



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
INSTITUTO DE LA MUJER**

**“PARTICIPACIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR LABORAL DEL  
SERVICIO NACIONAL AERONAVAL (SENAN) FRENTE A LOS CASOS DE  
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.”**

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR AL  
GRADO DE MAESTRÍA EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR CON  
ENFOQUE DE GÉNERO**

**POR:  
GISELA OLIVARDÍA MOJICA  
8-328-544**

**PROFESORA ASESORA:  
MAGÍSTER NIVIA CAMPOS**

**PANAMÁ, 2017**

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta esta etapa tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, porque a pesar de su distancia física, siento que están conmigo siempre, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos.

A mis hijos Marco Antonio y Franchesca Giselle, quienes son los pilares más profundos para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerza para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A la Profesora Nivia Campos por su valiosa guía, asesoramiento y paciencia en la realización de esta meta.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta meta.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO .....</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes del problema.....	3
1.1.1. Situación actual del problema.....	5
1.2. Planteamiento del problema.....	7
1.3. Supuestos generales.....	7
1.4. Objetivos: .....	8
1.4.1. General.....	8
1.4.2. Específicos .....	8
1.5. Delimitación, alcance o cobertura .....	9
1.6. Justificación del proyecto .....	9
1.6.1. Importancia.....	10
1.7. Restricciones y/o limitaciones .....	11
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>

2.1. Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) de la República de Panamá .....	13
2.1.1. Características .....	13
2.2. Antecedentes .....	14
2.3. Misión: .....	15
2.4. Visión: .....	15
2.5. Objetivo: .....	15
2.6. Relación del servicio .....	16
2.7. Funciones: .....	16
2.8. Estructura organizativa: .....	19
2.8. Base Legal .....	20
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>23</b>
3.1. Tipo de investigación.....	23
3.2. Justificación.....	25
3.3. Definición conceptual y operacional de las variables .....	27
3.3.1. Variable independiente .....	28
3.3.2. Variable dependiente .....	28
3.4. Población .....	28
3.5. Muestra .....	29
3.5.1. Tipo de muestreo.....	30
3.6. Procedimiento .....	31

3.7. Instrumento de recolección de datos.....	32
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
4.1. Programa de Violencia Intrafamiliar del Servicio Nacional Aeronaval. ....	35
4.1.1. Objetivos generales: .....	35
4.1.2. Objetivos específicos:.....	35
4.2. Características de la población atendida.....	36
4.3. Resultados de la Investigación.....	38
4.3.1. Características familiares de encuestados .....	39
a. Sexo. ....	39
b. Tiempo de pertenecer al Servicio Nacional Aeronaval. ....	40
c. Opinión de los sujetos investigados en la relación con la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. ....	42
d. Opinión en relación con la atención de los casos de violencia intrafamiliar en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. ....	43
e. Opinión acerca del trato recibido .....	44
f. Aspectos relacionados con actos de Violencia Intrafamiliar .....	45
g. Evaluación de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval.....	47
h. Atención recibida .....	48
i. Reciben atención actualmente.....	49
j. La ayuda de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha contribuido para mejorar la relación con su familia.....	50
k. Evaluación de los familiares por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. ....	52

m. Motivo de atención.....	54
n. Relación con el grupo familiar.....	55
ñ. Funciones y responsabilidades.....	57
o. Iniciativas que debe adoptar la Dirección Nacional de Bienestar Laboral para la atención de la violencia intrafamiliar.....	58
<b>CAPÍTULO V. PROPUESTA DE CAPACITACION, PARA MEJORAMIENTO DE LA ATENCIÓN EN LA DIRECCION NACIONAL DE BIENESTAR LABORAL.....</b>	<b>63</b>
5.1. Fundamentación.....	63
5.2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA .....	64
1. Introducción .....	64
2. Concepto general de la propuesta.....	65
3. Delimitación .....	66
4. Elementos básicos para la capacitación.....	67
5. Metodología.....	68
6. Materiales didácticos .....	69
7. Contenidos temáticos del programa de capacitación. ....	72
8. Organigrama de actividades.....	74
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>89</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>GRÁFICA 1.</b> Sexo de los colaboradores atendidos en el Programa de Violencia Intrafamiliar del Servicio Nacional Aeronaval de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, para detectar los casos de violencia intrafamiliar. ....	38
<b>GRÁFICA 2.</b> Tiempo de pertenecer al Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)...	40
<b>GRÁFICA 3.</b> ¿Cómo considera usted la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)? .....	57
<b>GRÁFICA 4.</b> ¿La Dirección Nacional de Bienestar Laboral debe atender los casos de violencia intrafamiliar de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)? .....	58
<b>GRÁFICA 5.</b> La atención del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral es:.....	60
<b>GRÁFICA 6.</b> Considera usted que los actos de violencia intrafamiliar están relacionados con:.....	61
<b>GRÁFICA 7.</b> ¿Según su criterio todos los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?.....	63
<b>GRÁFICA 8.</b> ¿Usted ha recibido atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?.....	64
<b>GRÁFICA 9.</b> ¿Actualmente recibe atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?.....	66
<b>GRÁFICA 10.</b> Si la respuesta es afirmativa, la atención de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral le ha ayudado para mejorar la relación con su familia. ....	67

**GRÁFICA 11.** ¿Considera que es necesario que los familiares de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral? ..... 69

**GRÁFICA 12.** Los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) no quieren ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral por:..... 70

**GRÁFICA 13.** ¿CONSIDERA QUE EL MOTIVO POR EL CUAL FUE ATENDIDO (A) POR LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR LABORAL HA MEJORADO SU SITUACIÓN?.....72

**GRÁFICA 14.** Las relaciones de usted con su grupo familiar son:.....74

**GRÁFICA 15.** Considera usted que sus funciones y responsabilidades como miembro del Servicio Nacional Aeronaval afectan la relación con su familia.....75

**GRÁFICA 16.** Considera que, en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, además, de los programas de atención a los problemas de violencia intrafamiliar se deberían desarrollar otras iniciativas para los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN). ..... 76

## **RESUMEN**

El objetivo principal de la investigación es determinar los efectos de la violencia intrafamiliar, objetivo que se cumplió con los resultados encontrados en el estudio cuantitativo. La violencia intrafamiliar, desde una perspectiva teórica y científica se sustenta en los ámbitos social, educativo y legal con una amplia descripción conceptual de diferentes autores contemporáneos y el apoyo de documentos electrónicos y las nuevas tecnologías de información y comunicación. La metodología aplicada trascendió con la investigación exploratoria, descriptiva, explicativa. Se aplicó la indagación No Experimental apoyada por la bibliográfica o documental y de campo o cuantitativa, así también las técnicas de la observación y la encuesta ayudaron a la verificación y comprobación de los resultados esperados.

Palabras claves: violencia, violencia intrafamiliar, perspectiva teórica, investigación cuantitativa.

## **ABSTRACT**

In primary research objective is to determine the effects of domestic violence a goal that was met with the findings in the quantitative study. Domestic violence, from a theoretical perspective is based on scientific and social, legal education and a broad conceptual overview of various contemporary authors and the support of electronic documents and new information and communication technologies. The methodology applied to the investigation went beyond exploratory, descriptive, explanatory design was applied for the investigation not supported by experimental or documentary literature and field or quantitative, and also the techniques of observation and the survey helped to verification and testing the expected results.

Keywords: violence, domestic violence, theoretical perspective, quantitative investigation.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación se enfoca en planteamientos expuestos por La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), en la cual determinan que una intromisión de los estamentos del Estado desmedida y en contra de un miembro de cualquiera de las instancias policiales, siempre será considerada injusta aunque sea “legal”, en razón de ello; deben preferirse las salidas alternas, incentivando a que sean los mismos miembros de las familias, los que busquen y propongan soluciones a los conflictos familiares, siempre y cuando esto sea procedente para los miembros de la institución. No obstante, el problema de la violencia intrafamiliar, a pesar de ser muy antiguo, saltó a la opinión pública hace pocos años atrás, cuando cientos de personas comenzaron a salir en los diversos medios de comunicación y redes sociales; de esta manera, se iniciaron así, las primeras luchas en pro de sus derechos. Actualmente, hay numerosas instituciones y organizaciones en todo el mundo que brindan programas de apoyo a las víctimas del maltrato dentro del hogar. En el caso de la policía se manifiesta a través de la autoridad que reviste el hecho de ser hombre y policía, al mismo tiempo, condicionado por diversos factores como de género, el alcoholismo, aspectos pasionales, y otras relaciones de poder y dependencia económica. También, se percibe que los casos denunciados se refieren a algunas unidades de la policía; varones, entes generadores de violencia, y en mínima cantidad, en mujeres policías agredidas.

En la investigación sobre la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente a los casos de violencia intrafamiliar.

Además, se presenta una propuesta para capacitar al personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, como parte de nuestro aporte profesional.

# **CAPÍTULO I.**

## **ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO**

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO**

### **1.1. Antecedentes del problema**

La violencia intrafamiliar se ha convertido en un tema de interés institucional, en la Policía Nacional en Panamá, ya que en los últimos años se ha conocido a través de informes internos, que tanto hombres como mujeres policías ejercen violencia intrafamiliar en perjuicio de su cónyuge y/o familiares cercanos.

Desde la perspectiva psicológica el problema busca la valoración de la violencia intrafamiliar como un fenómeno psicológico condicionado por factores sociales. Se pretende diagnosticar como una deformación de los aspectos psicológicos de las familias con manifestaciones de violencia e identificar la incidencia de la comunidad en prevención.

De manera tradicional, este fenómeno social se percibe a través de la agresión física que provoca daños que inclusive pueden producir la muerte dentro del hogar. Así mismo, se destacan otras formas de agresión de individuos o de una comunidad que no necesariamente causan un daño físico, como consecuencia imprevisible, inmodificable y prácticamente inevitable. De igual manera, se asume que a lo más que se puede llegar es a registrar su magnitud, tratar de restaurar los daños causados y en el mejor de los casos, a sugerir algunas prácticas preventivas, básicamente en el ámbito de la conducta individual y colectiva dentro del hogar.

Por su incidencia, la violencia intrafamiliar se viene considerando como algo cotidiano, un hecho rutinario de muchos hogares, en el cual, por su magnitud y gravedad, adquiere proporciones espectaculares y causa daños físicos visibles. Entre los miembros de la policía se la ubica en el marco de las relaciones macrosociales.

La violencia y el poder van tomados de la mano y parecen ser conceptos inseparables, un instrumento de dominación.

*“La violencia intrafamiliar en las dos últimas décadas ha sido motivo de preocupación a nivel mundial, ya que afecta a todos los miembros de una familia, destruye la autoestima, y en general limita el desarrollo de las potencialidades de la mujer y la familia. Debemos tener presente que, hasta antes de 1994, la violencia intrafamiliar no era un problema público, ya que era considerada como un problema doméstico, lo cual provocaba mayor riesgo para las víctimas especialmente si se trata de mujeres, niños y niñas”.<sup>1</sup>*

La violencia intrafamiliar es un fenómeno que aqueja a toda la sociedad en su conjunto, producto de una concepción jerarquizada de las relaciones de poder y en el caso de la Policía se manifiesta en la autoridad que reviste el hecho de ser hombre-policía y al mismo tiempo condicionado por diversos factores como la discriminación de género, el alcoholismo, aspectos pasionales, relaciones de poder y dependencia económica. También, se percibe que los casos denunciados se refieren a policías varones generadores de violencia, y en mínima cantidad, en mujeres policías agredidas.

Las cifras que registra la Policía Nacional en Panamá a través del programa SIBERPOL indican que, tan sólo en el 2013, se reportaron unas 1,500 denuncias a nivel nacional de violencia doméstica contra la mujer, y que, de éstas, el 10% (150) estaban relacionadas con unidades que pertenecen a los estamentos de seguridad y la tendencia para el año 2014, en este mismo tema, se mantuvo de igual forma.

---

<sup>1</sup>**Álvarez Bravo**, Elizabeth Lourdes. *(Tesis) Análisis y Crítica de la Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia*. Universidad de Cuenca. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Escuela de Derecho. República del Ecuador, 2011, pág. 11.

Estos datos estadísticos son el resultado de las quejas que a diario se interponen en el Centro de Recepción de Denuncias de la Fiscalía Auxiliar y en las diferentes oficinas delegadas del Ministerio Público que están en las estaciones policiales de todo el país. Para el año 2016, entre el 1 y 2% de los reportes de violencia doméstica que se presentaron terminaron en feminicidios. Sin embargo, el tiempo en el que se incuba la violencia doméstica puede ir de siete a doce años, hasta que la mujer decide romper el silencio y denuncia la situación. Estos datos estadísticos son el resultado de las quejas que a diario se interponen en el Centro de Recepción de Denuncias de la Fiscalía Auxiliar y en las diferentes oficinas delegadas del Ministerio de Seguridad Pública que están en las estaciones policiales de todo el país.

#### **1.1.1. Situación actual del problema**

Actualmente en nuestro país, la tendencia de casos de violencia intrafamiliar en los que están involucrados policías va en aumento. En este sentido, se maneja un proyecto que consiste en sostener una comunicación directa con la Policía para que, a la hora de aplicar las medidas de protección en el caso de que sean agresores, se les prohíba llevar a sus casas el arma de reglamento.

De acuerdo con el informe de incidencias del programa SIBERPOL, la Policía Nacional es el estamento de seguridad que registra el mayor número de casos. El fenómeno ocurre debido a que es la entidad que cuenta con el mayor número de unidades, en comparación con el Servicio Nacional de Fronteras (SENAFRONT) y el Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

Sin embargo, estas situaciones no escapan del estudio y análisis de instituciones u organismos internacionales que hacen referencia a los problemas de violencia

intrafamiliar, que de igual forma son atendidas por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)

*“La importancia del tema a nivel global y nacional denota creciente números de estudios en diferentes sectores, debido a que la problemática de la violencia intrafamiliar se incrementa cada vez más tanto a nivel nacional como internacional. Tal es así que la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Escuela de higiene y medicina tropical de Londres y el Consejo sudafricano de investigaciones médicas han elaborado un análisis sistemático y global de la situación. Según los datos del informe, “un 30% de las mujeres y niñas mayores de 15 años de todo el mundo han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja. Además, el 38% de los homicidios femeninos de todo el mundo se debe a la violencia conyugal” (Organización Mundial de la Salud. 2015)”.*<sup>2</sup>

El aumento en la tasa de natalidad durante la década de los 70 y 80 generó que, en el presente, la mayoría de los países tengan poblaciones jóvenes.

Sin embargo, en la actualidad la *“invisibilidad”* de estos dentro de estrategias de contención los ha expuesto a condiciones de vulnerabilidad, particularmente la exposición de la violencia. Para abordar esta situación, se ha reconocido un vínculo entre la prevención de la violencia y el deporte, la recreación interfamiliar, la cultura y la recreación, en poblaciones vulnerables. Por tanto, la práctica del deporte y la recreación por sí misma no promueve valores sociales dentro del hogar.

Para la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), en Panamá es necesario implementar una intervención educativa desde el

---

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud. OMS. Informe anual 2015.

hogar con una finalidad ética y moral, para fortalecer habilidades y valores enfocados a prevenir la violencia intrafamiliar entre sus miembros.

El modelo de intervención educativa está basado en un marco legal, teórico, conceptual y metodológico, con una serie de fases por las que los, promotores culturales, organizaciones deportivas e instituciones involucradas, particularmente la Fuerza Pública y los programas policiales preventivos referenciados por el Ministerio de Seguridad Pública, deben transitar a la hora de implementar acciones tendientes a prevenir la violencia a través del deporte, la cultura y la recreación.

### **1.2. Planteamiento del problema**

La desintegración familiar es la última alternativa que debe considerarse, para solventar cualquier problemática; en lo posible debe procurarse que la familia en su contexto general, los miembros vivan juntos y que la pareja continúe residiendo dentro del mismo hogar. Medidas como la exclusión del hogar, el internamiento de menores en instituciones, o la colocación de estos con familiares u hogares provisionales, sólo pueden decretarse cuando existan amenazas graves a la integridad de las víctimas y no puedan considerarse otras alternativas menos gravosas, y una vez decretas, deben serlo por el menor tiempo posible, bajo estricta supervisión, a fin de considerar su cambio por otras medidas menos invasoras de la intimidad familiar.

### **1.3. Supuestos generales**

Los supuestos generales de esta investigación hacen referencia a la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), contraponiéndose a toda forma de desintegración familiar dentro y fuera de la institución. Su finalidad educativa y de formación profesional se basa en solventar cualquier conflicto

familiar por medio del entendimiento, a fin de que la ruptura del núcleo familiar se considere como la última razón justificada (*la última de las alternativas*); debido a las nefastas consecuencias sociales, laborales y familiares, que conlleva la desintegración familiar.

#### **1.4. Objetivos:**

##### **1.4.1. General**

- ❖ Destacar la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), frente a los casos de violencia intrafamiliar en los que están involucrados sus miembros.

##### **1.4.2. Específicos**

- ❖ Sugerir medidas que contribuyan a la prevención, disminución y/o tratamiento de la violencia intrafamiliar en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).
- ❖ Detectar los tipos de causas que generan la violencia intrafamiliar en los miembros de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).
- ❖ Identificar los principales tipos de expresiones de violencia intrafamiliar entre los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).
- ❖ Describir los principales tipos de afectaciones y repercusiones de la violencia intrafamiliar, en la familia, la Institución policial y las medidas que se han tomado para disminuirlas o superarlas.

### **1.5. Delimitación, alcance o cobertura**

El estudio sobre la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), frente a los casos de violencia intrafamiliar en los que están involucrados sus miembros, expone una delimitación general a los estamentos policiales del Estado debido a las múltiples patologías que pueden presentarse como agresores potenciales.

La cobertura, alcance investigativo y evaluación del análisis de estos sujetos se vuelve imprescindible. Se partirá desde una descripción superficial, analizando las características del agresor y los posibles factores que pueden ocasionar la reacción agresiva hasta llegar a un análisis más profundo que involucre la relación entre la vida del oficial fuera y dentro de casa, la conyugal y con los otros miembros de la familia.

Por otro lado, los policías no admiten alguna anormalidad en su comportamiento y se niegan acudir a la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, pues creen que podría afectar la apreciación que tienen sus superiores de ellos. Esta es la razón por la que generalmente sus parejas son las primeras en buscar atención psicológica y en estos casos la atención inmediata es de suma importancia.

### **1.6. Justificación del proyecto**

El Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) ha sido identificado como un ente de la Fuerza Pública, y a la vez, como una morada innata con un alto sentido de profesionalismo, además, de estar conformada por más del 90 % de unidades del sexo masculino. Esto sumado a las herencias socioculturales típicas de nuestro país, que reflejan los innumerables problemas que aquejan a la sociedad panameña en general.

Por ello, remarcamos la justificación de este proyecto en la relevancia que representa el análisis del problema de violencia intrafamiliar bajo la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

Anteriormente, el problema de violencia intrafamiliar entre los miembros de la institución era considerado un problema de pareja, o un problema de un matrimonio que tenía que ser resuelto a puertas cerradas, por la privacidad que representaban las obligaciones y responsabilidades de los miembros de la policía. Sin embargo, con el tiempo estos problemas sobre violencia intrafamiliar han sido considerados entre los miembros de la policía, como una prioridad institucional y por ende su erradicación ya es un derecho, por lo que se hace necesario un estudio científico y práctico sobre la situación.

#### **1.6.1. Importancia**

La violencia intrafamiliar se ha convertido en los últimos tiempos en un problema de salud pública de gran dimensión, con consecuencias graves en el seno de la familia. La misión policial, ha perseguido y atendido esta problemática que afecta a la sociedad y también, la ha comenzado a revisar al interior de la institución policial, dado que éste es un problema que afecta a sus miembros y si la Institución Policial ha asumido una visión y una práctica moderna y humanista, debe continuar dándole cada vez más importancia en sus políticas y estrategias. En la investigación que realizamos la importancia estará centrada en los siguientes parámetros:

- ❖ Comportamiento del fenómeno de la violencia intrafamiliar entre los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), destacando las causas que la provocan, sus principales expresiones y repercusiones internas.
- ❖ La participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio

Nacional Aeronaval (SENAN), frente a los casos de violencia intrafamiliar donde están involucrados sus miembros.

- ❖ Sugerencias dirigidas a la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar en los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

### **1.7. Restricciones y/o limitaciones**

A través del desarrollo de esta investigación, se nos hizo difícil diseñar y aplicar un programa institucional sobre los casos de violencia intrafamiliar en los que están involucrados los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), porque en la actualidad el Departamento Nacional de Bienestar Laboral pasa por una restructuración de funciones y actividades que puedan permitir el fortalecimiento de los procesos formativos, especialmente para la población de oficiales de policía.

También, se imposibilitó tomar algunos datos sobre los casos específicos sobre violencia intrafamiliar donde están involucrados los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), como referencia para realizar futuros programas de prevención y promoción de cómo manejar la violencia intrafamiliar en el vínculo familiar de los oficiales de policía, a través de otros estudios o referencias documentales de otras instituciones gubernamentales del Estado panameño.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) de la República de Panamá.**

La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) de la República de Panamá, está comprometida en el diario accionar de sus profesionales que brindando un servicio de excelencia en beneficio de todos los miembros de la institución; activos, pasivos y derechohabientes, a través de programas y acciones, orientados a promover el desarrollo integral.

Con esta acción se busca permanentemente, la optimización de los recursos asignados y aquellos que sean producto de convenios y coordinaciones con las unidades del Ministerio de Seguridad Pública y otras instituciones afines, para alcanzar el objetivo de una mejor condición de vida de los compañeros y sus familias.

#### **2.1.1. Características**

Como dirección regente del bienestar y desarrollo humano de sus colaboradores La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) está enfocada en ser líder en prestigio, confianza y humanismo, con un modelo de desarrollo propio de excelencia dirigido a la práctica del bienestar integral de los miembros de la institución y sus familias, con tecnología de punta, que preste sus servicios a la comunidad policial y civil, dotado de talento humano calificado y comprometido con el cambio, sirviendo de modelo con permanente retroalimentación en su accionar.

Puede considerarse como un eje participante en todos los problemas laborales de sus miembros y sus familiares a quienes puede servir, engranando su diario quehacer, cuyas

estrategias administrativas van dirigidas con la voluntad férrea del trabajo profesional; comprometido, abierto, esforzado y honesto.

## **2.2. Antecedentes**

La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) nace de la planeación, desarrollo y organización de una serie de necesidades formativas tendientes a promover el desempeño eficiente de los miembros de la institución, de tal manera que faciliten su desarrollo personal y profesional a través de la ejecución de sus labores.

Bajo la Resolución N° 012-2016 de 04 de julio de 2016, se crea en la estructura institucional del Servicio Nacional Aeronaval, la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, la misma desarrolla programas de orientación y asistencia de orden psicosocial, espiritual y económico, dirigidos principalmente a la personal víctima de la violencia intrafamiliar, en situación de calamidad o que labora en zonas de alto riesgo. De igual manera diseña e implementa programas que respondan a los servicios de prevención y atención para intervenir sobre situaciones que comprometan aspectos psicosociales de los miembros del (SENAN).

La gestión por competencias como canal del desarrollo operacional permite a las personas que laboran en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral generar espacios de interacción con su talento humano, permitiendo, conocer necesidades, así como expectativas del personal buscando alcanzar la satisfacción de éstas a través del desempeño de sus funciones y de la suma de esfuerzos conjuntos para su fortalecimiento, aspectos que la institución verá retribuidos con aumento de productividad

y rentabilidad. Aunque el Departamento se encuentra en una etapa de reestructuración administrativa y de formación profesional, también, enfoca la atención hacia:

- ❖ Personal en situación de discapacidad.
- ❖ Personal que labora en grupos operativos.
- ❖ Personal uniformado que labora en zonas de alto riesgo.
- ❖ Afectados por la violencia intrafamiliar (*viudas, huérfanos y familiares, entre otros*).

### **2.3. Misión:**

- ❖ Dirigir, coordinar, controlar y evaluar la implementación de acciones institucionales que contribuyan a promover el desarrollo integral de los colaboradores en su entorno socio familiar y profesional, a fin de incentivar los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo.

### **2.4. Visión:**

- ❖ Ser una institución de seguridad pública ejemplar, que proteja la integridad de la República a través de un continuo mejoramiento de su talento humano, fundamentos en altos valores organizacionales, aprovechando los medios tecnológicos de avanzada, que contribuyan al mantenimiento de la paz social, al desarrollo socioeconómico dentro de un ambiente seguro sostenible. Reconocida por su profesionalismo y alto rendimiento operacional.

### **2.5. Objetivo:**

- ❖ Promover el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y propiciar un clima laboral armónico que favorezca la productividad.

## **2.6. Relación del servicio**

### *A. Subordinación:*

El Director Nacional de Bienestar Laboral estará subordinado al Director General del Servicio Nacional Aeronaval, por vía del Subdirector General.

### *B. Estructura de Responsabilidad:*

#### *1. Estructura Administrativa*

- a) Despacho del Oficial Ejecutivo
- b) Secretaría Administrativa

#### *2. Estructura Técnica*

- a) Oficina de Equiparación de Oportunidades
- b) Unidad de Estadística
- c) Unidad de Planificación Socio-Laboral

#### *3. Estructura Operativa*

- a) Departamentos de Medicina Aeronaval
- b) Departamento de Bienestar Aeronaval y Familiar
- c) Departamento de Servicios Complementarios

## **2.7. Funciones:**

- ❖ Implementación el establecimiento de Programas Institucionales de Bienestar Laboral y Familiar, que promuevan condiciones que propicien un ambiente armónico, que incida favorablemente en la motivación, autorrealización profesional y productividad del recurso humano del Servicio Nacional Aeronaval.
- ❖ Contacto con las instancias administrativas jefes de las regiones aeronavales, a fin de proyectar la ejecución de los programas institucionales de bienestar laboral

y familiar en estas circunscripciones territoriales y atender las necesidades que atañen a los colaboradores que prestan servicios en estas dependencias.

- ❖ Evaluación periódica de las condiciones imperantes en el entorno laboral en distintos ámbitos de la gestión institucional, a fin de diagnosticar preventivamente la incidencia de factores de riesgo que comprometan la salud psicofísica del personal.
- ❖ Aplicación en el contexto socio-laboral aeronaval, de las disposiciones establecidas por la política gubernamental de inclusión social, con miras a mantener un clima de oportunidad y respeto, para las personas con discapacidad.
- ❖ Ofrecimiento de servicios de gabinete de carácter médico asistencial dirigidos a procurar el bienestar socio-laboral de los colaboradores y sus familias, a través de la atención médica básica y asistencia psicológica.
- ❖ Establecimiento de mecanismos institucionales que faciliten el asentamiento de una cultura de salud física, a través de planes de acondicionamiento y desarrollo de disciplinas deportivas; así como también, que propicien espacios para la promoción de la cultura en el entorno laboral y familiar.
- ❖ Eficiente administración de los servicios complementarios bajo su control, atendiendo las normas de control interno gubernamental aplicables a los Programas Institucionales de Autogestión.
- ❖ Soporte técnico especializado a los procesos de evaluación del perfil psicofísico del personal aspirante a ingresar a la Carrera Aeronaval (Nivel Básico) y al personal aspirante a formar parte del Programa de Becas para la Formación de Oficiales y Suboficiales.

- ❖ Formulación de un Plan de Capacitación que promueva el desarrollo de capacidades técnico-administrativas en las distintas dependencias de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral y coordinar su implementación.
- ❖ Presentación ante la Dirección Nacional de Finanzas, de un anteproyecto de presupuesto, que contemple los requerimientos de recursos financieros para la consecución de los objetivos y metas trazados por los programas institucionales de bienestar laboral y familiar; así como también, por la prestación de los servicios que ejecuta la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Establecimiento de un registro de datos estadísticos, que facilite los procesos de planificación (formulación, control y evaluación) de las políticas, programas y servicios que ofrece la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Promoción de relaciones de cooperación técnica con entidades nacionales e internacionales, que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas trazados en los programas institucionales de bienestar laboral.
- ❖ Formulación de una propuesta de Plan Operativo Anual (POA) que facilite el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Estratégico Institucional (PEI).
- ❖ Generación de informes de Avance sobre la ejecución de los programas de bienestar laboral contemplados en el Plan Operativo Anual (POA) y/o Informes Periódicos de Gestión Institucional solicitados por las instancias superiores, con la finalidad de cumplir con principios de transparencia, rendición de cuentas y apoyar la toma de decisiones para la implementación de acciones de mejora continua.
- ❖ Desarrollo de todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.

## **2.8. Estructura organizativa:**

El estudio de cualquier organización humana tiene que empezar por su reconocimiento como tal, con entidad social propia de acuerdo con sus objetivos. Una organización es una entidad social duradera, que tiene un comportamiento, una especialización y una estructura, orientada hacia el mismo objetivo. Hay que tener presente que las organizaciones son agrupaciones sociales, complejas y plurales compuestas por individuos y grupos, con límites, relativamente, fijos e identificables que constituyen un sistema de roles, coordinados mediante un sistema de autoridad y de comunicación, y articulados por un sistema de normas y valores que integran las actividades de sus miembros en orden a la consecución de finalidades previamente establecidas. De duración relativamente estable y continua, se encuentran inmersas en un medio ambiente que influye sobre ellas.

De acuerdo con esta definición, resulta evidente que la institución policial es una organización. El Ministerio de Seguridad Pública, es el encargado de determinar las políticas de seguridad del país y para planificar, coordinar, controlar y apoyar el esfuerzo de los estamentos de seguridad e inteligencia que lo integran.

Fue legalmente constituida mediante la Ley No. 15 del 14 de abril del 2010 y publicado en Gaceta Oficial 26511-A de la Asamblea Nacional de la República de Panamá.

La Policía Nacional (PN) de Panamá junto con el Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), Servicio Nacional de Fronteras (SENAFRONT) y el Servicio Nacional de Migración componen los Estamentos de Seguridad de la Fuerza Pública.

## 2.8. Base Legal

La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval, se fundamenta legalmente con el auxilio de los siguientes preceptos legales existentes y vigentes en el territorio nacional:

- ❖ Constitución Política de la República de Panamá (Titulo XII, Artículo N°310).
- ❖ Ley 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa.
- ❖ Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.
- ❖ Ley 93 de 7 noviembre de 2013, que reorganiza el Servicio Nacional Aeronaval de la República de Panamá.
- ❖ Decreto Ejecutivo N°169 de 7 de marzo de 2014, mediante el cual se aprueba el Reglamento Disciplinario del Servicio Nacional Aeronaval de la República de Panamá.
- ❖ Decreto Ejecutivo N°219 de 13 mayo de 2014, mediante el cual se desarrolla la Ley N°93 de 7 noviembre de 2013.
- ❖ Decreto Ejecutivo N°56 de 23 de julio de 2008, que reglamenta el numeral 24 del artículo 13 de la Ley 23 de 28 de junio de 2007, que creó la Secretaría Nacional de Discapacidad.
- ❖ Decreto Ejecutivo N°686 de 12 de mayo de 2011, por el cual se incrementa la estructura salarial base, para algunos Cargos Policiales dentro de la Fuerza Pública, Policía Nacional, Servicio Nacional Aeronaval y Servicio Nacional de Fronteras del Ministerio de Seguridad Pública.

- ❖ Resolución N°012-2016 de 04 de julio de 2016, por la cual se crea en la estructura institucional del Servicio Nacional Aeronaval, la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Resolución N°108-2016 de 14 de julio de 2016, por la cual se reafirma e insta al uso del término “personas con discapacidad”, contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley N°25 de 10 de julio de 2017, para dirigirse, identificar o hacer mención de las personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación**

“La investigación científica es un procedimiento de reflexión, de control y de crítica que funciona a partir de un sistema, y que se propone aportar nuevos hechos, datos, relaciones o leyes, en cualquier ámbito del conocimiento científico.”<sup>3</sup>.

Enfoques positivistas promueven la investigación empírica con un alto grado de objetividad suponiendo que, si alguna cosa existe, existe en alguna cantidad y si existe en alguna cantidad se puede medir. Dentro del marco de nuestra investigación, mencionamos las consideraciones de Sampieri (2003):

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de persona o lo que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados. Es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Esto da lugar al desarrollo de investigaciones conocidas como cuantitativas, las cuales se apoyan en las pruebas estadísticas tradicionales. La forma más común de clasificar las investigaciones es aquella que pretende ubicarse en el tiempo (según dimensión cronológica) y distingue entre la investigación de las cosas pasadas (histórica), de las cosas del presente (descriptiva) y de lo que puede suceder (experimental).

---

<sup>3</sup><http://concepto.de/investigacion-cientifica/#ixzz4MPDIKf7e>

A continuación, mencionaremos los tipos de investigación que existen:

- ❖ La investigación histórica: Trata de la experiencia pasada, describe lo que era y representa una búsqueda crítica de la verdad que sustenta los acontecimientos pasados. El investigador depende de fuentes primarias y secundarias las cuales proveen la información y a las cuáles el investigador deberá examinar cuidadosamente con el fin de determinar su confiabilidad por medio de una crítica interna y externa. En el primer caso verifica la autenticidad de un documento o vestigio y en el segundo, determina el significado y la validez de los datos que contiene el documento que se considera auténtico.
- ❖ La investigación descriptiva: Según se mencionó, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: encuestas, casos, exploratorios, causales, de desarrollo, predictivos, de conjuntos, de correlación.
- ❖ La investigación experimental: Consiste en la manipulación de una (o más) variable experimental no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular. El experimento provocado por el investigador, le permite introducir determinadas variables de estudio manipuladas por él, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas.

Nuestra investigación es de tipo descriptiva, exploratoria y transversal, ya que la parte descriptiva es el punto inicial que está dirigido a un alcance de resultados según la situación de la variable que estudia el fenómeno de la violencia intrafamiliar como

consecuencia de los problemas extraídos en el seno familiar, y su variable es medida en forma cuantitativa a través de técnicas de recolección de datos sobre los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), destacando las causas que provocan violencia intrafamiliar, sus principales expresiones y repercusiones internas.

La parte exploratoria es el fundamento que relaciona al investigador con una determinada situación del área del problema a estudiar, utilizando la técnica de observación y entrevista para apoyar los resultados del fenómeno a investigar, a través de la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), frente a los casos de violencia intrafamiliar donde están involucrados sus miembros.

En la transversal, la investigación según el período de tiempo en que se desarrolla es de tipo horizontal o longitudinal dando seguimiento a un fenómeno apuntando hacia un momento y tiempo definido. En este caso se hace referencia a la revisión interior de la institución policial, dado que éste es un problema que afecta a sus miembros y si la Institución Policial ha asumido una visión y una práctica moderna y humanista, debe continuar dándole cada vez más importancia en sus políticas y estrategias. En el primer caso la investigación consiste en el seguimiento del comportamiento del fenómeno de la violencia intrafamiliar entre los miembros, aportando sugerencias dirigidas a la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar en los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

### **3.2. Justificación**

Justificar es exponer todas las razones, las cuales nos parezcan de importancia y nos motiven a realizar una Investigación. Toda investigación al momento de realizarse,

deberá llevar un objetivo bien definido, en él se debe explicar de forma detallada por qué es conveniente y qué o cuáles son los beneficios que se esperan con el conocimiento recién adquirido.

Un investigador deberá saber cómo acentuar sus argumentos en los beneficios a obtener y los usos que se les dará. La importancia se centra, por un lado, en la aplicación de los conocimientos y desarrollo de la investigación a un problema social de alta relevancia. Por otro, la transferencia de conocimiento propio de los centros de investigación a fin de conseguir que los programas eficaces sean también efectivos.

Para realizar bien esto, se toma en cuenta establecer y/o fomentar una serie de criterios para evaluar el estudio en cuestión.

1. Para qué servirá y a quién le sirve.
2. Trascendencia, utilidad y beneficios.
3. ¿Realmente tiene algún uso la información?
4. ¿Se va a cubrir algún vacío del conocimiento?
5. ¿Se va a utilizar algún modelo nuevo para obtener y recolectar información?

Nuestro estudio está basado en aclarar una serie de interrogantes sobre los casos de violencia intrafamiliar en los que están involucrados los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), porque en la actualidad la Dirección Nacional de Bienestar Laboral pasa por una restructuración de funciones y actividades que puedan permitir el fortalecimiento de los procesos formativos, especialmente para la población de oficiales de policía.

### 3.3. Definición conceptual y operacional de las variables

Dentro de la definición conceptual y operacional de las variables la hipótesis es la respuesta que el investigador fórmula para resolver el problema planteado.

Es, además, la base para el diseño y relevancia para los intereses de la investigación objetivo de este estudio en resaltar la posibilidad de generalizar un programa presentado por el Departamento Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

Según la operacionalización, en nuestra investigación utilizamos las variables de categoría, por considerarlas necesarias dentro de la aplicación de la encuesta y la recolección de los datos. Las variables categóricas clasifican a los sujetos distribuyéndolos en grupos, de acuerdo a algún atributo previamente establecido, por ejemplo, el idioma, la ocupación, entre otras.

Toda hipótesis contiene:

- ❖ Las variables de investigación.
- ❖ La relación entre las variables.
- ❖ La indicación explícita o implícita de los sujetos en los que se estudiarán dichas características o relaciones.

En cuanto a la variable, ésta posee características, cualidad o propiedad de un hecho o fenómeno sobre las consecuencias de la salud tanto física, psicológica como social de mujeres, sus hijos y miembros del SENAN, en el entorno más inmediato donde es el escenario de la violencia intrafamiliar tiende a variar (*puede adquirir diferentes valores*) y que es susceptible de ser medida o evaluada.

Este tipo de variables se subdividen a su vez en dos: variables dicotómicas que poseen dos categorías por ejemplo hombre-mujer, y variables policotómicas que establecen tres o más categorías. Por ejemplo, estado civil, nivel académico, entre otros.

*Clasificación de las variables:*

- ❖ Según su naturaleza.
- ❖ Según su escala de medición.
- ❖ Según la función que cumple en la investigación.

Las variables en nuestro estudio es el análisis sobre la población que representan las familias de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

### **3.3.1. Variable independiente**

Capacitación: Período temporal destinado a instruir, formar, entrenar o educar a una o más personas. En este caso, sobre la capacitación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral a los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente a los casos de violencia intrafamiliar

### **3.3.2. Variable dependiente**

Análisis sobre la capacitación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral a los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente a los casos de violencia intrafamiliar.

## **3.4. Población**

Según Hurtado y Toro (1998), "Población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo".

Las estadísticas de por sí no tienen sentido si no se consideran o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan. Por lo tanto, es necesario entender los conceptos de población para lograr comprender mejor su significado en la investigación educativa o social que se lleva a cabo. La población es el conjunto de individuos u objetos de lo que se desea conocer algo de una investigación. (Fayol-Camel. 2002)

“Lo define como la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada”.<sup>4</sup>

La población estudiada está conformada por personas particulares que laboran dentro del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

### **3.5. Muestra**

Se entiende por muestra al "*subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible*" (Ob. cit. p. 83).

Es decir, representa una parte de la población objeto de estudio. Por consiguiente, es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones. Para Castro (2003), *la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La primera, es aquella donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla. A su vez puede ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas.*

La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra

---

<sup>4</sup>CAMEL, Fayol. Metodología estadística. Estadísticas Médicas y de Salud Pública. Mérida: Universidad de los Andes; 1990. Pp 11 – 262

es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma. Por otro lado, Ramírez (1999), indica que *"la mayoría de los autores coinciden que se puede tomar un aproximado del 30% de la población y se tendría una muestra con un nivel elevado de representatividad"*. (p. 91).

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que *"si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra"* (p.69).

Una vez realizada la evaluación investigativa para nuestro muestreo, determinamos trabajar con una población de 25 personas entre ellas, particulares y principalmente, los miembros de la policía y el personal administrativo que labora en el Servicio Nacional Aeronaval.

### **3.5.1. Tipo de muestreo**

En el diccionario de la lengua española (RAE, 2001) define la muestra, en su segunda acepción, como "parte o porción extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa de él".

Tomando ésta como referente diremos que la muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población.

Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación.

El tipo de muestreo fue aleatorio o al azar, que no es más que elegir al azar, de forma que cada miembro de la población tuvo igual oportunidad de salir en la muestra.

- ❖ *Simple*: Elegido el tamaño de la muestra, los elementos que la compongan se han de elegir aleatoriamente entre la población. Si se hace con calculadora, se utilizan los números aleatorios.
- ❖ *Sistemático*: Se ordenan previamente los individuos de la población; después se elige uno de ellos al azar, a continuación, a intervalos constantes, se eligen todos los demás hasta completar la muestra.
- ❖ *Estratificado*: Se divide la población total en clases homogéneas, llamadas estratos. Por ejemplo, por grupos de edades, por sexo. Hecho esto la muestra se escoge aleatoriamente en número proporcional al de los componentes de cada clase o estrato.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento dentro de la investigación representa el trabajo de campo para reunir los datos válidos y confiables:

- ❖ Fuentes: primarias y secundarias.
- ❖ Técnicas: encuesta, entrevista, observación directa, análisis de documentos, Internet.
- ❖ Procesar la información: procesar los datos obtenidos sobre la población objeto de estudio para generar resultados.
- ❖ Técnicas de procesamiento: análisis de Pareto, distribución de frecuencias y representaciones gráficas, medidas de tendencia central, medidas de dispersión, entre otras.

Inicialmente, procedimos a recabar información correspondiente a la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente

a los casos de violencia intrafamiliar. Luego de confeccionado nuestro instrumento de recolección de datos (*La Encuesta*) procedimos a su aplicación, para posteriormente tabular dicha información y elaborar los cuadros y gráficos correspondientes, los cuales nos arrojaron resultados muy interesantes, para la elaboración de nuestra propuesta. A medida que aplicábamos las encuestas fuimos tabulando dicha información para luego al final poder unificar la información y confeccionar los cuadros y gráficas correspondientes a cada uno de los ítems encuestados, y finalmente realizar los análisis necesarios para cada ítem.

### **3.7. Instrumento de recolección de datos**

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación. Muchas veces se inicia un trabajo sin identificar qué tipo de información se necesita o las fuentes en las cuales puede obtenerse; esto ocasiona pérdida de tiempo, e incluso, a veces, el inicio de una nueva investigación.

Por tal razón, se considera esencial definir las técnicas a emplearse en la recolección de la información, al igual que las fuentes en las que puede adquirir tal información. Rojas Soriano, (1996) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

*Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema.*

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) *las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.*

Nuestro instrumento de evaluación y captación de datos utilizados fue la encuesta, la cual nos permitió recabar la información estadística necesaria para el desarrollo de nuestra investigación. En cuanto a las técnicas e instrumento de recolección de datos, presentamos la encuesta, la cual consiste en obtener información de los sujetos de estudio proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actividades y sugerencias.

Las preguntas del formulario fueron de tipo cerrada o sea selección múltiple que ofrecen varias alternativas, donde el encuestado tenía que escoger la respuesta. Sus preguntas fueron redactadas lo más claramente posible, sin dejar duda acerca del grado de presencia que se esperaba de las respuestas.

# **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **4.1. Programa de Violencia Intrafamiliar del Servicio Nacional Aeronaval.**

#### **4.1.1. Objetivos generales:**

- ❖ Brindar atención profesional a las unidades que presentan situaciones de violencia familiar con la intención de minimizar los casos y situaciones de riesgos.
- ❖ Orientar a las unidades y sus familiares en prevención de la violencia intrafamiliar.
- ❖ Promover estilos de vida en familias sanas que fomenten una cultura de paz y armonía entre sus miembros.

#### **4.1.2. Objetivos específicos:**

- ❖ Prevenir los hechos de violencia doméstica en los hogares de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval.
- ❖ Desarrollar actividades educativas, preventivas en la institución, acerca de la violencia intrafamiliar, lo cual promoviendo la reflexión sobre el estilo de vida familiar que se practica.
- ❖ Atender de manera integral y personalizada los casos de violencia intrafamiliar que presenten los miembros de la Servicio Nacional Aeronaval, utilizando los canales adecuados intrainstitucionalmente para tal fin.
  - ❖ Fomentar la práctica de la comunicación asertiva dentro del seno familiar de los miembros de la institución, como vía de lograr mejorar el funcionamiento de la vida familiar de los mismos.

## 4.2. Características de la población atendida

El Servicio Nacional Aeronaval de Panamá, también llamado SENAN (*acrónimo del Servicio Aeronaval*), es una rama de la Fuerza Pública de la República de Panamá responsable de llevar a cabo operaciones navales.

Su función principal es la de "*Realizar la protección, la vigilancia, la seguridad y la defensa aérea y las zonas marítimas jurisdiccionales de la República de Panamá*". Sin embargo, los miembros de esta institución policial saben que la entrega y el servicio son una actitud de cada día que hay que llevar al igual que la atención en sus relaciones laborales, familiares, de amistad, de vecinos, incluso con los que las personas que se relacionan indirectamente con su entorno.

Todo esto implica no ignorar lo que ocurre a su alrededor, tratar a los demás con dignidad, como personas que son, hacer más agradable la convivencia entre los que los rodean, participar en actividades sociales, atender a los más necesitados etc. En este concepto, los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) que han sido atendidos en la Dirección Nacional De Bienestar Laboral, aun con sus problemas intrafamiliares, tiene la responsabilidad encomendada y jurada de velar por la integridad física y los intereses de los ciudadanos en el cumplimiento de su deber.

La percepción que tienen algunos ciudadanos que son reprendidos por los agentes policiales en forma general, no nada más de deshonestidad y falta de ética, sino también faltos de vocación, responsabilidad, lealtad hacia las instituciones, disciplina y respeto, sin generalizar que hay de todo en la viña del Señor.

Por eso, es importante que en los casos de cualquier tipo de violencia por parte de los miembros del SENAN, se proceda como a derecho corresponde, poniendo a disposición

dela Dirección Nacional de Bienestar Laboral al miembro inculcado como lo marca la Ley, considerando que el delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales.

Afortunadamente a partir de la puesta en marcha de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) la cual tiene la responsabilidad especial en orden a denunciar, prevenir y condenar las conductas agresivas y discriminatorias hacia las mujeres, promoviendo los cambios que las leyes recogen en orden a la igualdad y sean una realidad que acabe con la violencia de género en la institución.

Igualmente es necesario acabar con la tolerancia que ampara y disculpa a algunos miembros de la sociedad que no respetan la vida, la dignidad y la libertad de las mujeres. Gracias a esto, se pretende contar con los ciudadanos oficiales policiacos más acreditados y representativos en todos los aspectos, gracias a los programas y acciones, orientados a promover el desarrollo integral. Con esta acción se busca permanentemente, la optimización de los recursos asignados y aquellos que sean producto de convenios y coordinaciones con las unidades del Ministerio Público y otras instituciones afines, para alcanzar el objetivo de una mejor condición de vida delos compañeros y sus familias. Como conclusión podemos aportar que la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, es el resultado de una cultura patriarcal y no dista el tiempo en el que era considerada un problema de la esfera privada.

Hoy en día, el mismo representa en nuestra sociedad el símbolo más brutal de la desigualdad, en la medida en que la violencia se dirige principalmente hacia las mujeres

por el hecho mismo de serlo y por ser consideradas por sus agresores personas carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Se trata de un fenómeno social que afecta a un gran número de personas e instituciones implicadas en sus causas, en sus consecuencias y en la lucha por erradicarla, por lo que en los últimos tiempos se han venido aprobando diferentes aspectos legales para establecer medidas destinadas a la prevención, erradicación y especialmente a la protección de las víctimas.

Por ello, en aras de contribuir a aunar esfuerzos en la atención que presta la Policía, nuestras sugerencias van dirigidas a disminuir los casos de violencia de género e intrafamiliar con el fortalecimiento y desarrollo de las actividades referenciadas por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)

#### **4.3. Resultados de la Investigación**

Los resultados del proceso de nuestra investigación presentan los aportes concernientes al análisis de los casos de violencia intrafamiliar en su forma generalizada dentro el comportamiento de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), para dar paso a las conclusiones.

Los resultados obtenidos en el primer momento de la investigación siguen el mismo orden en que fueron recogidos y como se presentan en el diseño de la metodología. Específicamente se analiza la información recogida en La Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval(SENAN), para comprender lo sucedido en este período de tiempo dedicado a esta institución.

Para tal fin, consideramos los datos recogidos a través de una encuesta a los colaboradores atendidos en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. Para iniciar el

diagnóstico, que tiene por objetivo conocer si estaban dispuestos a participar en una investigación para la exploración de las necesidades normativas para el diagnóstico y mejoras del Programa de Violencia Intrafamiliar. Se propuso que la participación fuera voluntaria y como resultado los 25 colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con compartir la información solicitada.

Los resultados de nuestra investigación fueron tabulados y organizada en gráficas y cuadros lo cual permitió presentar datos importantes que reflejan la realidad del servicio y beneficios del Programa de Violencia Intrafamiliar.

#### **4.3.1. Características familiares de encuestados**

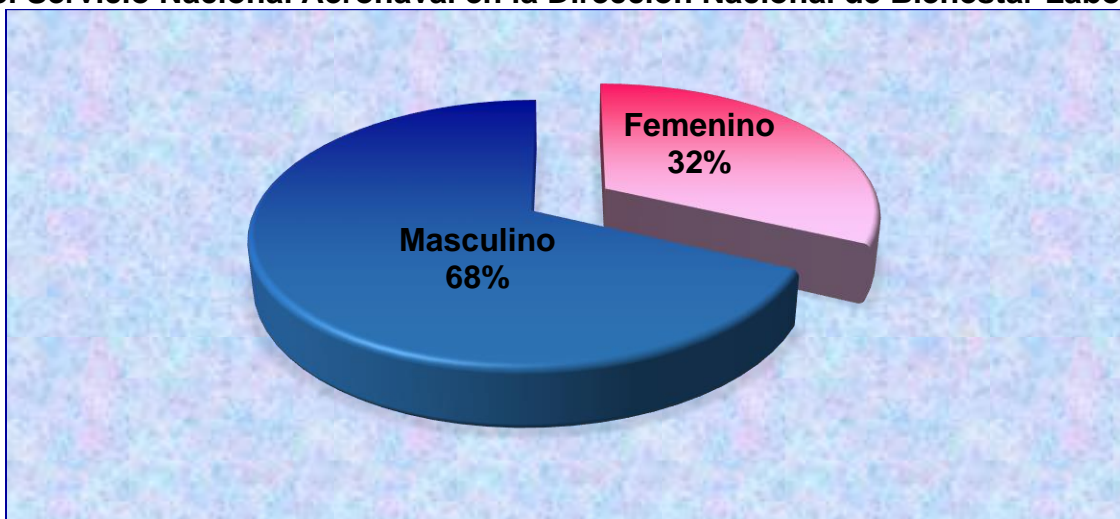
##### **a. Sexo.**

Es fundamental conocer los sexos de los encuestados para analizar y entender mejor las condiciones de vida de mujeres y hombres a partir de los roles que cada sociedad asigna a los individuos en función de su sexo. Lo que distingue el abordaje de género es el análisis de las relaciones sociales entre mujeres y hombres teniendo en cuenta que éste también define desigualdades.

De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan las funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres. Algunos ejemplos de esta construcción social es pensar que las mujeres son pasivas, serviciales, sensibles o bondadosas y los hombres son activos, fuertes, líderes y conquistadores.

### GRÁFICA 1.

**Sexo de los colaboradores atendidos en el Programa de Violencia Intrafamiliar del Servicio Nacional Aeronaval en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica.2017.**

En este gráfico podemos observar que de un total de 25 personas atendidas en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), el 68% es de sexo masculino, mientras que el 32% restante es de sexo femenino. Esto demuestra que existe una desproporción considerable entre la población de sexo masculino y femenino, presentando una constante comparativa con instituciones de Bienestar Social y Laboral en otras entidades policiales de América Latina.

#### **b. Tiempo de pertenecer al Servicio Nacional Aeronaval.**

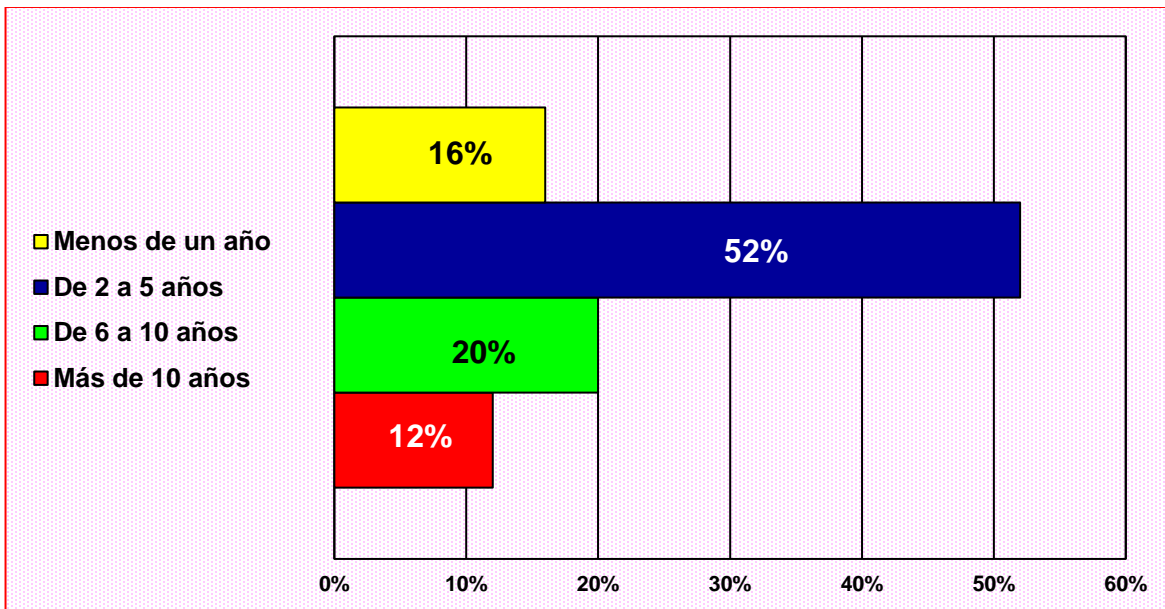
Para nuestra investigación es importante conocer el tiempo de laborar que tienen nuestros encuestados. La preocupación por mantener siempre un grupo de trabajo capacitado y estable para cumplir correctamente las funciones es una responsabilidad del Servicio Nacional Aeronaval para garantizar la misión de ser de este estamento.

Las consecuencias de esta inestabilidad laboral son peligrosas y temibles, porque con frecuencia he podido observar que apenas se logra conformar un grupo este se

desintegra por motivo que resultan verdaderamente absurdos por la falta de compromiso con la institución, siendo el ausentismo y los retardos, es algunas de la falta de compromiso.

## GRÁFICA 2.

### Tiempo de pertenecer al Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).



**Autora: Gisela Olivardía Mojica, 2017.**

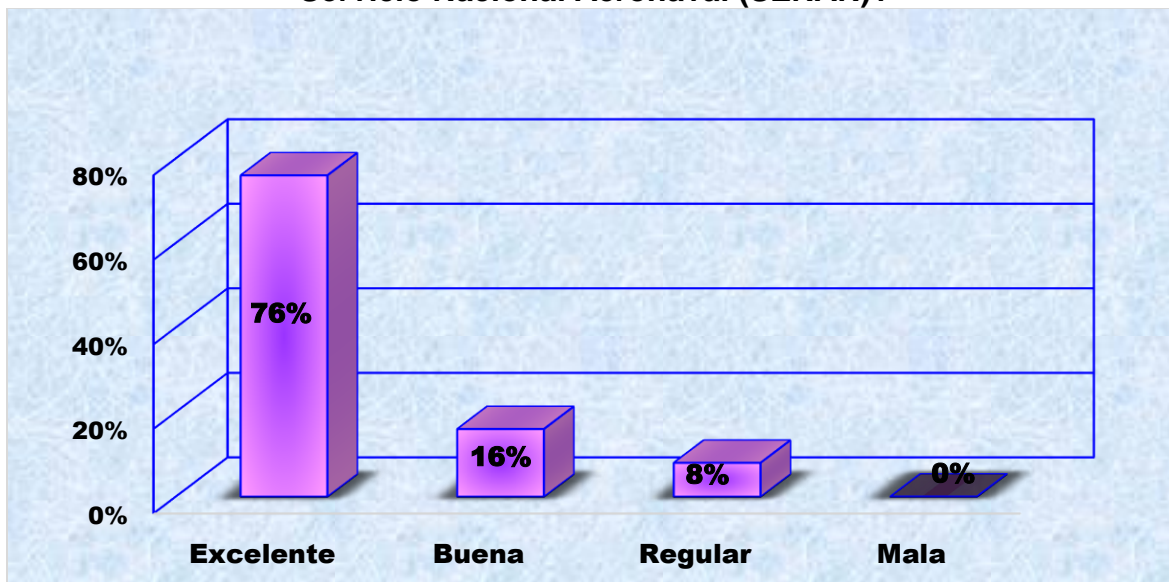
En relación con este aspecto se obtuvieron los siguientes resultados: un 52% tienen de 2 a 5 años de pertenecer a la Institución; un 20% de 6 a 10 años; un 16% menos de un año; mientras que un 12% posee más de 10 años, de esta información podemos observar que en por falta de definirse en cuanto los valores y principios que deben poseer al ser miembro de este estamento y la poca responsabilidad, que van adquiriendo con el pasar de los años.

### c. Opinión de los sujetos investigados en la relación con la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

Los programas de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) se centran en incrementar la productividad de los empleados. El bienestar laboral va más allá de la salud de los colaboradores e incluye tanto aspectos físicos como mentales, emocionales y económicos. En definitiva, cualquier elemento que pueda tener un impacto negativo en la productividad de nuestros colaboradores, por eso estamos dando cada vez mayor relevancia a estos programas.

#### GRÁFICA 3.

¿Cómo considera usted la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)?



Autor: Gisela Olivardía Mojica, 2017.

En este gráfico el 76% de los encuestados considera excelente la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), a diferencia de un 16% que opinan que ha sido buena y un 8% la considera regular. No existen datos anteriores de una evaluación de la labor de Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

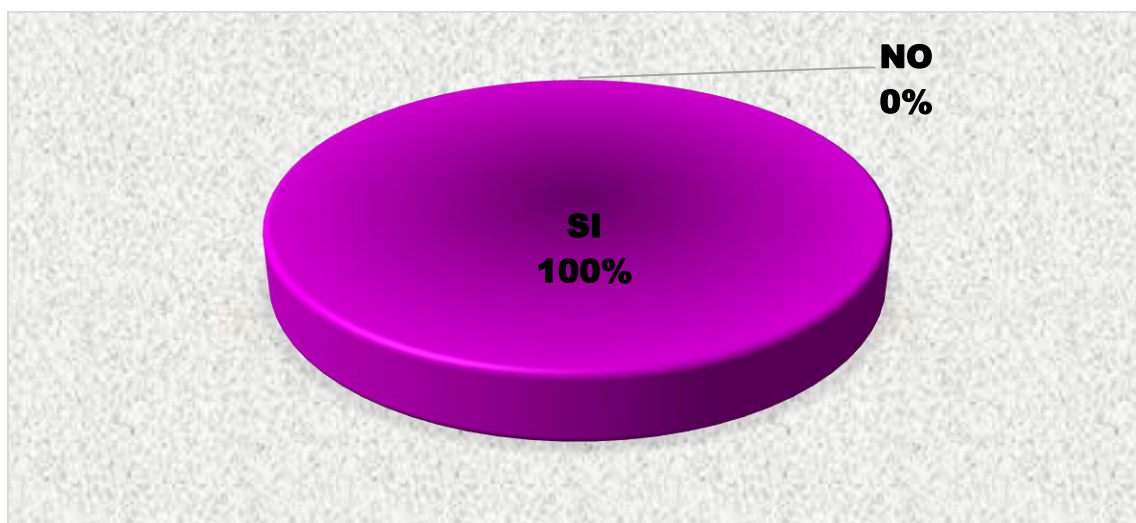
La razón de la poca información referente a la labor de esta dependencia se debe a la restructuración de la unidad. Sin embargo, la opinión de la población investigada revela un alto índice en la labor positiva.

**d. Opinión en relación con la atención de los casos de violencia intrafamiliar en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**

Reconociendo el fuerte impacto que tienen la violencia intrafamiliar sobre los colaboradores, el presente estudio tiene el propósito de describir y analizar el proceso de implementación de las intervenciones en prevención de la violencia intrafamiliar, con el propósito de detectar los aciertos, los obstáculos y las nuevas oportunidades en su gestión. Para ello, se examina la dinámica que caracteriza la fase de implementación de los programas y proyectos desarrollados con personal idóneo. Por lo tanto, consideramos que la Dirección Nacional de Bienestar Laboral es idónea para llevar los casos de violencia intrafamiliar de esta institución.

**GRÁFICA 4.**

**¿La Dirección Nacional de Bienestar Laboral debe atender los casos de violencia intrafamiliar de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)?**



Como podemos observar el 100% de los encuestados considera que la Dirección Nacional de Bienestar Laboral debe atender los casos de violencia intrafamiliar de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

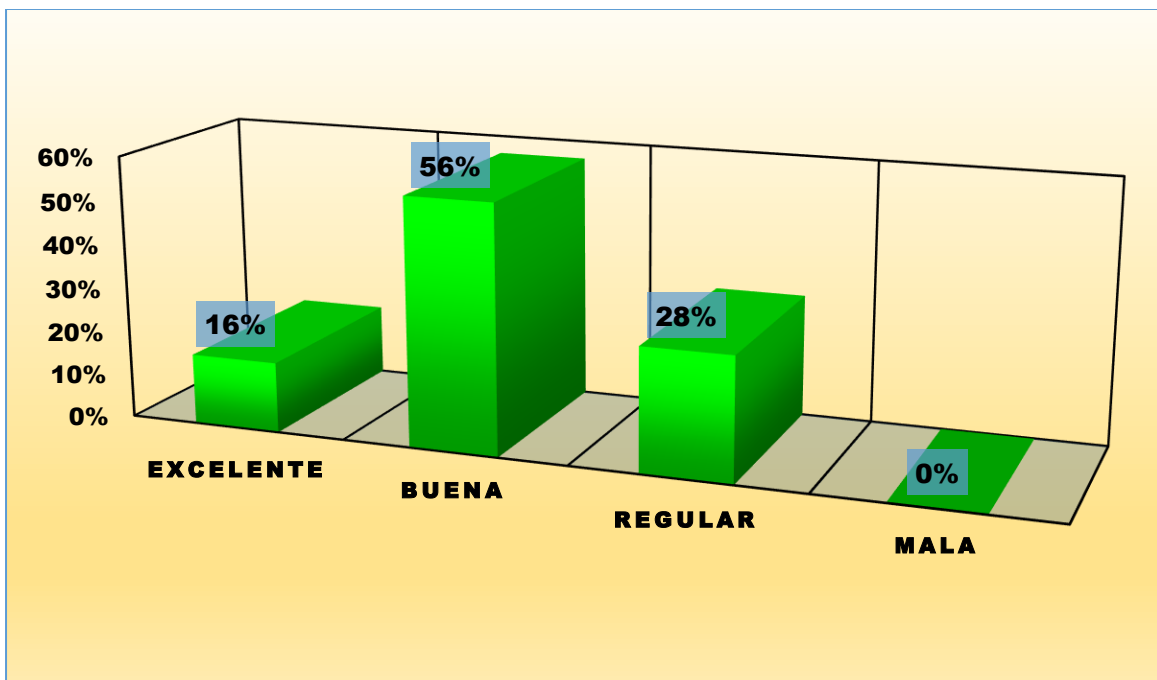
Estos datos reflejan el alto nivel de aceptación de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), en cuanto a la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

#### **e. Opinión acerca del trato recibido**

La legislación de los programas no es un mero tecnicismo, la misma existe para ayudar a que el colaborador se sienta confiado para exponer su situación y solución. Por lo tanto, se ofrece un trato digno a los colaboradores que acuden a la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) es imprescindible promover el compromiso de estos con la institución. La denuncia no es sólo una formalidad, sino la medida más efectiva de protección. Conocer la ley, permite citar a la víctima ante los profesionales competentes (policías, abogados, asistentes o trabajadores sociales, etc.) y dar un claro mensaje de que, aun cuando han sido violentados, conocer sus derechos y considerarlo muy seriamente. Por otra parte, a quienes desean ayudar a una víctima de violencia intrafamiliar, conocer la ley les facilitará el proceso de orientación. Escapar de la violencia intrafamiliar requiere necesariamente de una etapa legal, la cual se inicia con la denuncia de los hechos.

**GRÁFICA 5.**

**Opinión de los encuestados en relación al trato recibido por parte del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017**

En cuanto al trato recibido en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, el 16% de los encuestados manifiestan que mismo ha sido excelente, un 56% lo considera bueno y el otro 28%, regular. Estos datos reflejan la aceptación que se tienen hacia la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. Sin embargo, estamos consciente de que se deben realizar algunos ajustes.

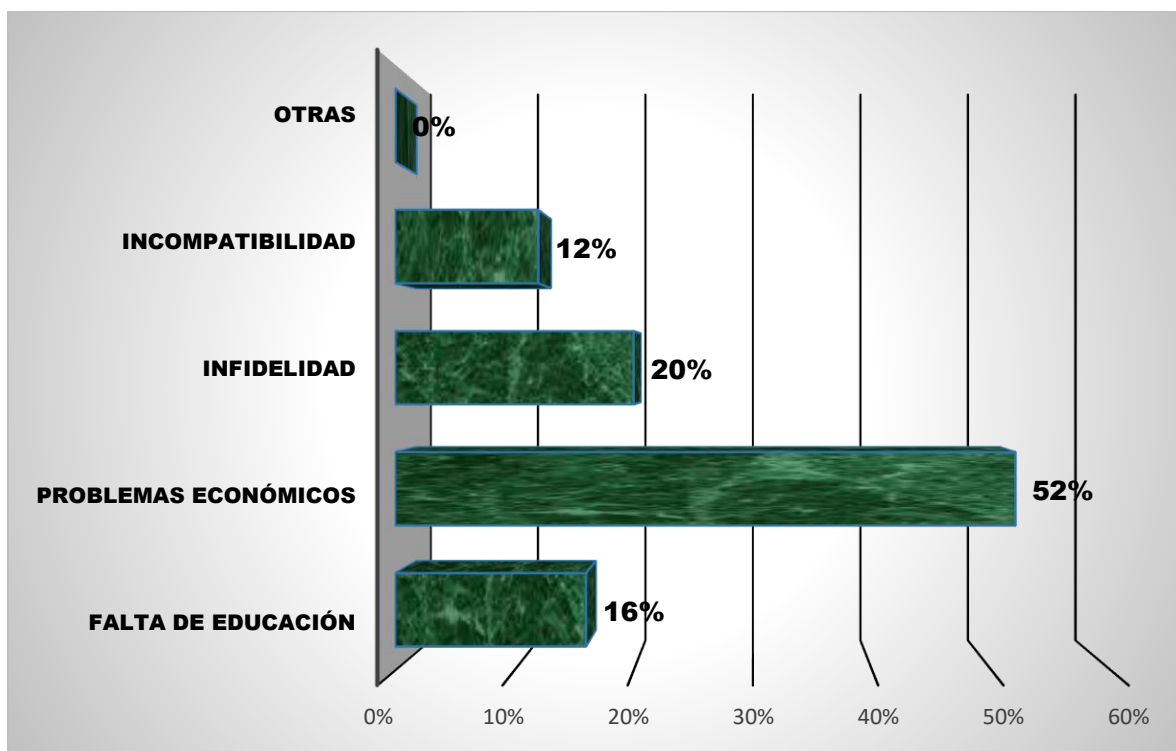
**f. Aspectos relacionados con actos de Violencia Intrafamiliar**

La violencia intrafamiliar es una situación que se produce en mayor número de ocasiones de lo que parece. Existen muchos casos que nunca llegan a denunciarse por vergüenza, por miedo a las represalias del agresor o por no poder hacerlo. Los diferentes estudios que existen en este campo coinciden en señalar que el origen de la violencia es de

carácter multifactorial. Es decir, hay diferentes factores que contribuyen a que aparezcan y no son siempre los mismos.

### GRÁFICA 6.

#### Opinión de la población investigada sobre los aspectos relacionados con la Violencia intrafamiliar



Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017

En cuanto a la percepción que tienen en relación con los factores que inciden en la Violencia Intrafamiliar los encuestados indicaron en un 52% que ha sido por problemas económicos, el 20% por infidelidad, el 16% por falta de educación y el 12% por incompatibilidad. También, pueden considerarse como actos de violencia intrafamiliar; la indiferencia de los sentimientos, la humillación en público, los gritos e insultos desmedidos, el control absoluto de los bienes, el aislamiento de familiares y amigos, los ataques de celos, las amenazas de abandono y la intimidación.

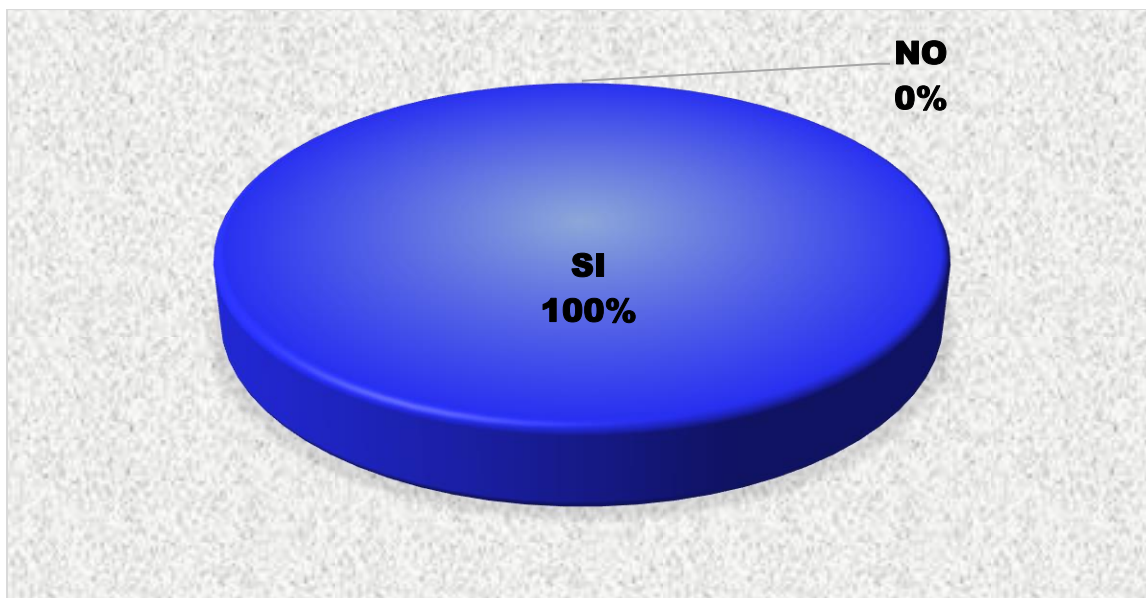
### **g. Evaluación de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval**

Aunque las causas de la violencia intrafamiliar representan un problema complejo, se conocen varios factores que contribuyen a ella. Éstos incluyen actitudes de aceptación cultural de la violencia para resolver disputas, abuso sustancial (en especial de alcohol), pocos conocimientos como padres, roles familiares ambiguos, esperanzas irreales de otros miembros de la familia, conflictos interpersonales en la familia, vulnerabilidad psicológica o física (real o aparente) de las víctimas por los agresores, preocupación del agresor por el poder, control y aislamiento social familiar, entre otros.

La prevención de este tipo de violencia está orientada al desarrollo de políticas públicas por parte del Estado, de la misma forma, la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, presta asistencia técnica mediante los diferentes programas a los colaboradores afectados por la violencia intrafamiliar.

#### **GRÁFICA 7.**

**¿Según su criterio todos los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?**



En cuanto al sentir de los encuestados con respecto a que si es necesario que todos los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) sean evaluados por Dirección Nacional de Bienestar Laboral, el 100% respondieron positivamente.

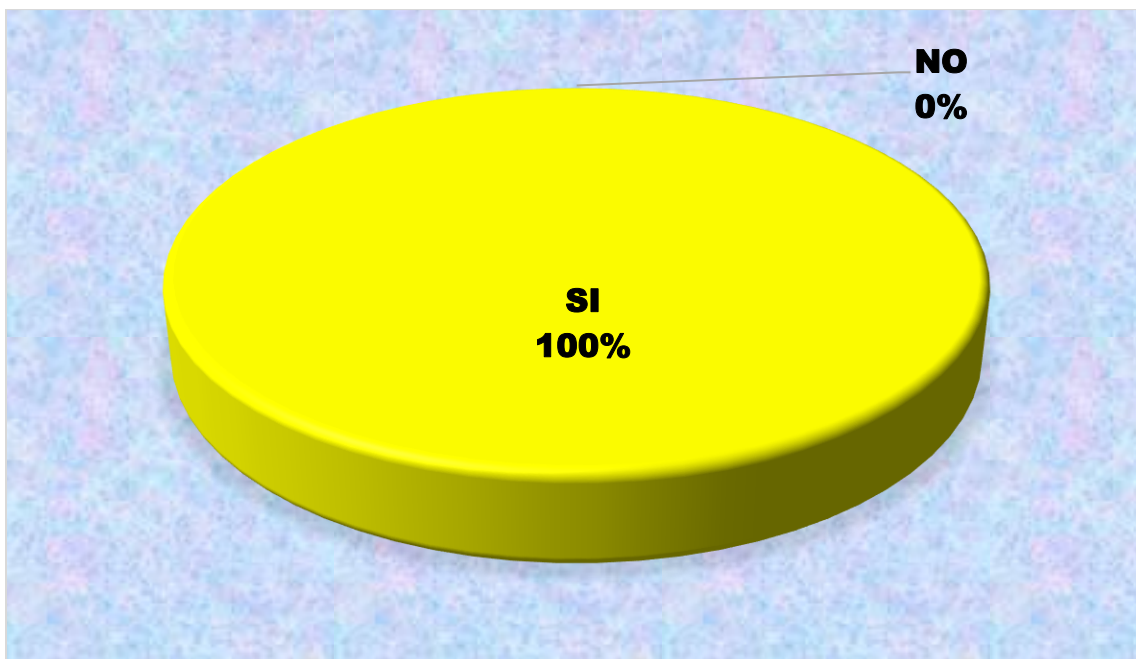
Esto se debe a las necesidades que manifiestan los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) en materia de evaluación de las relaciones interpersonales por parte del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

#### **h. Atención recibida**

Sobre la atención recibida se evaluó positivamente la amabilidad de los que atienden. Tomando en cuenta la disposición de éstos a escuchar sus dudas y problemas, característica que los encuestados calificaron con nota muy alta.

#### **GRÁFICA 8.**

**¿Ha recibido atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017**

Al igual que en la gráfica anterior el 100% de los encuestados consideran que todos los miembros y sus familiares deben ser evaluados por Dirección Nacional de Bienestar Laboral, ya que esta unidad a través de plan operacional para la fecha, han reportado de forma positiva las relaciones de cooperación con los miembros del SENAN.

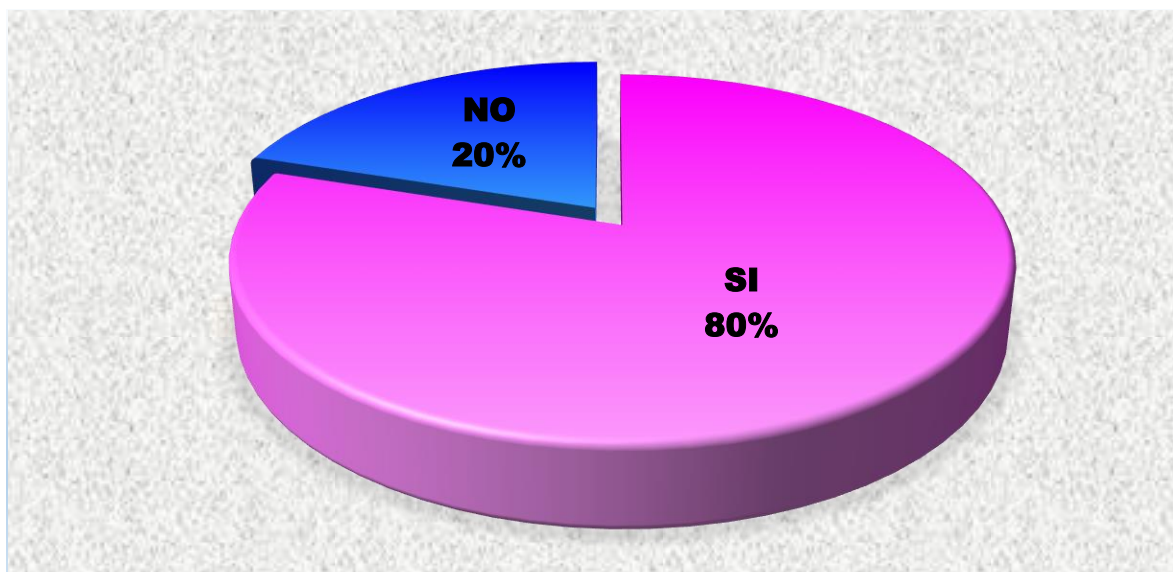
#### **i. Reciben atención actualmente**

En la Dirección Nacional de Bienestar Laboral la violencia intrafamiliar se ha convertido en un problema social, que afecta a cualquiera de sus miembros, la familia es el elemento fundamental en la cual está constituida la sociedad, es un lugar en donde debe predominar la seguridad, el amor, respeto y protección; pero al verse amenazado este equilibrio se generan efectos irreversibles sobre los individuos. La violencia intrafamiliar; además, de ser un problema social es un fenómeno que incide en la salud mental de las víctimas; las cuales aparte de que han sufrido.

La violación de sus derechos y de su dignidad humana, también se etiquetan en alteraciones psiquiátricas y tratamientos psicofarmacológicos; perdiendo su autonomía para enfrentarse a diferentes situaciones, debido a que se individualizan en diagnósticos psicósomáticos, depresión, histeria, bipolaridad, entre otros. Por esto, es importante que los miembros que los colaboradores del Servicio Nacional Aeronaval reciban atención profesional e idónea.

**GRÁFICA 9.**

**¿Actualmente recibe atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.**

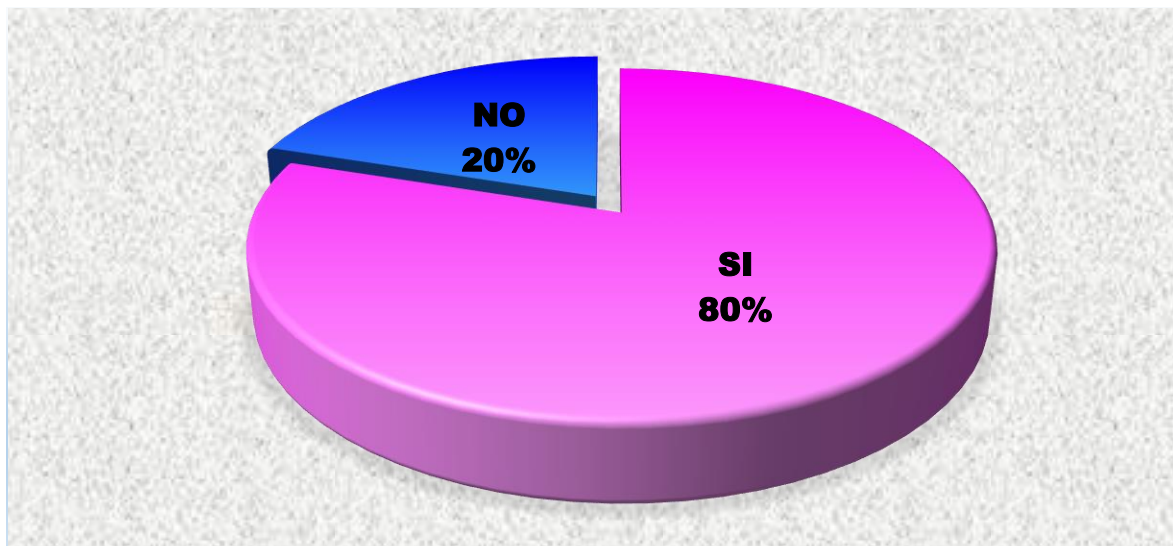
El 80% de los encuestados recibe en la actualidad atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, mientras que el 20% manifestó que no. Estos resultados indican que la mayoría aún sigue recibiendo atención por diversos motivos.

**j. La ayuda de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha contribuido para mejorar la relación con su familia.**

Para asegurar la efectividad de los programas, la Dirección Nacional de Bienestar Laboral se comunica con las víctimas de abusos, para asegurar que los abusadores completen la programación establecida. Esto incluye proporcionar actualizaciones semanales de asistencia y participación en grupos de educación sobre violencia intrafamiliar. La Dirección Nacional de Bienestar Laboral se dedican a ayudar a la población atendida, promoviendo la prevención para avanzar a la igualdad, dignidad y respeto para todos.

**GRÁFICA 10.**

**Ayuda de la atención de la Dirección Nacional e Bienestar Laboral para mejorar la relación con su familia.**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.**

Es importante destacar que todo estudio sobre los miembros del Servicio Nacional Aeronaval y de su desempeño, constituye un instrumento valioso para la toma de decisiones en materia de política de seguridad hacia lo interno y lo externo de la institución, ya sea para modificar prácticas que no son las más adecuadas, mejorar aspectos de la formación y capacitación policiales, o fortalecer la comunicación entre la Policía y la comunidad.

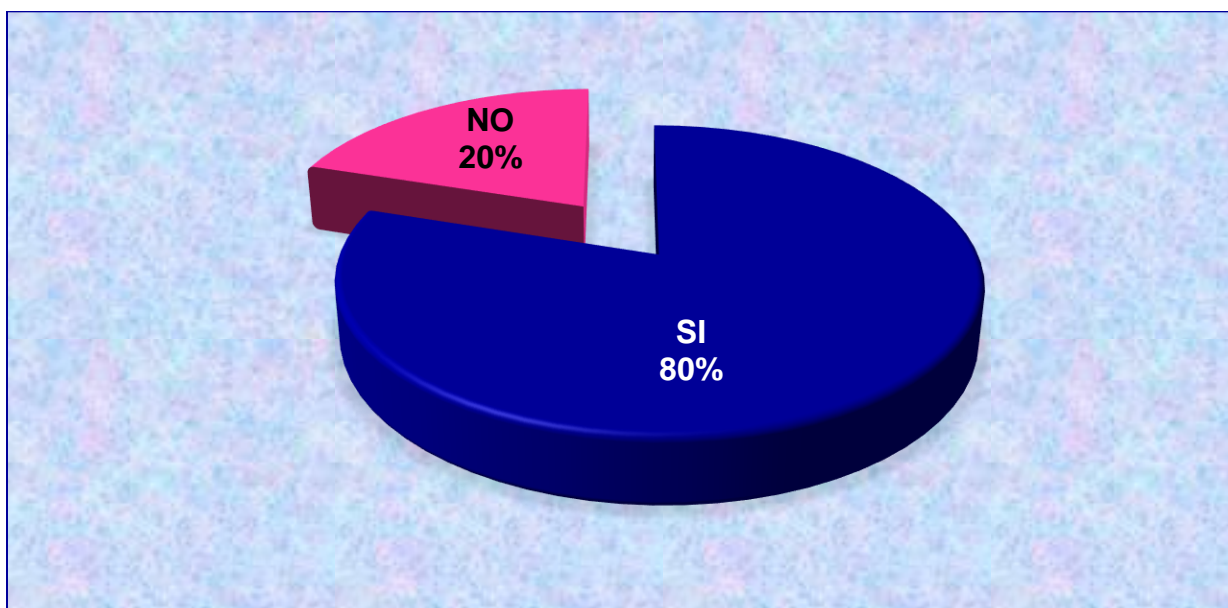
En este aspecto el 80% manifiesta que la Dirección Nacional de Bienestar Laboral le ha ayudado a mejorar la relación con su familia, por medio de charlas para entender la conducta que da origen a la violencia y para asumir responsabilidad de sus acciones aprendiendo manera no violencia de comunicarse.

**k. Evaluación de los familiares por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**

La problemática de la violencia intrafamiliar es un tema que nos atañe a todos, incluyendo a todos los miembros de la familia de la víctima, pues sus consecuencias se ven reflejadas en el ámbito económico, político, social y de salud pública. Por otro lado, afecta la unidad familiar porque la violencia es un patrón de interacción transmitido de generación en generación. La violencia tiene raíces históricas y hoy es más aguda y compleja que nunca. Se toma todo el espacio: la calle, la escuela, el hospital, la empresa, el hogar. Asume múltiples formas: física, psicológica, sexual, verbal y económica. Tiene múltiples representaciones: suicidio, homicidio, desaparición, secuestro, masacre, maltrato, chantaje, ultraje. Por toso lo antes descrito es importante la evaluación de los familiares.

**GRÁFICA 11.**

**¿Considera que es necesario que los familiares de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?**



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.**

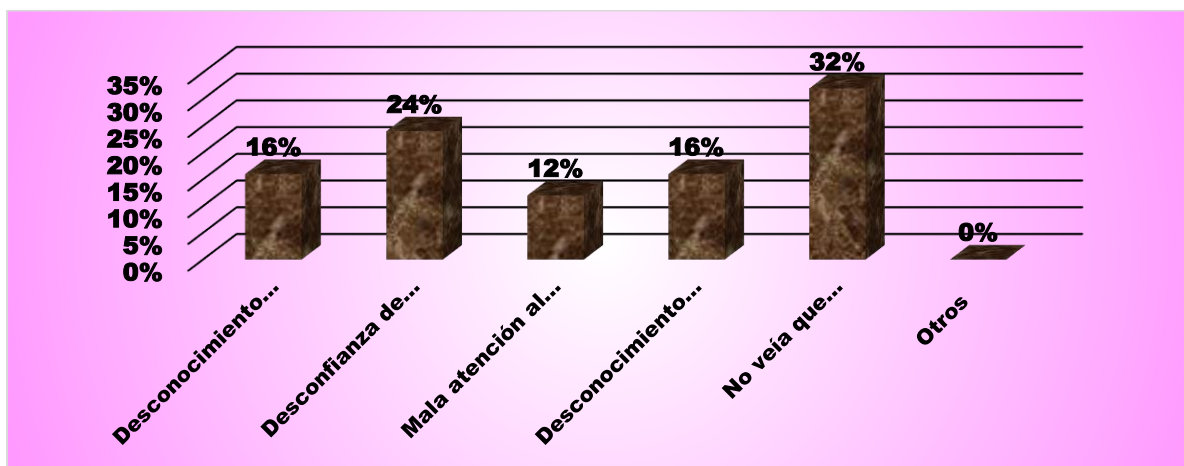
El 80% manifiesta que es necesario que los familiares de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) sean evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, ya que la relación existente entre la realidad y la percepción dentro del entorno familiar está separada en ocasiones por una línea tan imperceptible que muchas veces queda oculta.

### I. Evaluación de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval.

Este trabajo intenta entender el motivo que lleva a miembros del Servicio Nacional Aeronaval a no querer ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. Los resultados nos llevar a conocer, qué mecanismo es el que falla, si la información actual no es suficiente o la existencia de situaciones de especial vulnerabilidad social o económica les impide dar el paso. Las conclusiones apuntan a un poco de todo. Pero es cierto que el principal motivo para no ser evaluados se fundamenta en el interior de la propia víctima.

**GRÁFICA 12.**

**Evaluación de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) no quieren ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**



Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.

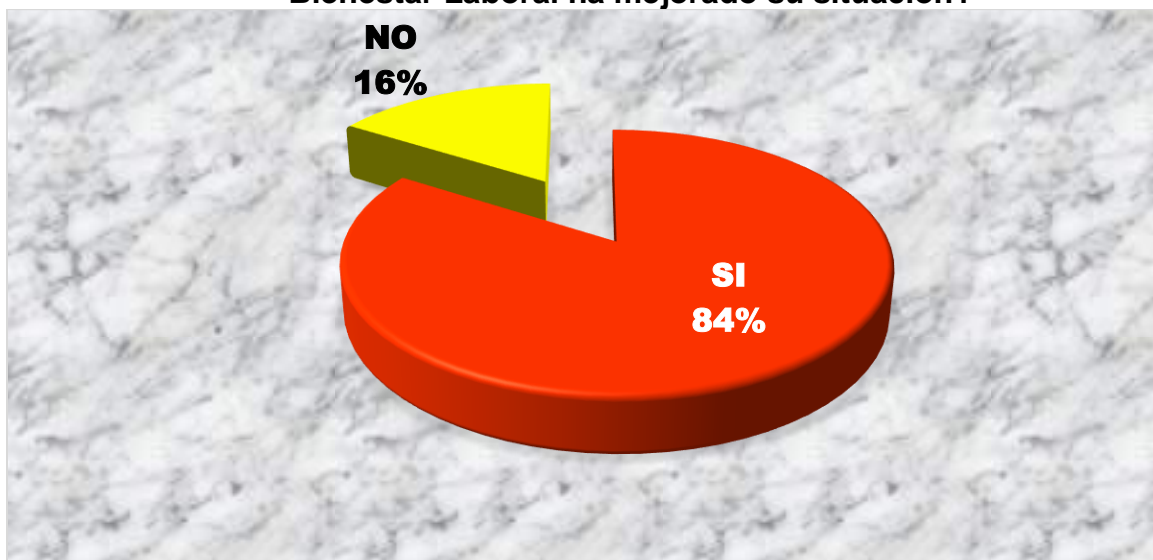
Los encuestados nos indican en un 32% que no consideran necesario ir a atenderse a la Dirección Nacional de Bienestar Laboral; un 24% manifestó tener desconfianza del personal que labora en la misma; un 16% opina tener desconocimiento del funcionamiento y el otro 16% desconoce los programas que se desarrollan en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. Por último, un 12% dijo que hubo mala atención al buscar información. Lo anterior puede estar relacionado con varios factores, entre ellos, la realización de actos delictivos de gran envergadura y la divulgación por parte de los medios de comunicación; la ineficiencia de la Policía y de los restantes operadores de justicia para enfrentar exitosamente la criminalidad, el descreimiento generalizado en las instituciones, la “cercanía” de los hechos criminales (en el barrio, el vecino, el tío, la madre, etc.)

#### **m. Motivo de atención.**

En la lucha contra la violencia intrafamiliar las estadísticas muestran que la denuncia pone fin a la situación de malos tratos en más de la mitad de los casos. Gracias a la colaboración del Servicio Nacional Aeronaval, nuestra investigación ha estado orientada a proporcionar a las personas víctimas de violencia intrafamiliar un espacio de atención y escucha empática que estimula la confianza y para aliviar la angustia, devolviéndoles estabilidad emocional, necesaria para continuar con el proceso de construir una vida normal.

GRÁFICA 13.

¿Considera que el motivo por el cual fue atendido (a) por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha mejorado su situación?



Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.

El 84% revela que la atención recibida en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha mejorado la situación porque ha permitido entender la conducta que lleva a la violencia; tomar responsabilidad de sus acciones, y aprender maneras no violentas de comunicarse. Estos datos reflejan la necesidad de enviar un buen mensaje sobre la decisión de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval, al más alto nivel, de supervisar, controlar y sancionar a los policías que comenten irregularidades en perjuicio de sus familiares, o que se requiera un mayor acercamiento a la ciudadanía para que conozcan más de la Policía y para que recuperen la confianza a través de la atención que brindan los funcionarios de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

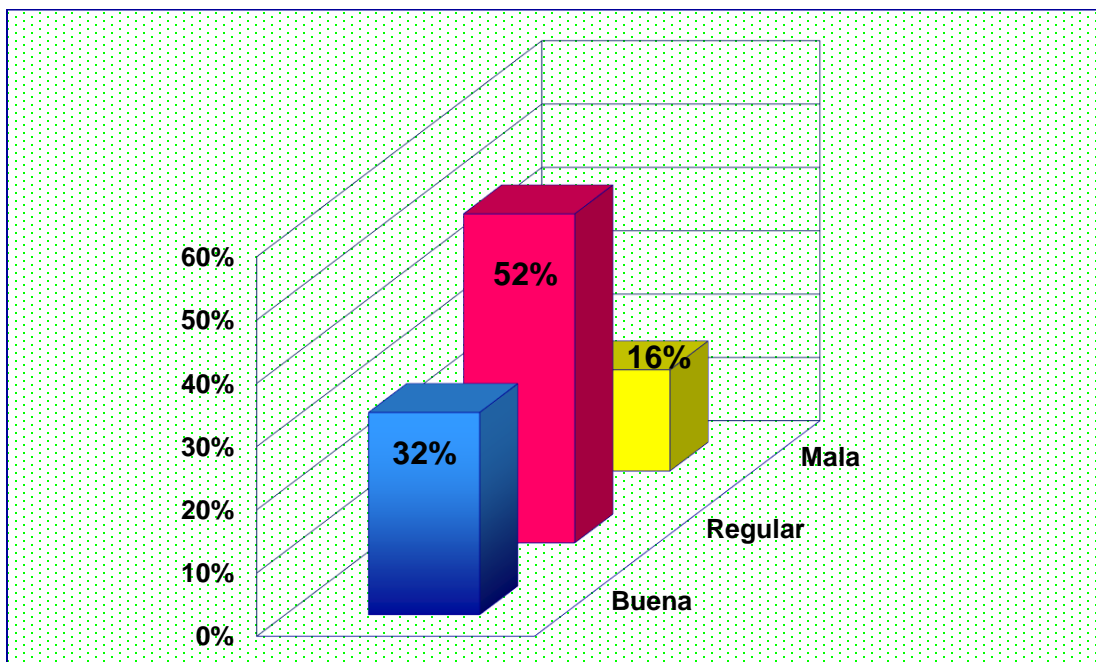
#### **n. Relación con el grupo familiar.**

La violencia intrafamiliar se ha entendido predominantemente con una perspectiva víctima - victimario. Coherente con esto, se diseñan y ejecutan políticas y programas destinados a la atención de la víctima y a la sanción y rehabilitación del agresor.

En particular, se sostiene que la terapia familiar es eficiente si se lleva a cabo de una manera consecuente. La familia como institución se ha considerado, históricamente, un ámbito privado donde el comportamiento de sus miembros se sitúa fuera del control social. Las creencias y mitos culturales asociados al sistema patriarcal han legitimado desde tiempos remotos el poder y la dominación del marido hacia la mujer y los hijos, despojando a éstos de todo. Tanto la mujer como sus hijos carecían de individualidad, absorbidos por jerarquía o poder del hombre cabeza de familia, a cargo de quien legalmente estaban y que tenía plenos derechos para usar las medidas que creyera convenientes para mantener el control sobre ellos.

#### GRÁFICA 14.

##### Relaciones con el grupo familiar



**Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.**

Los resultados que aparecen en esta grafica deben servir para mejorar la toma de decisiones y periódicamente deben realizarse evaluaciones que permita adoptar

medidas que revelen los resultados que se obtienen mediante la atención que se les brinda a los miembros y familiares afectados con la violencia intrafamiliar

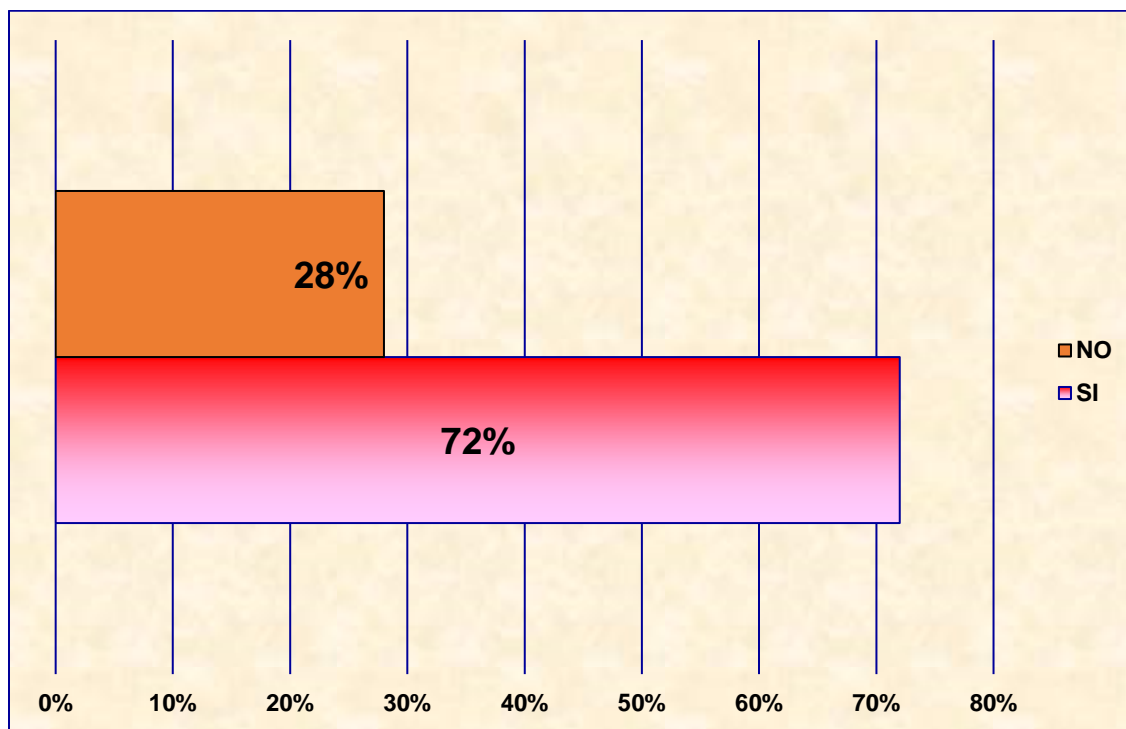
### ñ. Funciones y responsabilidades

Factores como la separación, el distanciamiento de la vida familiar y la aplicación de la violencia en el trabajo alimentan, la desintegración por este tipo de comportamientos.

El estudio muestra que a algunos efectivos se les hace "difícil encontrar la manera de vincularse" con sus familias por estar sometidos a dinámicas de relacionamiento "autoritarias"

### GRÁFICA 15.

**Funciones y responsabilidades como miembro del Servicio Nacional Aeronaval afectan la relación con su familia.**



Autora: Gisela Olivardia Mojica, 2017.

Asumir que las funciones y responsabilidades como miembro del Servicio Nacional Aeronaval afectan la relación con su familia es un asunto muy común dentro de nuestra cultura, lo que fácilmente nos conduce a ser implacables al momento de evaluar el desempeño y los resultados de este.

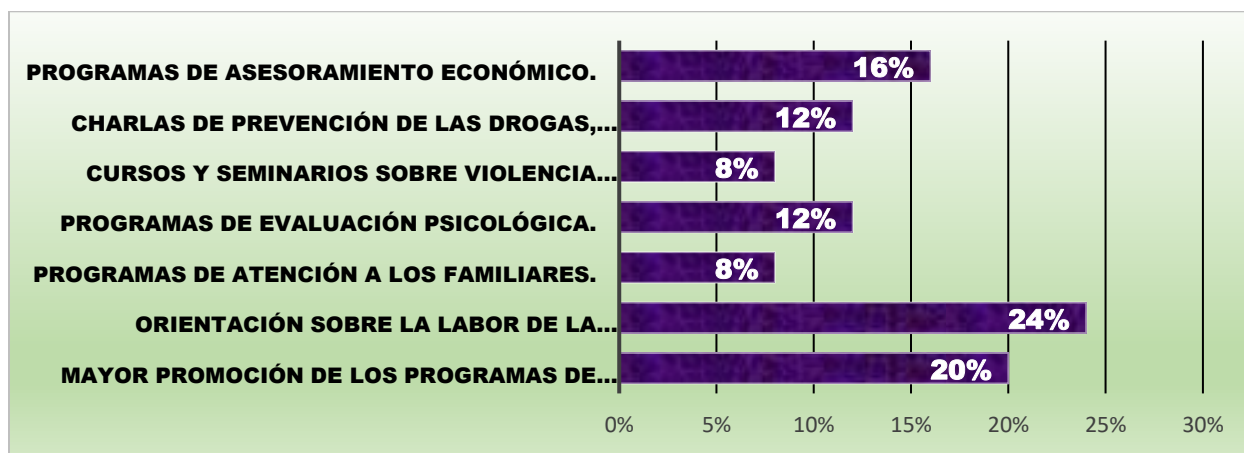
Consideramos que el policía vive situaciones de violencia, demanda de ayuda, y el policía tiene que saber canalizar todo eso. A veces tiene que ver un muerto en alguna situación y luego seguir como si nada con el turno. Situaciones que es difícil asimilar porque en la realidad afecta la vida cotidiana de quienes han tenido la vivencia del hecho.

#### **o. Iniciativas que debe adoptar la Dirección Nacional de Bienestar Laboral para la atención de la violencia intrafamiliar.**

El programa prevé servicios dirigidos a la prevención de la violencia en el hogar. Se enfoca tanto en la prevención temprana como en la intervención a personas afectadas por situaciones de violencia intrafamiliar. Sin embargo, persiste las denuncias de casos que evidencia la existencia del problema de violencia.

#### **GRÁFICA 16.**

#### **Otras iniciativas para la atención de los problemas de violencia intrafamiliar que debe adoptar la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.**



Autor: Gisela Olivardia Mojica, 2017.

Para los encuestados es importante que se divulguen y realicen programas de atención a los problemas de violencia intrafamiliar que ejecuta la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, sustentando su respuesta de la siguiente manera: un 20% opina que debería haber una mayor promoción de los programas de violencia intrafamiliar, 24% señala que debe haber una buena orientación sobre la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral a los miembros del SENAN; un 8% considera que se deben realizar programas de atención a los familiares, el 12% manifestó que deben desarrollarse programas de evaluación psicológica; un 8% opina que se deben realizar más cursos y seminarios sobre violencia intrafamiliar; un 12% sugiere que se den charlas de prevención de las drogas, alcohol y otros estupefacientes y por último el 16% sostiene que debe haber programas de asesoramiento económico.

Estos resultados dejan de manifiesto que la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del SENAN debe diseñar y aplicar estrategias que propicien acciones conjuntas con el Estado, con el fin de contribuir al mejoramiento del acceso a la justicia de las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.

**Sugerencias, para promover y mejorar la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval.**

Los gobiernos deben comprometerse a reducir la violencia intrafamiliar, ya que se trata de un problema de salud pública que debe prevenirse. Por consiguiente, este es un problema que debe ser una prioridad dentro de los programas nacionales de salud pública, sociales y normativos tanto de los países industrializados como en desarrollo.

A continuación, se presentan algunas sugerencias para mejorar la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval. Las mismas han sido proporcionadas por los sujetos investigados.

- ❖ Profesionalizar al personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral
- ❖ Crear capacitaciones en materia de Bienestar Laboral
- ❖ Implementar un sistema de promoción de las actividades presentada por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral
- ❖ Incentivar a los miembros del Servicio Nacional Aeronaval a participar en las capacitaciones de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Realizar actividades familiares para los miembros del Servicio Nacional Aeronaval.
- ❖ Conseguir el apoyo de los dirigentes sociales, políticos, religiosos y de otros líderes para ejecutar estos programas.
- ❖ Incrementar la capacidad y establecer sistemas de recopilación de información para vigilar la violencia intrafamiliar, así como de las actitudes y las creencias que la perpetúan.

- ❖ Atención y asesoría al momento de escuchar la problemática. Cabe aclarar que la violencia no es conciliable, es por esta razón se establecen acuerdos entre las partes.

## **CAPÍTULO V. PROPUESTA**

## **CAPÍTULO V. PROPUESTA DE CAPACITACION, PARA MEJORAMIENTO DE LA ATENCIÓN EN LA DIRECCION NACIONAL DE BIENESTAR LABORAL**

### **5.1. Fundamentación**

La participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral frente a los casos de violencia intrafamiliar se ha desarrollado dentro del marco teórico de hipótesis transaccionales sobre los casos de violencia donde se involucran los miembros del (SENAN), a través de una capacitación para los funcionarios de la unidad administrativa. Desde esta perspectiva, reconocemos el fuerte impacto que tienen las diferentes formas de violencia ejercidas en la familia sobre el bienestar de la población que presentan los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), así como la incorporación de esta problemática en las agendas de gobierno central y todos los estamentos de seguridad, objeto de política, del presente estudio. A través de esta propuesta se describe y analiza el proceso de implementación de las intervenciones en prevención de la violencia intrafamiliar, gestionadas durante el periodo 2016-2017, con el propósito de detectar los aciertos, los obstáculos y las nuevas oportunidades en su gestión.

El personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha representado una construcción de naturaleza predominantemente dentro del ámbito profesional desde el momento que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial perjudicial de los casos de violencia dentro del hogar.

Por ello, la implementación de la propuesta requiere de un análisis profundo y continuo que permita detectar a tiempo los aciertos, los obstáculos y las nuevas oportunidades en la gestión de las acciones.

Indagar sobre dichas interrogantes permite comprender la dinámica actual de la gestión de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral, en la medida en que posibilita la identificación, tanto de los aciertos como de los limitantes, en la implementación de programas y proyectos que se desarrollan en este momento, lo cual resulta de gran utilidad, pues con los nuevos hallazgos se pueden formular pautas que orienten la acción institucional y fortalezcan su capacidad en la intervención sobre esta problemática.

En el campo de la política social, dar respuesta a este tipo de preguntas contribuye en ampliar el conocimiento sobre la implementación de políticas y programas dirigidos concretamente en el contexto local, reconociendo que en la actualidad se emplean mecanismos de descentralización para fortalecer la gestión de acciones dentro del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

Guiado por los aportes conceptuales y metodológicos del enfoque de la investigación, dentro de la propuesta tomaremos en cuenta los siguientes parámetros:

- ❖ Examinar la dinámica que caracteriza la gestión de operaciones de los programas y proyectos en prevención de la violencia intrafamiliar que presenta la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Identificar las formas de control de gestión (control interactivo y control diagnóstico) empleadas durante la fase de implementación de los programas y proyectos que plantea la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

## **5.2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA**

### **1. Introducción**

La propuesta se desarrolla bajo un enfoque metodológico cualitativo, teniendo en cuenta que su interés principal es realizar un análisis interpretativo sobre el objeto de estudio;

en este caso, sobre la implementación de los programas y proyectos en prevención de la violencia intrafamiliar en los miembros del SENAN, a través de una serie de capacitaciones al personal de la unidad administrativa.

Por medio de la indagación y descripción de los puntos de vista y conductas de los actores involucrados, se espera interpretar y comprender el proceso de implementación de cursos de capacitación. Según el alcance temporal, la investigación es de corte transversal ya que se analiza el objeto de estudio en un momento determinado del tiempo; el periodo comprendido entre el año 2016 y parte del 2017.

Las categorías a través de las cuales se describe y analiza la implementación de los programas de capacitación, son construidas a partir de las funciones que desde el enfoque de la gerencia social se designan a esta fase: la gestión de operaciones, el control de gestión y la coordinación interinstitucional.

Éstas son asumidas como categorías genéricas y se subdividen en diferentes niveles de abstracción de categorías de contexto y de registro, con el propósito de identificar y explorar dichas categorías de análisis, se emplea como técnica de recolección de datos, entrevista semiestructurada que realizada en el desarrollo de la tesis, la cual se fundamenta en el progreso de conversaciones directas a través de nuestras encuestas y los sujetos en estudio, en las que se recoge un conjunto de saberes privados con los cuales es posible entender la conducta individual o colectiva.

## **2. Concepto general de la propuesta**

El enfoque de nuestra propuesta responde a los criterios científicos sobre el comportamiento de los miembros del SENAN en los casos de violencia intrafamiliar y el desenvolvimiento profesional del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral

porque utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas sobre la capacitación y probar las hipótesis establecidas previamente.

El concepto general confía en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de la población encuestada en la estructuración final de la tesis. También, es descriptivo ya que pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren.

De igual forma, es explicativo porque su interés se centra en explicar por qué ocurre el fenómeno de la falta de conocimiento de los funcionarios en el tratamiento de los casos de violencia intrafamiliar.

Así mismo, el diseño e implementación de las estrategias otorga, así como lograr la máxima autonomía en la información con la creación de cursos sobre otros aspectos relacionados a la violencia desde el hogar y los resultados del comportamiento de los miembros de las distintas familias analizadas.

Como reflexión de importancia dentro del concepto de violencia intrafamiliar, merece la pena estudiar la evolución de los planes y estrategia implementados por Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

### **3. Delimitación**

Delimitar un tema de estudio significa, enfocar en términos concretos nuestra área de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites.

Se presenta una propuesta titulada: “Capacitación para los funcionarios de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) con un enfoque científico basado en el desarrollo de la tesis sobre; *La Participación de la Dirección*

*Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente a los Casos de Violencia Intrafamiliar*, presentada como uno de los requisitos para optar al grado de Maestría en Violencia Intrafamiliar con Enfoque de Género referenciada por el Instituto de la Mujer a través de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá.

Esta propuesta está dirigida a la población de funcionarios de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN).

#### **4. Elementos básicos para la capacitación**

Para el análisis de los elementos básicos para la implementación del curso de capacitación sobre temas de violencia intrafamiliar debemos referirnos al conjunto de actividades orientadas hacia el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos de los miembros del SENAN.

Alrededor de las necesidades en materia de formación en aspectos relacionados con las actividades y funciones realizadas en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN), se tejen varias ideas y propuestas convertidas en teorías, definiciones, términos y conceptos, que nos han llevado a elaborar una propuesta de capacitación.

Los modelos tradicionales basados en el análisis clásico de las investigaciones sobre la violencia en forma general y su traslado a la evaluación del comportamiento de los miembros del SENAN, aun cuando aporten valor y eficiencia, deben evolucionar hacia nuevas formas más estratégicas que tácticas, contando con instrumentos que nos ayuden a gestionar de forma más eficiente, que aporten valor y colaboren en las buenas prácticas institucionales.

En este contexto, una versión más moderna del concepto aconseja avanzar en las siguientes tareas:

- ❖ Definición de un modelo de capacitación para los funcionarios de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Elaboración de un mapa de características iniciales de violencia intrafamiliar.
- ❖ Definición de una política institucional sobre los casos de violencia intrafamiliar en los miembros del SENAN.
- ❖ Diseño de un modelo estable para la capacitación de los funcionarios de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Definición, diseño y aplicación de programas de capacitación de carácter institucional.
- ❖ Selección, estudio y puesta en marcha de instrumentos de gestión que aporten más eficiencia a la labor del personal administrativo. (*Manual de Tareas y Funciones del personal de Dirección Nacional de Bienestar Laboral.*)

Muchas tareas de las descritas anteriormente se realizan con normalidad y, en este sentido, esta sistemática permite disponer de un método permanente de identificación de los casos de violencia intrafamiliar en los miembros del SENAN.

Debemos señalar que los resultados de la encuesta reflejaron tópicos que muestran las necesidades básicas de implementar un sistema de capacitación generalizado, principalmente, con un objetivo de prevención para todos los miembros del SENAN

## **5. Metodología**

Para el diseño y planeación de la metodología es importante la selección de las técnicas y estrategias empleadas en la propuesta para la implementación de cursos de

capacitación sobre la violencia intrafamiliar. Se debe contemplar para la elección de esta etapa, el tipo y características de los funcionarios, los recursos documentales, tecnológicos y humanos. Con base a lo anterior se tomará en cuenta los métodos a emplear en el curso y la elección de ella dependerá de los capacitadores que vayan a impartir la capacitación y quienes estén involucrados en el diseño de la metodología para la elaboración de la propuesta.

El capacitador propicia la obtención de la información y es también quien la organiza y la presenta. El funcionario tiene una mayor participación ya que tiene la posibilidad no sólo de analizarla sino de aplicar los conocimientos que le han sido transmitidos anteriormente. La técnica está estrechamente ligada con la metodología, a ser el elemento mediante el propósito de lograr los objetivos deseados. El método a utilizar será la capacitación directa a base de un curso especializado.

- ❖ *Curso:* Se entiende como la transmisión de experiencias sobre el uso de la información, lo cual se puede dar en dos modalidades: la formal, que está dirigida a grupos cautivos, es decir a los funcionarios que están insertos en el curso sobre las actividades y funciones realizadas en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. La no formal, se refiere a grupos no cautivos, es decir son programas extracurriculares sobre los comportamientos de los miembros del SENAN frente a los casos de violencia intrafamiliar.

## **6. Materiales didácticos**

Los materiales didácticos, medios y recursos, dentro de la propuesta, son aquellos que facilitan y apoyan el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del contexto del contenido de *“La Propuesta de capacitación para los funcionarios de la Dirección Nacional de*

*Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) frente a los casos de violencia intrafamiliar*”, es decir facilitan las tareas de los capacitadores y al mismo tiempo sirven para la formación de contenidos curriculares en materia de seguros.

A la vez, motiva y ayuda a tener acceso viable con mayor rapidez a la información requerida para los corredores de seguros y a los entes involucrados en riesgos. Además, deben ser utilizados para evaluar la adquisición y dominio de habilidades y destrezas necesarias, así como en la formación de aptitudes y valores.

Los materiales didácticos deben estar integrados dentro del programa de la implementación de cursos sobre violencia intrafamiliar, como elemento que en todo instante aporta valor y sentido, por ende, debe planear de manera integral cuando se establecen los objetivos, el contenido, la metodología, los métodos, las técnicas para utilizar en la capacitación.

Se recomienda que en el proceso de planeación se realice un inventario y análisis de todos los recursos y medios disponibles para determinar su relevancia, es decir, si son los apropiados para determinar la adquisición de otros recursos y medios. El material didáctico está basado en dos aspectos:

- ❖ *El intelectual*: Se refiere al mensaje que se quiere comunicar; su organización, estructura didáctica y pedagógica, acorde con los diferentes tipos y características de los estudiantes.
- ❖ *La mecánica*: Es el equipo, maquinaria e instrumento acorde con los diferentes tipos y característica de los estudiantes.

*“Para la elección de los materiales didácticos, medios y recursos, éstos deben considerar el tipo y características del estudiante, el nivel de formación, su experiencia en el mundo*

de los seguros, para que realmente acompañen al proceso enseñanza-aprendizaje y no sea obstáculo para alcanzar los objetivos establecidos. Sin olvidar que, con base en los contenidos del curso, es la selección de los materiales didácticos, medios y recursos (Figueroa Alcántara, 2012, V.3 pp. 34-36). Las ventajas pueden ser varias, pero las más representativas son:

- ❖ *Reducen el tiempo de espera de respuesta hacia el problema.*
- ❖ *Hacen que el aprendizaje sea más significativo.*

A continuación, se mencionan los diferentes tipos de materiales didácticos y medios necesarios para su aplicación:

1. *Materiales gráficos impresos:* Libros, manuales, guías, diagramas, gráficas, folletos, fotocopias, carteles planos, boletines, hojas plegables, cartulinas, entre otras. Equipo requerido: mesas y tablero electrónicos.
2. *Materiales visuales:* Filminas, transparencias, fotografías, microfichas, entre otras. Equipo requerido: Proyector de filminas, proyector de cuerpos opacos, proyector de acetatos, proyector de transparencias, entre otros.
3. *Materiales auditivos:* Archivos en mp3. Equipo requerido: reproductor de CDS o de archivo de mp3, unidades de USB, computadoras con unidad de CD y DVD y formatos audiovisuales o con sistema de reproducción de archivos mp3 y para teléfonos celulares.
4. *Materiales audiovisuales:* Películas, videos, programa de televisión, diaporamas, entre otros. Equipo requerido: proyector de películas, televisión, videogradora, computadora, proyector de videos.

5. *Materiales tridimensionales*: Maquetas, libros, materiales lúdicos, entre otros.
6. *Entornos digitales*: Páginas web, multimedia, hipertextos, hipermedia, chat, videos tutoriales, cursos virtuales o en línea, video conferencias, grupos de discusión, entre otros. Equipo requerido: computadora con unidad de multimedia y con conexión a redes y teléfonos celulares.

### **7. Contenidos temáticos del programa de capacitación.**

Los contenidos temáticos de los programas de capacitación son las respuestas a los problemas que hemos encontrado en el desarrollo de nuestra propuesta de capacitación para el mejoramiento de la atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.

Estos contenidos tienen el propósito de facilitar el aprendizaje del tema en forma autoadministrable de manera clara y sencilla, para una aplicación inmediata. Los contenidos específicos del programa de capacitación se encuentran integrado de ocho etapas principales:

- ❖ La primera etapa resalta la importancia de elaborar un programa de capacitación para el mejoramiento de la atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ La segunda hace referencia a la información especializada y estadística que se requiere para estructurar el programa de capacitación.
- ❖ La tercera etapa desarrolla los elementos básicos a considerar en la redacción de objetivos, los propósitos institucionales y la clasificación de los participantes.
- ❖ En la cuarta etapa se anotan los pasos a seguir en la selección y organización de los contenidos de la capacitación.

- ❖ La quinta etapa aborda las funciones de las técnicas de instrucción individual y grupal, como base del proceso enseñanza-aprendizaje.
- ❖ La sexta etapa presenta cómo llegar a una adecuada selección de recursos didácticos, sus funciones, clasificación y características.
- ❖ La séptima etapa contempla la descripción de las diversas actividades que se realizan durante la evaluación del programa de capacitación, el capacitador, al igual que a los participantes.
- ❖ La octava etapa muestra cómo realizar el llenado de los formatos para la estructuración final y la presentación de los resultados de la capacitación.



## CONCLUSIONES

La presente investigación sobre la participación de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval frente a los casos de violencia intrafamiliar se ha desarrollado dentro del marco teórico de hipótesis transaccionales sobre los casos de violencia donde se involucran a los miembros del (SENAN). Desde esta perspectiva, la experiencia del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha representado una construcción de naturaleza predominantemente dentro del ámbito profesional desde el momento que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial perjudicial de los casos de violencia dentro del hogar.

En este sentido la muestra reflejó, que cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos y estrategias suficientes para afrontar este tipo de problemas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos.

Toda la problemática vivenciada en el ámbito laboral y en otros entornos, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso institucional y su grado de insatisfacción, en su bienestar psicológico, con la vida en general, pero principalmente con el trato a la familia.

En base a tales consideraciones, el objetivo general del presente estudio estuvo orientado a identificar la relación frente a los casos de violencia intrafamiliar, el efecto que causa en las relaciones en el trabajo y el bienestar psicológico de sus miembros a través de la participación de la Dirección de Nacional de Bienestar Laboral.

Los resultados obtenidos permiten una toma de posición frente a las inquietudes que dieron origen y guiaron la investigación.

Este trabajo se propone como primer objetivo específico identificar las situaciones que son percibidas como estresantes por parte de los miembros del estamento policial y sus repercusiones en el entorno intrafamiliar.

Los resultados arrojados pudieron dar cuenta de que existe una necesidad de abordar este tipo de problemas, a través de la capacitación masiva y un tratamiento preventivo que involucra el núcleo familiar.

Como dice Martínez Selva (2004), el estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias del empleo, que se evidencia en fuentes típicas, que aquí podemos señalar como relevante y relacionada a nuestra muestra.

Las principales medidas y consejos que ayudan a prevenir y combatir la violencia dentro del hogar empiezan por uno mismo, y una de las decisiones más difíciles que debe tomar la persona estresada es la de si debe o no recibir ayuda o tratamiento psicológico. Se recomienda hacerlo cuando la persona afectada no puede salir por si misma de la situación o cuando los síntomas que presentan le impiden llevar a cabo sus actividades cotidianas. En términos freudianos se dice que la persona necesita del terapeuta cuando le es imposible “amar y trabajar”, esto es cuando no puede llevar a cabo sus actividades cotidianas con normalidad.

Se concibe la violencia intrafamiliar (VIF) como “toda acción u omisión que transforma en mal tratantes las relaciones entre los miembros de la misma familia, causando daño físico, emocional, sexual o económico a uno o varios de ellos.

Igualmente, representan aquellos actos que lesionan o amenazan la vida, libertad y dignidad de una persona, por el abuso que ejerce sobre ella un miembro de su familia (Lemaitre, 2000; Manrique, 2007).

Este orden se refiere la atención de aquellos componentes tradicionales que han caracterizado a la institución familiar como un espacio jerárquico, con un ejercicio de la autoridad y la supremacía de los más fuertes sobre los más débiles; es el orden patriarcal que ha regido en la familia desde tiempo atrás, el cual ubica a la figura masculina como aquella con capacidad de ostentar el poder y tomar las decisiones, gracias a su condición de jefe de hogar.

## RECOMENDACIONES

Nuestras recomendaciones van encaminadas en dos temas principales; el problema de violencia intrafamiliar en los miembros de Servicio Nacional Aeronaval y la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral. Por lo antes expuesto referimos los siguientes señalamientos:

- ❖ Incentivar transformaciones culturales que reivindiquen el papel de los miembros del estamento policial en la familia.
- ❖ Suscitar transformaciones en el estatus jurídico y social de las familias, por medio de un ejercicio crítico del derecho y la justicia.
- ❖ Diseñar y poner en marcha una política pública sobre prevención, atención, y movilización, para intervenir integralmente en violencia intrafamiliar y sexual por parte de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
- ❖ Realizar el seguimiento y el análisis epidemiológico de los eventos en los que se reportan maltratos al interior de las familias.
- ❖ Atender a familias que presentan eventos de salud mental prioritarios (depresión, conducta suicida, consumo de sustancias psicoactivas), los cuales pueden llegar a generar violencia y maltratos.
- ❖ Fortalecer las capacidades de las familias funcionales, para que continúen su sano desarrollo y exitosa inserción social.
- ❖ Establecer un programa de capacitación al personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral para el manejo de esta problemática.
- ❖ Capacitar a los miembros del Servicio Nacional Aeronaval en aspectos relacionados con la prevención de la VIF.

- ❖ Capacitar e Integrar dentro del plan curricular de formación en el reclutamiento, para ser miembro del Servicio Nacional Aeronaval.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Álvarez, E.** (2011). *(Tesis)* Análisis y crítica de la Ley contra la violencia a la mujer y la familia. Universidad de Cuenca. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Escuela de Derecho. República del Ecuador, pág. 11.
2. **Camel, F.** (2002). Metodología estadística. Estadísticas Médicas y de Salud Pública. Mérida: Universidad de los Andes; 1990. P. 11 – 262
3. **Castro, M.** (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas: Uyapal.
4. **Cedeño, D.** (2013). Análisis situacional de 20 historias de vida de esposas y compañeras de unidades de policía de cinco áreas de la zona metropolitana: San Felipe, Bella Vista, Calidonia, Betania, Chorrillo, víctimas de violencia doméstica enero de 2010 a diciembre 2012. Panamá: Universidad, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
5. Constitución Política de la República de Panamá (Título XII, Artículo N° 310).
6. Decreto Ejecutivo N° 169 de 7 de marzo de 2014, mediante el cual se aprueba el Reglamento Disciplinario del Servicio Nacional Aeronaval de la República de Panamá.
7. Decreto Ejecutivo N° 219 de 13 mayo de 2014, mediante el cual se desarrolla la Ley N° 93 de 7 noviembre de 2013.
8. Decreto Ejecutivo N° 56 de 23 de julio de 2008, que reglamenta el numeral 24 del artículo 13 de la Ley 23 de 28 de junio de 2007, que creó la Secretaría Nacional de Discapacidad.

9. Decreto Ejecutivo N° 686 de 12 de mayo de 2011, por el cual se incrementa la estructura salarial base, para algunos Cargos Policiales dentro de la Fuerza Pública, Policía Nacional, Servicio Nacional Aeronaval y Servicio Nacional de Fronteras del Ministerio de Seguridad Pública.
10. **Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Y Baptista L.** (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
11. **Holder, A.** (2013). Ejercicio del poder y violencia doméstica en un estudio de cien unidades masculinas de la zona de policía metropolitana de Ancón. Panamá: Universidad, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
12. **Hurtado, I. y Toro, J.** (1998). Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio. Venezuela: Episteme Consultores Asociados C.A. Valencia (p. 79).
13. **Pérez, A.** (10 de septiembre de 2013). La violencia doméstica se infiltra en Policía Nacional. *Panamá América*.
14. Estadísticas de Denuncias de Casos Reportados en Años 1998 – 2002 según Fuentes Organizaciones Gubernamentales -Caja de Seguro Social, regiones de salud (2010–2015).
15. Fiscalía Primera Especializada en Asuntos de Familia y el Menor, (2014- mayo 2016)
16. Fiscalía Segunda Especializada en Asuntos de Familia y el Menor, (enero a diciembre 1998) 2014- mayo 2016).
17. Ley 9 de 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa.

18. Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.
19. Ley 93 de 7 noviembre de 2013, que reorganiza el Servicio Nacional Aeronaval de la República de Panamá.
20. Organización Mundial de la Salud. (2015). OMS. Informe anual.
21. **Ramírez, T.** (1999). Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
22. Resolución N° 012-2016 de 04 de julio de 2016, por la cual se crea en la estructura institucional del Servicio Nacional Aeronaval, la Dirección Nacional de Bienestar Laboral.
23. Resolución Nª 108-2016 de 14 de julio de 2016, por la cual se reafirma e insta al uso del término “personas con discapacidad”, contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley N° 25 de 10 de julio de 2017, para dirigirse, identificar o hacer mención de las personas con discapacidad.
24. **Rodríguez, Peñuelas M.** (2010), Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales. México, Editorial Pandora.
25. **Rojas R.** (2013). Guía para realizar investigaciones sociales. Madrid: Plaza y Valdés.

## SITIOS WEB

1. <http://www.aeronaval.gob.pa/>
2. <http://concepto.de/investigacion-cientifica/#ixzz4MPDIKf7e>
3. <http://www.panamaamerica.com.pa/content/la-violencia-dom%C3%A9stica-se-infiltra-en-polic%C3%ADa-nacional>
4. <http://lema.rae.es/drae/?val=muestra>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **ASOCIACIÓN PRO-DERECHOS HUMANOS** - Colectivo Abierto de Sociología (1999). *La Violencia familiar. Actitudes y representaciones sociales*. Madrid. Fundamentos
2. **Barragan, F.** y otros (2002). *Violencia de género y Currículum. Un programa para la mejora de las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos*. Aljibe, Archidona (Málaga).
3. **Bel, M. A.** (2000). *La Historia de las mujeres desde los textos*. Ariel Barcelona.
4. **Benninger-Budel C, Y Lacroix, A.** (1999) *Violence against Women. Report*. OMCT - World Organisation Against Torture
5. **Bernardez A.** ed. (2001) *Violencia de género y sociedad: una cuestión de poder*. Recopilación de ponencias del Universidad de Verano de El Escorial, agosto 2001.
6. **Bolancé J. y Lain, C.,** comp. (2002). *Violencia, género y coeducación*. Grupo de Coeducación Hipatia. Ayuntamiento de Córdoba, Córdoba.

7. **Bosch, E. y Ferrer, V.** - La violencia de género: de cuestión privada a problema social. *Revista Intervención Psicosocial. Revista de igualdad y calidad de vida*, volumen 9, número 1, páginas 7-19.
8. **Bourdieu, P.** (2000). *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona
9. **Cotés Bechiarelli, E.** (2000). *El delito de malos tratos familiares. Nueva regulación*. Marcial Pons, Madrid.
10. **Delgado Martín, J.** (2001). *La violencia doméstica. Tratamiento jurídico: problemas penales y procesales; jurisdicción civil*. Colex, Madrid.
11. **Díaz Aguado, M<sup>a</sup>. J.** (2001). *Avances y limitaciones en la construcción de la igualdad*, ponencia del Seminario sobre Mujeres Jóvenes, septiembre 2001. UIME Santander.
12. **Díaz Aguado, M<sup>a</sup>. J. y Martínez Arias, R.** (2001). *La construcción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer desde la educación secundaria*. Serie Estudios n° 73. Instituto de la Mujer, Madrid.
13. **Duran, M. A.** (2000). *Si Aristóteles levantara la cabeza*. Cátedra, Madrid.
14. **Ferrer, V. y Bosch, E.** (2000). *La violencia de género: de cuestión privada a problema social*, en *Revista de Intervención Psicosocial*, vol. 9, n° 1.
15. **García De Cortázar y García De León, M. A.**, coords. (2000). *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*, C1S. Siglo XXI, Madrid.
16. **Garrido, V.** (2001). *Amores que matan. Acoso y violencia contra las mujeres*. Editorial Algar, Alzira (Valencia).

- 17. Herranz, A.** (2000). *Experiencias y Conocimientos de las Mujeres en la Educación Permanente. Una propuesta didáctica para Prevenir la Violencia*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- 18. Izquierdo, M. J.** (2000). *Cuando los amores matan*. Ediciones Libertarias, Barcelona.
- 19. Jacobson, N.** (2001). *Hombres que agreden a sus mujeres*. Paidós, Barcelona.
- 20. Jaime De Pablo, A.** (2001). «Actuación policial, asistencia jurídica a las víctimas», en *Propuestas de las Asociaciones de Mujeres para un Plan Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres*. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid.
- 21. Kirk, G. S.** (2002). *La naturaleza «le los mitos griegos*. Paidós, Barcelona.
- 22. López Arminio, M. J.**, coord. (1999). *Tramitación penal de la violencia doméstica contra la mujer* Universidad de Cádiz, Jerez de la Frontera.
- 23. Lorente Acosta, M.** (1999). *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso*. Ed. Comares, Granada.
- 24. Lorente Acosta, M.** (2001). *Mi marido me pega la normal. Agresión a la mujer; realidades y mitos*. Edit. Ares y Mares, Barcelona.
- 25. Lucchini, R.** (2001). *Femmes, violence et identité*. Harmattan, París.
- 26. Marín De Espinosa, E. B.** (2001). *La violencia doméstica. Análisis sociológico, dogmático y de derecho comparado*. Comares, Granada.
- 27. Martín, E. y Martín, M.** (2001). *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son las mujeres*. Instituto de la Mujer MTAS, Madrid.

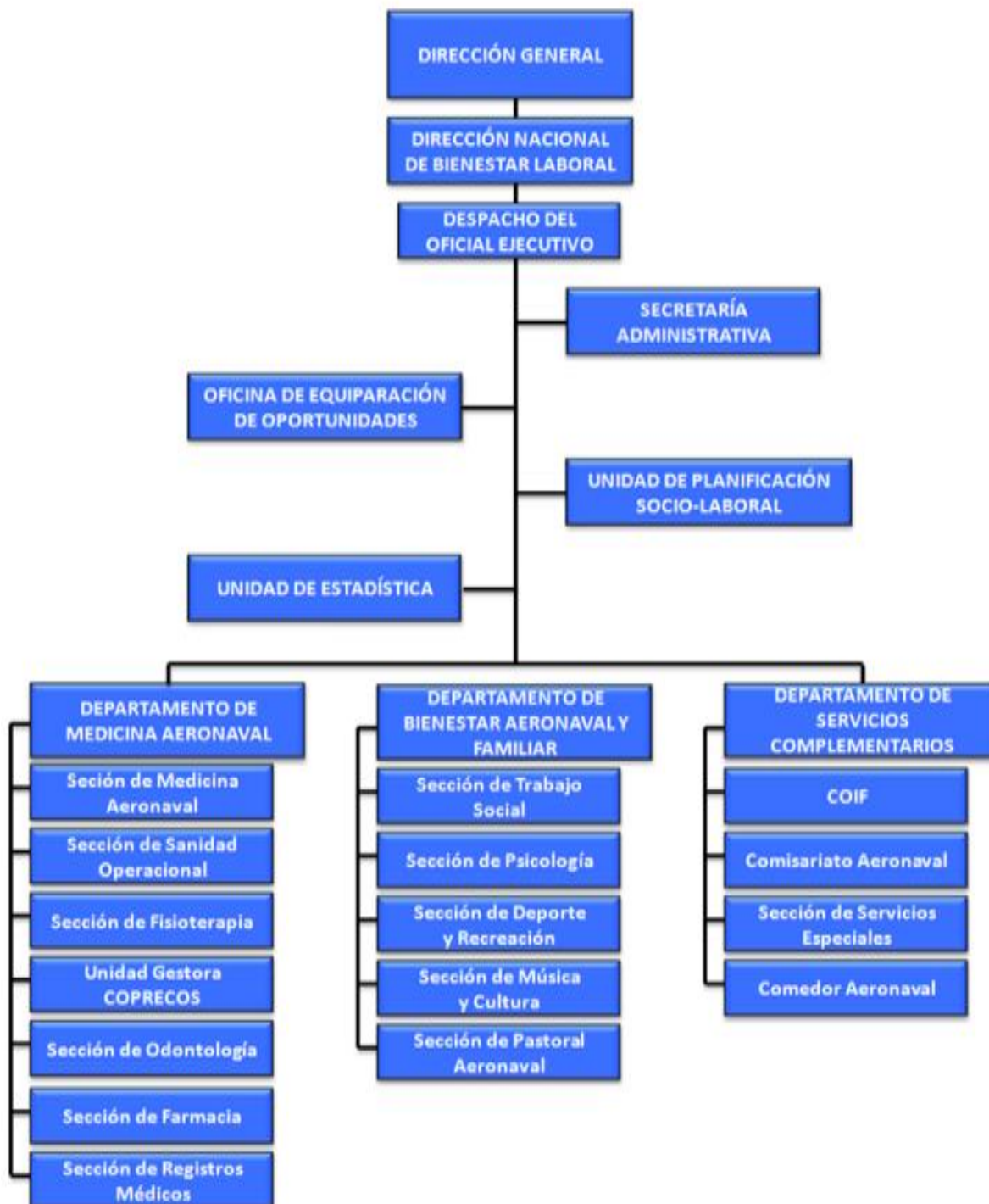
- 28. Marugan Pintos B.** (2000) *Análisis de los discursos del Movimiento Feminista contralas agresiones a las mujeres. Una mirada auto reflexiva* en Jornadas Feministas Feminismo es y será Córdoba 389-376
- 29. Mernissl, E.** (2001). *El harén en Occidente*. Espasa, Madrid.
- 30. Montsero, A.** (2000). *Featuring Domestic Stockholm syndrome: a cognitive bond of protection in battered women*. Proceedings of the XIV World Meeting of the International Society for Research on Aggression.
- 31. Montero, A.** (2001). *Síndrome de Adaptación Paradójica a la Violencia Doméstica: una propuesta teórica*. Clínica y Salud, 12(1):5-31. (PDF)
- 32. Morilla, B.** (2001). *El valor de ser hombre. Historia oculta de la masculinidad*. Oberon Anaya, Madrid.
- 33. Mullender, A.** (2000). *La violencia doméstica. Una nueva visión de un viejo problema*, Paidós, Barcelona.
- 34. Murillo, S.** (2000). *Relaciones de poder entre hombres y mujeres*. FMP y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- 35. Osborne, R., coord.** (2001). *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*. UNED Ediciones, Madrid.
- 36. Pérez J. A., Paéz, D. Y Navarro, E.** (2001). «Conflicto de mentalidades: cultura del honor frente a liberación de la mujer», en Revista Electrónica de Motivación y Emoción, 4 (8-9) 1-23.
- 37. Pernas, B.** (2001). *Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo*, en Osborne, coord., *La violencia contra las mujeres*. Realidad social 3, políticas públicas. UNED Ediciones, Madrid.

- 38. Posada, L.** (2001). «Las mujeres deben ser sumisas. Discurso patriarcal y violencia contra las mujeres», conferencia en la Universidad de Verano de El Escorial, agosto 2001.
- 39. Puyol Algans, C.** (2001). Introducción a Propuestas de las Asociaciones de Mujeres para un Plan Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid.
- 40. Rodríguez Yagüe, A.** (2000). La mujer como víctima. Aspectos jurídicos y criminológicos. Universidad de Castilla-La Mancha.
- 41. Salber, P. Y Taliaferro, E.** (2000). *Reconocimiento y Prevención de la Violencia Doméstica en el ámbito sanitario*. Cedecs Editorial, Barcelona.
- 42. Sarasua, B. Y Zubizarreta, I.** (2000). *Violencia en la pareja*. Ediciones Aljibe, Arcediano (Málaga).
- 43. Sotomayor Morales, E.** (2000). *La violencia contra las mujeres*. Junta de Andalucía, Sevilla.
- 44. Stoyanova, E.** (2002). *Diario del miedo. El relato estremecedor de una mujer maltratada*. Temas de hoy, Madrid.
- 45. Súñer, M.** (2002). *Maltratadas*. Plaza y Janés, Barcelona.
- 46. Teubal, R.** (2001). *Violencia familiar trabajo social e instituciones*. Paidós, Barcelona.
- 47. Themis** (2001). *Guía de buenas prácticas y usos forenses para combatir la violencia de género*. Madrid.
- 48. Varela, N.** (2002). *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*, Ediciones B, Barcelona.

- 49.VV. AA.** (2000). «*El final del patriarcado*», revista Polémica, nº 70. Barcelona.
- 50.VV.AA.** (2000) *Foro contra la violencia de género*. Junta de Andalucía, Sevilla.
- 51.VV. AA.** (2002). *La violencia contra las mujeres y los derechos humanos*. Edición coordinada por Lucia Ruano. Federación Internacional de Mujeres de Carreras Jurídicas (FIFCJ), Madrid.

# **ANEXOS**

## ORGANIGRAMA





**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**PROGRAMA DEL INSTITUTO DE LA MUJER**



**MAESTRÍA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR CON ENFOQUE DE GÉNERO**

**ENCUESTA PARA DETECTAR SITUACIONES DE VIOLENCIA, APLICADA A LOS MIEMBROS DEL SERVICIO NACIONAL AERONAVAL, ATENDIDOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR LABORAL.**

**Observación:**

Esta encuesta se aplicará para detectar los casos de violencia intrafamiliar, entre los colaboradores atendidos en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral., del Servicio Nacional Aeronaval

**Favor seleccione con un gancho la respuesta.**

**1. Sexo**

Femenino\_\_\_\_\_ Masculino\_\_\_\_\_

**2. Tiempo de pertenecer al Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)**

Menos de un año\_\_\_\_\_ De 2 a 5 años\_\_\_\_\_ De 6 a 10 años\_\_\_\_\_

Más de 10 años \_\_\_\_\_

**3. ¿Cómo considera usted la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)?**

Excelente\_\_\_\_\_ Buena\_\_\_\_\_ Regular\_\_\_\_\_ Mala\_\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

**4. ¿La Dirección Nacional de Bienestar Laboral debe atender los casos de violencia intrafamiliar de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN)?**

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

5. La atención del personal de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral es:

Excelente\_\_\_\_ Buena\_\_\_\_ Regular\_\_\_\_ Mala\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

6. Considera usted que los actos de violencia intrafamiliar están relacionados con:

Falta de educación \_\_\_\_\_

Problemas económicos \_\_\_\_\_

Infidelidad \_\_\_\_\_

Incompatibilidad \_\_\_\_\_

Otras (especifique)\_\_\_\_\_

7. ¿Según su criterio todos los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

8. ¿Usted ha recibido atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

9. Actualmente recibe atención en la Dirección Nacional de Bienestar Laboral

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

10. Si la respuesta es afirmativa, la atención de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral le ha ayudado para mejorar la relación con su familia.

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

11. ¿Considera que es necesario que los familiares de los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) deben ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

12. Los miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) no quieren ser evaluados por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral por:

Desconocimiento del funcionamiento \_\_\_\_\_

Desconfianza de los funcionarios \_\_\_\_\_

Mala atención al buscar información \_\_\_\_\_

Desconocimiento de sus programas \_\_\_\_\_

No lo considera necesario \_\_\_\_\_

Otros\_\_\_\_\_

### **Especifique**

13. Considera que el motivo por el cual fue atendido (a) por la Dirección Nacional de Bienestar Laboral ha mejorado su situación

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

14. Las relaciones de usted con su grupo familiar son:

Buenas\_\_\_\_. Regular\_\_\_\_ Malas \_\_\_\_\_

**Por qué**\_\_\_\_\_.

### **Especifique**

15. Considera usted que sus funciones y responsabilidades como miembro del Servicio Nacional Aeronaval afectan la relación con su familia.

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Por qué \_\_\_\_\_.

16. La Dirección Nacional de Bienestar Laboral, además, de los programas de atención a los problemas de violencia intrafamiliar debe desarrollar otras iniciativas para los beneficios de miembros del Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) tales como:

Mayor promoción de los programas de violencia intrafamiliar \_\_\_\_\_

Orientación sobre la labor de la Dirección Nacional de Bienestar

Laboral a los miembros del SENAN \_\_\_\_\_

Programas de atención a los familiares \_\_\_\_\_

Programas de evaluación psicológica \_\_\_\_\_

Cursos y seminarios sobre violencia intrafamiliar \_\_\_\_\_

Charlas de prevención de las drogas, alcohol y otros estupefacientes \_\_\_\_\_

Programas de asesoramiento económico \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

### Especifique

17. ¿Qué sugerencias aportaría usted, para promover y mejorar la labor de la Dirección Nacional de Bienestar Laboral del servicio Nacional Aeronaval?

---



---