabilidades.

Esta investigación será beneficiosa para la institución porque conociendo aquellos factores que afectan la familia de estos colaboradores, podrán cumplir con sus asignaciones laborales, con mayor eficiencia, de igual manera, atender las necesidades familiares de forma positiva liberándose de mucho estrés, y podremos tener una visión amplia para poder prever de aquella propuesta que pueda brindar un aporte positivo encaminados a una mejor dinámica familiar.

A nivel de Trabajadoras Sociales Especialistas en Familia tenemos como finalidad contribuir a un mejor manejo de la Dinámica Familiar de los colaboradores de esta institución, conociendo aquellos aspectos que nos permitan brindar capacitaciones al grupo familiar.

1.4 Objetivos Generales y Específicos.

1.4.1 Objetivos Generales.

- ❖ Conocer los efectos de la formación y experiencia laboral en la dinámica familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.
- ❖ Diseñar una propuesta de fortalecimiento y orientación familiar dirigido a las familias de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- ❖ Describir el perfil socioeconómico de la familia de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.
- ❖ Valorar el tiempo destinado a la vida laboral y familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares del Servicio de Protección Institucional.
- ❖ Detallar la participación de los padres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas.
- ❖ Señalar los diferentes riesgos que influyen en la dinámica familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.
- ❖ Determinar la influencia del trabajo del sujeto en el Servicio de Protección Institucional en la dinámica familiar
- ❖ Identificar las expectativas de vida de los colaboradores en el Servicio de Protección Institucional.
- ❖ Captar las recomendaciones de los participantes en esta investigación para mejorar la dinámica familiar.

1.5. Hipótesis.

Los colaboradores del Servicio de Protección Institucional se encuentran afectados por las exigencias laborales, el cual impacta negativamente sobre la dinámica familiar, bienestar psicológico y satisfacción con el trabajo.

1.5.1 Hipótesis Nula.

Los colaboradores del Servicio de Protección Institucional no se hallan afectados por sus funciones laborales, lo cual impacta positivamente sobre la dinámica familiar, bienestar psicológico y satisfacción con el trabajo.

1.6. Metodología.

1.6.1 Diseño de la Investigación.

El tipo de diseño de esta investigación es descriptivo, ya que pretendemos especificar las propiedades importantes de nuestra población de estudio, siendo esto el propósito de la investigación.

1.6.2 Enfoque de la Investigación.

Utilizaremos el enfoque cuantitativo ya que según (Sampieri, 2003) es aquella forma de recopilar y analizar los datos para contestar las preguntas de investigación que confía en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento. Es concluyente en su propósito ya que se tratará de cuantificar el problema y entender que tan generalizado están las diversas situaciones, lo que conducirá a la solución de los diversos problemas y cuestionamientos que puedan existir en ésta institución.

1.6.3 Tipo de Estudio.

Seleccionamos el tipo de estudio transversal, donde pretendemos recoger los datos sobre la situación familiar en un solo momento. Para corroborar cómo se manifiesta en la dinámica familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

1.6.4. Población.

El Servicio de Protección Institucional cuenta con una población total de 4,500 unidades. Las ubicaciones de las unidades que prestan el servicio a la Institución se encuentran en las áreas muy distantes, lo que justifica la participación de dos investigadoras, además del tamaño utilizado de la muestra. A continuación, son detalladas las ubicaciones.

- ❖ Base Alajuela, ubicada en Chilibre.
- ❖ Base Dragón, ubicada en la Cinta Costera.
- ❖ Base Horoko, ubicada en Rodman.
- ❖ Policía Colonial, ubicada en Panamá Viejo
- ❖ Base Los Lagos, ubicada Provincia de Colón.
- ❖ Policía Montada, ubicada Hipódromo Presidente Remón
- ❖ Primera Compañía, ubicada en el Palacio Presidencial.
- ❖ Segunda Compañía, ubicada en Corozal Este.
- ❖ Tercera Compañía, ubicada en Parque Omar.
- ❖ Unidad de Operaciones Especiales GEAT, ubicada en Corozal Este.
- ❖ S.P.I. Comunitario-ubicada en el Palacio Presidencial
- ❖ Protección Presidencial ubicada en Palacio Presidencial.

Como resultado nos ayudara a observar cómo se manifiesta esa convivencia laboral en el área asignada; a la vez, cuando estos permanezcan en sus hogares, es necesario mencionar que este estudio incluye hombres y mujeres que laboran en esta Institución con los rangos abajo señalados.

1.6.5 Selección de la Población Muestra.

Se seleccionaron 300 unidades para el análisis, este muestreo es estratificado el cual permite categorizar a la población de acuerdo a su rango (Sargento 1ro. y Sargento 2do; Cabo 1ro. y Cabo 2do.), estos rangos escogidos se debe a que son aquellos colaboradores que sobrepasan un tiempo de más de 8 años en la Institución y presentan diferentes factores en su desempeño laboral.

1.6.6 Cobertura.

VARIABLES E INDICADORES		
Área de Análisis	Variables	Indicadores
Características Generales de la población estudiada	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sexo ❖ Edad ❖ Estado Civil ❖ Escolaridad ❖ Rango que se ostenta ❖ Nivel socioeconómico ❖ Ingreso económico ❖ Lugar de residencia 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Condición biológica ❖ Número de años cumplidos ❖ Condición marital ❖ Último año aprobado ❖ Al momento de la entrevista ❖ Según el salario que gana ❖ Monto de ingreso ❖ Donde reside
Caracterización de la Dinámica Familiar	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tipo de familia ❖ Relación con los miembros de la familia ❖ Influencia en la Relación de la familia. ❖ Tiempo que comparte con la familia. ❖ Problemas a lo interno de la familia ❖ Relación con la pareja ❖ Actividades que se realiza ❖ Lugares que se visita con la familia ❖ Decisiones en el hogar ❖ Como se toman las decisiones ❖ Relación con los hijos ❖ Apoyo que se recibe ❖ Reclamos por los miembros del hogar ❖ A quien se dirige para recibir apoyo ❖ Conoce algún problema en la institución ❖ Se muestran el afecto en la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto
Expectativas a Futuro	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aceptaría recibir orientación familiar ❖ Metas familiares ❖ Expectativa laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto ❖ Según respuesta del sujeto

1.6.7 Descripción del Proceso de la Recolección y Procesamiento de Datos.

La técnica para obtener los datos necesarios de esta investigación, es mediante una encuesta semiestructurada, donde el instrumento a utilizar será un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, aplicadas mediante entrevista a la población de estudio.

Fueron los programas informáticos para el análisis de datos en Excel y Word para procesar y organizar los datos, los cuales se presentarán a través de cuadros y gráficas estadísticas.

1.6.8 Análisis de Datos.

En este punto utilizamos las herramientas para describir y posteriormente analizar cuantitativamente los resultados de la muestra, dando como resultado el mostrar por medio de gráficas y cuadros los respectivos análisis al contenido final de la investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Definición de Dinámica Familiar.

En el abordaje de la dinámica familiar, indudablemente, su definición y su conceptualización dependerán de lo propuesto en las aportaciones que nos brinda Salvador Minuchin, aparte de las otras aportaciones teóricas que nos permitirán precisar el funcionamiento de la Dinámica Familiar.

De acuerdo con Salvador-Minuchin (1986) “Las Interacciones Suscitadas en el interior de la Familia, en donde todos y cada uno de los miembros está ligado a los demás por lazos de parentesco, relaciones de afecto, comunicación, límites, jerarquías o roles, toma de las decisiones, resolución de conflictos y las funciones asignadas a sus miembros”(p.93)

Según Ackerman, (2011), la Dinámica Familiar empieza a formarse gracias a que los sujetos de la familia forman parte de la sociedad, en donde pasan procesos evolutivos obligatorios y es debido a este constante cambio que las familias intentan adaptarse a cada época. A causa de este cambio adaptativo de la familia, es posible que se hayan producido disfunciones dentro de la estructura familiar, sobre todo en los roles parentales.

Los indicadores que caracterizan la dinámica familiar son los estilos de crianza, interacciones de los miembros de los distintos subsistemas, métodos disciplinarios, determinantes personales conceptualizados sobre maternidad y paternidad, la distribución de las tareas, factores psicosociales.

Tomando en cuenta estas teorías, la familia muestra la realidad que vive en cada miembro, y se ubican creencias, costumbres, mitos, valores que se aplican a un determinado grupo social. A la vez observamos como los medios de comunicación transmiten mensajes que afectan la dinámica familiar, es allí en donde los estereotipos de familias aplican considerarse una buena familia.

Por lo antes expuesto, si se plantea un estudio de cómo la dinámica familiar de muchas personas se han transformado por la evolución de la sociedad, en donde se han dejado absorber de diferentes fenómenos que han sido negativos para los

miembros de la familia, como la tecnología, ya que en muchos hogares han sido, parte fundamental en las formas de desenvolvimientos de funciones, reglas y roles.

Eisenhardt (1989) concibe un estudio de caso contemporáneo como "una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares", la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría (Martínez Caraso, 2006)

Continuando con esta concepción podemos entenderla, por una parte como herramienta imprescindible para la supervivencia de la comunidad organizada; en donde los parámetros con los cuales podamos implementarlo serán de gran utilidad en la familia, ya que de cómo se encuentra la dinámica así será el funcionamiento y desenvolvimiento de cada miembro que en ella se encuentre.

2.2 Elementos Asociados con la Dinámica Familiar.

2.2.1. La Familia.

La familia para Patricia Arés (2002) constituye una de las instancias más importantes en la estructura de la identidad personal y social, lo que permite opinar que la familia es la forjadora de la identidad propia en donde se marca conducta y esquemas cognitivos a lo largo de nuestras vidas.

La familia es un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior. (Minuchin 1994).

Según Rodrigo y Palacios (1998), "Familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo. Desde el

planteamiento sistémico se conciben a la familia como un conjunto de personas que interactúan de forma regular y repetida a través del tiempo. Sin embargo, también se interactúa de forma regular y repetida a lo largo del tiempo con los compañeros de trabajo o con los compañeros de piso y no constituyen una familia. Compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia”(p.61).

De Jong (2001) se pregunta por qué interpelar a la familia como una constitución estática y prototípica, afirmando que se trata de un estereotipo que vuelve a los sujetos incapaces de dar cuenta de las vidas concretas de las múltiples familias.

Esta autora plantea la necesidad de “comprender a cada familia en la materialidad de su existencia, como un producto histórico cultural particular y singular en su constitución” y enfatiza que la familia tradicional, como ideario de la modernidad, prácticamente ya no existe.

Para Jong, la familia no es un producto ideal sino un producto real que se constituye “como puede”, históricamente y en relación a un tiempo y un espacio determinados (como espacio instituido socialmente instituyente en la vida de los sujetos).

Por esta razón, De Jong alerta sobre la necesidad de abandonar criterios de normalidad para referirnos a la familia y enfatiza que frente a la heterogeneidad de formas que la familia adquiere se pretende una homogeneización de la organización familiar.

Recordemos que la familia es el primer grupo con el que el individuo establece los vínculos desde que nace, por lo que es la principal determinante en su desarrollo físico y emocional, posteriormente el cómo actuará con las personas que llegue a encontrar en su contexto, y quienes lo ayudaran a que ingrese a la sociedad.

En la familia encontramos normas, reglas de comportamiento en donde la convivencia se transmite a través de prácticas que se expresan cuando la crisis

llega a nuestras vidas, allí también se afirman los modelos de conducta que se van heredando de generación en generación, pues la persona que los adquirió de sus padres, se los inculca a sus hijos y estos a sus hijos y allí va la cadena de los patrones de conducta aprendidos.

La familia tiene un papel muy importante en el desarrollo de las personas, ya que por medio de ellas conoceremos la diferencia de los hijos con sus padres, los cuales les heredan factores que en ocasiones los hacen vulnerables y en otras le indican fortalezas, la proyección familiar es una situación en donde los padres transmiten sus ansiedades, problemas emocionales a los hijos y como resultado los hijos presentan esa gran necesidad de atención y aprobación, dificultades para afrontar las expectativas, sentimientos de responsabilizarse por los otros y culparse a sí mismos, Kerry (2003); Vargas e Ibáñez, (2007).

La Dra. Hildaaura de Tejada, (2015) nos señala que la familia, igual que la organización social ha evolucionado y cambiado su nivel estructural y funcional. Esto nos permite ampliar la perspectiva de una visión holística e interrelacionada entre Individuo-Familia-sociedad, donde los procesos basados en esta interacción están conectados de manera interdependiente y multicausal, influyéndose y confluyendo mutuamente.

Los cambios en la familia durante los últimos cuarenta años han sido los más profundos y convulsivos de los últimos veinte siglos, apareciendo hoy un gran número de modelos que alteran de forma directa los parámetros con los que se entendía la vida familiar, estos cambios afectan a toda la estructura familiar.

Para poder entender estos cambios nos basamos en el conocimiento y perspectiva histórica conocida, la familia conyugal como tal ha sido siempre la más común, fundada en lo biológico, para arropar a madre e hijo, surge en todas las culturas de una pareja heterosexual de adultos y con fines de procreación, la pervivencia de la especie humana ha requerido la protección de la maternidad y

después la paternidad, lo que llevó a la convivencia de la pareja, este modelo desde su perspectiva más nuclear y extendida alrededor de dicho núcleo es el que mantienen en la práctica la totalidad de los países, pero surgen nuevos tipos de familia.

2.2.1.1. Evolución de la Dinámica Familiar.

De acuerdo con Lila (2000) “La familia se puede considerar como un sistema en constante transformación lo que significa que es capaz de adaptarse a las exigencias del desarrollo individual a sus miembros y a las exigencias del entorno, esta adaptación asegura la continuidad y a la vez el crecimiento psicosocial de los miembros”.

La familia se entiende como grupo primaria que tiene gran trascendencia e incidencia en el desarrollo evolutivo debido a que se brinda los primeros sentimientos, vivencias agradables o desagradables y las pautas de comportamiento.

Entre los principales elementos de la dinámica familiar podemos mencionar los siguientes:

Roles: elemento que demarca los estatus o posiciones entre los miembros de la familia a su vez permite la ejecución de otros elementos de la dinámica que de igual forma se encuentran actuando en el sistema familiar y que son de suma importancia para la misma.

Comunicación: se convierte en el principal medio de expresión, es considerada por algunos autores como una conducta. Todas las relaciones que establece el ser humano son de tipo interpersonal para lo cual es necesaria la comunicación porque sin ella no podríamos expresar nuestros sentimientos pensamientos ideas entre otros. A los diferentes subsistemas o miembros que conforman el sistema familiar.

Por medio de la comunicación se establecen los papeles en el sistema familiar a través de la asignación de reglas.

Límite: son reglas establecidas, especialmente cuando los hijos son pequeños, el proceso de fijar reglas y entenderlas claramente empieza a temprana edad.

“Las funciones de cada subsistema están íntimamente relacionadas con los límites que están constituidos por las reglas que definen quienes participan en él y de qué manera” Minuchin (1986)

Los cambios que acaecen en la actualidad, impactan en la familia y su dinámica, especialmente en lo referente a la autoridad y sus roles, de tal forma que se considera importante realizar esas transformaciones por medio de estrategias que marquen diferencias en beneficio de la familia.

Con los avances tecnológicos como lo son la televisión, computadora, internet, telefonía celular, provocan cambios en la sociedad y por supuesto en la familia, teniendo fuertes marcas como sistema y grupo esto va relacionado con los miembros en su entorno que pueden ir en detrimento o no del desarrollo de la dinámica Familiar, en síntesis es importante la aptitud en el cambio del sistema familiar.

De acuerdo a Estrada, (2003) en la dinámica familiar y social se nos va enseñando que el ciclo “normal” de la vida personal es pertenecer a una familia, conseguir una pareja y formar nuestra propia familia con el paso del tiempo. Se hace hincapié en que la persona que elijamos como pareja debe hacernos felices, pues se encargará de cubrir nuestras necesidades emocionales (que alguna vez fueron cubiertas por nuestra familia), siguiendo los estereotipos socialmente aceptados de lo que “debe ser” una relación de pareja.

La mujer hasta bien entrado el siglo XX estaba fuertemente asociada a la casa y a la familia, su función era encargarse de forma exclusiva a la organización doméstica, y en ambientes rurales también al trabajo en el campo, aparece como cuidado y atención al esposo dentro de una atmósfera de obediencia, sumisión, en relación a sus hijos, la protección, crianza y educación.

Al hombre como esposo, le correspondía el cuidado y protección de la esposa en una atmósfera de autoridad en relación con los hijos, la ayuda para el propio autocontrol ponía firmeza y rigidez educativa.

En relación con la casa delegaba todo el trabajo doméstico en la esposa, la división sexual era una norma clara, tenía función pública, el trabajo y mantenimiento económico del hogar.

Por esta evolución mencionada en párrafos anteriores, el cambio que posicionó a la mujer en niveles en donde ella jamás pensó que podría estar, brindándoles los derechos igualitarios entre ella y el hombre.

Gracias a estos principios por la afirmación de Marx, de que el progreso social debería medirse por la posición social del sexo femenino con aumento del nivel cultural de las sociedades en donde muchas mujeres lucharon y demostraron superación en algunos casos ante el hombre.

Se reconoce que estos cambios que han ido muy acelerados en los últimos años, van dando lugar a una situación que afecta de forma muy importante a la vida familiar y a la sociedad, podríamos mencionar entre estos:

- Fuertes descensos en la natalidad
- Liberación de las relaciones sexuales
- Incremento en la fecundidad fuera del matrimonio
- Retraso en la edad para casarse
- Ruptura en la tradicional de la visión del género con relación a las responsabilidades familiares, entre otros.

En relación a lo antes expuesto se señala que la situación de la familia se hace un poco crítica, manifestándose dificultades relacionadas al trabajo de la mujer fuera y dentro del hogar, en donde esta no recibe el apoyo por parte del hombre, lo que la limita a recibir sus derechos como son trabajo, vivienda, salud, entre otros.

2.2.1.2 Dinámica Familiar y Trabajo en el Contexto Global.

Según Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, (2002) el trabajo y la familia se constituyen en las dos esferas fundamentales donde actúa el ser humano y a las cuales dedica la mayor parte de su tiempo y recursos; todo lo que sucede en uno de estos dos ámbitos afectará el otro de manera bidireccional.

Sobre el espacio de la familia y sobre las relaciones que en su interior se estructuran, han influido e influyen continuamente cambios sociales de muy diversa índole que hacen posible la generación de nuevas modalidades de organización del espacio familiar (López, Salles y Tuirán, 2001).

Y por supuesto, un dato no menor importante es la denominación de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T. 1999, p.) “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

Dentro de estas dos esferas familia-trabajo encontramos a los sujetos en movimiento en acción construcción y deconstrucción de sus vidas cotidianas, y posicionándonos en la actualidad.

Estas exigencias del mundo, en mejorar cada día la calidad de vida de los miembros de la familia y las exigencias, son la punta de lanza a que cada día la mujer siga preparándose y acapare espacios laborales en donde en el pasado era exclusivo del hombre, y en donde la misma se desempeña con eficiencia y eficacia.

Demostrando que son capaces de lograr metas que en el pasado se le era imposible por la exclusión vivida.

2.2.1.3 Dinámica Familiar y Trabajo en Panamá.

González (2000); Palacios & Sánchez (1996) subrayan que la dinámica familiar es el tejido de relaciones y vínculos atravesados por la colaboración, intercambio, poder y conflicto que se genera entre los miembros de la familia— padre, madre e hijos— al interior de ésta, de acuerdo a la distribución de responsabilidades en el hogar, la participación y la toma de decisiones.

En este sentido, la dinámica familiar se puede interpretar como los encuentros entre las subjetividades, encuentros mediados por una serie de normas, reglas, límites, jerarquías y roles, entre otros, que regulan la convivencia y permite que el funcionamiento de la vida familiar se desarrolle armónicamente. Para ello, es indispensable que cada integrante de la familia conozca e interiorice su rol dentro del núcleo familiar, lo que facilita en gran medida su adaptación a la dinámica interna de su grupo.

En lo antes mencionado hemos observado que hablar de dinámica y trabajo en Panamá, nos lleva a mencionar aspectos fundamentales como la ausencia o la presencia en el hogar de los padres. Antes estaba lineado, que la madre en casa, padre trabajando, etc., sin embargo este reparto de roles ha cambiado y Panamá no escapa de esta realidad, en donde los campos laborales para la mujer van ampliándose.

Es importante recalcar que el lugar donde se aprende y es el primer contexto de socialización es la familia, allí se marcan reglas, normas, etc., pero también está el vacío de esa imagen que se encuentra laborando para mejorar y brindar cada día mejores bienes materiales a la familia, porque los gastos son cada día mayores, y el salario de uno solo no alcanza en el hogar, en fin, son muchos factores.

No hay que dejar por fuera sentimientos, esa parte emocional se ve afectada en donde muchas veces no se manifiesta, el cómo me siento, el que preguntar, las cosas que necesiten con la pareja, los hijos, etc., el arduo trabajo diario trae

agotamientos, y qué decir cuando el trabajo es asignado en horas rotativas o extendidas.

2.2.2. Relaciones Familiares.

La teoría de Bowen (1989), que trabaja con los sistemas familiares, recalca que el tipo de relaciones que el individuo establece en su familia y el papel que él interpreta dentro de la misma, determinan su diferenciación de ella y esto influye a su vez en la autonomía emocional, además de que determina el modelo de comportamiento que ejecutará en cada aspecto de su vida en donde el individuo establezca relaciones interpersonales, ya sea en los momentos de tranquilidad, como en las situaciones de tensión.

Según Burgess (1926), la familia es una unidad de personalidades de interacción lo que significa que se trata de algo vivo que cambia y crece. La unidad de vida familiar basa su existencia no en ningún contrato legal sino en la interacción entre sus miembros. La familia ni depende para la supervivencia de la relación armoniosa entre sus miembros ni se desintegra como resultado del conflicto entre ellos. La familia vive mientras se produzcan interacciones.

A lo largo del proceso de crianza y educación se forman relaciones interpersonales basadas en un compromiso y una implicación emocional entre padres e hijos que van creando y dando forma al clima afectivo y emocional de la familia. Junto a ellas, existen otras relaciones que se ven moduladas por la misión educativa de los padres de socializar a los hijos en las normas y valores del entorno cultural próximo.

Las relaciones interpersonales y el flujo permanente de afectos y emociones ligadas a las otras personas, con las que el individuo vive, le proporcionan la tonalidad afectiva y la impronta moral que, en el fragor del devenir de la vida cotidiana, se convierten en parte de su propia personalidad.

Son necesarias tres grandes condiciones para establecer relaciones personales satisfactorias: seguridad emocional, apoyo social e intimidad corporal.

La educación afectiva pretende ayudar a que niños y adolescentes resuelvan estas necesidades en el marco de un desarrollo afectivo y sexual equilibrado, en el que la autoestima, el control interno, las habilidades sociales e interpersonales y la responsabilidad compartida adquieren una especial importancia.

El ser humano tiene necesidades sociales, afectivas y sexuales que son propias de la especie. En la infancia y la adolescencia estas necesidades se ponen de manifiesto de forma especialmente evidente.

Es por ello que crear y mantener las relaciones familiares con los miembros del hogar, son sumamente necesarias a fin de lograr que la armonía y esta llegue a mantenerse en la convivencia diaria, que aunque no se encuentren sepan que estará el apoyo, la confianza, el amor, respeto, aquellos valores que le fueron proporcionados en la familia.

2.2.3. Comunicación.

La comunicación es la acción de intercambiar información, ya sea entre dos o más personas, teniendo como fin la transmisión y la recepción de informaciones (escrita, emocional, etc.). A través de la comunicación establecemos contacto y trato con las personas, transmitimos nuestros pensamientos y sentimientos y nos relacionamos con el mundo que nos rodea.

Roció Soria Trujano (2010) hace referencia a que en el sistema familiar es de vital importancia, pues el papel que juega cada uno de sus miembros y la forma en que estos se comunican determinará el tipo de relaciones que se establecen en el sistema y esto posibilitará o no la presencia o mantenimiento de problemas psicológicos o sociales que afectarán tanto al desarrollo personal como a las relaciones con el resto de los miembros de una familia y una sociedad.

Existen aspectos que crean conflictos en la comunicación en el ámbito familiar a continuación mencionamos algunos:

- Interrupciones
- Juicios de valores y culpa
- Reproches
- Miedo o temor
- Sermones
- Amenazas
- Contradicciones
- Quitar importancia al problema de otro
- Contradicciones
- No saber escuchar

En la actualidad la familia sigue siendo la parte principal en donde se debe cumplir con la socialización primaria, se deben emplear el dialogo y la comunicación. La forma en que los miembros de la familia se comuniquen determinará en que ellos aprenderán a pensar y a desarrollarse, esto significa que cada familia a través de la interacción de los miembros en donde se implementan los valores y la forma de pensar de ellos, los llevará a ver cómo será el mundo en sus vidas.

El estilo y la forma de la comunicación en la familia dependerá su historia familiar, esto significa que si los adultos en su rol de padres tienen desacuerdos, deben ser capaces de no traspasar ese desacuerdo y además, no involucrar a los hijos en la discusión.

2.2.4. Sociedad en General.

Diversos estudios han reconocido a la familia como base de la sociedad, donde se aprenden los valores que impulsan su progreso y desarrollo.

En efecto muchos de los antropólogos señalan que el ser humano ha tenido que agruparse bajo formas familiares procurando un sentido de pertenencia, seguridad y estabilidad emocional.

En ese sentido la familia moderna ha dado el salto a la sociedad y las uniones entre personas son distintas.

Se han catalogado más de 56 formas de ser familia, la de Levi-Strauss (1949) la atribuía a tres características:

- Su origen en el matrimonio
- Su composición: el marido, la esposa e hijos nacidos en el matrimonio, aunque pudiera comprender otros ascendientes y colaterales.
- Unos vínculos: legales, derechos y obligaciones de tipo económico y religioso, derechos y prohibiciones sexuales y vínculos emocionales como el amor el afecto y el respeto.

Nos encontramos con una sociedad ligada a los cambios que se producen en la familia que influyen de forma recíproca, tales como:

- Disminución del número de nacimientos
- Trabajo de la mujer fuera de la casa
- Aumento de la esperanza de vida
- Aumento en el índice de desempleo
- La mejora del nivel de formación de la mujer
- Avances tecnológicos
- El desprecio de ciertos valores humanos
- La valoración desproporcionada de lo material
- Los movimientos migratorios

Señala Ignasi de Bofarull, del Instituto de Estudios Superiores de la Familia, Universidad Internacional de Cataluña, que las familias son fundamental para el desarrollo de la sociedad. Familias fuertes saludables y sostenibles, derivan en sociedades fuertes, saludables y sostenibles. Por el contrario, un debilitamiento de las estructuras y dinámicas familiares impacta desfavorablemente en la sociedad, al provocar problemáticas que afectan los indicadores de bienestar en los miembros de los hogares, especialmente de los menores de edad.

Por tal razón es de suma importancia la intervención oportuna en políticas de Estado, en diversos programas y proyectos que mitiguen las diversas problemáticas, que va en detrimento a nivel familiar. Además de contribuir y generar mejores condiciones de vida fortaleciendo la organización de los sectores populares que resulten coherentes con una estrategia de transformación social.

2.2.5. La Familia Actual y el Conflicto.

La familia en la actualidad enfrenta grandes desafíos, como son la pobreza, la migración, la transformación cultural y el cambio de roles; ya que el tradicional rol de la mujer como ama de casa, esposa y madre está desapareciendo.

Antes cuando la madre trabajaba era mal vista ante la sociedad ya que el verdadero rol de madre era altamente valorado y contribuía a su desarrollo personal femenino; así mismo sancionaba el fracaso del hombre como sostén económico del hogar rol principal del varón.

El desempleo y los bajos salarios hoy provocan conflictos en la familia y aumentan el grado de tensión familiar, sin embargo se ha convertido en una estrategia positiva para obtener mayores recursos económicos

Los cambios culturales han actuado también como factores desafiantes en la vida familiar, las familias tenían mayor estabilidad, pegadas hacia una cultura comunitaria fiel a las tradiciones.

Hoy en día las relaciones entre las generaciones dentro de la familia se están volviendo más inciertas y confusas. Los padres están enfrentando problemas con respecto a cómo mantener su autoridad en una sociedad y una cultura que da más espacio a los niños y jóvenes.

Mientras el discurso social reproduce la idea y el miedo sobre el ocaso de la familia, en las encuestas de opinión y en las de investigación dura aparece una y otra vez el deseo de los jóvenes de formar sus propias familias y el de los adultos de mantenerse viviendo en familia.

Está claro que se ha extendido la desorientación y generado incertidumbre sobre el futuro de la familia como la primera institución social, baste ejemplificar con los discursos mediáticos que nos muestran el declive de los valores tradicionales y el aumento de la tasa de divorcios. Pero también queda claro que la gran mayoría de las personas queremos vivir en el amor y en el compartir.

Hace falta más comunicación entre los miembros del hogar, más unidad familiar, es lógico las exigencias de la sociedad en el área laboral, las cuales están cada día poniendo una brecha entre los padres y los hijos, pero esto no es suficiente para que la comunicación entre los miembros del hogar se pierda, es verdad que la tecnología va a pasos agigantados, pero utilicemos esa misma tecnología para comunicarnos, no debe utilizarse como dificultad sino como oportunidad.

2.2.6 Género e Impacto Diferenciales.

Según Carlfred Broderick (1993) la familia es un sistema social abierto, dinámico, dirigido a metas autorregulado. Además, ciertas facetas- tales como su estructuración única de género y generación lo diferencia de otros sistemas sociales.

En la sociedad funciona en torno a la creación de ideas que plantean que ciertas diferencias colocan algunos seres humanos en el lugar de los superiores y a otros en el lugar de los inferiores. Esta idea se ha convertido en una manera de justificar que es por "naturaleza" débiles, inferiores, enfermos, anormales, vagabundos; hasta el uso de la violencia contra ellas y ellos. La cuestión se agrava aún más al ampliarse los beneficios sociales a los diversos grupos de población, especialmente el acceso de la mujer a la educación superior.

El espacio de conquistar el mercado laboral en donde solamente era vista la figura masculina, implicó luchas.

Robert Connell (1995) sostiene que las masculinidades responderían a configuraciones de una práctica de género. Esto implica, al mismo tiempo: a) la adscripción a una posición dentro de las relaciones sociales de género, b) las prácticas por las cuales hombres y mujeres asumen esta posición y c) los efectos de estas prácticas en la personalidad, en la experiencia corporal y en la cultura.

Todo ello se produce a través de las relaciones de poder, relaciones de producción y vínculos emocionales y sexuales, tres pilares presentes en distintas esferas de la vida social (familiar, laboral, política, educativa, etc.), y que resultan de gran fertilidad para el análisis de la construcción social de identidades de género.

El fundamentalismo feminista se pasó al extremo opuesto y perdió el norte en cuanto a equilibrio de la pareja, desmeritándose el matrimonio por ser una institución conservadora y un espacio que dejaba a la mujer sometida al marido, lo cual no era muy real porque siempre existió la separación de bienes como alternativa de la sociedad conyugal.

En el contexto actual, debido a la crisis social, la mujer debió salir a cubrir la cesantía del hombre, se tomó como normal y necesario que ambos trabajaran. El hombre se sacó el peso de ser el soporte proveedor de su familia y pidió que la mujer aportara con su trabajo fuera de casa.

Para ganar terreno en los derechos de las mujeres, no ha sido suficiente el debate en las diferentes instancias donde se ventilan los asuntos de orden público, quizá, las negociaciones más fuertes han tenido que librarse, primero, en la auto percepción como mujeres, como sujetos con derechos, como sujetos pro-activos; y después, paradójicamente, en el espacio donde se supone que son las "reinas": el hogar. Por supuesto que tales negociaciones han tenido que realizarse con el "rey" de cada historia el padre o el esposo.

Sumando a los cambios la mujer ha tenido que enfrentar en el último siglo el desafío de ser profesional y madre, esposa, donde antes se le asignaba únicamente las labores del hogar y no se le permitía ejercer ningún trabajo que no fuera aceptado a lo que se le había establecido en el patriarcado.

Hay estudios interesantes que muestran los modelos que se habrían establecido para cada miembro del hogar, como están en la obra "De Institutione efeminae christianae" establece las diferencias entre hombre y mujer, La perfecta casada de Fray Luis de León y la mujer perfecta de Marchal (1908) eran modelos para las mujeres.

La sociedad general limita el desarrollo del potencial vital de todas las personas por igual, al convencernos de que sólo algunas tienen derecho y otras no, que solo unas pueden tener ciertos atributos o poseer ciertos bienes, cuando en realidad estos son derechos que se abren para cualquier persona, sin importar sus características.

Las nuevas formas de convivencia y amor, dejando poco a poco de lado la estigmatización social cuando no se coincide con el modelo tradicional. Al haber tantas opciones, es factible entonces, la comprensión y la simpatía sobre las múltiples realidades; incluida aquellas posturas tradicionales intransigentes o nostálgicas que todavía no han desaparecido completamente. Todo esto es parte de los riesgos con los que actualmente debemos convivir.

Se comprueba que, aunque existe legislación y normativa a favor de la igualdad de género, lo cierto es que esa igualdad todavía está lejos de alcanzarse, sobre todo cuando observamos las cúpulas donde se gestionan las grandes y pequeñas decisiones, compuestas casi exclusivamente por hombres.

Según datos recientes de Naciones Unidas, las mujeres son casi el 50 % de la población mundial. Desde sus inicios, la historia de la humanidad ha estado sellada profundamente por el patriarcado, lo cual ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra por razón de su sexo.

Al diferenciar el constructo género y sexo, podemos entender el significado que tienen los roles asignados para el hombre y para la mujer, conforme ha ido avanzando la humanidad estos roles y papeles se han ido adaptando a los diferentes tiempos y culturas, pero no siempre en equidad.

Se ha efectuado la división del trabajo, de espacios y de determinadas expectativas sobre habilidades y destrezas de acuerdo con el género al que se pertenece. Estamos hablando de que en base al género de cada persona tenemos asignados unos roles y se pueden disfrutar de unos derechos o de otros, tanto a los hombres como a las mujeres.

Los derechos son el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas en toda sociedad, pero hasta 1993, en la Conferencia sobre Derechos Humanos de Naciones Unidas de Viena, no se reconoció explícitamente que las mujeres debían cumplirlos y disfrutarlos, además de tener derechos propios como la no discriminación o los relacionados directamente con la maternidad y reproducción.

Históricamente, las primeras declaraciones modernas de derechos de ciudadanía, como la de 1791 tras la Revolución Francesa, habían ignorado a las mujeres. Derechos como el voto, el acceso a la educación o el derecho al trabajo y la autonomía económica tuvieron que ser reivindicados aparte de forma individual o colectiva.

Desde los años setenta, el feminismo demanda una revisión de los derechos humanos para integrar a la mujer en ellos, así como reconocer las diferencias y particularidades específicas de la vida de las mujeres.

Se trataba (y se trata todavía) de visibilizar a la mitad de la población y ampliar el ámbito de actuación del derecho a la esfera privada, en la que estaba recluida la población femenina. De hecho, la participación pública y la representación en política, justicia, cargos económicos o educativos es otra de las reclamaciones de los y las defensoras de los derechos de las mujeres. De ahí la importancia del feminismo radical (de raíz) bien resumida en su lema «Lo personal es político»

(Amorós; de Miguel, 2005). Muchas mujeres fueron abriendo camino para conseguir la igualdad saltándose normas y transgrediendo las costumbres del momento.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo que ha evolucionado desde un enfoque meramente centrado en el ámbito del mundo laboral y, dentro de este, de los permisos, a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos.

Todas las reflexiones anteriores nos conducen al tema que nos ocupa Los Efectos en la dinámica familiar del trabajo de los agentes policiales

2.3 Aspectos Sobre Surgimiento de la Seguridad Presidencial en Otros Países.

A través de la historia, otros países a nivel mundial han implementado un estamento de seguridad presidencial, a fin de proteger y garantizar la seguridad de los miembros estamentos del Estado.

Podemos mencionar algunos países como: México, Estados Unidos, Argentina entre otros, que con diferentes nombres ha implementado un sistema de seguridad especial para proteger y salvaguardar la vida de los mandatarios, cada uno diseñado de acuerdo a los requerimientos de cada país.

2.3.1 México.

De acuerdo con lo establecido en México en su reglamento, el Estado Mayor Presidencial tiene las siguientes misiones generales:

Protección

- Garantizar la seguridad del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, de su familia, de los mandatarios y funcionarios extranjeros que visiten la República Mexicana, de los expresidentes de la República y de otras personalidades que, por la importancia de su cargo o encomienda,

expresamente ordene el titular del Ejecutivo federal Garantizar la seguridad de las instalaciones presidenciales.

- Desarrollar las actividades de inteligencia y contrainteligencia necesarias para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

Apoyo Logístico

- Organizar las actividades conexas a la participación del presidente de los Estados Unidos Mexicanos y su señora esposa en actos oficiales, proporcionando los recursos humanos y materiales que se requieran en apoyo de sus actividades.
- Apoyar al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos en el desarrollo de sus actividades.
- Administrar los recursos presupuestales asignados por la Presidencia de la República para el desempeño de las actividades correspondientes.
- Coordinar las actividades de conservación, mantenimiento y restauración de las instalaciones presidenciales a cargo del Estado Mayor Presidencial.

El Estado Mayor Presidencial contará además, para el desempeño de las atribuciones que le competen, con el Cuerpo de Guardias Presidenciales, el Batallón de Infantería de Marina de Guardias Presidenciales, el Grupo Aéreo de Transportes Presidenciales y demás unidades que se le asignen, las que dependerán operativamente del Estado Mayor Presidencial y, en el aspecto administrativo, de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.

El Cuerpo de Guardias Presidenciales, es un organismo que sujeto a las Leyes y Reglamentos Militares, tiene por misión garantizar la seguridad del Presidente de la República, de su residencia y demás instalaciones conexas, así como rendirle los honores correspondientes aislada o conjuntamente con otras Unidades de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

El Cuerpo de Guardias Presidenciales fue creada el 14 de septiembre de 1952, cuenta en su estructura orgánica con un cuartel general, tres batallones de

infantería, dos batallones de policía militar, un batallón de transportes, un grupo de morteros, un grupo de caballería, una compañía de ingenieros, una compañía de intendencia, una compañía de sanidad y una sección de transmisiones, además de una batería de honores y una banda de música.

El Servicio Secreto tiene jurisdicción primaria sobre la prevención y la investigación de la falsificación del dinero de los EE. UU., también con la protección del Presidente, Vicepresidente, Presidente electo, Vicepresidente electo, más allá de presidentes y de sus familias, ciertos candidatos a la presidencia y vicepresidencia en el plazo de 120 días antes de una elección presidencial, los niños de presidentes anteriores hasta la edad de 16, y los jefes de estado extranjeros que visitan el país.

También investiga una variedad amplia de crímenes del fraude y de hurto financieros de la identidad y proporciona la ayuda de forenses para algunos crímenes locales. La División de Uniformados (UD) del Servicio Secreto ayuda en la protección de las embajadas extranjeras y de la Casa Blanca dentro de Washington D.C.. Debido a la discreción necesaria de esta organización, muchos detalles son actualmente desconocidos sobre el Servicio Secreto. Las agencias de la aplicación de la ley, el Servicio Secreto tiene generalmente una política de “ningún comentario” en sus acciones e investigaciones.

Debido a que un tercio de la moneda en circulación estaba siendo falsificada, el Departamento del Tesoro decidió crear el 5 de julio de 1865 en Washington, DC, la "División de Servicio Secreto" del Departamento del Tesoro, para reprimir la falsificación de dinero. En ese momento no existía suficiente personal para investigar todos los delitos del tipo federal, por lo que el Servicio Secreto fue utilizado para investigar desde los asesinatos, hasta los juegos de azar ilegales.

El Servicio Secreto fue la primera agencia nacional de inteligencia y contraespionaje de los Estados Unidos. Actualmente ya no cuenta con estas funciones, que pertenecen al FBI desde su creación en 1908.

Tras el asesinato del Presidente William McKinley en 1901, el Congreso pidió al Servicio Secreto que brindara protección presidencial. Un año más tarde, el Servicio Secreto asumió a tiempo completo la responsabilidad de la protección del mismo.

En 1902, William Craig fue el primer agente del Servicio Secreto muerto mientras viajaba en el transporte presidencial, en un accidente de tráfico.

2.3.2 Estados Unidos.

Es de una agencia de aplicación de la ley federal estadounidense que forma parte del Departamento de Seguridad Nacional de E.E.U.U. Los miembros de jurados se dividen entre los agentes especiales, Oficiales Especiales y la División Uniformados. Hasta el 1 de marzo de 2003, el servicio era parte del Departamento del Tesoro de EE.UU.

El Servicio Secreto de los EE.UU. tiene dos áreas distintas de la responsabilidad: Delitos Financieros, que cubren las misiones, como la prevención y la investigación de la falsificación de moneda de EE.UU. y de valores del Tesoro de EE.UU., y la investigación de fraude importante.

Protección, lo que supone garantizar la seguridad de los dirigentes actuales y antiguos nacionales y junto con sus familias, como el presidente, los ex presidentes, vicepresidentes, candidatos presidenciales, visitando a jefes de Estado y embajadas extranjeras (por un acuerdo con la Oficina de del Departamento de Estado de EE.UU. Seguridad Diplomática (DS) Oficina de Misiones Extranjeras (OFM), etc.

Los momentos históricos de la evolución del Servicio Secreto de los Estados Unidos se resumen en: La División de Servicio Secreto fue creado el 5 de julio 1865 en Washington, DC, para reprimir la falsificación de moneda. Jefe William P. Wood fue juramentado por el secretario del Tesoro de Hugh McCulloch.

2.3.3 Argentina.

Policía Federal Argentina (PFA) .Es la principal fuerza de seguridad interior de la República Argentina. Fue creada el 24 de diciembre de 1943, mediante el Decreto número 17.750 sobre las bases de la antigua Policía de la Capital, que operó en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires desde 1880 hasta aquel año, y entró en funciones el 1 de enero de 1945.

Dependiente del Ministerio de Seguridad, cuenta con destacamentos en todas las provincias del país denominadas “Delegaciones” y en la Ciudad de Buenos Aires, donde ejerció hasta el 31 de diciembre de 2016 las funciones de policía local, en conjunto con la Policía Metropolitana de la Ciudad de Buenos Aires, en virtud del artículo 7º de la Ley Nacional Nº 24.588, también llamada Ley Cafiero.

En 2017 empezó la nueva Policía de la Ciudad que es una fusión de algunas Superintendencias con la antes mencionada Policía Metropolitana. Las provincias tienen policías propias, que trabajan en muchos casos articuladas con la Policía.

La Policía Federal Argentina, heredera de la Policía de Buenos Aires fue creada el 24 de diciembre de 1943 mediante el Decreto número 17.750 del Poder Ejecutivo Nacional, el cual encuentra sus bases en un trabajo realizado por el Comisario Inspector Eugenio Salcedo, el Abogado Víctor Jiménez y el Comisario Enrique Fentanes, los cuales fueron designados por el entonces Jefe de Policía Coronel Emilio Ramírez para el estudio de los antecedentes y la legislación de otros países con respecto al tema en cuestión.

Fue así que estos le presentaron a Ramírez un proyecto para la creación de dicha fuerza el día 8 de noviembre de 1943, quien ante la extensa exposición de motivos, la compilación de información doctrinaria y jurisprudencial, felicitó a los autores y elevó el proyecto al Poder Ejecutivo Nacional, en ese entonces a cargo del Presidente de facto Pedro Pablo Ramírez, quien posteriormente sancionó el Decreto antes mencionado.

Cabe destacar que a medida que se organizaba un estamento de seguridad presidencial en otros países, se tomaron en cuenta modelos militares que se

asemejaba a la rigurosa seguridad que debería componer este servicio de protección. De tal forma que la familia de los servidores de la seguridad presidencial, desconocían el grado de responsabilidad que implicaba este trabajo.

Aún no se ha medido la afectación familiar en cuanto a los cambios en su dinámica, en la parte emocional, y los efectos que ha generado a raíz de la formación profesional de los servidores.

Concordando con (Sirimarco-2013) en la formación del “sujeto policía” los individuos y cuerpos son coartados en sus relaciones sociales, personales, familiares, eróticas y económicas desde el comienzo donde se encarnan un orden cerrado, de clausura, comenzado por la exclusión y el distanciamiento de la “vida civil”. Buscando un cuerpo despojado de sus antiguas marcas, o signados por otras nuevas, se reconfiguran siguiendo otros parámetros a veces difíciles de asimilar.

Por razones históricas y sociales, los cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones compuestas y dirigidas por hombres y por lo tanto gestionadas y organizadas con una visión androcéntrica.

2.4 Servicio de Protección Institucional en Panamá.

2.4.1 Antecedentes.

El Decreto Ley N° 2 Del 8 de 8 de Julio de 1999, Constituye la Ley Orgánica del Servicio de Protección Institucional en esta se crea de manera formal el Servicio de Protección Institucional, como una dependencia de la Fuerza Pública, adscrita al Ministerio de la Presidencia, que regula el Servicio de Protección Institucional señala lo siguiente:

- Se crea el servicio de protección institucional, como una dependencia de la Fuerza Pública, adscrita al Ministerio de la Presidencia, cuyo jefe máximo es el Presidente de la República.
- El Servicio de Protección Institucional es un cuerpo armado de carácter permanente, naturaleza civil y régimen disciplinario especial que actúa subordinado al poder público legítimamente constituido con el fin de

- garantizar la preservación del orden constitucional, la seguridad del Presidente de la República y su familia inmediata, la de los Ex Presidentes de la República, la de aquellos dignatarios que así lo determine el Presidente de la República, y coadyuvar con las demás dependencias de la Fuerza Pública, en el mantenimiento del Estado de Derecho de la República.

Además de salvaguardar la vida, honra bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentran bajo la jurisdicción del Estado; preservar el orden público interno, mantener la paz y la seguridad de los habitantes, así como ejecutar todas las misiones y funciones que le sean asignadas por el Presidente de la República de conformidad con Constitución Política y la Ley.

El Presidente de la República, como jefe máximo del Servicio de Protección Institucional, dispondrá de su uso para la defensa de la democracia y la conservación del orden público; en cumplimiento de la Constitución Política de la República y las leyes nacionales; y ejercerá su autoridad en forma directa mediante órdenes, instrucciones, resoluciones y reglamentos.

La participación del Servicio de Protección Institucional en la defensa de la integridad del territorio nacional podrá ser ordenada por el Presidente de la República y se regirá por las normas contenidas en la Constitución Política de la Nación. La actuación profesional del Servicio de Protección Institucional queda sujeta a los principios de jerarquía y subordinación al poder civil, acatando las órdenes o peticiones que reciba de las autoridades nacionales, provinciales y municipales, con atención al orden jerárquico, en el ejercicio de sus funciones institucionales, en cumplimiento de las normas consagradas en la Constitución y la Ley.

Es la misión principal del Servicio de Protección Institucional garantizar la preservación del orden constitucional legítimamente constituido, salvaguardar la vida y honra del Presidente de la República y su familia inmediata, la de los Ex

Presidentes de la República, la de aquellos dignatarios que así lo determine el Presidente de la República, y coadyuvar con las demás dependencias de la fuerza Pública, en el mantenimiento del Estado de Derecho de la República.

Además de salvaguardar la vida, honra bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentran bajo la jurisdicción del Estado; preservar el orden público interno, mantener la paz y la seguridad de los habitantes, así como ejecutar todas las funciones que le sean asignadas por el Presidente de la República de conformidad con Constitución Política y la Ley.

Los fines de esta institución son:

- a) Garantizar el cumplimiento de la Constitución y demás leyes de la República.
- b) Auxiliar y proteger a las personas y sus bienes.
- c) Coadyuvar a mantener y restablecer el orden público.
- d) Coadyuvar a prevenir y reprimir la comisión de hechos delictivos y faltas, perseguir y capturar a los transgresores de la Ley.
- e) Apoyar a las autoridades y servidores públicos, y colaborar con ellos en el ejercicio de sus funciones.
- f) Colaborar con los demás organismos que brindan seguridad pública, en el desarrollo de sus funciones, en caso de graves riesgos, catástrofes o calamidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico.
- g) Colaborar y prestar auxilio a los cuerpos policiales de otros países, conforme lo establecen los tratados y normas internacionales.
- h) Actuar de oficio, con diligencia, prontitud y eficiencia ante flagrantes infracciones a la Ley.
- i) Tomar las medidas preventivas necesarias de conformidad con la Constitución Política de la República y la ley, cuando existan indicios de la comisión de un acto que involucre amenaza contra la vida y la integridad del Presidente de la República o de las personas bajo cualquier otra que

le atribuyan la Ley y los reglamentos respectivos.

- j) Recibir el apoyo de los demás componentes de la Fuerza Pública, cuando, en cumplimiento de sus funciones, los miembros del Servicio de Protección Institucional se desplacen a cualquier lugar de la República de Panamá. Ninguna entidad del Gobierno Central, municipal, empresa de seguridad privada o de cualquier otra índole, podrá obstaculizar, condicionar o interferir en la labor de protección presidencial y de las personalidades bajo la responsabilidad del Servicio de Protección Institucional. Ejercer las funciones de Guardia de Honor, de acuerdo con el protocolo y ceremonial del Estado.

2.4.2 Disposiciones Legales.

El Servicio de Protección Institucional nace a la vida Jurídica bajo la Administración del Presidente Guillermo Endara, mediante el Decreto de Gabinete N° 42 del 17 de Febrero de 1990, que reformaba ya adicionaba el Decreto de Gabinete N° 38 de 10 de febrero de 1990 que organiza la Fuerza Pública.

En dicho Decreto se estipulaba que El Servicio de Protección Institucional funcionara bajo la autoridad y dependencia del Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de la Presidencia, pero es con la Ley N° 27 de 5 de julio de 1999, se da el marco Legal para la organización y funcionamiento del Servicio de Protección Institucional misma que se cristalizó mediante la creación del Decreto Ejecutivo N° 2 del 8 de Julio de 1999. que deroga la Ley 20 de 1983, el Decreto de Gabinete 42 de 1990, el Decreto Ejecutivo 221 de 1990, el Decreto Ejecutivo 219 de 1992, el Decreto Ejecutivo 168 de 1992, la Ley 57 de 1995 y de cualquier otro Decreto de Gabinete, Decreto Ejecutivo y demás leyes especiales, contrarias o incompatibles con el presente Decreto Ley, excepto las de seguridad social.

El Decreto Ley N° 2 Del 8 de 8 de Julio de 1999, Constituye la Ley Orgánica del Servicio de Protección Institucional en esta se crea de manera formal el Servicio de Protección Institucional, como una dependencia de la Fuerza Pública, adscrita al Ministerio de la Presidencia, cuyo jefe máximo es el Presidente de la

República, señalando que es un cuerpo armado de carácter permanente, naturaleza civil y régimen disciplinario especial, que actúa subordinado al poder público legítimamente constituido con el fin de garantizar la preservación del orden constitucional, la seguridad del Presidente de la República, los Ex Presidentes de la República y los Ex Vicepresidentes encargados de la Presidencia de la República, según lo dispone este Decreto Ley, así como coadyuvar al mantenimiento del orden público interno y la paz y la seguridad ciudadana, en observancia de la Constitución Política y demás leyes nacionales.

2.4.3 Acciones Administrativas.

Entre las acciones administrativas marcadas del Servicio de Protección Institucional, podemos mencionar: los nombramientos, retribuciones, traslados, ascensos, licencias, evaluaciones, capacitaciones, bonificaciones, incentivos, bajas renuncias, sanciones, suspensión del cargo, permisos, condecoraciones, jubilaciones.

El Presidente de la República, con la intervención del Ministro de la Presidencia, tiene la potestad de nombrar o ascender a los miembros del Servicio de Protección Institucional de acuerdo a lo dispuesto en el decreto ley y su reglamento.

Todo miembro del Servicio de Protección Institucional que formen parte de la carrera policial, tendrán derecho a una remuneración justa, que contemple su nivel de formación y especialidad, cargo, categoría, antigüedad, nivel académico y responsabilidad. Las remuneraciones consistirán en: sueldo base en función del cargo, sobresueldo por años de servicio, viáticos y gastos por funciones y destino de responsabilidad específicos, conforme lo disponga la reglamentación del Decreto Ley; y gastos de representación, en los casos en que la Ley los determine.

Los miembros del Servicio de Protección Institucional tendrán derecho a que se les conceda licencia con goce de salario, en los siguientes casos:

- Para asistir a los funerales de cónyuge, compañera o compañero, hijo o hija. Padre, madre, hermano o hermana.

- Esta licencia será efectiva a partir del día siguiente del fallecimiento.
- Además, el Estado le otorgara una asistencia económica para los gastos de sepelio, cuya cuantía será determinada, de tiempo en tiempo por el Órgano Ejecutivo.
- En el caso de que el miembro del Servicio de Protección Institucional contraiga matrimonio. En este evento, la licencia deberá ser solicitada por escrito con quince días de anticipación.
- En caso del nacimiento de un hijo habido con el cónyuge, o con la compañera o compañero declarado en la hoja de vida del miembro del Servicio de Protección. El estado le otorgará una asistencia económica, cuya cuantía será determinada, de tiempo en tiempo, por el Órgano Ejecutivo.
- En caso de graves calamidades domesticas debidamente comprobadas, a discreción del Director General del Servicio de Protección Institucional, conforme a la gravedad del hecho. La licencia deberá ser solicitada por el miembro del Servicio de Protección Institucional, tan pronto tenga conocimiento del hecho. En el evento de que el miembro del Servicio de
- Protección Institucional requiera ausentarse por tiempo mayor que el establecido en el reglamento, podrá autorizársele descontándole de su sueldo el tiempo no trabajado, o de los servicios prestados anticipadamente fuera de sus días libres.

Los ascensos se conferirán a los miembros del Servicio de Protección Institucional, en servicio activo, que cumplan los requisitos legales, dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes disponibles y conforme a los requisitos de clasificación establecidos en el reglamento de evaluación y ascenso, que para tal fin adoptará el Órgano Ejecutivo.

Cuando un miembro del Servicio de Protección Institucional muera en el ejercicio de sus funciones, se le hará ascenso post mortem al grado inmediatamente superior al que ocupaba.

2.4.4 Régimen Disciplinarios.

El Servicio de Protección Institucional cuenta con una oficina de Responsabilidad Profesional (O.R.P.) y un reglamento disciplinario interno, la cual tiene la finalidad de velar por el profesionalismo y grado de responsabilidad por parte de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional, así como el de investigar las violaciones de los procedimientos internos y los actos en que se presuma corrupción, dichas investigaciones serán realizadas de oficio o por denuncia.

La institución también cuenta con un Reglamento de Disciplina y Honor, en el cual se establece un sistema de estímulos y recompensas por actos de servicio extraordinario y excepcionalmente meritorio, ejecutados individualmente o colectivamente, igualmente, el Reglamento determina los criterios y procedimientos para su concesión y las normas para su uso, los cuales serán aplicados a todos los que se lo merezcan.

El reglamento de Disciplina y Honor del Servicio de Protección Institucional, primordialmente, estará sujeto a las siguientes normas:

- a) Ética Profesional
- b) Conducta y disciplina.
- c) Faltas y sanciones disciplinarias, notificaciones, procedimientos y recurso aplicables a las sanciones.
- d) Las juntas disciplinarias.
Clasificación de las infracciones y sanciones para los laboran en el servicio de Protección Institucional.
- e) Ámbito de aplicación, jurisdicción y procedimientos de investigación de la Oficina de Responsabilidad Profesional.
- f) Definiciones y normas de aplicación general.

Parágrafo: se incluirá en el Reglamento de Disciplina y Honor lo concerniente a:

- a) Estímulos, recompensa y condecoraciones.
- b) Permisos

- a) Procedimientos de quejas y acusaciones contra el personal de la Institución.
- b) Otras disposiciones complementarias.

2.4.5 Ubicación y Posición Geográfica.

El Servicio de Protección Institucional se encuentra ubicado en el Territorio nacional, cuenta con varias compañías, ubicadas en áreas muy distantes. Estas compañías son las siguientes:

- Base Dragón: ubicada en la Cinta Costera
- Base Alajuela, ubicada en Chilibre
- Base Horoko, ubicada en Rodman
- Primera Compañía, ubicada en el Palacio Presidencial
- Segunda Compañía ubicada en Corozal Este
- Tercera Compañía ubicada en Parque Omar
- Guardia Colonial- Panamá Viejo
- Guardia de la Caballería Montada- Juan Díaz
- S.P.I. Comunitario- Palacio Presidencial
- Unidad de Operaciones Especiales GEAT, ubicada en Corozal Este
- Protección Presidencial y Escolta Presidencial- Palacio Presidencial
- Servicio Los Lagos en Colón

2.4.6 Formación y Capacitación.

En cuanto a la enseñanza del policía o de la unidad policial corresponde al Estado reconocer los títulos, certificados y diplomas, obtenidos en las diferentes escuelas, institutos o academias de la Institución, centros de enseñanza y universidades, nacionales o extranjeras, a los miembros Servicio de Protección Institucional, del mismo modo otorgar la idoneidad correspondiente, según el nivel, la naturaleza y duración de los estudios.

La formación y perfeccionamiento de los miembros del Servicio de Protección Institucional se ajustara a los siguientes criterios:

- a) Será de carácter profesional y permanente.

- b) Los estudios que se cursen en las academias de la Institución, deberán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación o por la Universidad de Panamá, fin para el cual se tendrán en cuenta los títulos otorgados según el nivel, la naturaleza y duración de los estudios.
- c) Para impartir enseñanza y cursos requeridos, se promoverá la colaboración institucional de las universidades, del Órgano Judicial, del Ministerio Público y de otras instituciones, centros o establecimientos, nacionales o extranjeros, que específicamente interesen a los referidos fines docentes.

El Ministerio de la Presidencia creará los centros educativos para la formación, capacitación y especialización de los miembros del Servicio de Protección Institucional. La forma y los procedimientos relativos a la enseñanza básica y sus correspondientes especialidades, serán determinados en los reglamentos además, será el responsable de la aprobación, ejecución y supervisión de los planes y programas de estudio de la escuela, instituto o academia de formación que presente el Director General del Servicio de Protección Institucional.

Para los fines del presente capítulo el Director General solicitará que el Ministerio de la Presidencia promueva los respectivos convenios, tratados y acuerdos, con los centros de enseñanza superior, media y técnica, a fin de elevar el nivel profesional de los miembros del Servicio de Protección Institucional, mediante el constante intercambio de conocimientos científicos y técnicos.

2.4.7 Experiencia Laboral.

La experiencia de cada servidor en su formación conlleva un cambio de conducta, a raíz de los modelos disciplinarios de rigurosa escala, aun exponiendo su propia vida para salvaguardar la de otro. Los cambios que se producen en la vida de cada servidor, van generando incidencias en los comportamientos que

57 pueden conllevar a conflictos familiares si no tienen la debida orientación para enfrentar esta situación, como también se pueden adaptar adecuándose a las exigencias del tiempo en la obligatoriedad del trabajo del servidor.

2.4.7.1 Efectos de la Dinámica Familiar.

La familia ha sufrido cambios en los últimos años donde han surgido nuevos modelos que alteran la vida familiar de sus miembros. Estos cambios se han dado a través de nuevas exigencias en la cual los miembros de cada hogar se van adaptando a los modelos de vida en una sociedad moderna.

Este estudio reconoce que existen influencias que afectan la dinámica familiar de los servidores públicos del Servicio de Protección Institucional, por lo que se han obligado a hacer adaptaciones en su relación familiar, como la autoridad en relación a los hijos, relación de pareja, responsabilidad educativa entre otros.

Los cambios que se han producido en la segunda mitad del siglo XX, han roto con el concepto de la Psiquiatría de que se responsabilizaba a la madre del equilibrio afectivo del niño y la responsabilidad educativa, Freud (1923) y Spitz (1953) han producido un cambio profundo en la mentalidad y en los valores, hoy se entiende de diferente manera el papel de la mujer en casa y en el trabajo revisando la función de mujer y madre y el rol paterno y por ende las responsabilidades que deben ser compartidas.

Los cambios legislativos en los países democráticos han ido reconociendo una nueva realidad y modificando las leyes para garantizar un trato igualitario de la mujer y del hombre y la protección de los hijos, se reconoce el divorcio, las parejas de hecho incluyendo las homosexuales y en algunos países como España reconocido el matrimonio entre personas del mismo género (2005-2012). Muchos de los servidores públicos en el proceso de adaptación a las nuevas exigencias que le impone la institución como miembro del Servicio de Protección Institucional, puede llevar a trastornos emocionales o dificultades que influye en su calidad de vida y la dinámica familiar. Debido a estos factores es nuestro interés de investigar y poder plasmar aquellos efectos que ocurren al ingresar un miembro a una Institución de seguridad.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1 Áreas de Análisis de la Investigación.

Para el análisis de este estudio utilizamos seis (6) áreas y sus respectivas variables, con la finalidad de dar respuestas a cada uno de los objetivos específicos, que son:

- Características Generales: las cuales van con las variables de sexo, edad, estado civil, composición familiar, lugar de procedencia.
- Condiciones Socioeconómicas: nivel socioeconómico, ingreso económico.
- Tiempo destinado a la vida laboral y familiar: horario laboral, tiempo para la pareja, tiempo para los hijos.
- Caracterización de la Dinámica Familiar: relación con la pareja, relaciones con los hijos, prioridad en la vida familiar, roles en los miembros del hogar.
- Comunicaciones Familiares: con la pareja, con los hijos, con las amistades, con los compañeros de trabajo.
- Metas a Futuro: metas familiares, metas académicas, metas laborales, expectativas generales.

3.2 Áreas de Análisis para la Recolección Datos.

Con el propósito de obtener dicha información, confeccionamos un cuestionario aplicado en una entrevista que se realizó a trescientos (300) colaboradores del Servicio de Protección Institucional, el cual reveló los siguientes resultados.

- Características Generales: en esta área analizamos aspectos tales como, la edad, el sexo, escolaridad, estado civil, composición familiar y lugar de procedencia.
- Condiciones Socioeconómicas: consideramos aspectos del nivel socioeconómico e ingreso económico de los colaboradores.
- Tiempo destinado a la vida laboral y familiar: aquí recabamos información sobre el horario laboral, tiempo para la pareja y los hijos.
- Caracterización de la Dinámica Familiar: en este punto se consideraron las relaciones con la pareja, con los hijos, vida familiar.

- Comunicaciones Familiares: en esta área indagamos las diferentes formas de comunicación con la pareja, hijos, amistades y compañeros de trabajo.
- Metas a Futuro: investigar los planes futuros en la familia, académicos, laborales y su expectativa en general como miembro de la institución.

3.3 Análisis de los Resultados.

A continuación, describimos el análisis realizado, tomando en consideración los datos de las áreas y variables más relevantes.

Cuadro No. 1

Rango de edades de 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional, según su edad, sexo y estado civil.

EDAD			SEXO				ESTADO CIVIL							
			F		M		Soltero		Casado		Unión Libre		Divorciado	
			Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
TOTAL	300	100	47	15.67 %	253	84.33 %	95	31.67 %	87	29 %	117	39 %	1	0.33%
18-22 años	18	6%	10	3.33%	48	16 %	32	10.67 %	10	3.33%	25	8.33%	0	0.00%
23-27 años	128	42.67 %	15	5%	82	27.33 %	30	10 %	8	2.67%	30	10 %	0	0.00%
28-32 años	59	19.67 %	20	6.67%	70	23.33 %	20	6.67%	38	12.67 %	40	13.33 %	0	0.00%
33 a más años	95	31.67 %	2	0.67%	53	17.67 %	13	4.33%	31	10.33 %	22	7.33%	1	0.33%

Fuente: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Se ordenan las variables de sexo, edad y estado civil de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional, los cuales fueron entrevistados, donde podemos expresar en primera instancia que el sexo masculino continúa prevaleciendo con un 84.33 % mientras que el femenino con un 15.67% lo que no es extraño, ya que continua en la actualidad la dificultad para que estas puedan ingresar a las filas de instituciones de seguridad nacional.

La mujer desempeña un papel importante a través de la historia en la seguridad de un Estado, en los países americanos se observa que la mujer juega un rol esencial para la seguridad y la estabilidad en el hogar. La inclusión de género en la defensa de los intereses del Estado ha ocurrido de una forma muy lenta ya que muchos Estados todavía desconocen el valor de la mujer en donde ha ofrecido seguridad y la paz por la consecución de la igualdad en el ámbito doméstico internacional.

A inicios de la Institución solo había una mujer quien había sido entrenada en la Policía Nacional, posteriormente se le dio la oportunidad a un grupo de tres y así sucesivamente se fueron integrando más mujeres estas en algunas promociones venían preparadas con profesiones de paramédicos, maestras, administración pública entre otras, lo que ayudaba a que culminando el entrenamiento se les brindara la oportunidad de escalar en posiciones administrativas, esto nos ayuda a que se vaya reduciendo la brecha de género que ha existido tradicionalmente.

Para culminar este análisis podemos manifestar que las contribuciones del género femenino forman una piedra angular en la construcción de seguridad lo que nos ayuda que, así como ha marcado esa imagen en otros países puede hacerlo en Panamá.

En lo que respecta a la edad de los colaboradores que fueron entrevistados nos muestra un porcentaje de la siguiente manera de 18-22 años 3% en cuanto al sexo femenino, frente a 16% colaboradores del sexo masculino, quienes son aquellos que se encuentran en su etapa inicial en la institución. En la categoría de

23 a 27 años, tenemos que 27% son masculinos y continúa marcando un 5% el género femenino. Entre las edades de 28 a 32 años hallamos un leve aumento de la población laboral femenina, que cuenta con un poco más de experiencia en la institución y que al pasar los años, con mucho esfuerzo, va escalando ascensos, siendo representadas gráficamente por el 6% versus el 23% del sexo masculino.

Por otro lado, en la categoría de 33 años a más se nota una disminución de la población laboral masculina con el 18%, con relación a la femenina que también tuvo un descenso al 1%. En resultado, como se indicó con anterioridad, al iniciar esta institución solo prevalecía el sexo masculino.

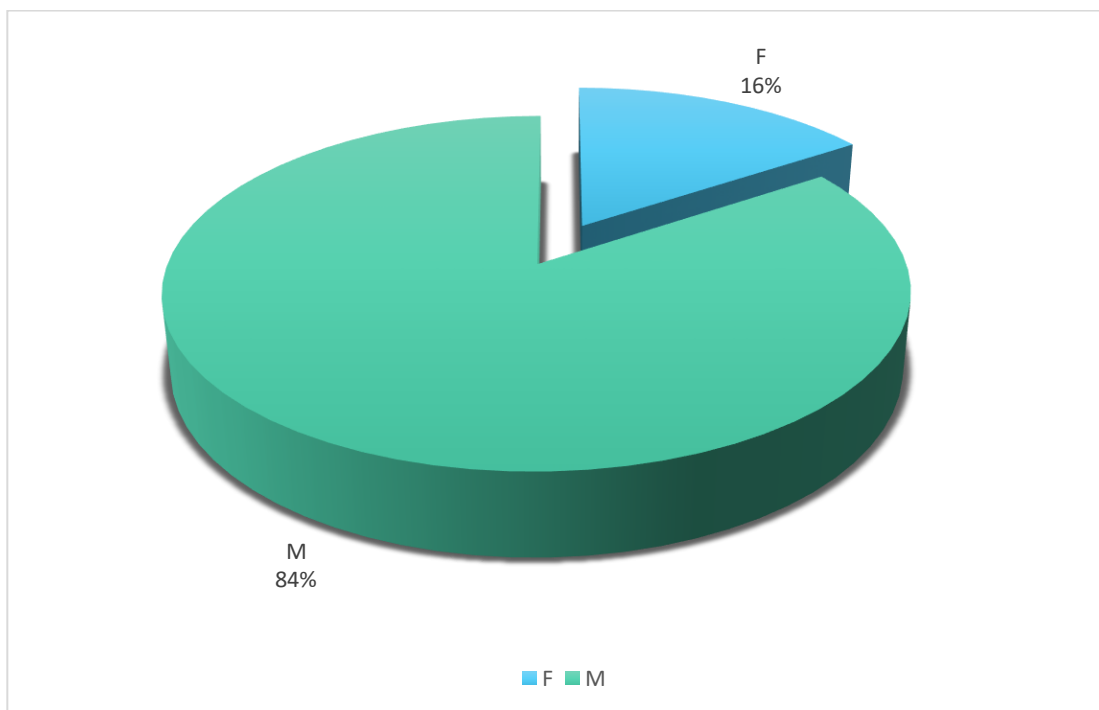
Continuando con este análisis, en el cuadro culminamos con la parte del estado civil de los colaboradores, empezaremos a definir la terminología "Estado Civil" es la situación de las personas físicas determinadas por sus relaciones de familia provenientes del matrimonio o parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.

Como se observa, el estado de las personas se complementa todo lo relativo a la situación jurídica de las personas paralelamente con otras formas de identificación tales como el nombre, el domicilio y la nacionalidad y de igual forma respecto a su situación familiar.

Por lo que se puede decir que en cuanto a los casados tenemos un 29%, mientras lo de unión libre 39%, los solteros 31.67% y los divorciados un 0.33%, esto nos muestra que a pesar que hay distancia, poco tiempo por las distancias en las familias, todavía los colaboradores tratan de mantener ese vínculo familiar.

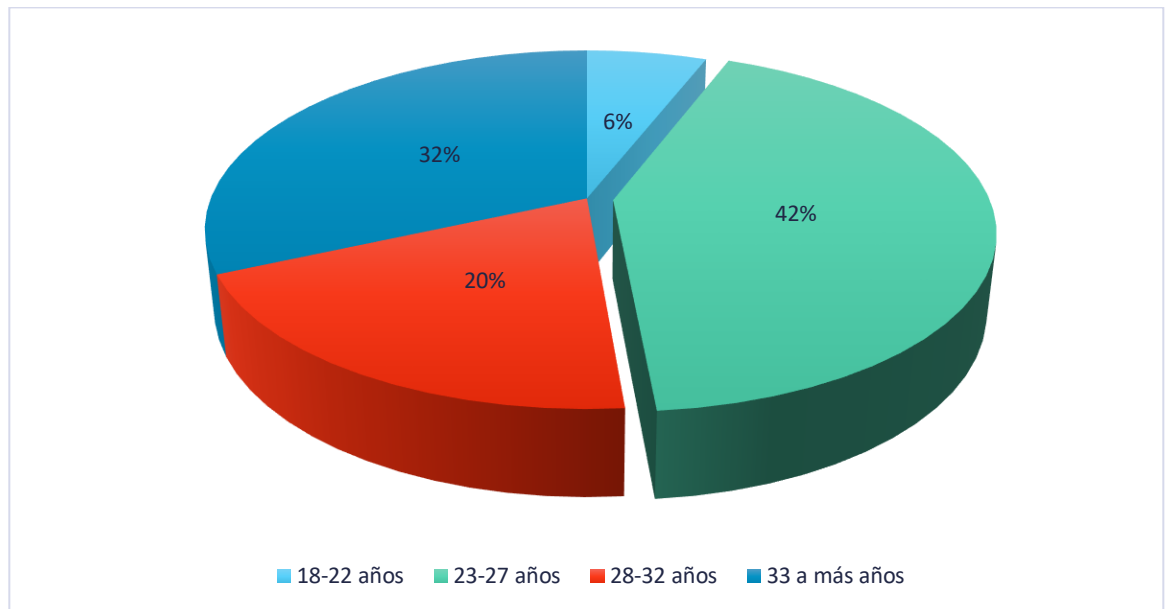
Gráfica No. 1

Porcentaje total de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados según sexo.



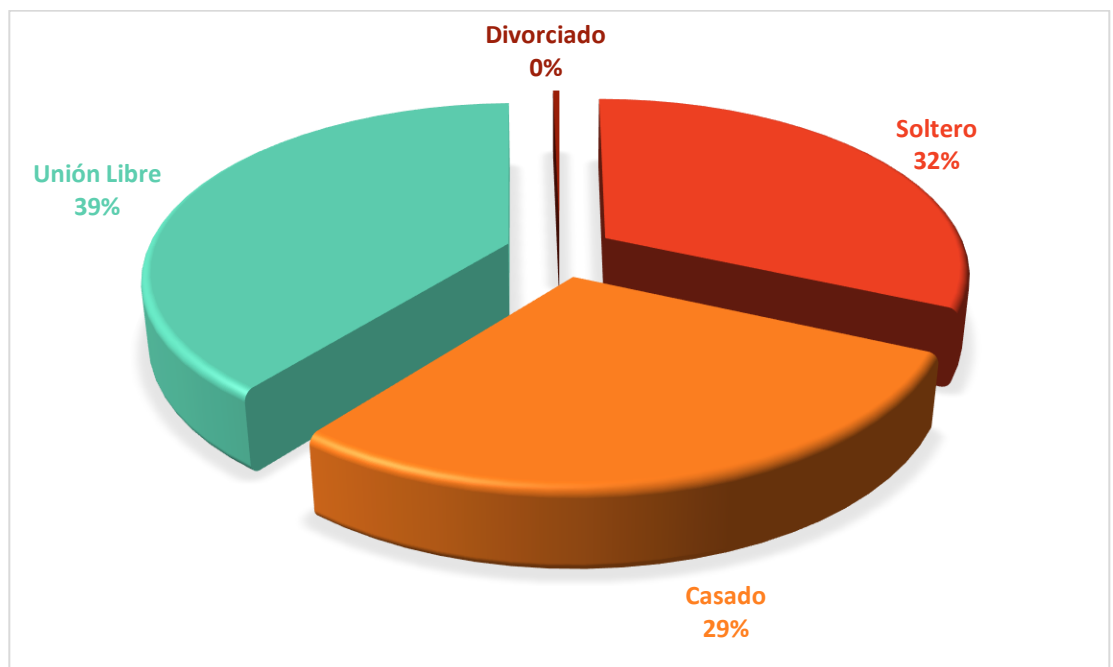
Gráfica No. 2

Porcentaje total de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados en rango de edades.



Gráfica No. 3

Porcentaje total, según el estado civil de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



CUADRO No. 2

Nivel de estudio de 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Nivel escolar	NUMERO	PORCENTAJE
Total	300	100%
Primaria	0	0 %
Secundaria completa	158	52.67%
Técnico Universitario	70	23.33%
Universidad completa	50	16.67%
Universidad incompleta	9	3%
Diplomado	13	4.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En la Educación de los 300 colaboradores encuestados podemos mencionar, que en un inicio las fuerzas de seguridad no eran exigentes al momento de escoger aquellos recursos humanos que les brindarían su servicio a la Nación, afectando algunas áreas donde era vital la preparación profesional para aquellos hombres y mujeres interesados en aspirar a pertenecer a una Institución de seguridad.

Por lo que los requisitos fueron exigentes en los reclutamientos para lograr que los aspirantes que se presentaran para aplicar las pruebas tuvieran un nivel de educación que lograra cubrir las necesidades básicas que la misma solicitaba en cuestión de servicio, esto daba imagen positivamente. Entre estos requisitos que en un tiempo atrás solo era un tercer año, debían tener un bachiller, estas modificaciones perjudicaban aquellos que en un pasado obtuvieron peritos, pero ya se habían planteado exigencias por la preparación universitaria que se había incorporado de manera primordial.

Algunos de los colaboradores encuestados manifestaron, que por falta del factor económico no han podido culminar los estudios superiores.

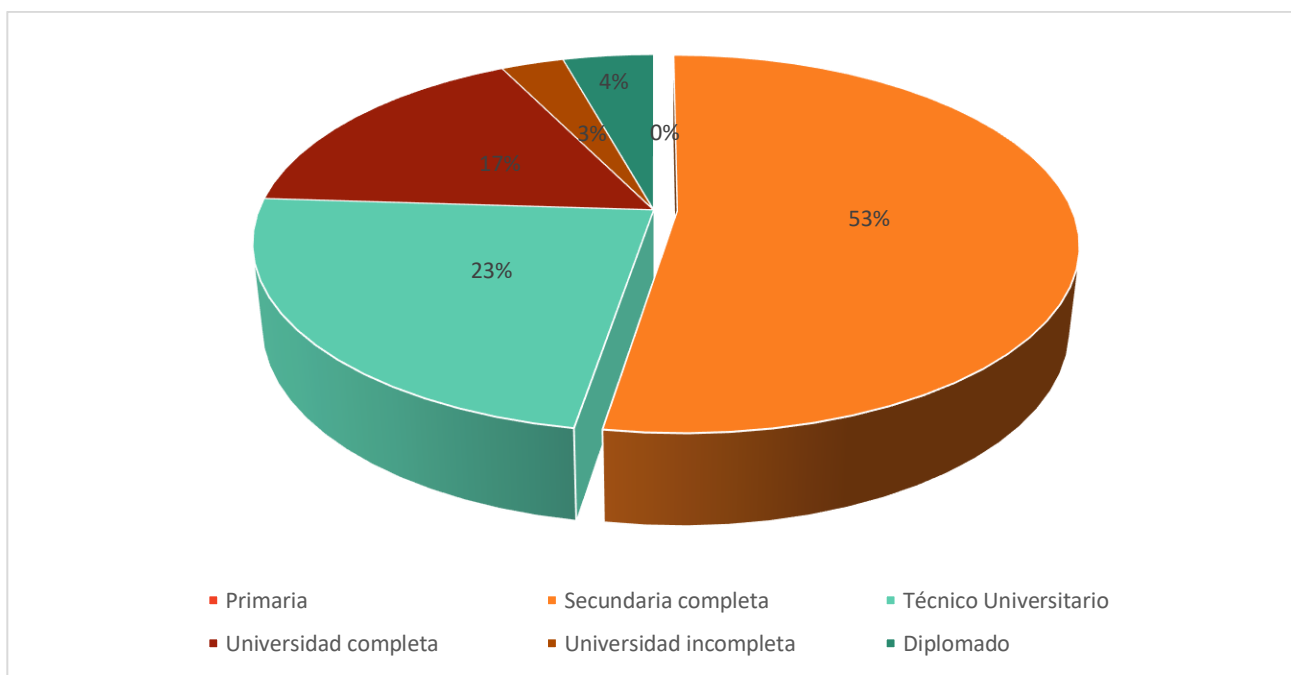
Motivado aquella iniciativa que se ha presentado en las últimas promociones en donde ya los Guardias Presidencias se gradúan con un Técnico Universitario, y que en un futuro puedan acceder por aquella Licenciatura que se está también efectuando.

Son pocos los colaboradores que han podido culminar sus estudios universitarios y este porcentaje se va directo a aquellos colaboradores que no cuentan actualmente con una familia, y que se preparan con becas que son muy peleadas en la Institución y que en algunos casos son cedidas a personas que cuentan con un privilegio.

Dando los porcentajes en este análisis de la siguiente manera secundaria completa 52.67%, Técnico Universitario 23.33 %, Universidad Completa 16.67 %, universidad incompleta un 3% y un 4.33 % han culminado un Diplomado.

Gráfica No. 4

Nivel de estudio de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.3

Rango que ostenta actualmente los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.

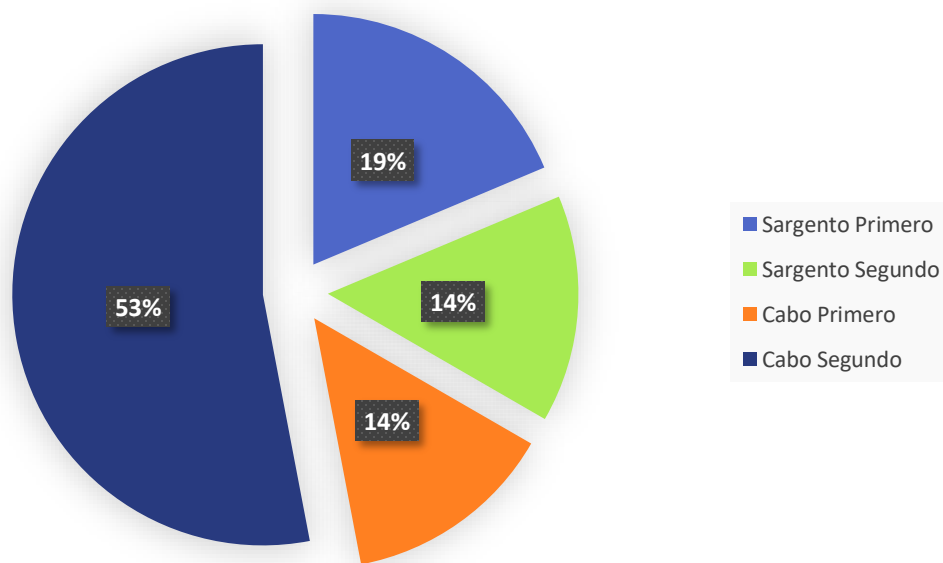
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
TOTAL	300	100%
Sargento Primero	56	18.67%
Sargento Segundo	44	14.67%
Cabo Primero	41	13.67%
Cabo Segundo	159	53%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Iniciamos mostrando los rangos de los colaboradores que fueron entrevistados, en un inicio definimos como se obtienen los mismos. Los ascensos son considerados estímulos al mérito profesional, a la eficiencia y a la antigüedad en el Servicio Policial, los mismos se conceden a los colaboradores del Servicio de Protección Institucional, en servicio activo, que cumplan con los requisitos legales, dentro del orden jerárquico, de acuerdo con las vacantes disponibles y conforme a los requisitos de clasificación establecidos en el reglamento de evaluación y ascenso. Por lo que la muestra en porcentaje nos indica lo siguiente: el 53% de los entrevistados es Cabo segundo lo que nos revela que son los que tienen de cuatro a siete años, mientras que un 18.67% son Sargento primero que son los que tienen 16 años de servicio, los de 14 años son los sargentos segundos quienes marcaron un porcentaje de 14,67% y los Cabo primero tienen un porcentaje de 13,67% estos cuentan con 12 años de servicio.

Gráfica No. 5

Porcentaje en rango que ostentaban los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional al momento que fueron entrevistados.



Cuadro No. 4

Nivel Socioeconómico y el Ingreso Mensual de 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Nivel Socio Económico	Número	Porcentaje	Ingreso Familiar							
			B/. 800.00 B/. 850.00		B/.852.00 B/. 900.00		B/. 907.00 B/. 1,000.00		B/.1,010.00 o más	
			Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Total	300	100%	72	24%	92	30.67%	81	27%	55	18.33%
Bajo	20	6.67%	20	6.67%	33	11%	15	5%	12	4%
Medio	210	70%	34	11.33%	25	8.33%	46	15.33%	11	3.67%
Alto	70	23.33%	18	6%	34	11.33%	20	6.67%	32	10.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Los niveles socioeconómicos en Panamá han ido en crecimiento, sin embargo en un contexto global cada vez más competitivo, este puede estar en peligro pues la economía hasta ahora se ha sustentado en el tráfico del Canal e inversiones en infraestructura, pero se pudiera ver afectado por los conflictos comerciales internacionales o por el declive en la economía global, la aparición de los estratos socioeconómicos es el resultado del desarrollo económico que marca una pauta importante en el desenvolvimiento del país.

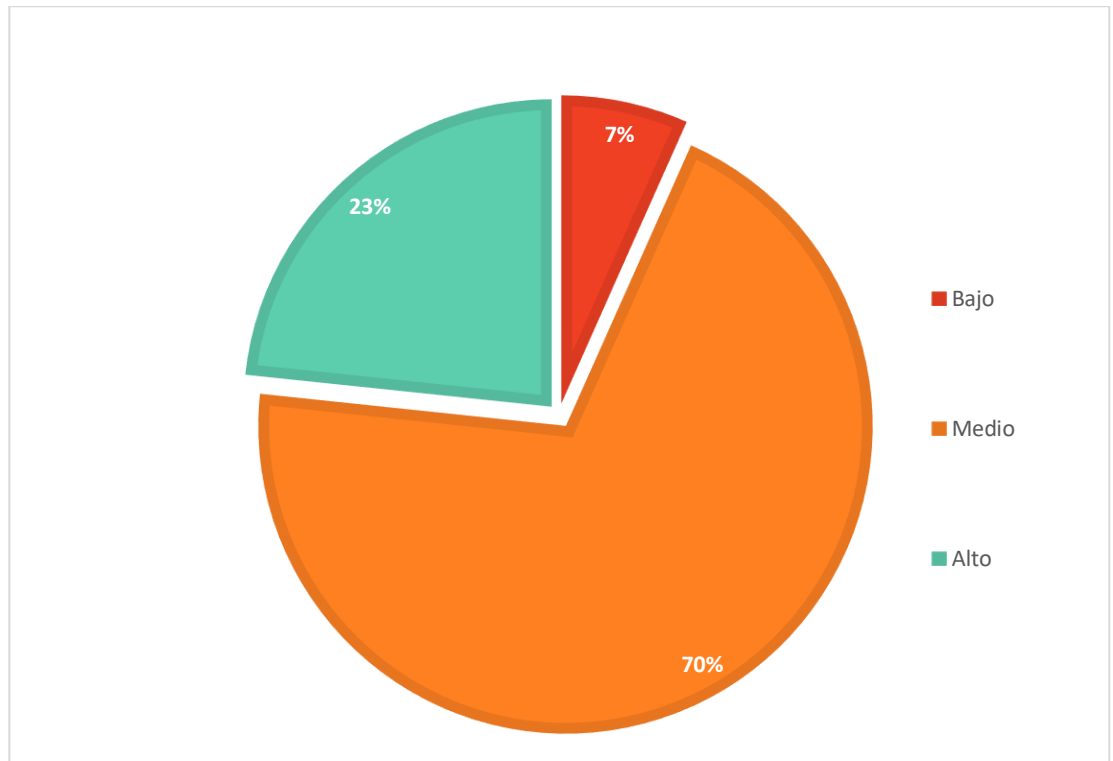
Basándonos en nuestra población de estudio quienes hace más de 20 años atrás recibían un salario por debajo de B/400.00 lo que les impedía salir de un nivel bajo, ya que muchos optaban por realizar préstamos que los afectaban cada día más con las altas tasas de intereses, que estas instituciones crediticias tienen. Esto marcaba a los colaboradores que actualmente se mantenían un apoyo por su pareja quienes realizando sus diferentes pagos en los compromisos del hogar podrían ubicarse en las categorías de los niveles medio o alto, mientras donde solo trabaja el hombre o el hogar ella era la proveedora se limitaban

Pero ya enfocándonos en cómo se plantean los niveles en los colaboradores estos se reflejan en Alto 23.33 % mientras el medio es 70% culminando con el bajo que se encuentra en el 6.67 % esto nos lleva a las malas transacciones que realizan en financieras, cooperativas bancos en donde no se pueden manejar y no suplen sus necesidades básicas como se menciona en los párrafos anteriores.

En lo referente al ingreso mensual se representa el conjunto de ingresos netos percibidos por todos los miembros de la familia, aporten o no estos ingresos o parte de estos para sufragar los gastos. Algunos nos manifestaron que solo en el hogar hay una sola entrada económica, mientras otros manifestaron que reciben el apoyo de sus parejas y otros que los hijos son mayores de edad y ya aportan con los gastos del hogar por lo que en el salario de B/. 800.00 a B/. 850.00 nos muestra un porcentaje de 24%, mientras que los salarios de B/. 852.00 a B/.900.00 nos da un 30.67 % mientras que B/. 907.00 a B/.1,000 nos da un porcentaje de 27%, y un salario de B/.1,000 o más nos muestra un porcentaje de 18.33 %

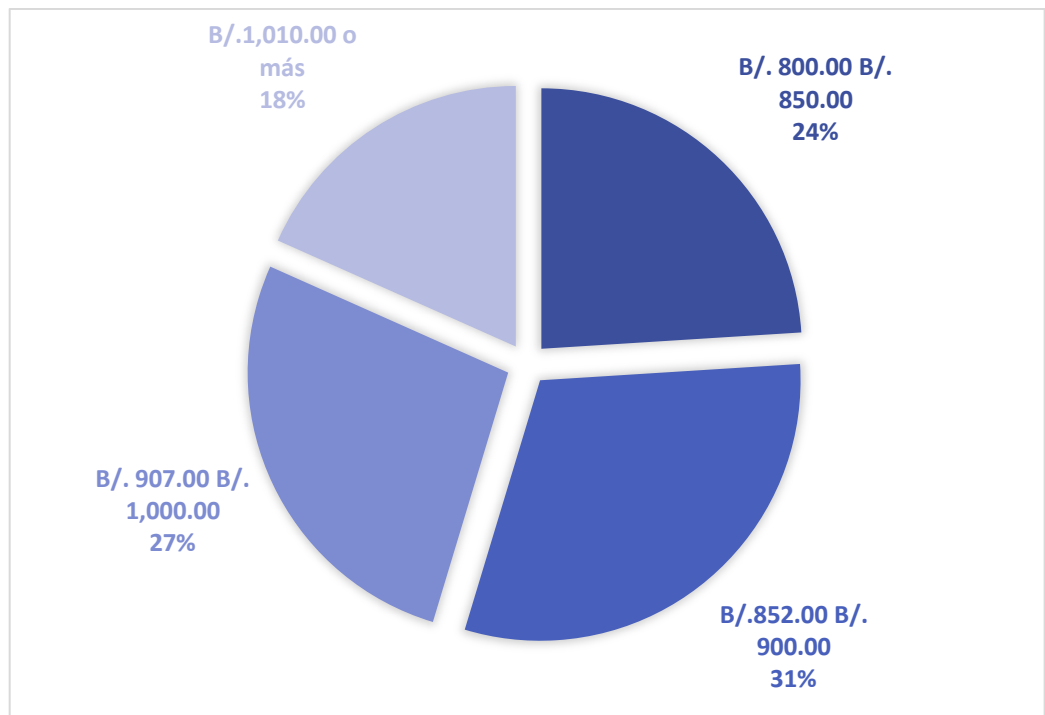
Gráfica No. 6

Nivel Socioeconómico de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Gráfica No.7

Ingreso Mensual de 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.5

Lugar de residencia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.

Lugar de Procedencia	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Panamá Centro	112	37.33%
Panamá Oeste	81	27%
Panamá Norte	32	10.67%
Panamá Este	30	10%
Otras Provincias	45	15%

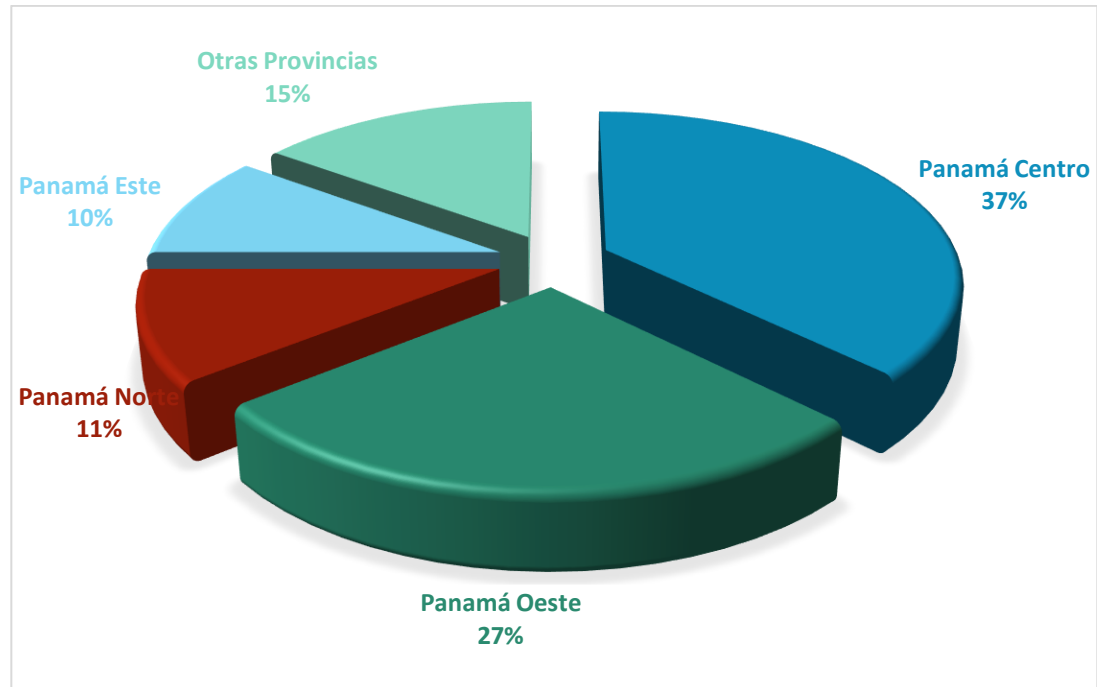
FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En lo referente a este análisis del lugar de residencia de los 300 colaboradores entrevistados se puede observar un porcentaje de 27 % relevante en el área de Panamá Oeste, ya que aunque los mismos nacieron en el interior del país por cuestión laboral deben desplazarse a la ciudad para acortar la distancia, y algunos adquieren una vivienda en Panamá Oeste ya que por su ambiente donde se encuentra la residencia, los colaboradores entrevistados manifestaron, les recuerda su tierra natal, mientras que un porcentaje de 10.67 % se encuentra en el área de Panamá Norte, en el área de Panamá este tenemos un porcentaje de 10 % en el área de Panamá centro tenemos un porcentaje de 37.33 %, mientras que en el Interior tenemos un 15 %.

Podemos también mencionar que algunos colaboradores se quedan residiendo en el interior, aunque tengan que desplazarse en horas muy tempranas o un día antes de que su turno laboral inicie, ellos manifiestan que es muy importante el conservar su vínculo familiar, donde fueron inculcados costumbres y valores, además de mantenerse muy alejados de los constantes peligros que con frecuencia se ven en los medios de comunicación y redes sociales que se vive diariamente en la ciudad y que a pesar que en el interior del país ocurren son con menos frecuencia.

Gráfica No. 8

Lugar de Procedencia de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.6

Indique su tipo de familia los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.

Tipo de Familia	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Nuclear	147	49%
Monoparental	48	16%
Extensa	69	23%
Reconstruida	36	12%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

La familia es uno de los pilares de la sociedad, formado por individuos unidos, primordialmente por relaciones de filiación o de pareja, es el primer ámbito social del ser humano donde se aprenden los valores, principios y las nociones de la vida cotidiana, se manifiestan la parte afectiva y formativa, ya que se forman los lazos de amor y un proyecto común, independiente como se represente la familia esta célula básica de la sociedad ha ido variado a través de los tiempos en la humanidad.

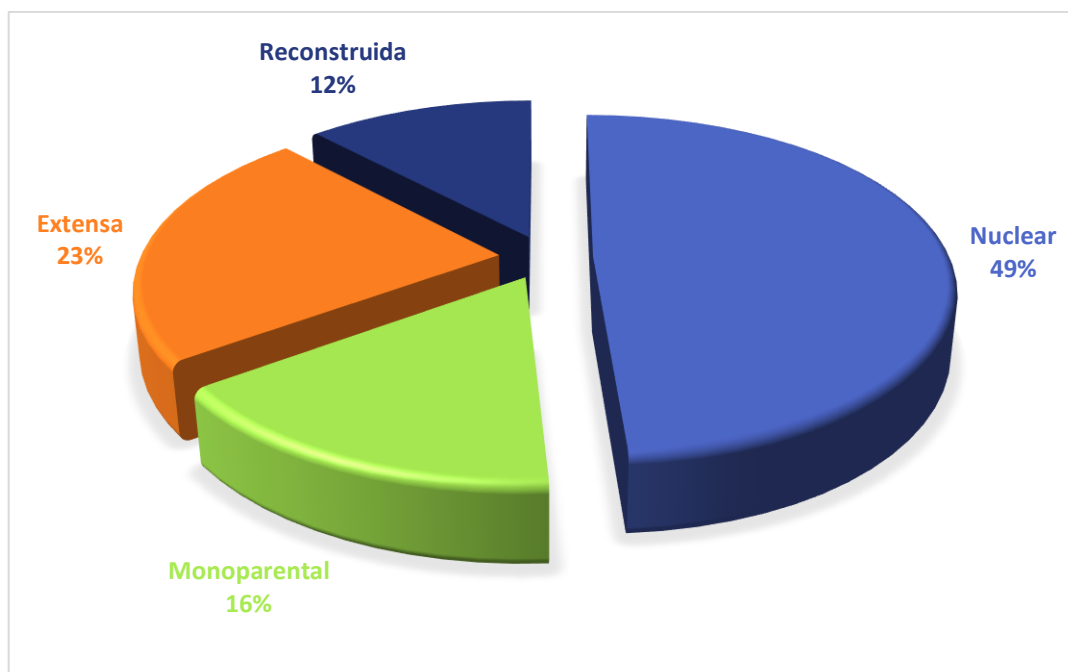
Como decían algunos de los colaboradores entrevistados es en la familia donde uno se siente confiado, es el refugio donde te aceptan como tú eres, sin importar si tenemos dinero, que religión se practica o la preferencia sexual, la familia es quien te apoya y te respeta, y donde nos sentimos felices

Por lo antes expuesto e los párrafos anteriores sin importar el tipo de familia al cual pertenezcas se muestran sentimientos y valores.

La relación de parentesco se puede dar en diferentes niveles. Esto conlleva que no todas las personas que conforman una familia tienen la misma cercanía o tipo de relación. Por lo que la muestra dio los siguientes resultados el 49% indicó que mantiene familia nuclear, el 16% tiene una familia monoparental, el 23 % una familia extensa y un 12% familia reconstruida.

Gráfica No. 9

Tipos de Familia de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 7

Valoración de la relación con los miembros de la familia y la Influencia en el trabajo de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Valoración de la relación con miembros de la familia	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Buena	67	22.33%
Regular	98	32.67%
Complicada	77	25.67%
Difícil	58	19.33%
Influencia de la relación en el trabajo	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Buena	88	29.33%
Regular	112	37.33%
Complicada	45	15%
Difícil	55	18.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018

Mantener un buen ambiente familiar es indispensable para la salud física y mental de las personas, ya que los miembros de la familia nos ayudan a mejorar el bienestar a cumplir nuestras metas y nos enseñan responsabilidades y valores en común. Sabemos que las familias no son perfectas, pero si tienen la capacidad para solucionar sus conflictos de una forma positiva, logrando tener una relación armoniosa entre los miembros, por lo que es, de suma importancia enfrentar las diferentes situaciones que pueden presentarse para una convivencia positiva y mantenerse unidos.

Cuando se mantiene un ambiente positivo, la gente alrededor se siente feliz y comparten momentos agradables donde el nivel de estrés se reduce y se genera un ambiente de paz y tranquilidad que se refleja en un mejor desempeño en el área laboral, personal, familiar. Por lo que cuando se entrevistó a los colaboradores sobre esta pregunta, los resultados fueron los siguientes: el 32.67% nos indicó que su relación es regular, mientras que un 25.67% nos indicó que su relación es complicada un 22.33% nos indica una relación complicada y un 19.33% nos indicó una relación difícil.

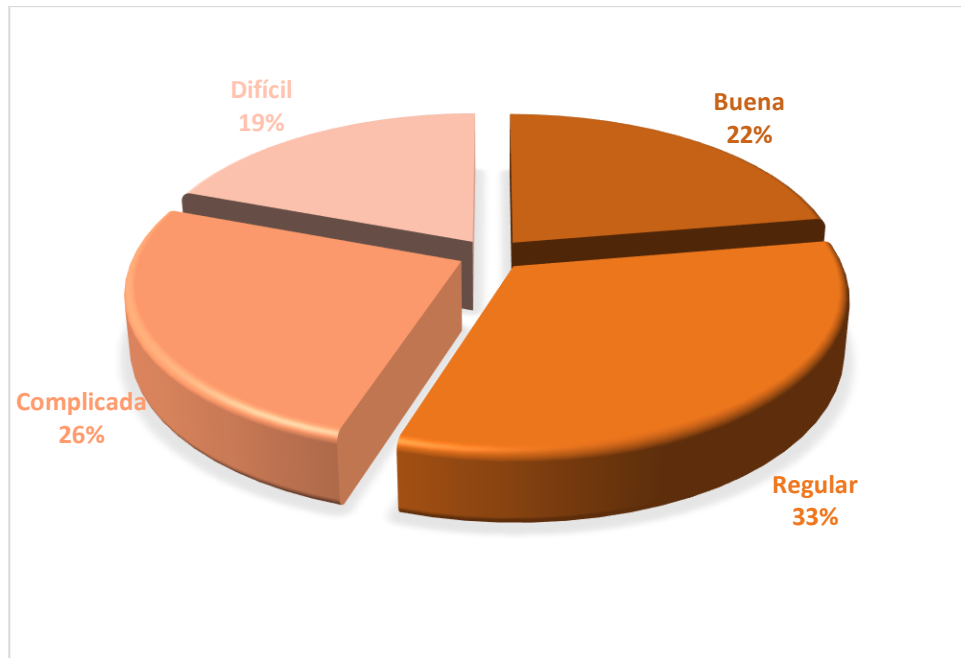
En el análisis de la influencia en el área laboral nos indica la manera decisiva de nuestra personalidad, las relaciones en el área laboral nos afectan nuestra vida familiar ya sea positiva o negativa.

En cuanto al análisis sobre la Influencia de la relación en el trabajo, lugar donde se comparte mucho tiempo entre los compañeros, se desarrollan situaciones en las cuales convivimos como familia y en donde compartimos momentos y en algunos casos más que el tiempo compartido con la familia. De allí el comportamiento, cuando entrevistamos muchos de los colaboradores, manifiestan diferentes experiencias en las cuales tanto han afectado su vida como también lo han ayudado y en algunos que otros casos se han visto apoyados en otras áreas.

Por lo que en este porcentaje 37.33% manifestó una influencia regular, 29.33% una influencia buena, el 18.33% una difícil y un 15% complicada.

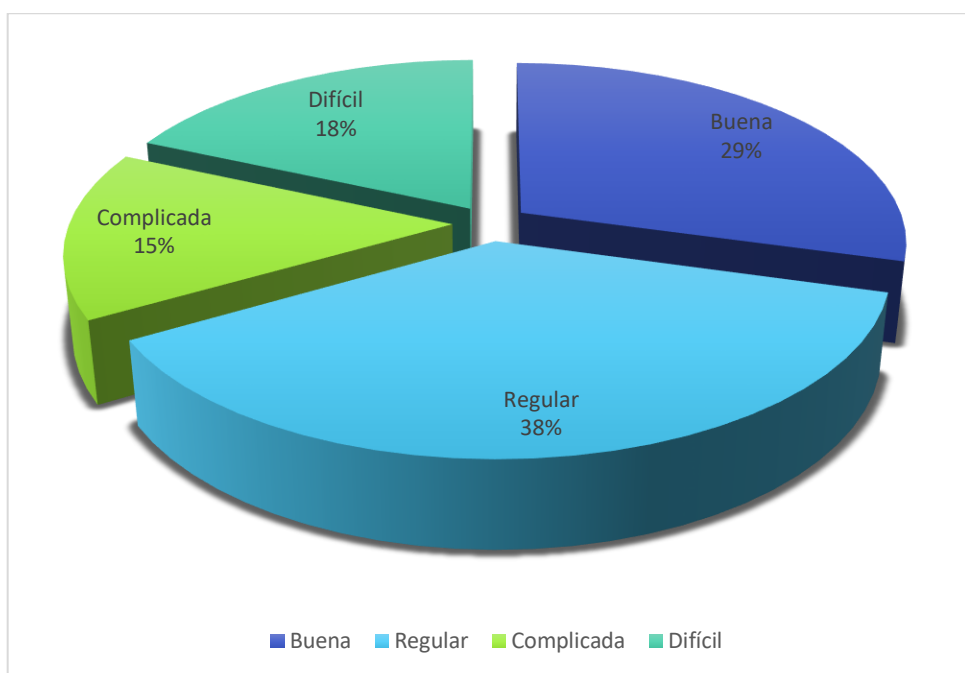
Gráfica No. 10

Valoración de la relación con los miembros de la familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



Gráfica No. 11

Valoración de la Influencia de la relación en el trabajo de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



Cuadro No. 8

Tiempo que comparten con la familia los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Tiempo que se comparte con la Familia	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Todos los días en las noches	97	32.33%
Cada 02 días	103	34.33%
Los fines de semana	77	25.67%
Cada 15 días	10	3.33%
Cada mes	13	4.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018

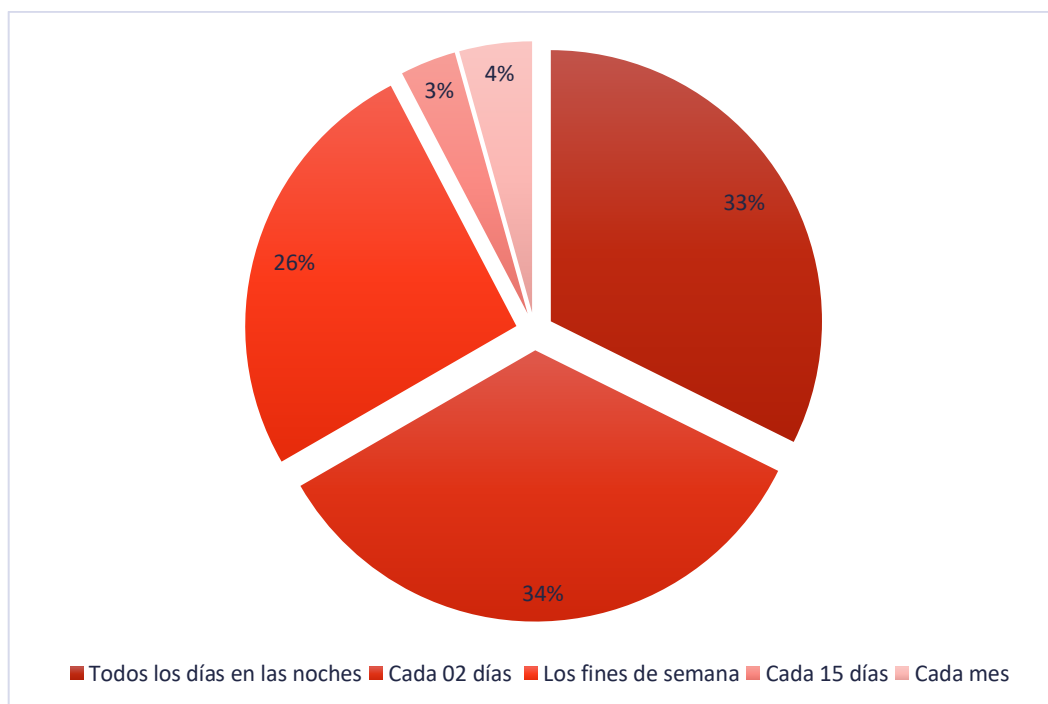
En cuanto al tiempo que se comparte con la familia para disfrutar en donde se muestra afecto a los seres queridos indica que tienes una buena relación con ellos, además de que no se duda en ofrecer apoyo, pasas momentos de diversión, cada momento con la familia en donde se pueden realizar diferentes actividades divertidas, nos indica que se pasa momentos agradables, cuando se comparten en reuniones, eventos familiares, es allí donde hay comunicación abierta, aprendes a escuchar brindas y das confianza y aprovechas el momento para destacar lo positivo de cada miembro y a la vez la relación se va fortaleciendo por lo que nuestra encuesta revela que muchos colaboradores nos cuenta que en su parte es muy difícil por el tipo de labor que ellos realizan, pero que cuando tienen la oportunidad no dudan de compartir con ellos, por lo que los resultados nos dieron fueron lo siguiente: el 32.33% son los que comparten en las noches por tener horario administrativo, el 34.33 % son los que se encuentra en las diferentes compañías o grupos, llamados pelotones los cuales su horario es rotativo.

Y comparten cada dos días con sus familiares, Cabe mencionar que el 25.67% de estos grupos reúnen el factor económico, para salir solo los fines de semana y beneficiar a su familia en momentos de calidad.

El 3.33 % entrevistados manifiesta que su residencia se encuentra distante del área laboral por lo que para compartir con sus familiares es cada 15 días. Por último, un 4.33% dice que el tiempo de compartir con su familia es cada mes.

Gráfica No.12

Tiempo que comparten con la familia los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.9

Problemas que confrontan a nivel interno los miembros de la Familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.

Problemas a lo interno de la familia	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Comunicación	98	32.67%
Relaciones Armónicas	35	11.67%
Falta de confianza	75	25%
Poco tiempo para compartir con la familia	9	3%
Económico	49	16.33%
Salud	34	11.33%

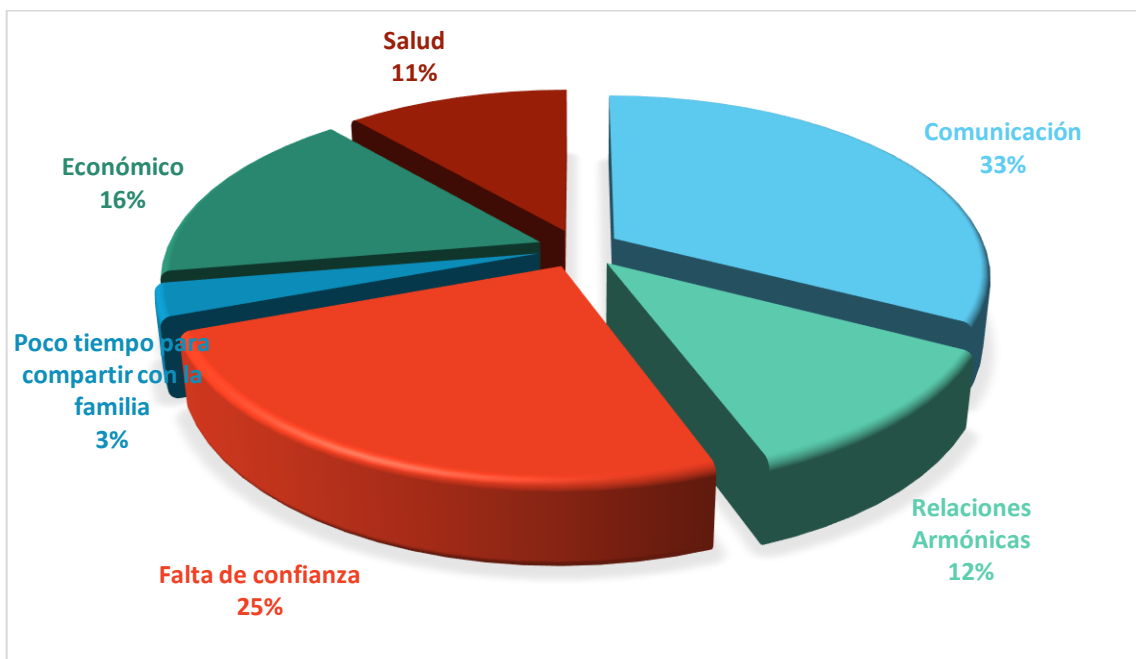
FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018

El análisis del cuadro N°9 pretende plantear que las personas se unen mutuamente por sentimientos o filiación, estableciendo estrategias de atención integral, elemento vital que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de cada miembro, en cuanto a la aparición de diferentes situaciones que pueden afectar o mejorar la convivencia familiar, la diversidad de factores que contribuyen a la aparición de problema que en ocasiones son manifestados y otros son acumulados siendo estos posteriormente detonantes para la aparición de conductas negativas, por lo que la entrevista resalta lo siguiente: el 32.67 % marca la mala comunicación que existe entre los colaboradores y los miembros de su hogar, el 25% indica que entre las parejas no hay confianza, el 16.33 % indica que es la arte económica, el 11.67% son las relaciones armoniosas que faltan, el 11:33% indica que tienen un familiar con una condición de salud, culminando con el 3% que indico que sus problemas es el poco tiempo para dedicarle a su familia.

Crear pautas de crianza, pautas en comunicación o entre los factores que afectan las relaciones a lo interno de la familia dependerá de las herramientas que busquemos y podamos ponerlas en práctica en beneficio de la familia.

Gráfica No.13

Porcentaje de los problemas que confrontan a nivel interno los miembros de la Familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



Cuadro No.10

Disponibilidad de tiempo para dedicarle a su familia según los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional entrevistados.

PREGUNTA	NÚMERO	PORCENTAJE
¿Tiene disponibilidad de tiempo para dedicarle a su familia y a la vez desempeñar sus labores?		
Total	300	100%
Si	124	41.33%
No	176	58.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018

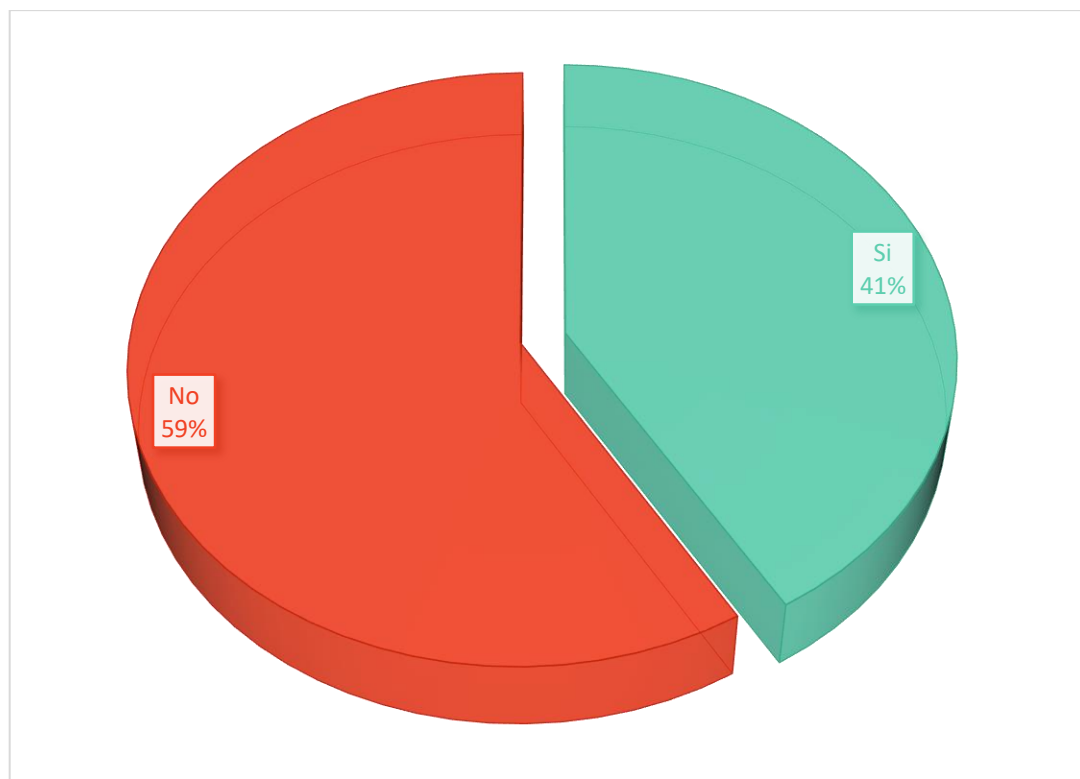
En cuanto a este análisis es evidente el resultado, ya que al conversar con los colaboradores entrevistados y observando los resultados de las encuestas podemos ver como muchos laboran aferrándose solo al poco tiempo que le permiten pasar con sus familias, ya que las múltiples obligaciones y responsabilidades laborales le limitan la asistencia a la convivencia familiar, entre otros eventos.

Ellos mencionan que es necesario cumplir con su trabajo por la magnitud de la labor que desempeñan, por lo que tratan de que el tiempo que se le brinda en sus días libres poder invertirlo en compartir con su familia. Otra dificultad que se les presenta es cuando son sancionados por faltas disciplinarias lo que los aleja por mucho tiempo de sus hogares.

Por lo que los resultados son los siguientes: el 58.67 % manifiesta que no cuenta con ese tiempo para dedicárselo a la familia y el 41.33 % manifiesta que, si cuenta con el tiempo.

Gráficas No. 14

Disponibilidad de tiempo para dedicarle a su familia según los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 11

Valoración de su relación de pareja de parte de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Relación con la Pareja	Número	Porcentaje
Total	300	100 %
Buena	35	11.67%
Regular	129	43%
Complicada	116	38.67%
Muy Dificil	20	6.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En este análisis nos enfocamos en los resultados que nos dieron las respuestas de los colaboradores, quienes mostraron su preocupación de cómo se encuentra su relación actual con su pareja, ya que algunos experimentaron infidelidades que los han marcado negativamente para poder salir adelante.

Es evidente que el compartir en pareja debe ser un tiempo de calidad, pero sabemos que la realidad es otra, ya que muchas veces para algunos el tiempo es limitado, lo que desencadena en situaciones que van afectando esa relación. Es cierto que cada persona debe tener su espacio en una relación de pareja para compartir, fundamentalmente si deseamos garantizar estabilidad y una buena comunicación entre ambos.

Compartir en pareja fortalece la relación evitando malentendidos haciendo cada día la relación más fuerte, el pasar tiempo junto disfrutando de las mismas actividades, es sin duda un punto añadido que fortalece mucho las relaciones, pues hace que sea más simple elaborar planes, en donde ambos puedan disfrutar del tiempo compartido.

La comunicación es lo que permite establecer una relación efectiva donde se manifiestan los sentimientos, los miedos, los gustos y los intereses de manera que puedan ser libremente expresados y aceptados por el otro permitiendo así construir una base sólida y duradera. Al revelar los porcentajes de una relación regular con un 43 % mientras que la buena nos muestra 11.67 %, la muy difícil es 6.67 % y la complicada 38.67 %, nos lleva a querer plasmar algunos de los beneficios que tiene mejorar la relación de pareja.

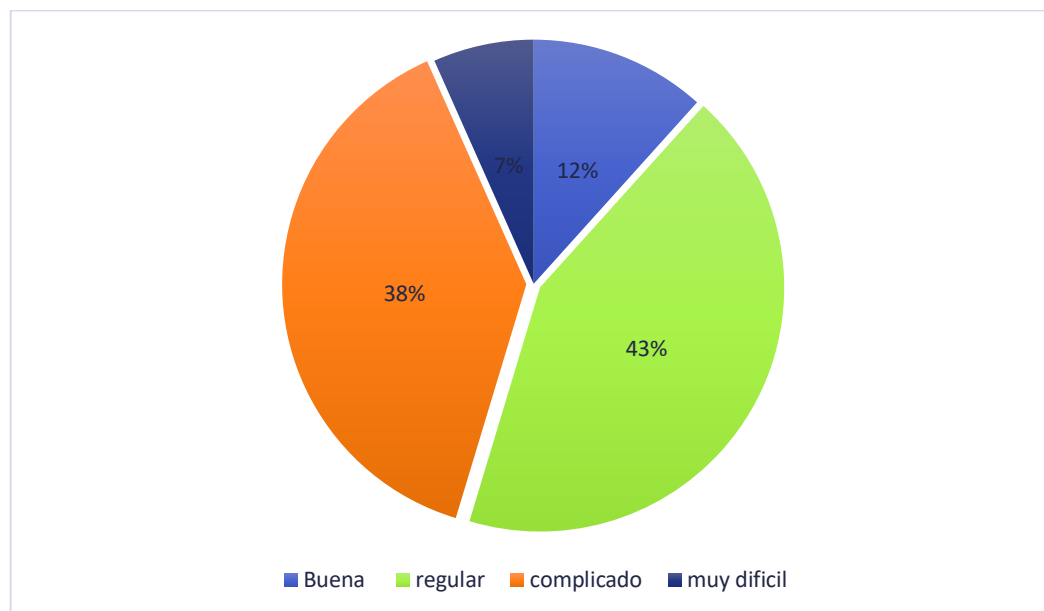
Algunos beneficios que recibe la relación de pareja cuando le dedicamos tiempo exclusivo:

1. Se incentiva la pasión.
2. Se conocen cada día más
3. Se enriquece el amor el uno para el otro
4. Se sienten exclusivos
5. se demuestra cuánto importa estar juntos
6. se valora el tiempo para compartir solos
7. la relación evoluciona sanamente

El poco tiempo que le dediquen a su pareja va generando desconfianza y por ende se pueden presentar celos y conflictos repercutiendo negativamente en su relación ya que ellas o ellos no se sentirán correspondidos perdiendo el interés a su pareja

Gráfica No. 15

Valoración de la relación de pareja por parte de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 12

Actividades recreativas que realizan, con la familia los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Actividades que realiza con su familia	Número	Porcentaje
Total	300	100 %
Paseos	49	16.33%
Cines	35	11.67%
Reuniones Familiares	99	33%
Asistir a Restaurantes	54	18%
Compras	34	11.33%
Deportes	29	9.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Las actividades en familia son muy importantes para lograr un acercamiento, fomentar la unión y comunicación entre sus miembros.

En estos tiempos en donde la convivencia entre padres e hijos se está limitando cada vez más, debemos hacer una pausa y hacer algunos cambios. Podremos tener muchas razones o excusas para no convivir con nuestros hijos como por ejemplo por falta de tiempo, dinero o por trabajo, pero si realmente se tiene el interés por compartir momentos juntos, seguramente que se encontrará la forma.

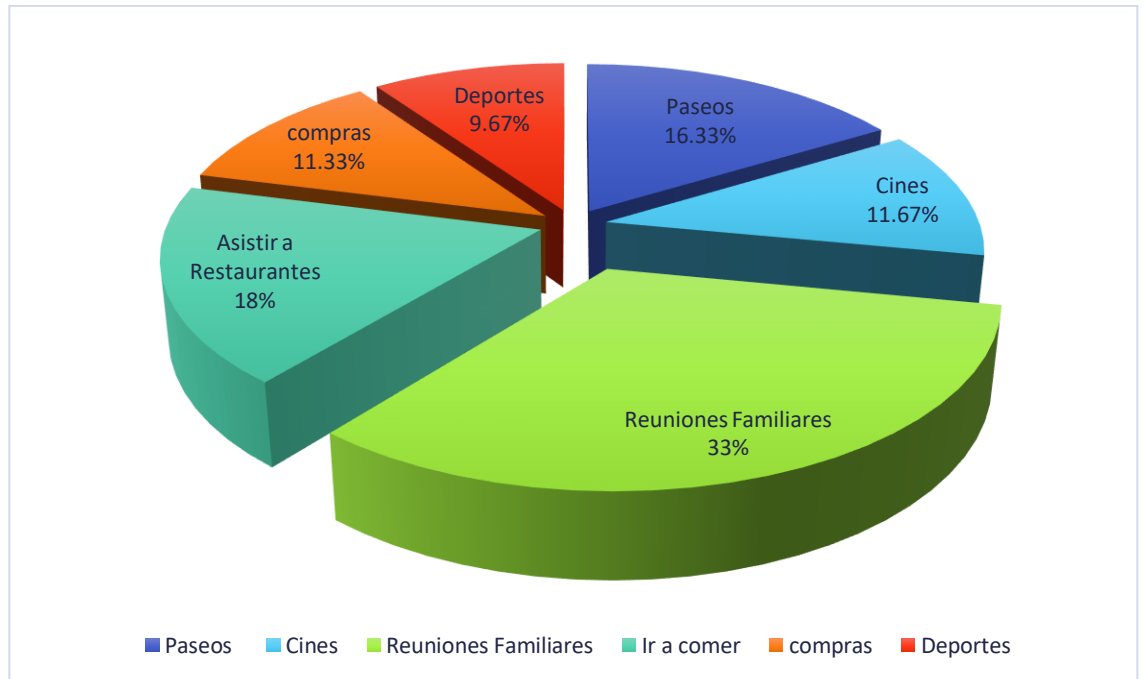
Hay muchísimas cosas que se pueden hacer ya sea al aire libre o en casa, de sin ningún costo, o bajo costo. Es necesario el compartir, involucrarse con los miembros de la familia.

Acercarse más a sus hijos y a su pareja, propician momentos para estar juntos; no olvidar que la convivencia armoniosa entre los miembros de la familia es muy importante para sea sólida y sana.

Por lo que el resultado es: el 33% son las reuniones familiares que los colaboradores realizan como actividad con los miembros de la familia, el 18% indica que las salidas para cenar o almorzar en restaurantes de comida rápida es lo que a los hijos les agrada, el 16.33 % manifiestan que los colaboradores realizan paseos con sus familiares; el 11.67% nos indicó que es el cine que los atrae como familia, el 11.33 % dice que son las visitas a los mall a realizar compras y solo un 9.67 % indico que realizan deportes como actividad familiar conjunta.

Gráfica No. 16

Actividades recreativas que realizan, con las familias de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.13

Tiempo para realizar actividades los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.

Frecuencia con que realiza actividades con la familia:	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Semanalmente	27	9%
Cada 15 días	49	16.33%
Una vez al mes	84	28%
Cada 2 meses o mas	140	46.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Al compartir tiempo en familia, no solo nos aporta una serie de valores a los más pequeños, sino que podemos conocer sus inquietudes de primera mano para guiarlos.

La necesidad de pasar el tiempo con la familia nace por el deseo de compartir experiencias enriquecedoras con las personas que amamos. Esos momentos son ideales para crear lazos de perduren en el tiempo y permitan superar cualquier dificultad que se presente, como sabemos en de suma importancia el tiempo que se comparte con la familia.

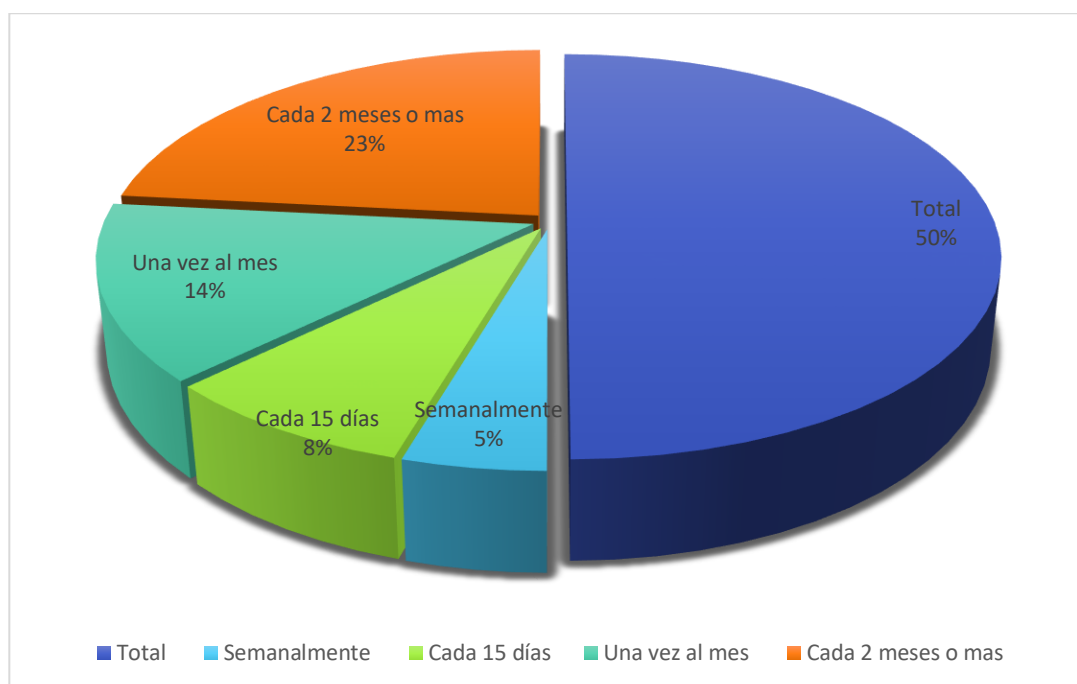
Dependiendo de cómo programemos nuestras actividades podremos tener el control para disfrutar en compañía de la familia y lograr esos fines de semana, o cada quince días, según se programen las mismas, no es necesario el pensar planear cosas grandes, el simple espacio corto de tiempo aumentara la confianza y la armonía en el hogar.

Desdichadamente la familia en la actualidad está en pleno proceso de disolución no solo por los constantes ataques que se presentan sino por el ritmo de vida actual, que nos impulsan a ser más materialistas, que armoniosos.

Cuando vemos estos resultados nos inquieta esta respuesta sobre en qué tiempo estos colaboradores comparten con sus familias algún momento por lo que el 46.67% dice cada 2 meses, mientras que el 16.33% nos indica que tiene cada 15 días para realizar actividades con su familia. el 28 % nos dice que cada mes y solo un pequeño 9% nos indica que sale cada semana.

Gráfica No. 17

Tiempo para realizar actividades con sus familias según los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



Cuadro No. 14
Lugares que regularmente visitan los 300 colaboradores del Servicio de
Protección Institucional que fueron entrevistados.

Que lugares visita con la familia:	Numero	Porcentaje
Total	300	100 %
Canchas deportivas	23	7.67%
Cines o teatros	87	29%
Parques	43	14.33%
Playas	15	5%
Otros	132	44%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

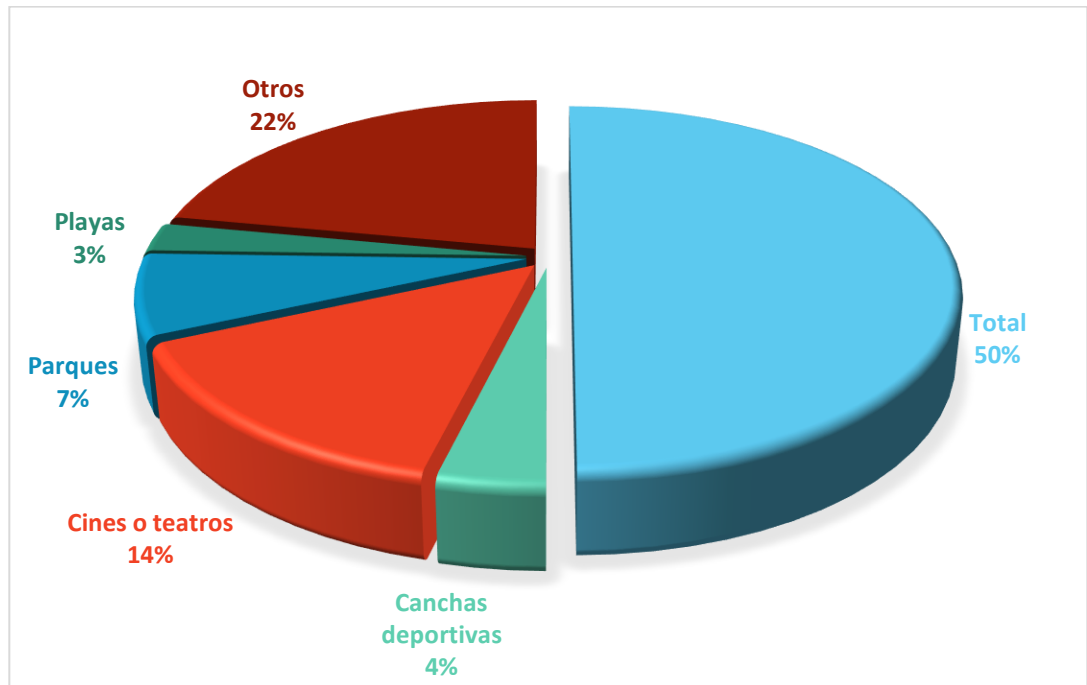
Muchas veces las obligaciones laborales y las exigencias nos han hecho cada día crecer en estadísticas de los números de familia que no tienen para compartir con la familia para disfrutar de sus mejores momentos y realizar actividades para compartir sin afectar la rutina y el presupuesto familiar.

El compartir en la preparación de alimentos, el planear los desayunos los domingos son experiencias maravillosas, apoyar a los hijos en las tareas escolares, reconocer que realizar actividades en familia hace momentos especiales y más cuando están los niños pequeños que les encanta imitar a los padres, por lo que nuestros resultados son los siguientes. 7.67% nos indica que comparten en deportes, 29%. Dice que ir al cine o al teatro, 14.33% nos indica que van al parque a manejar bicicleta o usar patines, el 5% indicó que van a la playa 44% son otras las actividades.

Hay que tomar en cuenta que la mejor forma de conocer a cada uno de los integrantes de la familia es todos sus aspectos es compartiendo tiempo juntos para satisfacer las necesidades de comprensión y amor en el hogar, es imprescindible compartir tiempo en familia.

Gráfica No.18

Lugares que regularmente visitan los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional que fueron entrevistados.



Cuadro No.15

Cooperación en la toma de medidas importantes en las familias de 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

¿Quienes toman las decisiones?	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Padre	105	35%
Madre	85	28.33%
Ambos (Padre y Madre)	103	34.33%
Otra persona	7	2.33%

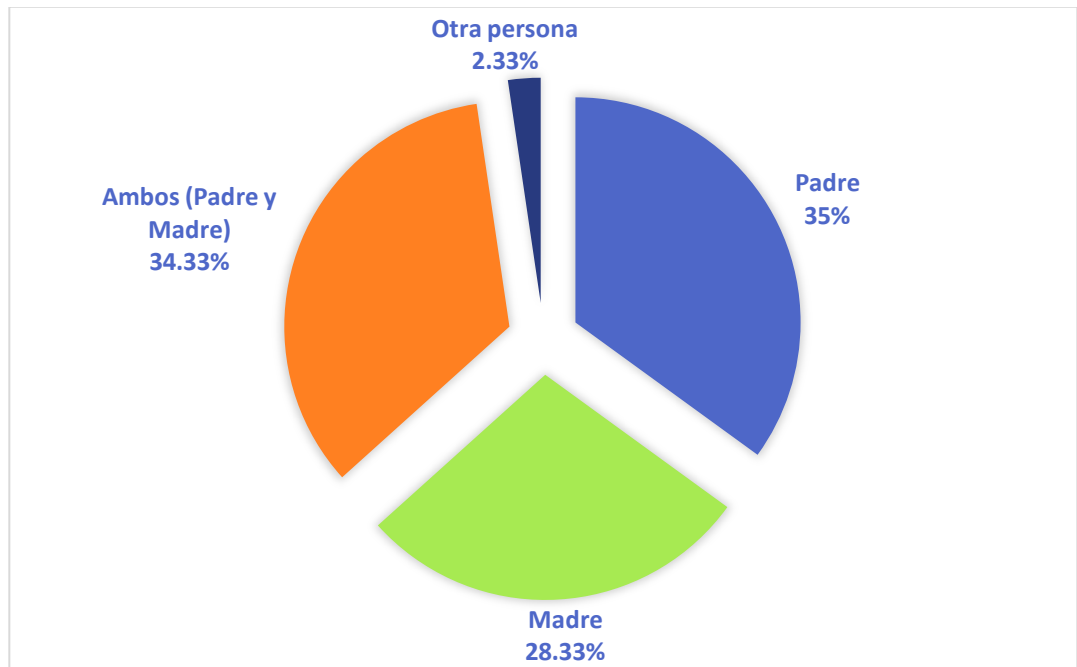
FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Las funciones del padre y de la madre son totalmente diferentes y el hijo necesita a los dos para poder tener un equilibrio, tenemos que reconocer que ella introduce al hijo en el mundo del afecto, y el padre le proporciona independencia. Por lo que al solicitarle la respuesta se nos indica que el 35% la decisión recae en el padre, mientras que un 34.33% nos dice que ambos toman las decisiones, el 28.33% nos dice que es la madre, y un 2.33% nos indica que otra persona esta nos muestra que está en los abuelos, tíos o las nanas.

Tanto el padre como la madre son importantes, desde el concepto de género manifiesta que es una herramienta metodológica y científica utilizada para estudiar como los roles del niño y la niña son construidos en un proceso de socialización. Trata de explicar la desigualdad entre hombres y mujeres en función de poder que le atribuye la cultura a uno u otro.

Gráfica No. 19

La toma de decisiones importantes en la familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 16

Cómo se ejerce las decisiones en el hogar de los 300 colaboradores del servicio de Protección Institucional.

	Total	Numero	Porcentaje
Decisiones en el hogar		300	100%
Autoridad del Padre		138	46%
Autoridad de la Madre		127	42.33%
Todos participan		35	11.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Las madres tienden en su mayoría a controlarlo todo sobre los hijos: los amigos, cómo cruzan la calle, cómo visten, mientras que los padres son muchos más arriesgados, amplían el horizonte de los hijos, les dan autonomía. Hay algunos valores que tradicionalmente ha aportado el padre: la autoridad, la disciplina, la imposición de una jerarquía familiar.

La naturaleza ha dotado de este equilibrio a los hijos. La madre les da la lucha de la mujer por lograr unos derechos y un lugar en la sociedad ha desembocado en ocasiones en una relegación del padre. Muchos creen que el hombre con los hijos es torpe, que lo hace todo mal.

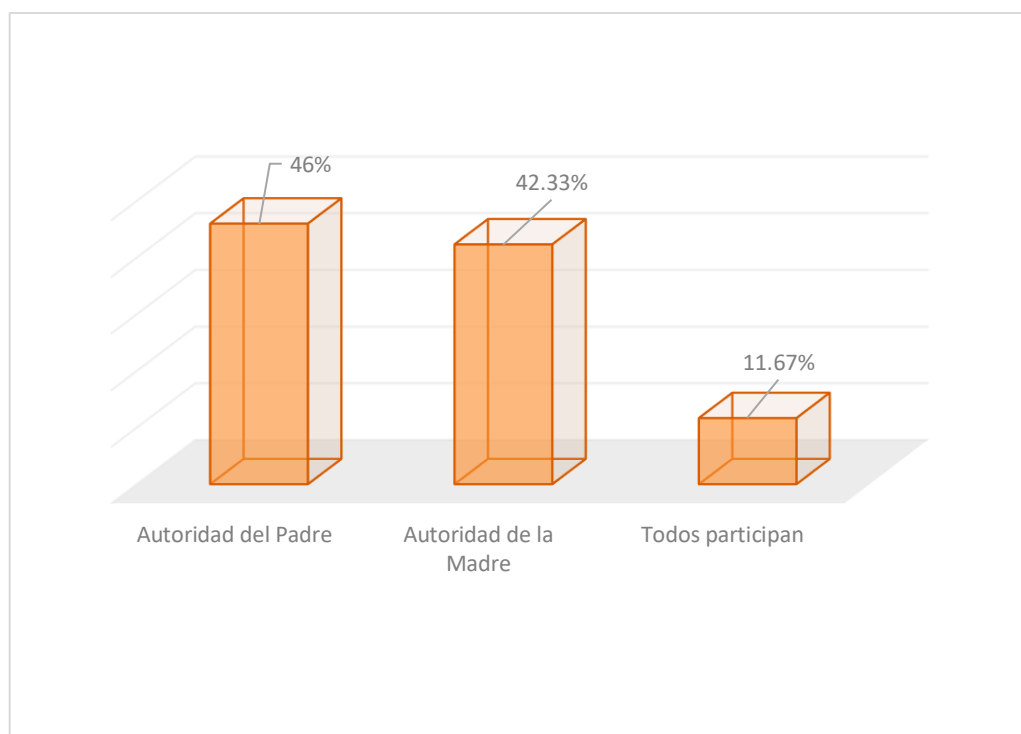
“No lo hagas, que lo haces mal” eso influye mucho en la paternidad. Muchos padres quieren implicarse en las tareas del hogar, pero no saben cómo hacerlo. Hay muchas madres solteras y se cree que la mujer puede hacerlo todo.

Por lo que al indicarnos que el 46% recae en el padre, nos indica que es la formación policial quien se muestra autoritaria que los impulsa a tomar ellos solos las decisiones sin tomar en cuenta la opinión de la madre a la madre; mientras que el 42.33% nos indica que la autoridad, es ejercida por la madre, siendo este resultado basado en que es ella la única proveedora en el hogar, y solo un 11.67%

indica la participación del padre y la madre, influye en la formación policial donde ambos quieren tomar las decisiones sin llegar a un acuerdo o comunicación abierta afectando su dinámica familiar.

Gráfica No.20

Cómo se toman las decisiones en el hogar de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro N ° 17

Cómo es la relación con los hijos de los 300 Colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Relación con los hijos	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Buena	86	28.67%
Regular	130	43.33%
Complicada	78	26%
Muy Difícil	06	2%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Disfrutar con los hijos es fundamental en la educación de los mismos, la compañía de los padres y de las madres en la vida de los mismos debe ser de calidad, manteniendo el respeto, la tolerancia y la disciplina, manifestarle siempre las muestras de cariño hacia ellos fortalecerá más esa relación con sus hijos que en ocasiones se ve afectada por la distancia, por la falta de tiempo para compartir, para dialogar, la comunicación base fundamental de toda relación, así conocerá las inquietudes, logros, lo que el mismo necesita, algún consejo.

La distancia del padre y de la madre resulta difícil para algunos hijos, que no se sienten valorados y pierden autoestima. La cercanía emocional es muy importante para los hijos.

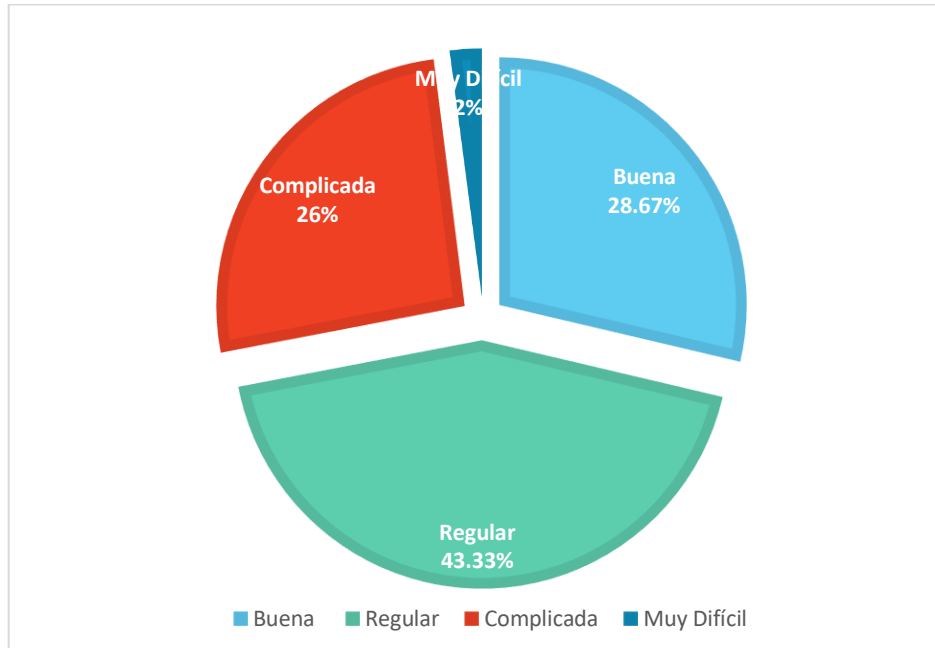
Hay padres que creen que sólo con cumplir con sus responsabilidades económicas es suficiente, se desconectan durante el desarrollo de crecimiento de los hijos, afectando negativamente y en ocasiones cuando los hijos llegan a la adolescencia manifiestan conductas que entonces quieren ejercer autoridad, porque es allí donde los hijos creen que necesita más libertad y como no han tenido esa figura en el hogar no le prestan ni el respeto ni el afecto. Por lo que la relación no será satisfactoria.

Actualmente millones de niños y niñas crecen sin la figura del padre, y en algunos de los casos, pero muy reducida la de la madre.

Tenemos que plantear que los hijos no desean padres perfectos, sino honestos, es importante el padre como modelo de conducta frente a sus hijos, el cual debe brindarle valores, consejos, educación, ser ejemplo para que este a su vez pueda imitarlo; por lo que podemos dar como resultado lo siguiente: el 43.33% manifiesta tener una relación regular con los hijos, el 28.67% manifiesta una relación buena, el 26% manifiesta una relación complicada lo que es de alarma y el 2% la relación es complicada.

Gráfica No. 21

Cómo es la relación con los hijos de 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.18

Problemas que se encuentran en el hogar desde que inició en la institución los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Situación	Número	Porcentaje
Problemas que se encuentran en el hogar desde que se inició en la institución	300	100%
Económicos	87	29%
Comunicación	57	19%
Malas relaciones Interpersonales	33	11%
Otros	123	41%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Sabemos que es inevitablemente que haya molestias y problemas, cuando ocurren puede ser muy estresante para todos los miembros de la familia. El sistema es comprendido como una totalidad abierta y entendemos que los miembros están estrechamente relacionados, debido a esta relación, la conducta de cualquiera de los miembros puede afectar la Dinámica Familiar, como es natural las disputas y los conflictos familiares que forman parte de esta dinámica, sin embargo, podemos gestionar el desarrollo de un progreso en beneficio de la familia.

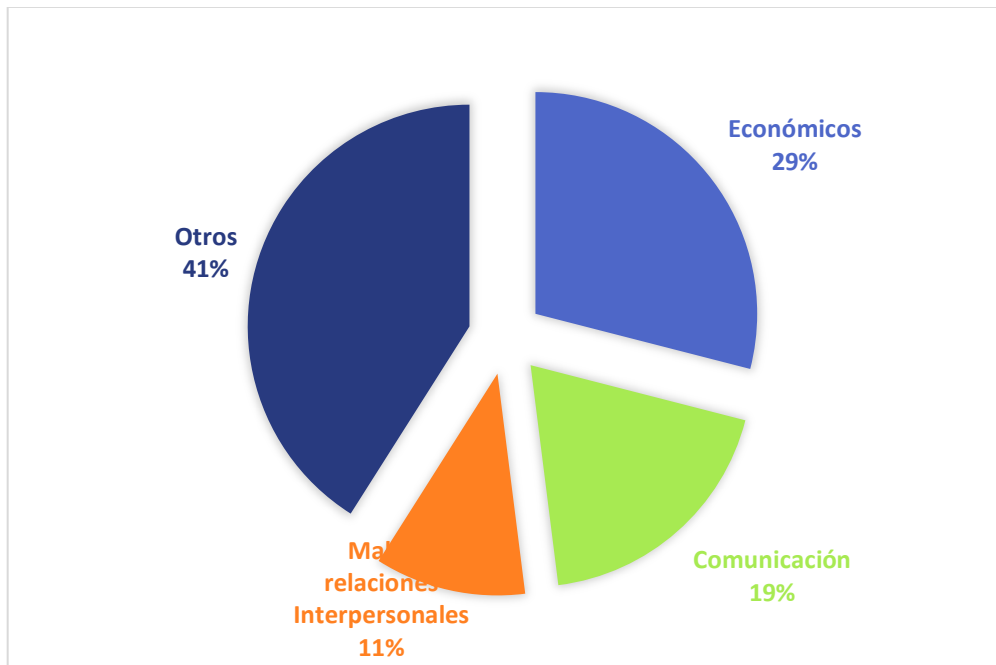
Es evidente, que el conflicto familiar es algo natural, puesto que, en la convivencia de los miembros de una unidad familiar, con diferencia de pensamientos, forma de ver la vida, lo diferente es evitar estos conflictos a toda costa, puesto que necesitamos ir formando el hogar de la convivencia positiva.

Debemos tener presente que ante cualquier crisis familiar requerimos la cooperación de los miembros de la familia para transformar la situación puesto que habla reglas impuestas en el contexto familiar, pero sobre todo se podrá dialogar, por lo que es de suma importancia que las personas que mantienen esta

clase de trabajo empiecen a conocer y aprovechar las diferentes estrategias que existen para solucionar los problemas como se menciona en los párrafos anteriores; por lo que al observar aquellas respuestas de los colaboradores, muchos toman decisiones apresuradas, sin evaluar la posibilidad de buscar la ayuda profesional, por lo que los resultados indican lo siguiente: el 29% manifestó que sus problemas son económicos, el 19 % dice que es la comunicación, el 11% indicó las malas relaciones interpersonales, y el 41% informa que los problemas es con la educación de los hijos, las diferencias con la pareja, problemas de salud entre otros.

Gráfica No. 22

Problemas que se encuentran en el hogar desde que inicio en la institución de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional



Cuadro No.19

Apoyo que reciben los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional de parte de la Institución.

¿Recibe apoyo?	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Si	143	47.67%
No	157	52.33%
Tipo de apoyo que recibe	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Emocional	23	7.67%
Espiritual	39	13%
Afectivo	81	27%
Ninguno	157	52.33

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

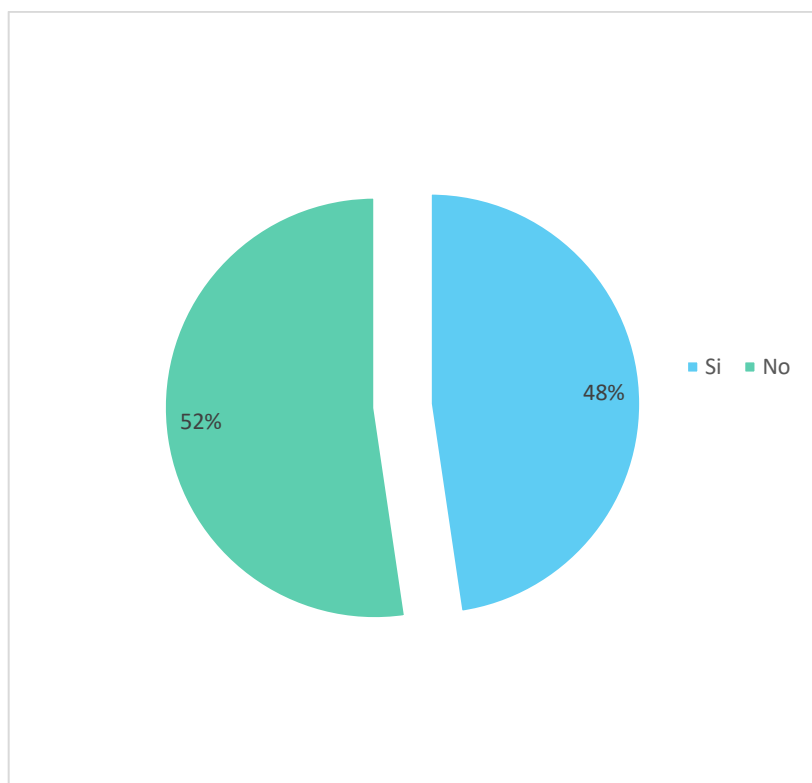
Cuando analizamos los datos de los apoyo recibidos, los colaboradores que fueron entrevistados manifestaron que sí, dando un 47.67% pero estos son los que han estado acostumbrados a estar unidos y compartir con familiares, mientras que un 52,33% nos indicó con un no, informando que no les gusta contar ni pedirle ayuda a nadie, que no le gusta porque en ocasiones esos apoyos recibidos son echados en caras por estas personas.

En cuanto al tipo de apoyo que reciben los colaboradores y en base a las respuestas obtenidos el 52.33% no recibe apoyo, mientras que el 27% manifestó que el apoyo es afectivo, el 13% nos indica que es parte de alguna iglesia, o que asiste con su familia a eventos espirituales y culminamos con un 6.67% que indico que el apoyo que reciben es emocional.

Cuando utilizamos una buena comunicación y expresiones correctas son esenciales para mantener una buena vida familiar.

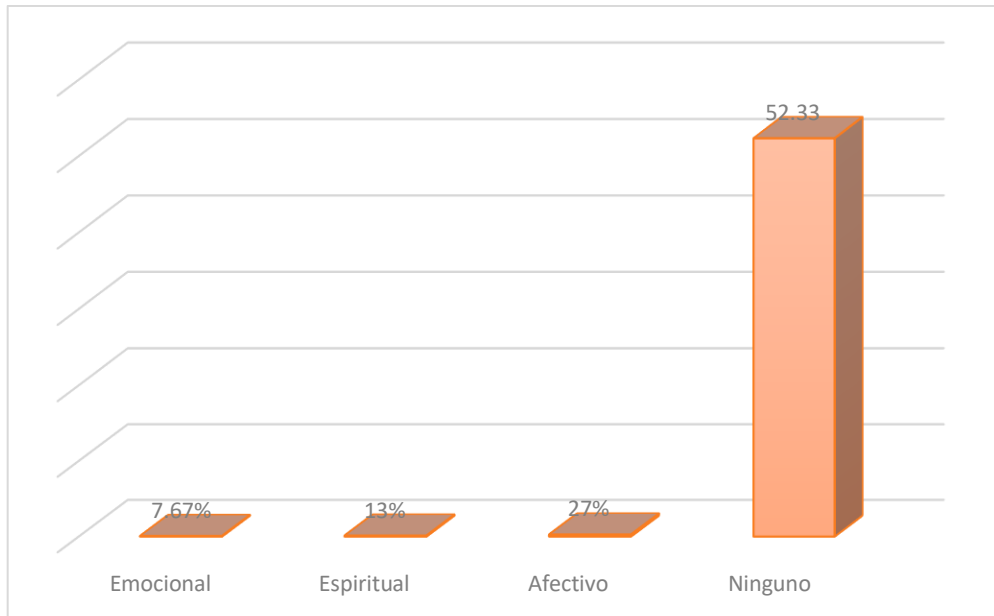
Gráfica No. 23

Apoyo que reciben los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional por parte de la Institución.



Gráfica No.24

Tipo de apoyo que recibe los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional por parte de la Institución.



Cuadro No. 20

Demanda del trabajo de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional por Parte de sus familiares al pertenecer a una Institución de Seguridad.

¿ Le han discutido la decisión de pertenecer a una institución de seguridad	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Si	198	66%
No	102	34%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

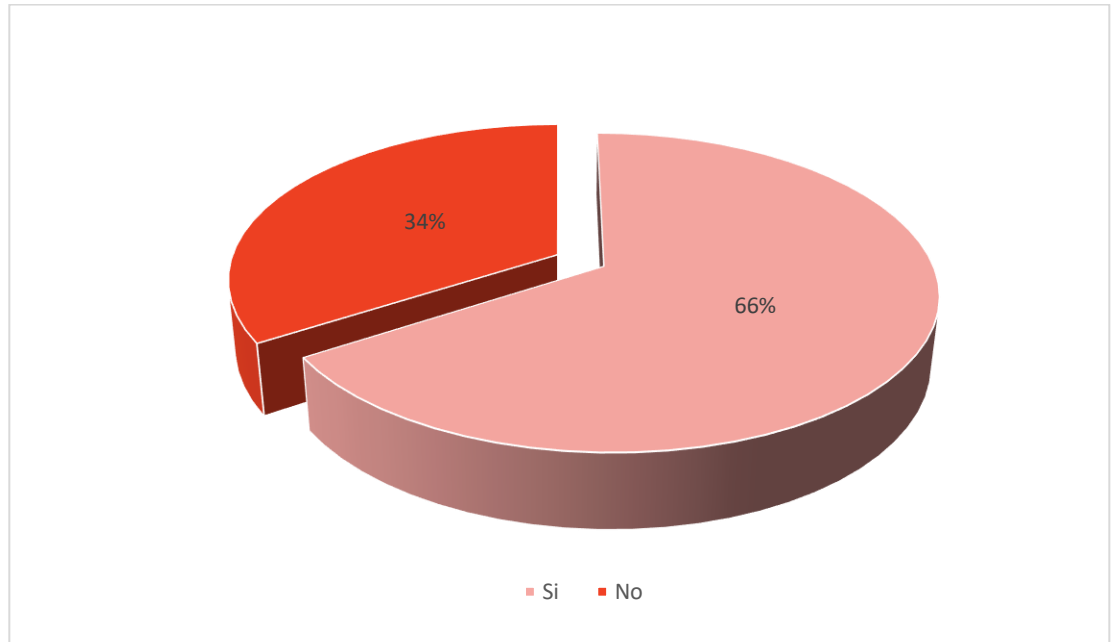
Es muy importante reconocer que en ocasiones por el trabajo que tenemos no es aceptado por los miembros de la familia, es muy frecuente que se presentan disputa por esta decisión y más cuando afectan a los miembros de la familia, pero es necesario que los implicados intervengan en la solución de conflictos.

Ya sea por esta decisión tomada que puede haber sido por el padre o por la madre, pero muchos de los colaboradores al ser cuestionados nos indicaron que, buscando una mejor calidad de ellos, buscar una estabilidad laboral, por lograr una vivienda, pagar cuentas entre otros.

Es necesario la comunicación y expresar muestras de afecto a la familia para que los lazos familiares se fortalezcan y no afecten en las decisiones que se toman al querer pertenecer a Instituciones de seguridad las cuales deben sacrificar tiempos valiosos en la familia y Por lo que los resultados son el 66% manifestaron que si le reclamaron y el 34% manifestaron que no.

Gráfica No.25

Le han hecho algún reclamo por el trabajo que tiene la familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 21

Influencia en la personalidad de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional de la labor realizada.

¿Ha cambiado su personalidad?	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Si	245	81.67%
No	55	18.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

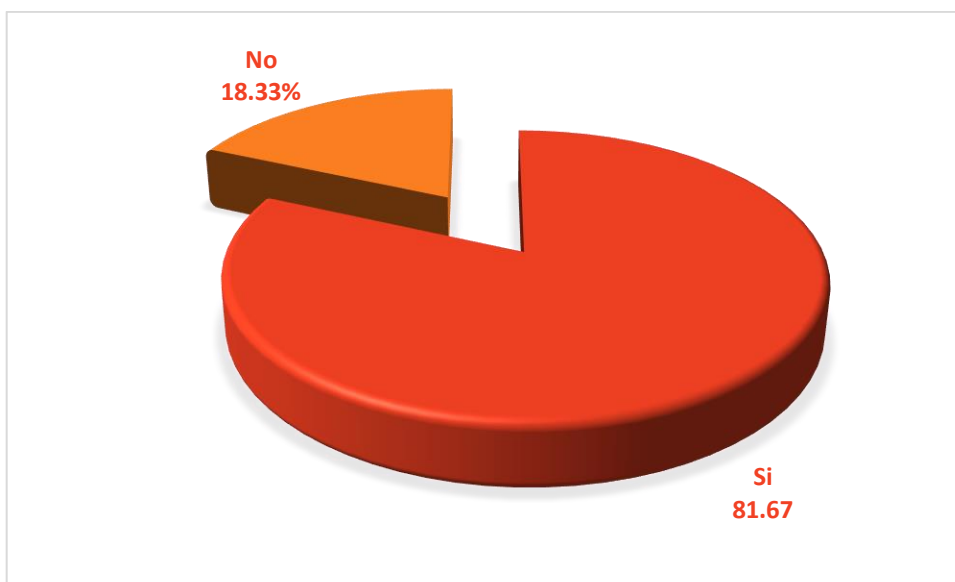
Debido a que la personalidad brota del conjunto de comportamientos (internos o mentales y externos) que exhibimos y hemos exhibido que a su vez nos permiten establecer como propio es necesario expresar que en ocasiones podamos decir que nuestro comportamiento determinara nuestra personalidad.

Los cambios en la personalidad de una persona determinan carácter entre otros ocasionalmente nacemos y vamos evolucionando, cuando una persona inicia en una institución de seguridad, la formación que recibe los va moldeando en ser disciplinados, son muy restos a estar pendientes en situaciones de alteran el orden en la sociedad y muchos cambian hasta en su modo de expresarse, van dejando costumbres, hasta el modo de vestir ya que la formaciones y capacitaciones que reciben los hace ser muy formales.

Por lo que el resultado es: el 81.67% si ha cambiado debido a la labor que realiza, también por que se han casado, y han adquiridos responsabilidad y que en ocasiones cuando ven personas del pasado estas le manifiestan su cambio de personalidad. mientras que un 18.33% manifestó que no han tenido en su personalidad.

Gráfica No. 26

Ha cambiado la personalidad de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 22

Relación y manejo de situación que mantienen los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el ámbito laboral, con respecto al hogar.

Relación con su familia bajo situación laboral	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Buena	85	28.33%
Regular	102	35%
Tensa	83	27.67%
Nada buena	30	10%
Manejo de la situación en el entorno del hogar	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Normal	143	47.67%
Irritable	95	31.67%
Deprimido	62	20.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

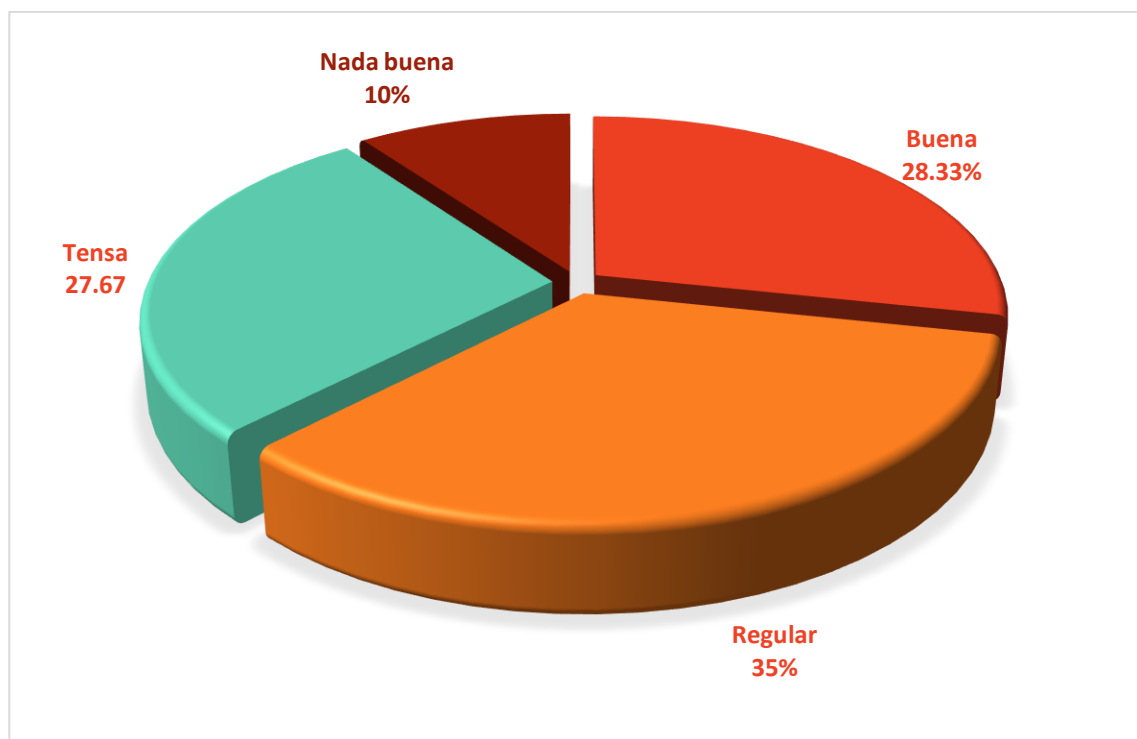
Según el análisis del cuadro N.º 22 las relaciones laborales, marcan el clima organizacional, los compañeros según como se sienten en su área laboral, podrán posteriormente proyectarse en sus hogares, fundamentalmente es necesario una buena relación en el entorno laboral para que las relaciones familiares no se vean afectadas negativamente.

De igual manera es importante la estabilidad emocional de las personas en el desempeño de las funciones sin importar cuál es su asignación, ya que dependiendo como se encuentre podrá producir con eficiencia y efectividad

Es necesario que para que el colaborador tenga buenas relaciones laborales, así transmitirlo en su hogar que sean partícipes de estrategias positivas que muestren el interés por brindar lo mejor, no solo serán ellos beneficiados, sino que el trabajo será presentado con calidad y profesionalismo. Dependiendo de cómo se orienta a laborar bajo una situación que afecta el hogar, los colaboradores nos manifestaron lo siguiente: el 28.33% buena, mientras que el 27.67% tensa, el 35% regular y culmina con un 10% nada buena. Continuando con este análisis nos enfocamos en los resultados en el área del hogar que fueron el 47.67% normal, el 31.67% irritable y el 20.67% deprimido, ya que en ocasiones por las diferentes situaciones que se encuentran en el área laboral son afectados sus hogares ya que cuando son sancionados los privan del tiempo en su casa y en algunas de estas sanciones ellos manifestaron que son injustas por personas que toman represalias sin ningún motivo, mientras que otras son por falta de disciplina, y deben aceptar ser sancionados.

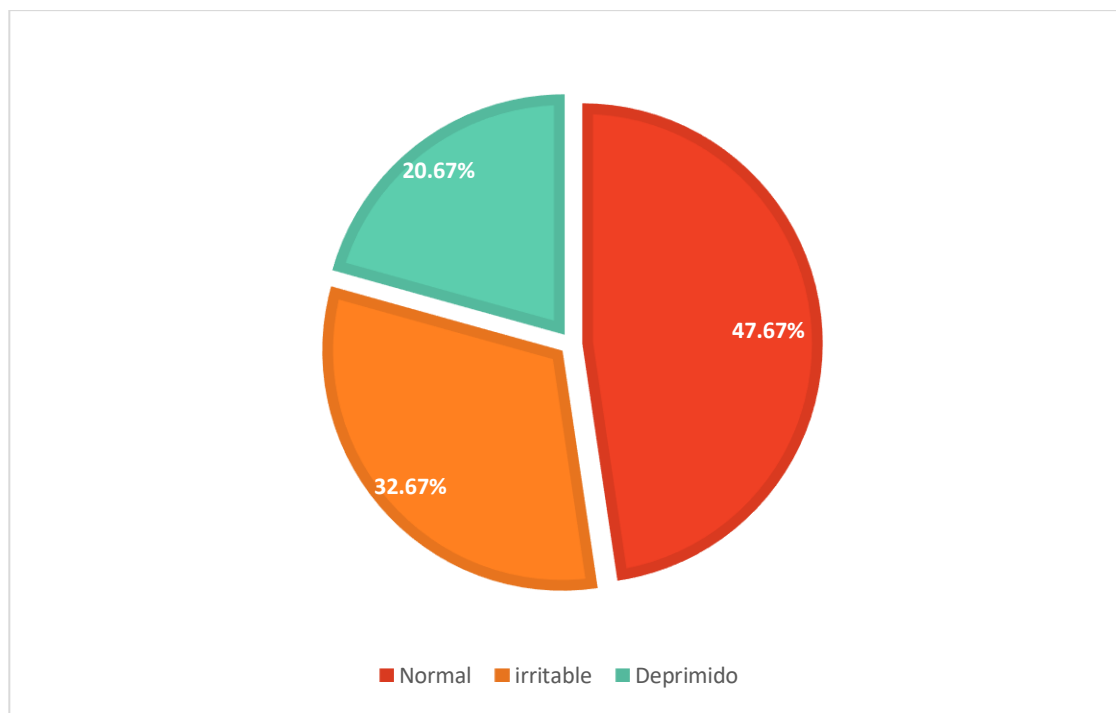
Gráfica No. 27

Relación con la familia bajo situación laboral de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Gráfica No.28

Manejo de la situación en el entorno del hogar de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.23

Personas a las cuales acuden ante problemas o conflictos los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional para orientación.

¿A quién acude por orientación familiar?	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Padres	37	12.33%
Iglesia	83	27.67%
Vecinos	02	0.67%
Autoridades	15	5%
Amigos	74	24.67%
Parientes	79	26.33%
Ninguno	03	1%
Otros	07	2.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018

En este análisis quisimos conocer a quien acuden cuando se les presentan las diferentes situaciones a los colaboradores, sabemos que los conflictos son muchos a los que la familia se va a topar que son inevitables y son diversos, por lo que es imprescindible saber abordarlo y buscar la ayuda adecuada porque de darse un mal consejo una mala recomendación podrá caer en consecuencias negativas.

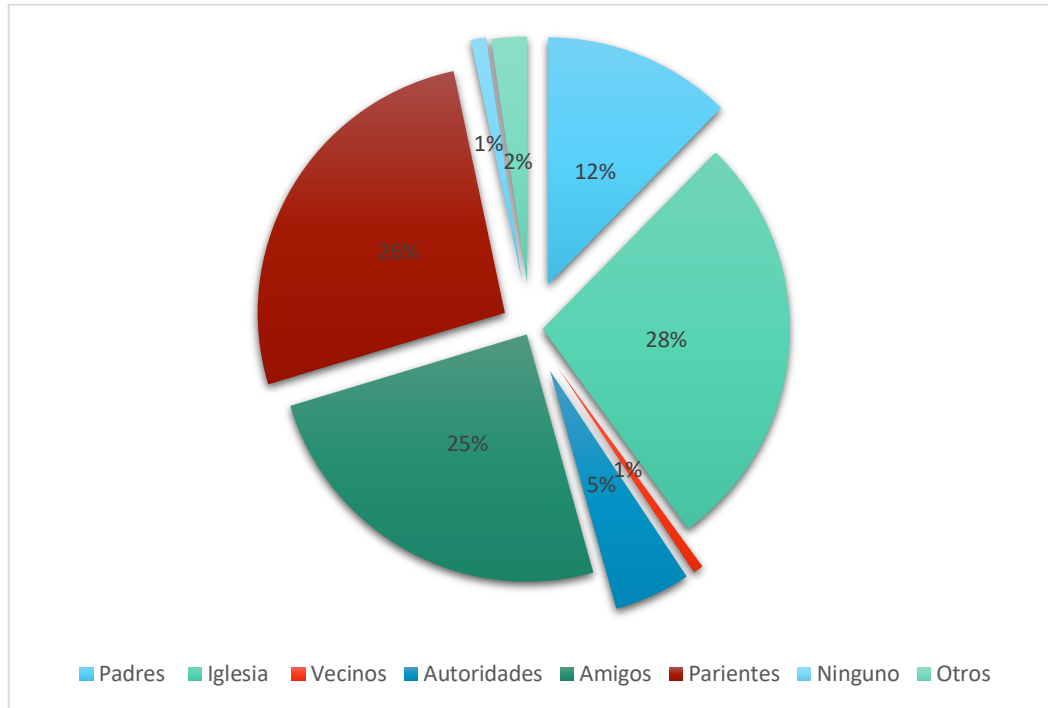
La mediación como método de resolución de conflictos está dando buenos resultados en los abordajes, pero esta técnica debe estar dirigida por personal idóneo ya que los empíricos en ocasiones creen conocer temáticas que afectan la dinámica familiar.

En cuanto a nuestro resultado nos manifestaron que el 27.67% busca ayuda por la parte espiritual ellos dicen que son miembros de congregaciones, en diferentes iglesias y que allí reciben el apoyo, de las diferentes situaciones, 26.33% continúan con tradiciones de familias de contar y mantener en secretos familiares las situaciones que le suceden como ellos dicen en casa todo queda mejor. Un 24.67 busca el apoyo en amistades, 12.33 % solo se lo cuenta a los

padres, 0.67% dice que acuden a los vecinos, el 5% a las autoridades y 1% dice que no busca y un 2.33% es donde nos ubican a los profesionales, lo que nos indica que los canales de atención para recibir el apoyo no están siendo los más correctos.

Gráfica No. 29

Cuando se presentan los problemas a quien acuden los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional para orientación.



Cuadro No. 24

Utilizadas para mantener a la familia unida los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Lo importante para mantener a la familia unida	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Dedicarle tiempo	78	26%
Comunicación	105	35%
Mas cariño y afecto a la familia	90	30%
Darle importancia a cada uno de los miembros de la familia	27	9%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En la actualidad las estadísticas muestra cada día más divorcios, la violencia doméstica, agresiones, infidelidad, poca comunicación entre otras, y en ocasiones analizamos qué está pasando, parece que no se le está dando la importancia al tema y que cada uno es indiferente.

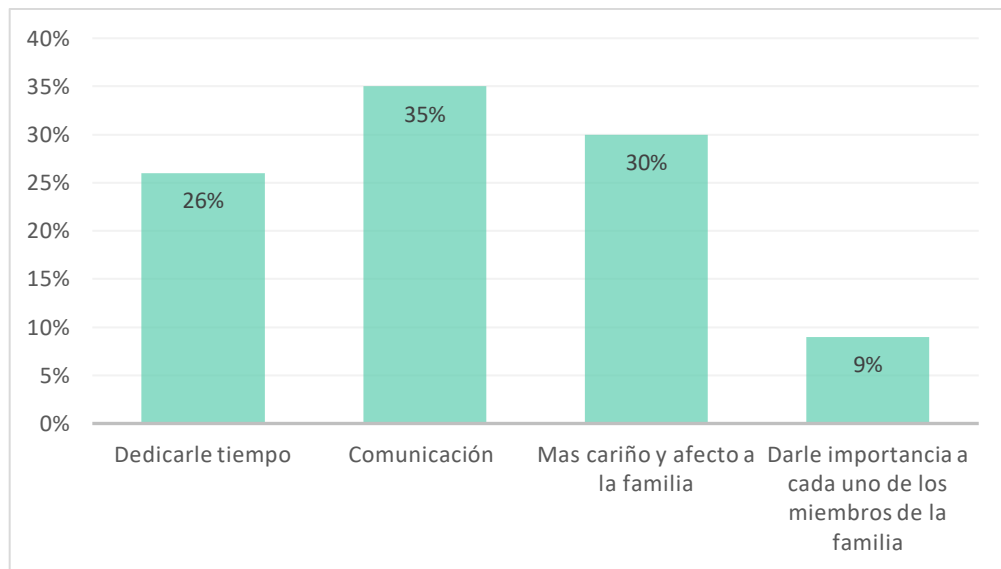
Es necesario presentar como padre y madre la importancia de brindar el amor en el hogar, por lo es necesario fortalecer lazos familiares, la cual debe basarse en el respeto, interés en cada cosa de esa persona, el brindar apoyo, la seguridad de trabajar en equipo, el comprometerse en beneficio de la familia para construir un hogar sano, responsabilidad se refiere a la fidelidad, y no a la parte sexual en el matrimonio sino también al tiempo, a la dedicación a la compañía la cual nos trae seguridad y paz, y por ende es transmitida a cada miembro de la familia.

Nos enfocamos en una parte importante que es el tiempo es un bien preciosos y en muchas ocasiones muy escaso, por la parte del trabajo que se realiza.

compromisos, pero es necesario para mantener la familia unida por lo que nuestros resultados nos indican que ellos y ellas manifestaron que para mantener sus familias unidas se debe tener más comunicación con un 35%, el 30% nos dice que se mantiene más unidad con cariño esa muestra de amor, el 26% dedicarle el tiempo y culminamos con el 9% que dice que con mostrar interés a cada miembro de la familia.

Gráfica No. 30

Estrategias usadas para mantener a la familia unida los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 25

Disposición a participar en programas de la Institución al bienestar de la familia, de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

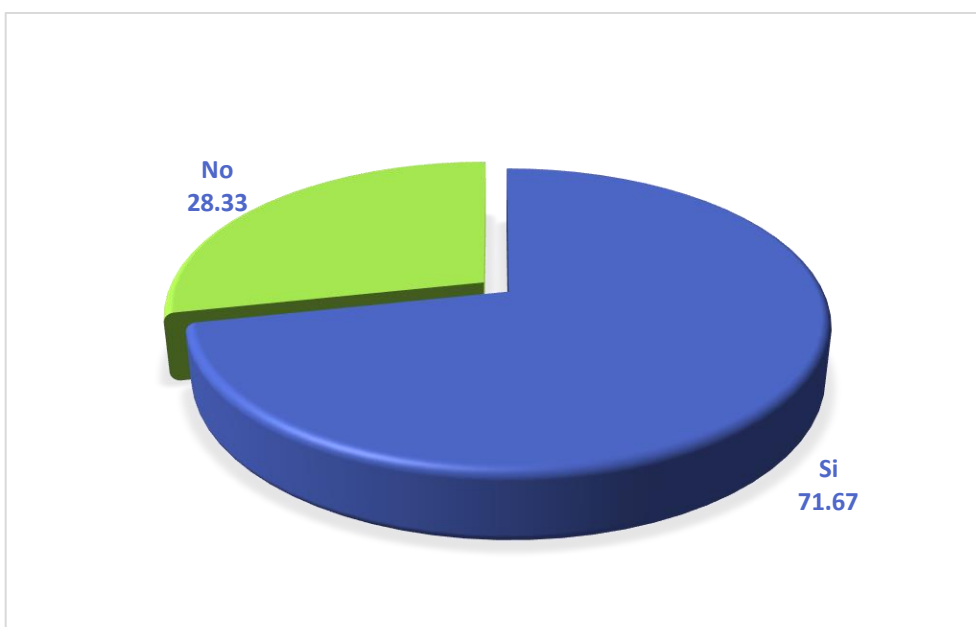
¿Estarías dispuesto (a) a participar en algún programa de la institución que mejoraría la calidad de vida de tu familia?	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Si	215	71.67%
No	85	28.33%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

Este análisis reveló la importancia que tiene cada colaborador referente a las situaciones vividas y con nuestra investigación se pudo conocer que a piden ayuda, solicitan que se le dé importancia a las diversas situaciones que tienen en sus hogares y que no solo sean ellos intervenidos sino sus familiares en los programas que se puedan presentar en la Institución, porque el resultado es el siguiente: el 71.67 % manifiesta que si estaría dispuesto a participar en un programa que mejore su dinámica familiar, su entorno laboral, mientras que un 28.33% indica que no estaría dispuesto ya que el conoce que se han dado situaciones en el trabajo que ha afectado familias y son los jefes quienes no apoyan a que esto no se lleve a cabo, ya que los privan para que salgan en ayuda de estos

Gráfica No. 31

Disposición a participar en algún programa de la Institución por el Bienestar de la familia, de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 26

Problemas que se han presentado desde que inicio labores los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Problemas presentados desde el inicio de labores.	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Falta de tiempo para la familia	92	30.67%
Económicos	33	11%
Conflictos de pareja	140	46.67%
Rebeldía de los hijos	35	11.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

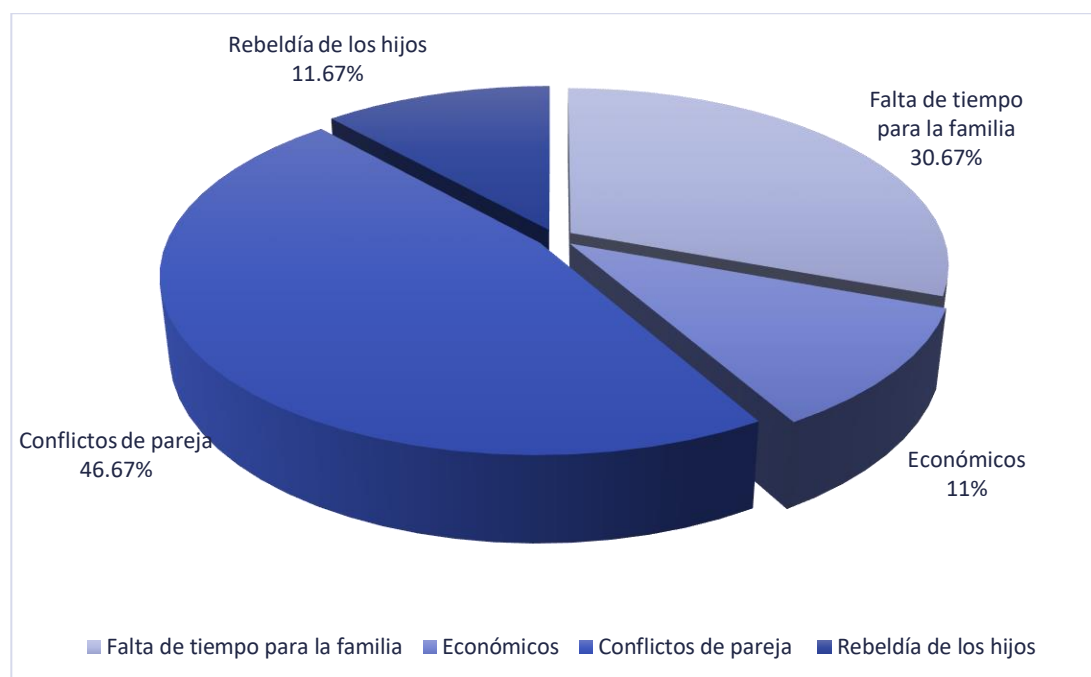
Continuando este análisis que tiene mucho que ver con un cambio de trabajo, ya que los entrevistados nos mencionaron que cuando tenían otros empleos no se les presentaron las situaciones que en la actualidad mantienen en sus hogares, esto se debe principalmente a la falta de apoyo por parte de su cónyuge, ya que siempre se desencadena conflictos entre ellos por infidelidad por parte del colaborador. Ellos manifiestan que el cambio de trabajo se debió principalmente por el deseo de mejorar su economía, tener una vivienda propia para sus hijos, como brindarle una mejor educación, entre otras.

Otros conflictos están la falta de comunicación entre los miembros de familia en donde hay adolescentes que se ponen rebeldes, desobedientes y toman caminos que le son difícil regular al padre o madre que queda en el hogar, lo que nos indicó que el 30.67 % está la falta de tiempo para la familia, mientras que el conflicto de pareja está en 46.67 % con un porcentaje alto, los problemas económicos con un 11% y culminamos con el 11.67 % que esta la rebeldía de los hijos, esa de suma importancia, ya que en la moda de los jóvenes esta que lo saben todo, no quieren que se le pongan límites y siempre se enojan al primer llamado de atención.

Por la velocidad de la tecnología ellos piensan que van a la par de conocimientos y en muchas ocasiones les hacen correcciones a los padres como humillaciones, lo que nos indica que es de suma importancia que se preparen programas que vayan enmarcados a toda la familia integralmente.

Gráfica No.32

Problemas se han presentado desde que inicio labores los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.27

Situación que cambiaría en el área laboral de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Qué situación cambiaría en su área laboral	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Apoyo de los superiores	83	27.67%
Mejor trato entre compañeros	75	25%
Flexibilidad laboral	53	17.67%
Manejo en el recurso humano	89	29.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

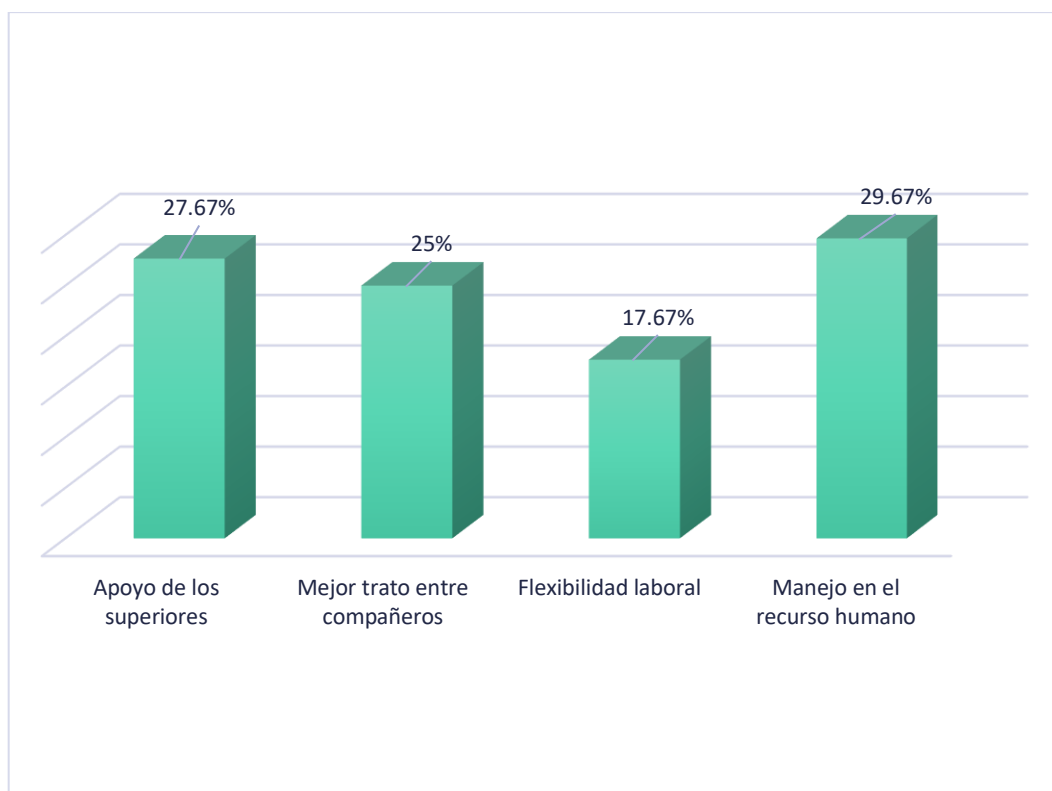
Es muy curioso cuando se les hizo esta pregunta a los colaboradores, muchos concordaban en sus respuestas, ya que sienten poco apoyo por los superiores quienes en ocasiones solo exigen, pero sin conocer si en ellos sucede alguna situación familiar que los limita a realizar sus funciones con profesionalismo, ya que uno nos comentó que en una ocasión le hace el comentario a un compañero que estaba pasando una situación con su pareja y al comunicárselo al superior este hizo caso omiso, solo les informa que era como si el colaborador quiera hacer una jugada.

Por otra parte, manifiestan que muchos están preparados profesionalmente pero no se les toma en consideración lo que limita el crecimiento tanto a nivel de la Institución, ya que si cuentan con el Recurso Humano deben aprovecharlo y brindarle las herramientas necesarias para seguir culminando estudios.

Por lo que al realizar el análisis de los datos fue el siguiente: el 29.67% manifiesta que desean que haya un cambio en recurso humano, el 27.67% necesitan el apoyo de los superiores, el 25% un mejor manejo de las relaciones entre los compañeros y el 17.67% una mejor flexibilidad laboral.

Gráfica No.33

Situación que cambiaría en el área laboral de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 28

Existen muestras de afecto en la familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

¿existen muestras de afecto en los miembros de la familia?	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Si	115	38.33%
No	185	61.67%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

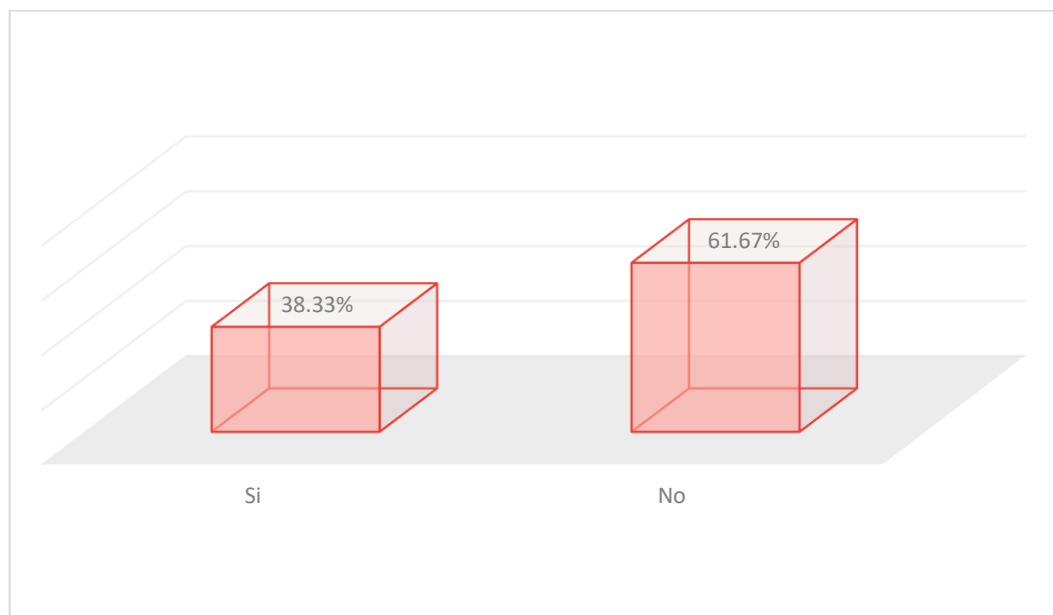
A veces no es suficiente el decir a nuestra familia que la amamos para que lo sientan, es necesario demostrar el amor, con acciones. Expresar el sentimiento y decirle a cada miembro cuanto lo amas, pierde el orgullo o la timidez, también es muy bonito escuchar que nos aman, que les importamos a ese ser amado, que somos valorados, romper el hielo sin ningún motivo le sonrías a tus hijos le muestras por medio de abrazos y besos de igual manera para tu pareja, compartir tiempo con ellos en diferentes actividades propicia un ambiente y fortalece la unión familiar.

Es cierto que el amor es incondicional, y que se debe amar a la persona con las virtudes y defectos, pero el decirle al ser importante cuando es importante y demostrar el aprecio hacia los demás hacemos de nuestra familia

Una actitud mental positiva trata de ser muy amable y positiva con tus familiares, donde se les pueda brindar soporte para que logren sus metas, por lo que el resultado deja una preocupación en esta investigación ya que el 61.67% nos manifestó que no se demuestran afecto, mientras que un 38.33% nos indicó que si lo demuestran.

Gráfica No.34

Existen muestras de afecto en la familia de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.29

Disposición a recibir orientación para mejorar el área laboral de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

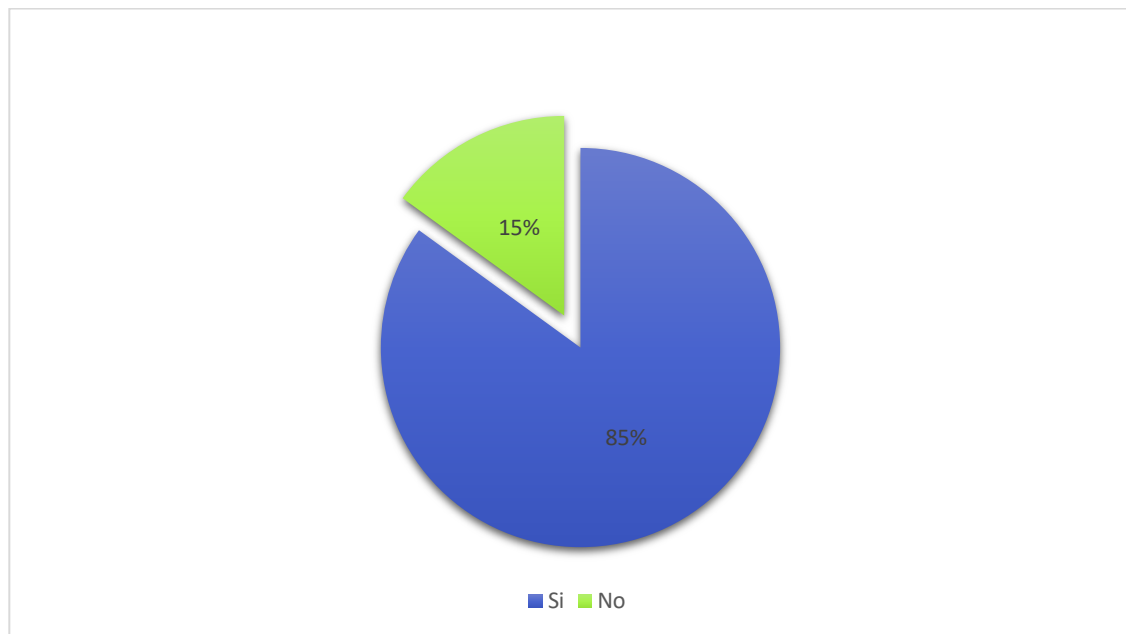
¿Estarías dispuesto a recibir orientación profesional para mejorar el área laboral?	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Si	255	85%
No	45	15%

FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En este análisis cuando se hace la consulta a los colaboradores los mismos tienen una actitud de aceptación para recibir la orientación, con la finalidad de mejorar la calidad de su área laboral proyectando una buena dinámica en su familia, por lo que reconocen que muchas ocasiones las situaciones que se han presentado en sus hogares es por falta de una buena orientación y en la toma de decisiones por lo que el porcentaje de si es de 85% para recibir la orientación profesional, mientras que solo un 15% no la aceptaría ya que manifiestan no querer contar sus problemas.

Gráfica No.35

Disposición a recibir orientación para mejorar el área laboral de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No. 30

Aspiraciones de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

Aspiraciones a futura	Número	Porcentaje
Total	300	100%
Para colaborador/ Culminar Estudios	119	39.67%
Para su pareja/ apoyo	103	34.33%
Para sus hijos/ mejor educación	78	26%

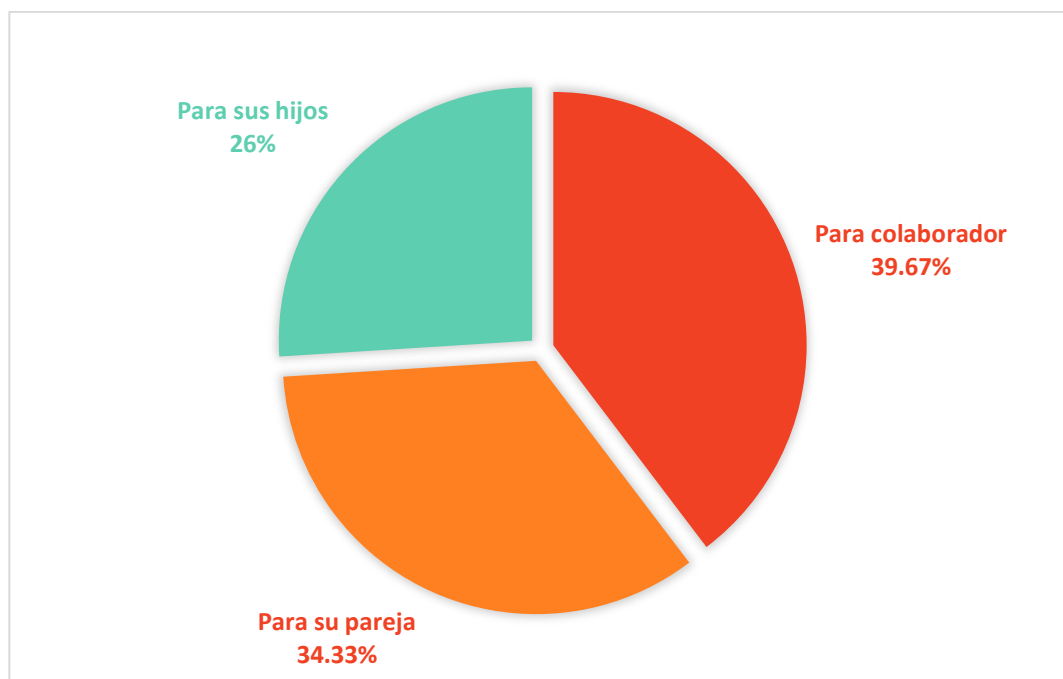
FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En este análisis los colaboradores hacen un alto a su realidad y en lo que ellos esperan para sus hijos, pareja y para ellos mismos en cuanto a su área personal muchos dicen que su prioridad es culminar sus estudios, representado con el 39.67% mientras que otros dicen que su prioridad es la superación de sus hijos en su futuro como obtengan mejor educación con el 26 % y el 34.33% manifiestan que el futuro de su pareja ya que ellas también desean que se les tome en cuenta.

La principal motivación radica en demostrar que las metas de la familia siempre tendrán el apoyo de uno y cada miembro, no debe existir obstáculo para lograr esa unión para que todos sientan que al final sus aspiraciones son importantes y que al trazarnos las metas ya sean profesional, económica, familiar, serán de prioridad para la familia. por lo que ellos deberán plantear las estrategias con las que iniciarán este proceso para su futuro.

Gráfica No. 36

Aspiraciones de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Cuadro No.31

Recomendaciones para la Institución de los 300 colaboradores del
Servicio de Protección Institucional.

Recomendaciones	Numero	Porcentaje
Total	300	100%
Mejorar el Clima laboral	120	40%
Mejorar el reglamento interno de las sanciones	95	31.67%
Incentivos para las unidades	40	13.33%
Actividades para la familia de los colaboradores	45	15%

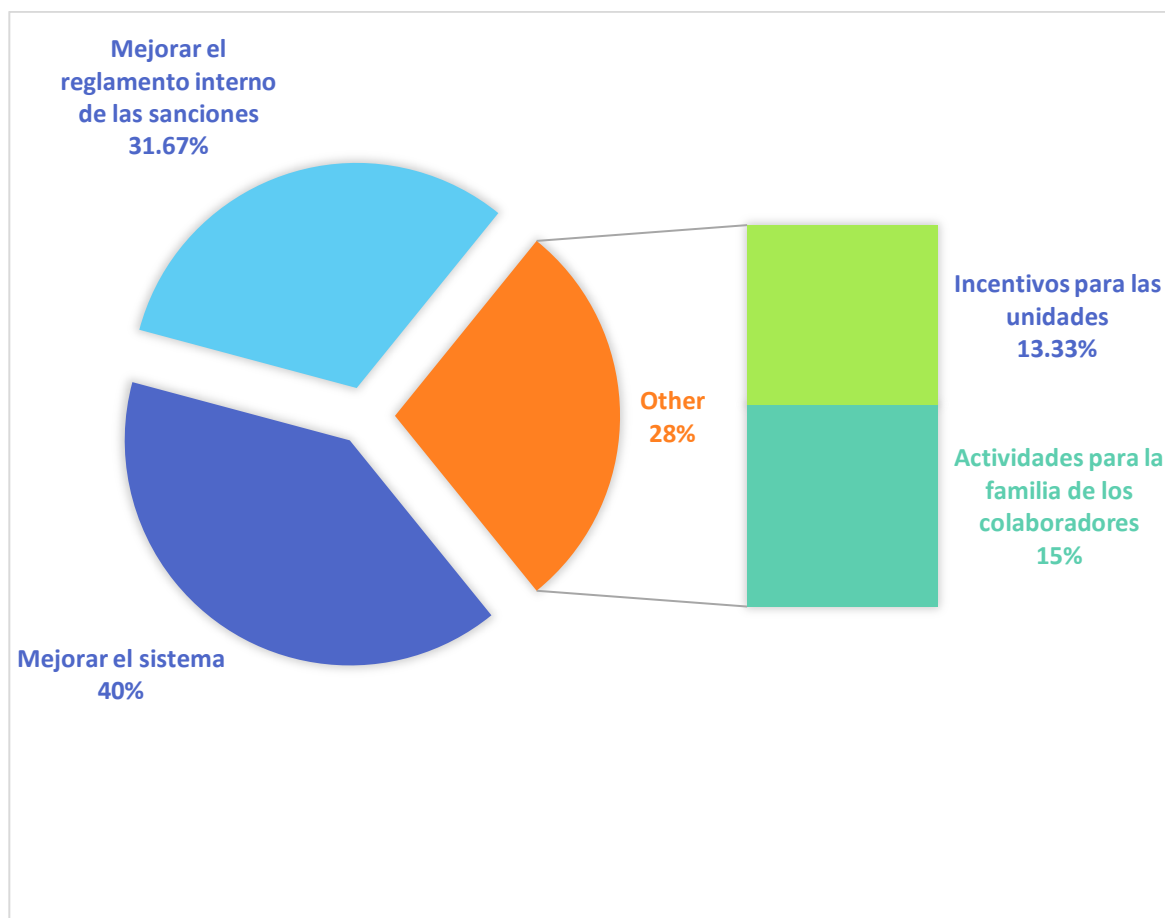
FUENTE: Cuestionario aplicado a 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional en el año 2018.

En cuanto a este análisis los colaboradores nos mencionan el sistema debe cambiar, coinciden en que es fundamental tener un buen clima laboral, y esto se contribuye con un buen equipo de trabajo, que se valoren a las unidades, que se pueda respetar sus días libres, que se estimulen en actividades para la familia.

Cuando existe un buen clima laboral la productividad es satisfactoria en este caso la labor en la seguridad se realiza con excelencia y eficacia, por lo que al realizar esta pregunta los resultados fueron los siguientes. El 40% manifestó que el sistema debe cambiar, mientras que el 31.67% manifestó sobre las sanciones internas en donde deben quedarse mucho tiempo sin compartir con sus familiares ya que cuando son sancionados es como si estuvieran privados de libertad y en ocasiones duran hasta 90 días sin salir para estar con sus familias, otros el 15% que se realicen actividades para compartir con sus familias, y un 13.33% que se debe incentivar la labor de las unidades.

Gráfica No. 37

Recomendaciones para la Institución de los 300 colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



CAPÍTULO IV. PROPUESTA.

4.1 Propuesta.

4.2 Título de la Propuesta.

Fortalecer Valores en la Familia Integralmente.

Sub-Tema: Nueva Cultura en Tu Hogar.

4.3 Denominación.

Realizar un programa con los colaboradores de diferentes secciones, compañías y departamentos del Servicio de Protección Institucional, el cual tendrá como sede, la Base de Corozal.

4.4 Naturaleza.

El programa consiste en reforzar los valores que son principios básicos que se aprenden en el núcleo familiar, con la participación de los colaboradores y sus familias. Es un programa de fortalecimiento de valores en la familia.

4.5 Justificación.

El proyecto de investigación que hemos realizado tiene que ver con la incidencia de la formación y experiencia laboral en la dinámica familiar de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional, trayendo como consecuencias diversas situaciones familiares, como son las separaciones, divorcios, conflictos, entre otros.

Tenemos por recomendar una propuesta de atención acorde con las funciones que desempeñan los miembros de esta institución de seguridad para la parte familiar no se vea afectada, sino que podamos implementar estrategias a base de una sólida comunicación entre los miembros de la familia, mejorando la calidad de vida de los mismos.

Dentro de esta propuesta hemos tomado como fundamento principal la atención basada en los valores, teniendo en cuenta la crisis que estamos viviendo

hoy en día y en los contextos actuales de la sociedad vemos como cada día se pierden más y más los valores morales que afectan a los miembros de las familias.

Según Jean Paul Sartre (1994) “Los valores son ejes fundamentales por lo que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas”. Por tal razón comprendemos que los valores son aquellos principios virtudes o cualidades que caracterizan a una persona las cuales definen su comportamiento y pensamientos expresados en su manera vivir con los que le rodean.

Existen conflictos de pareja debido a la demanda laboral por su compromiso con la Institución donde deben pasar largas jornadas laborando y ausente de su hogar, que en algunos casos ambos miembros de pareja laboran en la misma institución.

La falta de comunicación entre los miembros del hogar, la pérdida de la unidad familiar, las exigencias de la sociedad en el área laboral y la pérdida de los valores va desencadenando conflictos tan graves que recae en la falta de respeto, acusaciones, violencia doméstica y el peor de los casos femicidios o homicidios.

La Organización Mundial de la Salud (2002), señala que la violencia es un fenómeno sumamente difuso y complejo cuya definición no puede tener exactitud científica, ya que es una cuestión de apreciación. La noción de lo que son comportamientos aceptables e inaceptables, o de lo que constituye un daño, está influida por la cultura y sometida a una revisión a medida que los valores y las normas sociales evolucionan.

Podemos decir que el maltratador no nace, se hace. Y si la sociedad en la que crece no fomenta los valores de respeto, empatía y compasión hacia el otro, no se vencerán los estereotipos ni, mucho menos, se erradicará la violencia hacia las mujeres. Tampoco hacia otros colectivos que igualmente sean discriminados y

vulnerables como los niños y los ancianos. Ninguna campaña por cruda que se presente puede suplir el papel de la familia, el de la escuela, el del trabajo y el de la ciudadanía en general.

Según las Naciones Unidas estima que siete de cada diez mujeres sufrirán golpes, violaciones, abusos o mutilaciones a lo largo de su experiencia biográfica. Y, entre aquellas con edades comprendidas entre 15 y los 44 años, la violencia de género causa más muertes y discapacidades que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y los conflictos armados juntos. Entendiendo que existen factores que afectan la familia de los colaboradores podrán cumplir con sus asignaciones laborales, con mayor eficiencia, de igual manera atender las necesidades familiares de forma positiva liberándose de mucho estrés, y podremos tener una visión amplia para poder prever de aquella propuesta que pueda brindar un aporte positivo encaminado a una mejor dinámica familiar.

Se hace necesario tomar liderazgo para orientar a los colaboradores y sus familias sobre la importancia de fomentar y reafirmar los valores para poder desarrollar capacidades afectivas recíprocas que ayudarán a mejorar las relaciones interpersonales, adquiriendo progresivamente pautas elementales de convivencia, las cuales ejercitarán a los involucrados a buscar soluciones pacíficas de conflictos.

Por medio de esta propuesta ayudaremos a los miembros del Servicio de Protección Institucional a desarrollarse en sus labores de manera eficaz y con profesionalismo, ya que el valor nace y se desarrolla cuando cada uno de sus miembros asume con responsabilidad el papel que le ha tocado desempeñar, procurando el bienestar, desarrollo y felicidad de todos los demás.

Por esta razón es necesario realizar nuestro trabajo desde el hogar, considerando que los primeros años de formación del ser humano son relevantes ya que es allí donde se adquieren los primeros principios éticos y morales.

El valor de la familia se basa en la presencia física, mental y espiritual de las personas en el hogar, haciendo un esfuerzo por cultivar los valores en la persona

misma y así estar en condiciones de transmitirlos y enseñarlos.

En muchos hogares, existen padres y madres, que promueven conductas que no son los mejores modelos para sus hijos e hijas que van creciendo y se convierten en patrones de violencia. Por lo que es necesario una educación a base de valores que debe ser transmitido de manera correcta convirtiéndose sus progenitores en un modelo a seguir.

Por lo antes descrito, es nuestro interés implementar un programa de fortalecimiento de los valores en la familia dirigido a los colaboradores que pertenecen a esta Institución de seguridad, donde se ha detectado situaciones como la falta de comunicación, problemas de pareja y con los hijos que han desencadenado conflictos familiares, violencia y hasta luto en algunos hogares.

Es nuestra finalidad promover la participación de los colaboradores y su familia en la toma de decisiones, brindándole herramientas que le permitan guiarse de una manera positiva que logre mejorar la calidad de vida de su sistema familiar, fortalecido en los valores familiares.

El fortalecimiento de los valores, como señalamos anteriormente es nuestra oferta a desarrollar dentro de los sistemas familiares en las cuales va dirigido nuestro programa, encaminada en brindar información actualizada acerca del tema.

Mediante un Programa de Orientación y Atención integral, la dinámica familiar de los colaboradores mejorará en gran manera su calidad de vida, encaminado al mejoramiento integral de la familia, reeducando y propiciando una cultura de Paz.

4.6 Finalidad de La Propuesta.

Pretendemos lograr que no solo los colaboradores y su familia, puedan ser beneficiados con este programa sino los vecinos, amistades, familiares, logrando cambios positivos en los hogares fortaleciéndolos con las herramientas necesarias para que los valores familiares puedan sobresalir de manera integral.

4.7 Objetivo de la Propuesta.

4.7.1 Objetivo General.

Promover el fortalecimiento de los valores familiares en los colaboradores del Servicio de Protección Institucional y su familia, para una mejor convivencia con la construcción de una cultura de Paz.

4.7.2 Objetivos Específicos.

- Explicar la importancia de los valores en el vínculo familiar.
- Identificar las amenazas que conllevan el debilitamiento de los valores en el entorno familiar y laboral.
- Contribuir al fortalecimiento de los valores por medio de actividades dirigidas a los colaboradores y su familia.
- Motivar a los colaboradores para que actúen según los valores en sus funciones labores y familiares,
- Mostrar la importancia de la transmisión correcta de valores como pilar de la educación integral.
- Dar a conocer los valores de amistad, respeto, honestidad, responsabilidad, solidaridad, paz, compromiso, gratitud, empatía, paciencia.

4.8 Meta.

Pretendemos con la creación de este programa la continuidad del mismo durante todo el año 2019, brindándole las herramientas necesarias a aquella población que labora en la Institución. Formándolos como agentes multiplicadores, en sus hogares, áreas de trabajo entre otras, así como también los que se están iniciando

en la carrera, que tengan un concepto claro de la importancia de los valores para una cultura de paz, aplicada en su vida diaria.

4.9 Población y Localización.

El programa va dirigido a colaboradores del Servicio de Protección Institucional (SPI) y su familia, que cuenten con la disponibilidad de recibir este programa, y

los que hayan sido identificados con alguna situación que requiera de la atención.

El programa a realizar será ejecutado en el salón Israel ubicada en la base de Corozal Este, República de Panamá.

4.10 Metodología.

La metodología que utilizaremos en la instauración de este programa educativo es el siguiente; se ejecutaran acciones dirigidas a fomentar en los participantes la oportunidad de ser agentes multiplicadores y que anhelan adquirir conocimientos en labores concretas relacionadas al fortalecimiento de los valores en la familia, mediante la cooperación de cada uno de los sistemas familiares que componen la Institución.

No.	Estrategia	Actividad	Recursos	Evaluación	Fecha/ Lugar
1	Charla/Taller Dramatización Dinámica de grupo	<p>1. Se facilitara información a los colaboradores sobre la importancia de los valores familiares.</p> <p>2. Cada colaborador elaborara un tema corto donde resalte un valor.</p> <p>3. Elaborar en equipo donde resaltarán (4) valores y los explicaran en una lámina alusiva.</p> <p>4. Cada colaborador realizara una reflexión sobre la importancia de los valores en la familia de igual manera como puede mejorar su clima laboral o como poder impactar en otras personas.</p>	<p>1.Los colaboradores y su familia de las diferentes secciones, departamentos y compañías estudiantes de la maestría.</p> <p>2.Materiales (papel manila, marcadores, revistas, periódicos, goma, tape, etc.)</p>	Por los participantes del programa.	<p>Fecha: por asignar.</p> <p>Lugar: Salón Israel</p>
2	Video	Proyección de un video en donde se implementen los valores, posteriormente se realizara una explicación por parte del líder del grupo apoyado por los miembros del equipo en que se debe hacer para cambiar algunas situaciones en el hogar, área laboral y que los valores se puedan reforzar. Con la finalidad de ver resultados positivos.	1.Las colaboradores, materiales (papel manila, marcadores, revistas, periódicos entre otros)	La evaluación será realizada por los participantes del programa	<p>Fecha: por asignar.</p> <p>Lugar: Salón Israel</p>
3	Gira Familiar	El planificar esta actividad es con la finalidad de mejorar la confianza, seguridad, el crecer en conocimiento mutuo y la comunicación familiar, permite también desarrollar habilidades sociales y mejorar el clima familiar y se tiene una mayor comprensión entre los miembros de la familia. Y sobre todo ayudara a liberar estrés y tensión	Los colaboradores con los miembros de sus familias será trasladados en una gira educativa, social y cultural, donde se le facilitara el apoyo con la logística de (transporte, alimentación)	El desempeño de cada líder de la familia. al final de la Gira presentara un escrito en donde veremos las Fortalezas de la familia, Debilidades que pudieron encontrar en la actividad.	<p>Fecha : por asignar</p> <p>Lugar: Propuestas Centro de Visitantes de Aguas Claras en la Provincia de Colón.</p>

CRONOGRAMA

Actividad	18 de Diciembre 2018	Mayo	Junio
Programación y planeación del programa	<p>1-creación del programa para su posterior presentación.</p> <p>2. Reunión con el jefe del Departamento de Bienestar Social para informarle sobre el programa que se confeccionó y que se desea implementar en la Institución.</p> <p>3. Ultime los detalles para la realización del programa.</p> <p>4. Continuación de la programación del programa que se pondrá en práctica.</p>	<p>1. comunicación de los últimos detalles de la propuesta en avance del programa.</p> <p>2. continuar con la programación para la realización de las actividades.</p> <p>3. iniciar con la primera actividad con los niños de la iglesia.</p> <p>4. Culminación y la evaluación completa del programa</p>	Presentación del informe final del programa.

RECURSOS HUMANOS NECESARIOS

Colaboradores

Familia

Facilitadores

MATERIALES

Equipo multimedia

Computadores

Videos.

Papel manila

Cartulina

Hojas blancas

Lápiz

Piloto de colores variados

Transporte

Merienda.

TÉCNICAS

Dinámicas de grupo

Técnicas de comunicación.

PRESUPUESTO

El presupuesto aproximado del proyecto que vamos a realizar es de **B/. 2000.00**

INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Se realizará la evaluación de manera continua, con la participación de aproximadamente (45) colaboradores de ambos sexos por actividad. una vez que se realiza la exposición o socialización de un valor se realizaran preguntas a los participantes y familia en relación a lo que se está ejecutando. De tal forma poder realizar los ajustes precisos al programa.

Reconocer lo importante que son los valores familiares	<ul style="list-style-type: none">➤ Que los colaboradores identifiquen con que miembro del hogar se llevan mejor.➤ Describa las funciones de los miembros del hogar.➤ Si muestra interés cuando sucede algún problema en el hogar.
Muestren autonomía en el desarrollo de actividades	<ul style="list-style-type: none">➤ Muestran confianza y seguridad.➤ Toma iniciativa al realizar actividades.➤ Describe las funciones de cada miembro de la familia.➤ Practica normas de convivencia.

RECOMENDACIONES

En virtud de las consideraciones anteriores, como futuras magíster en Familia, queremos aportar, respetuosamente las siguientes recomendaciones a esta prestigiosa Institución de Seguridad Gubernamental:

- Exhortamos a los superiores encargados de las diferentes compañías, secciones y departamentos del Servicio de Protección Institucional a incentivar a sus subalternos en lo que respecta al dedicarle tiempo de convivencia familiar en actividades que fortalezcan los lazos familiares, ya que por la falta del tiempo que los mismos mantienen en sus trabajos algunos de ellos descuidan su núcleo familiar.
- Proponemos que se pueda poner en práctica nuestra propuesta como programa de Institución, con el objetivo de prevenir con estas lo referente a violencias, conflictos y situaciones familiares o laborales.
- Consideramos que hay que apoyar a los colaboradores del Servicio de Protección Institucional y sus familiares para que puedan integrarse a un proyecto de vida familiar donde logren un desarrollo equilibrado, de convivencia más satisfactoria y armoniosa en su interior y así poder prevenir conflictos familiares debido al poco tiempo que tienen para compartir.
- Es necesario implementar la educación a base de los valores y respeto como parte de la formación de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional ya que las exigencias de la formación produce un cambio de comportamiento en el individuo traduciéndose muchas veces en la falta de sensibilización y afecto hacia sus familias o entorno.

CONCLUSIONES

La vida familiar involucra cercanía emocional entre los miembros. Cada uno tiene su propia experiencia de las situaciones familiares de acuerdo a su propio desarrollo y al ciclo vital de la familia, de allí que la familia debe estar muy atenta a el desenvolvimiento de los demás, involucrase en las relaciones entre ellos para no perder el foco de las funciones propias de la familia, proporcionar el respeto, simpatía, formación, bienestar, aceptación y socialización.

Dentro de las conclusiones relevantes podemos finalizar con lo siguiente:

- La muestra de nuestra población estuvo entre las edades de 18 a 45 años.
- En este estudio prevaleció el sexo masculino, lo que nos indica que continúa marcando una línea en cuanto a quienes integran más instituciones de seguridad policial.
- La mayor cantidad de los consultados marcaron situaciones familiares.
- Supera el número de los consultados que mantiene familias nucleares.
- Es mayor la población estudiada que manifestó que no logran cubrir sus necesidades básicas en el hogar por falta de tiempo.
- Un poco más de la población encuestada manifestó que reciben apoyo económico para los gastos del hogar.
- La mayoría de los colaboradores consultados manifestaron tener una situación de pareja, ya que el desapego es causantes de conflicto en sus relaciones familiares.
- Prevalece un mayor número de colaboradores consultados que señalan que su relación de padres con sus hijos se ha afectado un poco la falta de tiempo pero que han tratado de mejorarla con actividades familiares.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco Abarca, Amalio. (1995). Cinco Tradiciones para la Psicología Social. Madrid: Paidós.
- Minuchin, Salvador y Fishman, H. Charles. (1984). Técnicas de Terapia Familiar. Barcelona Buenos Aires México: Paidós
- Sauceda Juan Manuel. (2003). La Familia: Su Dinámica y Tratamiento. Washington: OPS / OMS.
- Satir, Virginia. (1987). Relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Ed. Pax.
- Anónimo (2002), Formulación de proyectos con enfoque de género. Consejo de Iglesias de Cuba.
- Arés Muzio, P. (2002). Psicología de la familia. Una aproximación a su estudio. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Arés Muzio, P. (1990) Mi familia es así. La Habana: Editorial Editorial de Ciencias Sociales.
- Sherzer Alejandro, (1994). La familia, grupo familiar e instituciones. ED Montevideo: Banda Oriental.
- Beck-Gernsheim, E. (2003). La reinención de la familia (P. Madrigal, Trans.) Barcelona: Paidós.

Hernández Córdoba, Á. (2001). Familia y Cultura en Colombia: tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. (3ª.ed.) Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Familia, ciclo vital y psicoterapia sistemática breve. (2012) Bogotá Colombia: El Búho. "Revista Virtual Universidad Católica del Norte". No. 35, (febrero-mayo)

Burgos-Juan M. (2004). Diagnóstico sobre la familia. Madrid. Ediciones Palabra.

Torres-Velázquez, L. E., Ortega-Silva, P., Garrido-Garduño, A. & Reyes Luna, A. G. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas México. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, Universidad Intercontinental. 10(2), 31-56.

Villarreal- Montoya, C. (2007). La orientación familiar: una experiencia de intervención. Revista Educación 31(2), 79-94.

Viveros-E., Arias- L. (2006). Dinámicas internas de las familias con jefatura femenina y menores de edad en conflicto con la ley penal: características interaccionares. Medellín: Fondo Editorial Fundación Universitaria Luis Amigó.

Órgano ejecutivo. Decreto ley n° 2, del 08 de julio de 1999, órgano del servicio de protección institucional. Gaceta oficial n° 23,837, artículo 1. Panamá .1999. pag.140.

Decreto Ley, 8 del Servicio de Protección Institucional, gaceta Oficial N° 23,837.

Infografía

Tinoco, Alberto. ¿Qué es el estudio de la dinámica familiar? En internet. <http://www.idefiperu.org/RAMNRO1/N9B-PG38CADEC%20Dinam%20Familiar2A.pmd.pdf> 17/05/2010

Revistas

González CM y González SI. (2008). Un enfoque para la Evaluación del Funcionamiento Familiar. México: ISSN 1665-7527

Guerra V., Rivero, M. y Rodríguez E. Técnicas para el diagnóstico familiar.

Álvarez, N., Cardoso, R. y Morejón, M. (2001). Investigación Cualitativa y Educación en Valores. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI No1.

Revista Eletrônica InterAção Psy – Ano 1, nº 1- Ago 2003 – p. 19-33
19 El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Síndrome De Burnout) En Profesionales De Enfermería1 Pedro R- Gil-Monte Universidad de Valencia Departamento de Psicobiología y Psicología Social.

Otros

Valladares Sánchez, J. MI importancia percibida en los Problemas Familiares que Enfrentan los Padres en Yucatán. Memorias del XXVIII Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. . 2001.

Valladares Sánchez, 2001 J. M. Problemática Familiar, Satisfacción y Felicidad Percibida en Padres de Familia en Yucatán. Memorias del II Congreso Estatal del Colegio de Psicólogos del Estado de Yucatán.

Valladares Sánchez, J. M. 2000 Problemática Familiar, Satisfacción y Felicidad Percibida en Padres de Familia en Yucatán. Memorias del II Congreso Estatal del Colegio de Psicólogos del Estado de Yucatán.

Valladares Sánchez, J. M. 2001 importancia percibida en los Problemas Familiares que Enfrentan los Padres en Yucatán. Memorias del XXVIII Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología.

López, M., Salles, V. y Tuirán, R. (2001) "Familias y hogares: pervivencias y transformaciones en una horizonte de largo plazo", EN: Gómez de León, J. y Rabell, C. (coordinadoras.) La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI, CONAPO; Fondo de Cultura Económica, México.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**ENTREVISTA APLICADA A TRECIENTOS COLABORADORES DEL
SERVICIO DE PROTECCIÓN INSTITUCIONAL**

TEMA

**EFFECTOS EN LA DINAMICA FAMILIAR PRODUCTO DE LA FORMACIÓN Y
EXPERIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL SERVICIO DE
PROTECCIÓN INSTITUCIONAL Y SU PROPUESTA DE ATENCIÓN 2018**

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como finalidad observar los efectos en la Dinámica Familiar producto de la formación y experiencia laboral de trescientos colaboradores del Servicio de Protección Institucional.

La información que obtengamos será de carácter confidencial, lo cual utilizaremos estrictamente en el trabajo, por lo que se agradece la colaboración al respecto.

CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Marque con un gancho, su edad, sexo, estado civil, escolaridad, ingreso que genera y coloque su residencia en las siguientes opciones que le presentaremos:

1. sexo

Femenino

Masculino

2. Edad

18 a 22 años

23 a 27 años

28 a 32 años

33 años o más

3. Indique su estado civil:

Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a)

Viudo (a) Unión libre

4. Lugar de residencia:

Provincia: _____

Distrito: _____

Corregimiento: _____

Urbanización-barrio-barriada: _____

CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS:

5. Nivel socioeconómico de usted y su familia:

2.1.1. Bajo

2.1.2 medio

2.1.3 alto

6. Indique su ingreso económico:

B/. 800 a B/. 850.00

B/. 852. a B/. 900.00

B/. 907.00 a B/. 1,000.00

B/.1, 010. o mas

7. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

- Primaria Secundaria completa
 Técnico Universidad completa
 Universidad incompleta Diplomado

DINÁMICA FAMILIAR

8. Indique su tipo de familia

- Nuclear Mono parental Extensa
 Reconstruida Otro

9. Relación con miembros de la familia:

10. Influencia de la relación familiar en el trabajo:

11. Tiempo que comparte con la familia:

12. Problemas que confrontan a nivel interno, los miembros de la familia:

-
- Comunicación Relaciones armónicas
Otros _____

13. ¿Considera usted que cuenta con el tiempo necesario para dedicarle a su familia y a la vez cumplir con todas sus responsabilidades laborales?

Sí

No

14. ¿Cómo considera usted que es su relación con la pareja?

Buena ¿Por qué? _____

Regular ¿Por qué? _____

Complicada ¿Por qué? _____

Muy Difícil ¿Por qué? _____

15. ¿Qué actividades recreativas realiza usted con su familia?

16. ¿Cada qué tiempo realiza actividades con su familia?

Semanalmente cada 15 días

Una vez al mes cada dos meses o más

17. ¿Qué lugares visita regularmente con su familia?

Canchas deportivas parques

Cines o teatros playas

Otros (especifique)

18. ¿Quién toma las decisiones importantes en la familia?

Padre Madre

Ambos (padre y madre) otro

19. ¿Cómo se toman las decisiones en el hogar?

Autoridad del padre

Autoridad de la Madre

Todos participan

20. ¿Cómo puede decir usted que es la relación con sus hijos?

- Buena ¿Por qué? _____
- Regular ¿Por qué? _____
- Complicada ¿Por qué? _____
- Muy Difícil ¿Por qué? _____

21. ¿Qué tipos de problemas se encuentran en el hogar desde que usted inicio sus labores en la institución?

- Problemas económicos
- Problemas de comunicación
- Malas relaciones interpersonales
- Otros (especifique)

22. Recibe usted algún apoyo entre los miembros de la familia

- Sí No

23. ¿Qué tipo de apoyo recibe?

- Emocional económico
- Espiritual afectivo

24. ¿Alguno de los miembros de la familia le han reclamado por el trabajo que tiene?

- Sí No

Quien _____

25. ¿Ha cambiado usted su personalidad por el trabajo que tiene?

- Sí No

26. Bajo una situación laboral ¿cómo es su relación con la familia?

- Buena Regular
- Tensa Nada Buena

27. ¿Cómo maneja usted la situación en el hogar?

Normal

Irritable

Deprimido

28. ¿Cuándo tiene problemas en su hogar a quién acude y por qué?

29. ¿En su opinión que cosas son importantes para mantener a la familia unidad?

30. ¿Participaría usted en algún programa que realizara la Institución por el bienestar de la Familia?

31. ¿En su opinión qué problemas ocurren en su familia que son ocasionados por haber tomado la decisión de pertenecer a una Institución de seguridad?

32. Si pudiera cambiar algunas situaciones que ocurren en su área laboral ¿cuál sería y por qué?

33. ¿En su familia se demuestran el afecto entre los miembros que la componen?

Sí

No

IV-. EXPECTATIVAS FUTURAS:

34. ¿Usted como miembro de una Institución de Seguridad estaría de acuerdo a recibir orientación profesional con la finalidad de disminuir los problemas en su área laboral y favorecer su dinámica familiar?

<input type="checkbox"/>	Sí	por qué_____
<input type="checkbox"/>	No	por qué_____

35. Pueden mencionar cuáles son sus aspiraciones que tiene a futuro

Para usted_____

Para sus hijos_____

Para su pareja_____

Figura No. 1
Servicio de Protección Institucional.



Figura No. 2

Colaboradores del Servicio de Protección Institucional prestando servicio.



Figura No.3

Formación de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Figura No. 4

Desfile de los colaboradores del Servicio de Protección Institucional.



Figura No. 5

Entrenamientos de los colaboradores en la Academia de Formación Y Capacitación Integral del Servicio de Protección Institucional.



Figura No.6

Competencias que se realizan en el Servicio de Protección Institucional.



Figura No.7

Colaboradores que laboran en el Departamento de la Canina.



Figura No. 8

Colaboradores que laboran en la Cinta Costera.



Figura No. 9

Aspirantes de la Academia que se mantienen en el Servicio.



Figura No. 10

Colaborador de unidad especial del Servicio de Protección Institucional.



Figura No. 11

Colaboradores participan en el día mundial del VIH



Figura No. 12

Colaboradores en entrega de canastillas a Hospitales celebrando aniversario de la Institución

