



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

La Violencia Intrafamiliar y el Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa de Calzado Joshep's Marc del Cantón Cevallos.

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social

AUTORA:

Jimena Elizabeth Flores Galarza

TUTORA:

Lic. Mg. Karina Malena Quiroga López


Ambato- Ecuador

2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema “LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE CALZADO JOSHEP’S MARC DEL CANTÓN CEVALLOS” de la Señorita Jimena Elizabeth Flores Galarza, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 26 de Enero del 2018



.....
Lic. Karina Malena Quiroga López, Mg.

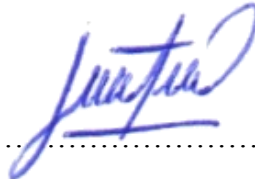
C.I. 1802376259

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE CALZADO JOSHEP’S MARC DEL CANTÓN CEVALLOS” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.

Ambato, 26 de Enero del 2018



.....
Jimena Elizabeth Flores Galarza

C.I. 180479267-7


AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en líneas patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de esta tesis dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando ésta de producción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 26 de Enero del 2018



.....
Jimena Elizabeth Flores Galarza

C.I. 180479267-7

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema “LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA DE CALZADO JOSHEP’S MARC DEL CANTÓN CEVALLOS”, presentado por la Sta. Jimena Elizabeth Flores Galarza de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, del 2018

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A Dios

Agradezco por la vida y la salud y haberme derramado sabiduría e inteligencia para lograr mis objetivos gracias a él eh concluido con mi carrera.

A mis padres Lupita y Héctor por su apoyo incondicional en todo momento, han sido mis pilares fundamentales en mi formación profesional, me brindaron su confianza y oportunidad para lograr mi meta gracias por siempre estar en esos momentos difíciles y bríndame su paciencia quienes con sus palabras de aliento ahora soy una gran profesional.

Jimena Flores

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato a los profesores de la Carrera de Trabajo Social quienes me inculcaron sus conocimientos para mi formación profesional y en especial a la Lcda. Malena Quiroga, Mg., por su acertada orientación durante mi investigación

A mis padres por siempre estar ahí conmigo dándome fuerzas y ánimos, a mi hermana, amigos y familiares q han sido un apoyo incondicional, para cumplir este sueño que hoy es realidad.

A la empresa de calzado “Joshep’s Marc” lugar donde realice la presente investigación, por facilitar toda la información pertinente y su valioso tiempo.

Jimena Flores

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE CUADROS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMÉN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	3
Tema.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Contextualización macro.....	3
Contextualización Meso.....	5
Contextualización Micro.....	7
Árbol de problemas	9
Análisis critico	10
Prognosis	11
Formulación del problema	11
Interrogantes directrices	12
Delimitación de la investigación.....	12
Justificación.....	12
Objetivo General	13
Objetivos específicos	14

CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO.....	15
Antecedentes Investigativos.....	15
Fundamentación filosófica.....	17
Fundamentación legal.....	18
Categoría Fundamentales.....	23
Hipótesis.....	46
Señalamiento de variables.....	47
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA.....	48
Enfoque de la investigación.....	48
Modalidad básica de la investigación.....	48
Nivel o tipo de Investigación.....	48
Población y Muestra.....	49
Técnicas e Instrumentos.....	53
Plan de recolección de información.....	54
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	56
Encuesta aplicada a las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep´s Marc.....	56
Encuesta dirigida al jefe de producción y al Gerente general de la empresa.....	81
Análisis de Confiabilidad.....	105
Verificación de Hipótesis.....	105
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
Conclusiones.....	109
Recomendaciones.....	110
CAPITULO VI	
PROPUESTA.....	111
Tema:.....	111

Datos informativos	111
Antecedentes de la Propuesta.....	112
Justificación.....	114
Objetivos	115
Objetivo General	115
Objetivos Específicos.....	115
Análisis de factibilidad.....	115
Fundamentación	116
Fundamentación Legal	119
Fundamentación Técnico Científico	121
Desarrollo del Modelo Operativo	125
Bibliografía	142
Anexos	
Paper	

ÍNDICE CUADROS

Cuadro 1: Conceptos de violencia intrafamiliar.....	28
Cuadro 2: Conceptos de rendimiento laboral.....	40
Cuadro 3: Cálculo de la Muestra.....	50
Cuadro 4: Variable Independiente: Violencia Intrafamiliar.....	51
Cuadro 5: Variable Dependiente: Rendimiento laboral.....	52
Cuadro 6: Plan de recolección de información.....	54
Cuadro 7: Genero.....	56
Cuadro 8 Estado Civil.....	57
Cuadro 9: Nivel de instrucción.....	58
Cuadro 10: Edad.....	59
Cuadro 11: Razón por la que trabaja.....	60
Cuadro 12: Tipo de violencia que afecta su rendimiento.....	61
Cuadro 13: Tipos de violencia física.....	62
Cuadro 14: Tipo de violencia Psicológica.....	63
Cuadro 15: Tipo de violencia Sexual.....	64
Cuadro 16: Tipo de violencia patrimonial.....	65
Cuadro 17: De donde proviene la violencia intrafamiliar.....	66
Cuadro 18: Provoca se da violencia Intrafamiliar.....	67
Cuadro 19: Como afecta en su trabajo la violencia intrafamiliar.....	68
Cuadro 20: Ingresos mensuales.....	69
Cuadro 21: Egresos mensuales.....	70
Cuadro 22: Porque se suscitan las discusiones.....	71
Cuadro 23: La relación familiar motiva en su trabajo.....	72
Cuadro 24: Ha recibido charlas/capacitaciones de la empresa.....	73
Cuadro 25: De que se ha tratado las charlas.....	74
Cuadro 26: A quien ha contado de la violencia que sufre.....	75
Cuadro 27: Porque no ha denunciado.....	76
Cuadro 28: Tipo de ayuda que ha buscado.....	77
Cuadro 29: Tipo de Charlas/seminarios recibidos de la empresa.....	78
Cuadro 30: Tipo de actividades que motivan laboralmente.....	79
Cuadro 31: Que le gustaría que la empresa haga por Usted.....	80

Cuadro 32: Género	81
Cuadro 33: Estado civil.....	82
Cuadro 34: Nivel de instrucción	83
Cuadro 35: Edad.....	84
Cuadro 36: Razón por la que presta los servicios los trabajadores	85
Cuadro 37: Que es la violencia intrafamiliar	86
Cuadro 38: Los problemas personales afectan su rendimiento laboral.....	87
Cuadro 39: Factores externos que afectan el rendimiento del trabajador	88
Cuadro 40: Factores internos que afectan el rendimiento del trabajador.....	89
Cuadro 41: Trabajador Responsable	90
Cuadro 42: Trabajador cumple con la meta establecida	91
Cuadro 43: Trabajador demuestra constancia/perseverancia.....	92
Cuadro 44: Frecuencia que la empresa realiza encuentros familiares	93
Cuadro 45: Cuales son las cualidades que se ejecutado dentro de la empresa	94
Cuadro 46: Se ha interesado por los problemas de sus trabajadores.....	95
Cuadro 47: La empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras.....	96
Cuadro 48: Tipos de actitud por parte de las parejas de las trabajadoras	97
Cuadro 49: Considera que las trabajadoras de la empresa.....	98
Cuadro 50: Tipo de violencia Intrafamiliar.....	99
Cuadro 51: Como se evidencia el bajo rendimiento	100
Cuadro 52: Poseen conocimientos/habilidades las trabajadoras.....	101
Cuadro 53: Trabajadoras realizan actividades voluntariamente	102
Cuadro 54: Características exigidas a las trabajadoras	103
Cuadro 55: Que debería hacer la empresa para mejorar el rendimiento	104
Cuadro 56: Análisis de confiabilidad.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Árbol de Problemas	9
Figura 2: Categorías Fundamentales	23
Figura 3: Constelación de ideas variable Independiente	24
Figura 4: Constelación de ideas variable Dependiente	25
Figura 5: Genero	56
Figura 6: Estado Civil	57
Figura 7: Nivel de instrucción	58
Figura 8: Edad	59
Figura 9: Razón por la que trabaja	60
Figura 10: Tipo de violencia que afecta su rendimiento	61
Figura 11: Tipos de violencia física	62
Figura 12: Tipo de violencia Psicológica	63
Figura 13: Tipo de violencia Sexual	64
Figura 14: Tipo de violencia patrimonial	65
Figura 15: De donde proviene la violencia intrafamiliar	66
Figura 16: Provoca se da violencia Intrafamiliar	67
Figura 17: Como afecta en su trabajo la violencia intrafamiliar	68
Figura 18: Ingresos mensuales	69
Figura 19: Egresos Mensuales	70
Figura 20: Porque se suscitan las discusiones	71
Figura 21: La relación familiar motiva en su trabajo	72
Figura 22: Ha recibido charlas/capacitaciones de la empresa	73
Figura 23: De que se ha tratado las charlas	74
Figura 24: A quien ha contado de la violencia que sufre	75
Figura 25: Porque no ha denunciado	76
Figura 26: Tipo de ayuda que ha buscado	77
Figura 27: Tipo de Charlas/seminarios recibidos de la empresa	78
Figura 28: Tipo de actividades que motivan laboralmente	79
Figura 29: Que le gustaría que la empresa haga por Usted	80
Figura 30: Género	81
Figura 31: Estado civil	82

Figura 32: Nivel de instrucción.....	83
Figura 33: Edad	84
Figura 34: Razón por la que presta los servicios los trabajadores	85
Figura 35: Que es la violencia intrafamiliar.....	86
Figura 36: Los problemas personales afectan su rendimiento laboral	87
Figura 37: Factores externos que afectan el rendimiento del trabajador	88
Figura 38: Factores internos que afectan el rendimiento del trabajador	89
Figura 39: Trabajador Responsable	90
Figura 40: Trabajador cumple con la meta establecida.....	91
Figura 41: Trabajador demuestra constancia/perseverancia	92
Figura 42: Frecuencia que la empresa realiza encuentros familiares.....	93
Figura 43: Cuales son las cualidades que se ejecutado dentro de la empresa.....	94
Figura 44: Se ha interesado por los problemas de sus trabajadores.....	95
Figura 45: La empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras	96
Figura 46: Tipos de actitud por parte de las parejas de las trabajadoras.....	97
Figura 47: Considera que las trabajadoras de la empresa	98
Figura 48: Tipo de violencia Intrafamiliar	99
Figura 49: Como se evidencia el bajo rendimiento.....	100
Figura 50: Poseen conocimientos/habilidades las trabajadoras	101
Figura 51: Trabajadoras realizan actividades voluntariamente.....	102
Figura 52: Características exigidas a las trabajadoras	103
Figura 53: Que debería hacer la empresa para mejorar el rendimiento	104
Figura 54: Representación grafica	108

RESUMÉN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos a través del método mixto cuali cuantitativo amparado en un compendio bibliográfico y la aplicación de una encuesta a los empleadores y trabajadoras de la fábrica que en su totalidad son mujeres y víctimas de violencia intrafamiliar.

Violencia Intrafamiliar es entendida como el maltrato físico, psicológico, sexual, económico suscitado dentro del contexto familiar que tiene repercusión en el ambiente laboral donde se ejerce todo tipo de trabajo físico e intelectual.

A través de la investigación del cruce de variables y la aplicación del método estadístico del Chi Cuadrado se determinó que si existe influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos siendo indispensable la creación de una oficina de Trabajo Social para posterior al reconocimiento de su funcionalidad y quehacer profesional se de atención a la problemática identificada.

Palabras claves: Ambiente laboral, bienestar, empleador, empleado, Trabajo Social.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the influence of intrafamily violence on the work performance of the workers of the company del canton Cevallos de Calzado Joshep's Marc of the canton Cevallos through the mixed qualitative method covered by a bibliographic compendium and the application of a survey to workers and workers of the factory who in their totality are women and victims of intrafamily violence.

Intrafamilial violence is understood as the physical, psychological, sexual, economic mistreatment aroused within the family context that has an impact on the working environment where all kinds of physical and intellectual work is carried out.

Through the investigation of the crossing of variables and the application of the statistical method of the Chi-square, it was determined that the influence of intra-family violence on the work performance of the workers of the company of Marc del Cantón Cevallos de Calzado Joshep is essential. of a Social Work office for later recognition of its functionality and that makes professional attention to the identified problem.

Keywords: Work environment, welfare, employer, employee, Social Work.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo denominado “La violencia intrafamiliar y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Calzado Joshep`s Marc del Cantón Cevallos” consta de 6 capítulos.

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

Capítulo II denominado, MARCO TEÓRICO, se señalará los Antecedentes Investigativos, se fundamenta en una visión Filosófica y Legal, Categorías Fundamentales. Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Descripción Conceptual de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

Capítulo III titulado, METODOLOGIA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque Mixto Cualitativo Cuantitativo amparado en la técnica de la encuesta, instrumento boleta de encuesta, determinación de la Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO consta de: el análisis de los resultados obtenidos por medio de encuestas aplicadas a las unidades de observación, interpretación de datos mediante métodos estadísticos para la verificación de la hipótesis.

El Capítulo V titulado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES contiene: las conclusiones referentes al problema propuesto son obtenidas por medio del análisis de resultados, posteriormente las recomendaciones son formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación y que contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

Línea de Investigación: Trabajo Social y Familia

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

La violencia intrafamiliar y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep`s Marc del cantón Cevallos.

Planteamiento del problema

Contextualización macro

Actualmente, en el Ecuador se trabaja para que el sector de la salud reconozca a la violencia intrafamiliar como un asunto de salud pública, permitiendo de este modo otorgar un apoyo integral a las mujeres maltratadas, detectar oportunamente el maltrato familiar y desarrollar programas educativos desde la perspectiva de la salud y de derechos. De esta manera se busca transformar la cultura de la violencia en una de respeto y solidaridad que apunte a reducir significativamente las alarmantes cifras en el país. Según datos del Ministerio de Salud, ocho de cada 10 mujeres y cuatro de cada 10 niñas han recibido algún tipo de agresión. En Quito, se reportaron 845 casos de agresión en 2008 y en 2009 subió a 1.233 problemas de violencia contra mujeres, niños y adolescentes, (Lopez, 2013).

En el Ecuador la violencia intrafamiliar es reconocida oficialmente como un problema de la salud pública y de justicia social. La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a una vida libre de violencia. Pero sin embargo “Seis de cada diez mujeres han vivido algún tipo de violencia intrafamiliar, lo que representa el 76% de las mujeres han vivido algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex-pareja”. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2011)

En las zonas rurales del Ecuador se encuentran ubicadas las comisarías itinerantes y entidades de apoyo, enfocadas en ayudar a las personas afectadas por la violencia intrafamiliar, las mismas que tienen el objetivo de concientizar a las mujeres y a las familias acerca de cómo reducir el riesgo de cuadros violentos en la sociedad Ecuatoriana. (Reyes & Rosero, 2005). Desde 1995 fue el inicio del primer Plan de

Igualdad de Oportunidades y con la aprobación de la Ley 103 acerca de la violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, comienzo a ser asumida por el Estado Ecuatoriano como una prioridad del ejercicio de los derechos humanos y como un problema de salud pública por su impresionante frecuencia y alto impacto negativo en la vida de las mujeres.

Entre las actitudes que generan la violencia intrafamiliar se encuentran: los celos, la censura sobre la ropa, la vigilancia, el control sobre el tiempo o las salidas, las amistades o los pasatiempos. Dichas actitudes se convierten en la pauta que contribuyen al maltrato físico. Lastimosamente las mujeres no consideran a esto como agresión, suelen comúnmente confundirlos como parte del carácter de su pareja, incluso llegan a justificar el control sobre muchos aspectos de su vida. Pese a todo esto la mujer maltratada suele justificarla e incluso considerarla como algo natural. Esto sucede especialmente en los grupos de bajo nivel socio-económico, en un estudio de: (Red Nacional de Mujeres "Vivir Sin Violencia", 2009).

Según Inec (2011) afirma en su estudio que 6 de cada 10 mujeres de 15 y más años (60,6%) declaran haber vivido una o más formas de violencia de género física, psicológica, sexual o patrimonial por parte de cualquier persona conocida o extraña, en los distintos ámbitos del quehacer social. Son cuatro los tipos de violencia de género que sufren las mujeres y sobre los cuales se recabó información a través de la encuesta analizada obteniendo como resultado que el 53,9% de mujeres han estado expuestas a violencia psicológica, en un 38% a violencia física, el 16,7% a violencia patrimonial, el 25,7% a violencia sexual. (Menendez & Echeverría, 2017)

Los tipos de violencia a los que han estado expuestas las mujeres han sido provocados en la mayoría por sus parejas y un porcentaje diminutivo por otras personas, tal es así que la violencia física en un 87,3% ha sido provocada por su pareja o expareja y el 12,7% asido provocado por otras personas; mientras que la violencia psicológica en un 76,3% fue provocada por su pareja o expareja y el 23,7% fue causado por otras personas; la violencia sexual en un 53,3 % fue provocado por su pareja o expareja y el 46,5% señalaron que fue provocado por otras personas y

finalmente la violencia tipo patrimonial en un 61% fue causada por su pareja o expareja y en un 39% fue provocada por otras personas.

Inec (2011) reporto como fueron las expresiones del tipo de violencia a los que fueron expuestas. En las violencias psicológicas un 29.8% (1.519.795) han sido insultadas, ofendidas o humilladas; un 21,4% (1.093.267) han sido amenazadas con pegarlas; un 7%(359.447) fueron encerradas y prohibidas que le visiten; un 3,4% (172,042) fueron amenazadas con alguna arma (cuchillo, navaja, pistola o rifle); un 5,3%(269.938) fueron amenazadas con matarlas, matarse el o matar a los niños. Mientras que al tipo de violencia física el 24,4% (1.248.460) han sido empujadas o jaladas del pelo; 22,9% (1.171.061) fueron golpeadas con la mano u objetos; 12.0% (611.725) fueron pateadas; 5.8% (297.546) han sido víctimas de ahorcamiento o asfixia; 2.7 % (140.183) de las mujeres fueron agredida con cuchillo; 1.1 % (53.648) fueron atacadas por disparo con una arma. A la violencia de tipo sexual han sido expuestas el 9,2 %(469.723) fueron exigidas a tener relaciones sexuales a la fuerza, el 4.5%(231.498) han sido obligadas hacer algo que no les gusta durante la actividad sexual, el 6,5 % (332.940) fueron víctimas del uso de la fuerza para tener relaciones sexuales. Finalmente las mujeres han sido expuestas a la violencia de tipo matrimonial un 7,8% (397,908) ya que sufrieron la destrucción de cosas personales o cosas del hogar, el 5,8% (297.546) fueron víctimas que se adueñaron de su dinero o sus bienes, (Inec, 2011).

Contextualización Meso

En la provincia de Tungurahua la violencia intrafamiliar va en aumento, en la actualidad, ya que la mayoría de las victimas prefieren quedar en silencio ya sea por desconfianza a la autoridad, por temor al agresor. Según el informe proporcionado por la Sala de primera Acogida para Víctimas de delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar del Hospital regional Docente de Ambato desde el mes enero hasta la presente fecha se han atendido 656 personas que han sufrido violencia física por parte de sus convivientes, mientras que en el mínimo periodo del el año 2016 se registró 506 personas que fueron atendidas por violencia física, dando un total en 1 año de 1325 pacientes agredidos. La mayoría de las personas atendidas registraron fracturas en diferentes partes del cuerpo, (La Hora, 2017).

La mayoría de las personas agredidas afirman que sus agresores al momento del suceso se encontraban con sustancias alcohólicas y otro tipo de sustancias, mientras que otras personas agredidas manifestaron que sus conyugues en conjunto con sus familiares, les agredieron por celos, por machismo. Lo que genera que las mujeres ultrajadas o maltratadas de alguna manera, se conviertan en una persona dependiente de ellos económicamente y emocionalmente, por lo que se han visto obligadas a renunciar sus puestos de trabajos para no dar razón que las golpeen, mientras que otras mujeres siguen laborando en las diferentes empresas, pero manifestaron que no acuden todos los días a laborar, incluso a veces se ven obligadas a salir temprano para no tener problemas con sus convivientes, lo que repercute en la productividad de las diferentes empresas, (El Telegrafo, 217).

Según el Inec- Ecuador en cifras (2010) Tungurahua es la segunda provincia que registra mayor violencia contra las mujeres con 70,9% frente al 60.06% de mujeres a nivel nacional. En la provincia de Tungurahua 1 de cada 4 mujeres han sufrido violencia sexual, dando como resultado al 38%, sin embargo la violencia de tipo psicológica es la manera más recurrente de violencia de genero con el 53.90%; mientras que en un 25,7% han sido víctimas de abuso sexual y un 16,7% fueron expuestas a violencia de tipo patrimonial.

Las mujeres han sido víctimas de violencia de género de tipos física causado por su pareja o expareja en un 91%, y en un 9% por otras personas; la violencia psicológica fue provocada en un 78% por su pareja o expareja y en un 22% por otros; mientras que la violencia sexual fue causada en un 61,9% por su pareja o expareja y un 38,1% por otros; y finalmente la violencia patrimonial en un 57,6% fue ejecutada por su pareja o ex y un 42,4% fue ejecutada por otra persona, Inec- Ecuador en cifras (2010).

En Tungurahua las mujeres han vivido algún tipo de violencia de género por estado conyugal, en un 97,4 % son divorciadas; en un 89,4% son separadas, en un 87,5% están unidas, el 77,1% son viudas y casadas y el 55,3% son solteras. Tanto así que según Inec- Ecuador en cifras (2010). Reporta que diez de cada diez mujeres divorciadas han sufrido algún tipo de violencia. Una de las causas que ha influido en la ejecución de la violencia contra la mujer asido hijos con su antigua pareja.

Otra de las causas para que haya existido violencia de género es en un 75,6% por vivir solos, un 71,4% por vivir con sus padres u otros familiares de su ex pareja y en un 51% por vivir con otros familiares.

Un dato que considera importante Inec- Ecuador en cifras (2010) es que las mujeres que han sido expuestas a violencia intrafamiliar son las mujeres que se han comprometido varias veces, un 68,9% han estado comprometidas una sola vez; mientras que el 91,4 % han estado comprometidas varias veces y en casi todas las relaciones han sufrido de este tipo de violencia.

Hablar de violencia intrafamiliar no implica únicamente hablar de violencia de género ya que esta es todo tipo de agresión que recibe la mujer por parte de quien siente que tiene poder o control sobre ella; mientras que violencia de intrafamiliar es el maltrato físico, sexual, psicológico, económico que se suscita dentro de la familia entre y hacia cualquiera de sus miembros que inclusive pueden ser externos al hogar.

Contextualización Micro

La empresa de calzado Joshep's Marc, está ubicado en el cantón Cevallos, en la avenida Gonzales Suarez y 13 de Mayo, dos cuadras detrás del coliseo cantonal, nació en 1995 como un pequeño taller, segmentándose en la línea de mujer pero con el transcurso de los años hasta la presente fecha se ha convertido en una empresa de gran prestigio, incrementando nuevas líneas de segmentación como es de hombre y niños, además desde sus inicios contó con personal femenino y masculino.

Pero actualmente tiene inconvenientes con el desempeño del personal que en la actualidad en su totalidad treinta y cuatro mujeres quienes según informe de los propietarios de la fábrica han venido demostrando desinterés en las actividades asignadas en su puesto de trabajo a lo que se suma la impuntualidad, la inasistencia injustificada, el ausentismo en reuniones sociales, la falta de compromiso por superarse, que ha repercutido significativamente en el crecimiento y posicionamiento de la empresa, ya que ha afectado en el cumplimiento de pedidos, productos de mala

calidad, razón por la cual la empresa de calzado Joshep's Marc, siente la necesidad de encontrar alguna solución.

Las mujeres que laboran en la empresa de calzado Joshep's Marc, en las diferentes áreas, han sido víctimas de diferentes tipos de violencia intrafamiliar causada por su pareja, 3 trabajadoras han vivido violencia tipo psicológica ya que fueron insultadas y ofendidas; 2 trabajadoras han vivido violencia física al ser víctimas de golpes, 2 trabajadoras han vivido violencia sexual al ser obligadas a realizar cosas fuera de su agrado en la intimidad, 1 trabajadora ha vivido violencia patrimonial ya que perdió todo en el momento del divorcio. Mientras que 1 mujer fue víctima de violencia económica perdiendo su carro al ser garante de un préstamo.

Cada uno de los factores mencionados anteriormente provocan que las trabajadoras no rindan al 100% en sus funciones, por lo que la empresa se ve perjudicada en su rentabilidad, por lo que ven necesario la creación de un departamento social, para mejorar la calidad de vida de cada una de las trabajadoras.

La empresa se ve en la necesidad de crear un ente mediador que faculte el entendimiento de su bajo desempeño a causa de la violencia intrafamiliar, donde las trabajadoras conozcan sus deberes y sus derechos tanto en el ámbito profesional como a nivel de la sociedad.

Árbol de problemas

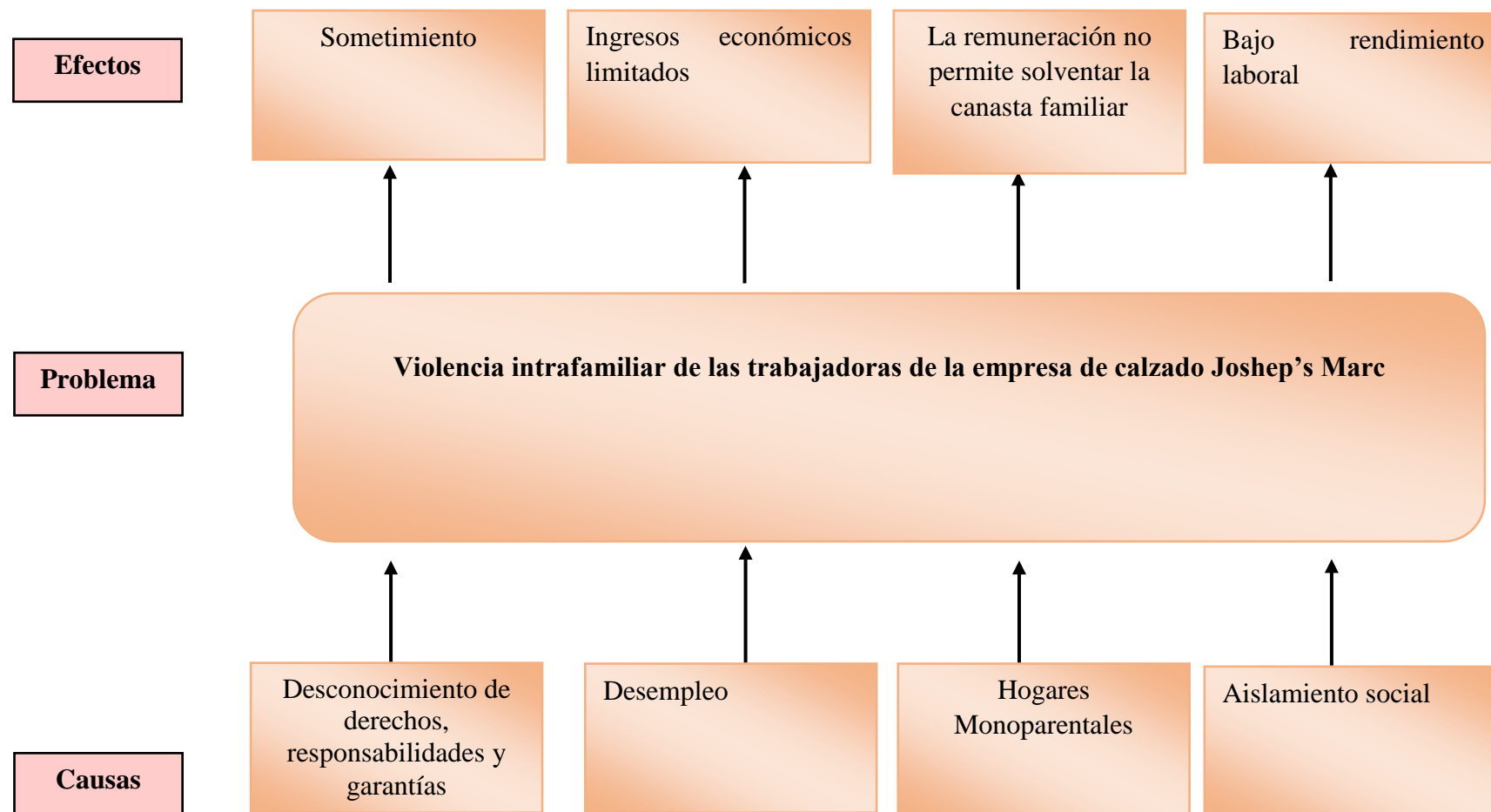


Figura 1: Árbol de Problemas
Elaborado: Jimena Flores

Análisis crítico

La presente investigación se enfoca en el problema en solucionar el problema denominado “La Violencia intrafamiliar de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep’s Marc”, la misma que se produce por causas y que generan sus propios efectos que se describen a continuación.

El desconocimiento de derechos, responsabilidades y garantías genera un sometimiento a la voluntad de la persona agresora, la razón es simplemente que las mujeres agredidas piensan que no existe ninguna entidad que las pueda amparar, proteger y ayudar frente a la violencia, por lo que simplemente se quedan en silencio. De acuerdo al Centro de Estudios Sociales y Culturales para la Comunidad (CESC) afirma que las mujeres sometidas a violencia intrafamiliar se debe al desconocimiento de la ley de la violencia intrafamiliar la misma que garantiza sus derechos, responsabilidades. Las mujeres que más desconocen de esta ley son las mujeres de zonas rurales, mujeres que no han culminado su educación. (Blotta, y otros, 2013)

Las mujeres sometidas a la violencia intrafamiliar por diversas causas como: celos, egoísmo, machismo, entre otros, terminan abandonando su trabajo para no tener problemas con su agresor, lo que genera una situación de económica limitada. La revista Techo (2013) afirma que el desempleo es la situación de una persona/s que en edad de trabajar no tiene empleo o simplemente tiene un empleo y abandona por problemas personales como por ejemplo peleas, discusiones, prohibiciones causadas por una persona cercana al trabajador/ra.

Hogares monoparentales generan una sola remuneración que no permite solventar la canasta familiar. Los autores Valdivia, Bernabé, & Rodríguez (2012) afirma que el hogar monoparental es aquel en el que solo está presente el padre o la madre. Es decir solo un miembro de la familia está al frente de la familia y solo existe un solo ingreso que no permite satisfacer los gastos generados por los integrantes que conforman la familia.

El aislamiento social de las mujeres que laboran en la empresa de calzado Joshep’s Marc, en las reuniones organizadas por la misma genera un bajo rendimiento laboral,

ya que en la mayoría de los casos la empresa realiza capacitación sobre temas que ayudaran a ser mejores personas, a realizar mejor sus actividades encomendadas, ya que simplemente ellas no acuden y desconocen los temas o las mejoras que tendrían que realizar. La autora Ruiz (2011) manifiesta en su estudio que la mayoría de las mujeres no acuden a dichas reuniones por temor, por acoso, por celos de su pareja, y prefieren no acudir con la finalidad de no ser maltratadas de acuerdo

Prognosis

Desde años atrás la sociedad en sí ha creado leyes que amparan a las mujeres ultrajadas por su pareja u otras personas, pero lamentablemente no se han cosechado los resultados esperados, ya que este tipo de violencia se da en las zonas rurales donde la mayoría de las mujeres cuentan con apenas una instrucción primaria, la cual provoca que desconozcan todos sus derechos y deberes, siendo más vulnerables a este tipo de problema, repercutiendo en su calidad de vida, en su desempeño laboral, en el crecimiento personal.

El estado Ecuatoriano ha toma como una de las medidas, para contrarrestar la violencia intrafamiliar, la creación del departamento de trabajo social dentro de las empresas, ya que la mayoría del personal operativo con el que cuenta las empresas son gente con un nivel académico inferior, con la finalidad de identificar a qué tipo de violencia está expuesta su personal y como mitigar ese tipo de violencia a través de un seguimiento de causa.

Pero lamentablemente las empresas no han puesto un énfasis en este aspecto provocando que sus trabajadoras sigan siendo víctimas de violencia intrafamiliar y por ende sigan teniendo un bajo desempeño laboral, lo que significa que de no solucionar el problema planteado se agravaría las consecuencias por las que están atravesando las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos. Al no investigarse la temática planteada se tiende a ocultar los problemas que genera en su entorno

Formulación del problema

¿Cómo influye la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos.?

Interrogantes directrices

- ✓ ¿Cuáles son las consecuencias de la violencia intrafamiliar?
- ✓ ¿Cuáles son los factores de influencia en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos?
- ✓ ¿Qué alternativas de solución se puede implementar para dar respuesta a la problemática planteada?

Delimitación de la investigación

Delimitación del contenido

Campo: Jurídico Social

Área: Responsabilidad Social

Aspecto: Violencia intrafamiliar

Delimitación del problema

Delimitación Espacial:

La presente investigación se realizará en la provincia de Tungurahua, cantón Cevallos.

Delimitación Temporal

El presente proyecto de investigación se realizara entre el periodo del 2017 al 2018

Unidades de observación

- ✓ Mujeres obreras de la fábrica de calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos

Justificación

La importancia de la presente investigación radica, en que desde la perspectiva social se realizará un estudio vinculado directamente con la realidad del problema estudiado, los mismos que permitirán identificar el tipo de violencia intrafamiliar a las que están sometidas las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc de qué forma afecta en su rendimiento laboral y que consecuencias genera para la empresa su nivel de rendimiento, (Gonzalez, 2005).

Habitualmente las víctimas de maltrato intrafamiliar son incapaces de ayudarse a sí mismas debido a que la recurrencia constante de la violencia les produce un daño psicológico. Por esta causa, la asistencia profesional se convierte en un apoyo clave para terminar con la situación de violencia y recuperar una vida normal, tanto en la mujer como las personas que dependen de ella,(Gonzalez, 2005).

Es de interés para la empresa de calzado Joshep`s Marc, solucionar el problema por los que están atravesando sus trabajadoras, ya que se ven afectados en la calidad de trabajo realizadas por las trabajadoras, convirtiéndose en un problema que repercute en reclamo, devoluciones de los productos por parte de los clientes afirman que, en reclamo, devoluciones de los productos por parte de los clientes, es por ello importante, la intervención de la trabajadora social para que contribuya en la solución del problema, Mondragón, Serrano, & trigueros (2001)

Esta investigación es factible, porque se contará con los recursos necesarios para su desarrollo, con el apoyo del Gerente General de la empresa de calzado Joshep`s Marc, los representantes de los talleres y pequeñas empresas que forman parte de la asociación de productores de calzado del cantón Cevallos, además se respaldará en el cuerpo legal la Constitución del Ecuador, el Código Laboral, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, entre otros. Se espera que la aplicación de la propuesta genere un impacto positivo tanto en las trabajadoras como en la empresa, elevando la productividad y el rendimiento laboral de las mujeres maltratadas, convirtiéndose en un ejemplo para otras empresas

Al realizar la presente investigación los beneficiarios serán: las trabajadoras que lograrán mejorar su calidad de vida, el estudiante porque pondrá todos sus conocimientos adquiridos durante su período de formación en práctica, la Universidad Técnica de Ambato porque podrá utilizar como referente bibliográfico, y, la empresa de calzado Joshep`s Marc porque logrará incrementar su productividad.

Objetivo General

Determinar la influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep`s Marc del cantón Cevallos.

Objetivos específicos

1. Evidenciar las consecuencias de la violencia intrafamiliar.
2. Diagnosticar factores de influencia en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos.
3. Elaborar una propuesta de intervención en atención a la problemática planteada.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

En los repositorios de diversas universidades se ha identificado que existen trabajos similares a las dos variables de investigación, las mismas que ayudaron para el desarrollo de los próximos capítulos y por sobre todo a conocer los resultados que lograron alcanzar.

Trabajo investigativo de López (2013) en su investigación titulada “La violencia intrafamiliar en los hogares de las trabajadoras de Artefacta S.A Quito y su influencia en el rendimiento laboral”, concluye a) La violencia intrafamiliar sigue vigente con agresiones físicas, sexuales y psicológicas y su impacto rebasa el ámbito familiar; b) Los niveles de violencia intrafamiliar en las trabajadoras de Almacenes Artefacta son elevados, tienen un sinnúmero de causas y toman diversas formas, como amenazas o abuso económico dependiente; c) La violencia intrafamiliar provoca el bajo rendimiento laboral en las trabajadoras de Almacenes Artefacta, d) La depresión y la baja autoestima derivadas de la violencia intrafamiliar se convierten en una de las causas del bajo rendimiento laboral en las empleadas de Almacenes Artefacta, e) Las trabajadoras de Almacenes Artefacta prefieren mantener el silencio y no comentar a sus superiores acerca de los problemas que padecen en sus hogares y sus repercusiones en sus tareas dentro de la empresa.

El mismo autor recomiendan en su trabajo investigativo lo siguiente a) El apoyo por parte de los administradores es necesario, particularmente de los Gerentes Regionales y el Gerente General. Esto permitirá establecer políticas al interior de la empresa que busquen la erradicación de la violencia intrafamiliar entre las empleadas de la institución, evitando a su vez que este problema afecte al desempeño de sus actividades laborales, b) El Departamento de Recursos Humanos de la empresa Artefacta debe presentar lineamientos y un plan estratégico exclusivo para la capacitación mediante charlas, seminarios y talleres sobre violencia intrafamiliar, buscando la erradicación de este mal social entre las empleadas de los almacenes,

c) El apoyo institucional también debe traducirse en asistencia jurídica a las empleadas que hayan sido víctimas de violencia intrafamiliar. De esta manera se procurará que estos actos constituyentes de infracciones sean debidamente castigados por la justicia, d) Es imprescindible mejorar los procesos de comunicación entre los jefes de tienda y las empleadas, desarrollando espacios en los cuales el personal de la empresa pueda expresar sus inquietudes sobre temas que los afecten, entre ellos el tema de la violencia intrafamiliar.

Artículo científico de Díaz (2015) denominado “Impacto laboral y económico de la violencia familiar contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014”, donde identifiqué los siguientes resultados: Existe relación entre la VcM con el nivel de ausentismo y rotación laboral, afectando negativamente la eficiencia de la empresa. Tomando en cuenta las tres dimensiones de la VcM, el 61.9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento por su pareja o ex pareja, con un aproximado de 20 ataques al año en el hogar; y el 75.8% de colaboradores han ejercido violencia, con un promedio de 12 ataques al año en el hogar. La violencia contra las mujeres genera costos económicos para el área de costura de la EET, aproximadamente US\$ 604 091.78 dólares al año, en base al salario perdido por el ausentismo que en su mayoría son por traumatismos sufridos por violencia física.

En su investigación la autora González (2005) con el tema titulado “Afecta la violencia el desempeño laboral de las mujeres” identifiqué lo siguiente: Cuando se habla de mujeres víctimas de violencia por parte de sus parejas, la primera imagen que surge sobre ellas es la de mujeres con pocos estudios, estrato económico bajo y que dependen económicamente de su marido. Sin embargo, un estudio realizado, revela que el maltrato afecta a mujeres trabajadoras, muchas de ellas con estudios superiores completos, que reciben un sueldo mes a mes, pero que igualmente sostienen el peso de ser agredidas periódicamente por sus parejas. Donde más impacta el hecho de ser víctima de violencia familiar es, según la investigación, en el campo laboral: las mujeres que viven el problema prefieren no ser promovidas en el trabajo, no participan en reuniones con sus compañeros y dejan sus empleos --aunque esto signifique comenzar de nuevo bajo la presión de sus cónyuges. En ello influye que, muchas veces, son hostigadas por sus parejas si llegan tarde a casa, si ganan más

dinero que ellos e, incluso, son violentadas en sus propios lugares de trabajo: "Tenía que quedar en buena con él, porque si no, no me dejaba ir al trabajo", cuenta una mujer en el informe de Domos. "En ese sentido, la violencia doméstica impacta la trayectoria laboral de las víctimas, ya que no pueden ascender o aspirar a sueldos más altos".

Las investigaciones citadas anteriormente aportaron en el desarrollo de la presente investigación, en conceptos, significados, formas de la metodología que se debe aplicar, y lo más importante el resultado logrado por medio de la aplicación de solución que consideran factible a cada uno de sus problemas planteados.

Fundamentación filosófica

En la presente investigación se aplicó un paradigma crítico Propositivo.

Según Torello (2011) el paradigma crítico propositivo, se emplea como una alternativa para la investigación social, porque privilegia la interpretación, comprensión y explicación acerca de los fenómenos sociales. Es decir, permite tener un análisis y propuestas alternativas flexibles.

Crítico porque indago todo acerca del problema en estudios como es la influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral.

Positivo porque se logró encontrar una solución factible a la problemática en estudio, a través de la aplicación de la encuesta y la investigación de campo.

La investigación en la fuente de observación será crítica en tanto la comprensión y asimilación de que la violencia intrafamiliar es un problema de carácter público que debe ser abordado desde las diferentes instancias de control social y administrativos de justicia y propositivo porque a través de la propuesta de intervención se generara espacios de resiliencia en las mujeres que han sido víctimas de cualquier tipo de violencia intrafamiliar y puedan reconstruir una nueva historia familiar positiva en combinación con un desempeño laboral adecuado y reconocimiento de sus empleadores .

Fundamentación legal

Constitución de la República

La Asamblea Constituyente (2008) afirma en el capítulo primero- principios de aplicación de los derechos en el artículo 11, apartado 2.

Art. 11.El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- ✓ 2) Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni cualquier otra distinción personal o colectiva temporal o permanente que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (Asamblea Constituyente, 2008).

La Asamblea Constituyente (2008) afirma en el capítulo sexto- derechos de libertad en el artículo 66, apartado 3, literal a, b.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

- ✓ El derecho a la integridad personal, que incluye:
 - La integridad física, psíquica, moral y sexual.
 - Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (Asamblea Constituyente, 2008)

Todas las personas tienen derecho a una buena integridad amparada en los diferentes artículos, por la Constitución Ecuatoriana de la República de acuerdo a la Asamblea Nacional.

Ley contra la Violencia a la Mujer y a la Familia

De acuerdo a la ley contra la violencia a la Mujer y a la familia (2009) en el artículo 9,10.

- ✓ Art. 9.- De las personas que pueden ejercer la acción.- Sin perjuicio de la legitimación de la persona agraviada, cualquier persona natural o jurídica que conozca de los hechos, podrá proponer las acciones contempladas en esta Ley. Las infracciones previstas en esta Ley son perseguibles de oficio, sin perjuicio de admitirse acusación particular.
- ✓ Art. 10.- Los que deben denunciar.- Estarán obligados a denunciar los hechos punibles de violencia intrafamiliar, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de haber llegado a su conocimiento bajo pena de encubrimiento:
 - Los agentes de la Policía Nacional
 - El Ministerio Público; y,
 - Los profesionales de la salud, pertenecientes a instituciones hospitalarias o casas (sic) de saludes públicas o privadas, que tuvieren conocimientos de los casos de agresión.

Reglamento a la Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia

Según el Reglamento a la ley contra la Violencia a la mujer y a la familia (2004) afirma en los artículos 17, y en los apartados a, b.

- ✓ Art. 17.- Los que deben denunciar.- De conformidad con el artículo 10 de la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia, los responsables de denunciar los actos de violencia intrafamiliar deberán realizarlo de la siguiente manera:
 - Los agentes de la Policía Nacional presentarán el respectivo parte ante la Fiscalía o la Comisaría;
 - Los fiscales actuarán conforme al Código de Procedimiento Penal; y,
 - Los profesionales de salud, enviarán a la autoridad competente copia del registro de atención, debidamente firmada por el profesional de salud que

le atendí. (Reglamento a la ley contra la violencia a la mujer y a la familia, 2004)

Código de la Niñez y Adolescencia

Vigente desde el 03 de julio del 2003, la presente investigación estará amparada bajo los siguientes artículos y apartados, descritos a continuación.

- ✓ Art. 73.- Deber de protección en los casos de maltrato.- Es deber de todas las personas intervenir en el acto para proteger a un niño, niña o adolescente en casos flagrantes de maltrato, abuso sexual, tráfico y explotación sexual y otras violaciones a sus derechos; y requerir la intervención inmediata de la autoridad administrativa, comunitaria o judicial. (Codigo de la Niñez y Adolecencia, 2003)
- ✓ Art. 80.- Exámenes médico legales.- Los exámenes médico legales a un niño, niña o adolescente, se practicarán en estrictas condiciones de confidencialidad y respeto a la intimidad e integridad físicas y emocional del paciente. Salvo que ello sea imprescindible para su tratamiento y recuperación, se prohíbe volver a someter a un niño, niña o adolescente víctima de alguna de las formas de maltrato o abuso señalados en este título, a un mismo examen o reconocimiento médico legal. (Codigo de la Niñez y Adolecencia, 2003)

Los profesionales de la salud que realicen estos exámenes están obligados a conservar en condiciones de seguridad los elementos de prueba encontrados; y a rendir testimonio propio sobre el contenido de sus informes. (Codigo de la Niñez y Adolecencia, 2003)

Los informes de dichos exámenes, realizados por profesionales de establecimientos de salud públicos o privados y entidades de atención autorizadas, tendrán valor legal de informe pericial. (Codigo de la Niñez y Adolecencia, 2003)

Trabajo y seguridad Social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

Código de Trabajo

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (Codigo de Trabajo, 2012)

Plan Nacional del desarrollo

Artículo 3, de la Constitución de la República consagra como deber primordial del Estado, planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y redistribuir equitativamente la riqueza para alcanzar el buen vivir.

El Art. 42 del Código de Trabajo refiere en las obligaciones del empleador numeral 24 la empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un Trabajador Social titulado, las que tuvieren 300 o más, contratarán otros trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones de tales profesionales serán los inherentes a su fusión y a los que se determinen en el título pertinente a la “organización, competencia y procedimiento” (Código de Trabajo, 2012).

Categoría Fundamentales

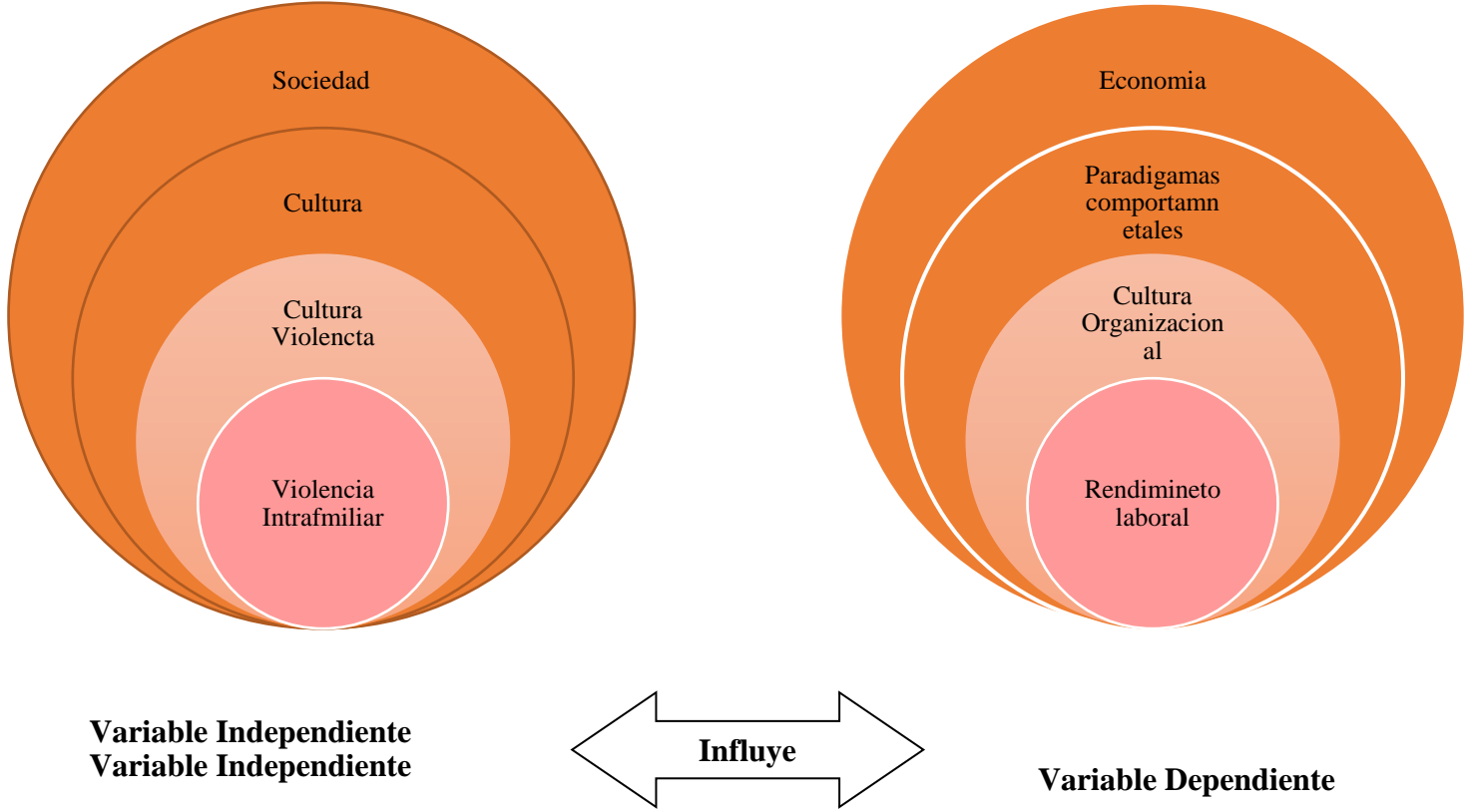


Figura 2: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Jimena Flores

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

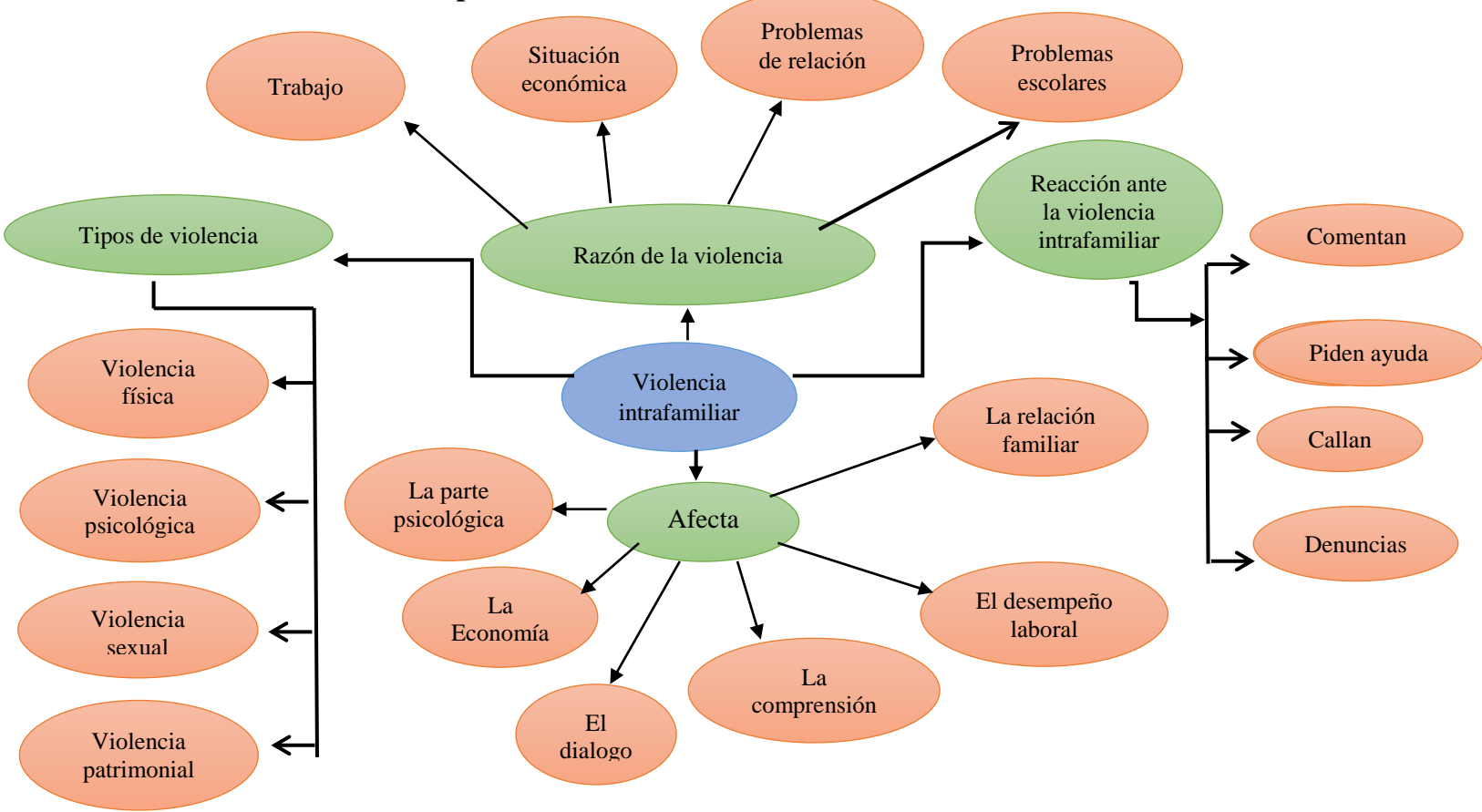


Figura 3: Constelación de ideas variable Independiente
Elaborado por: Jimena Flores

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

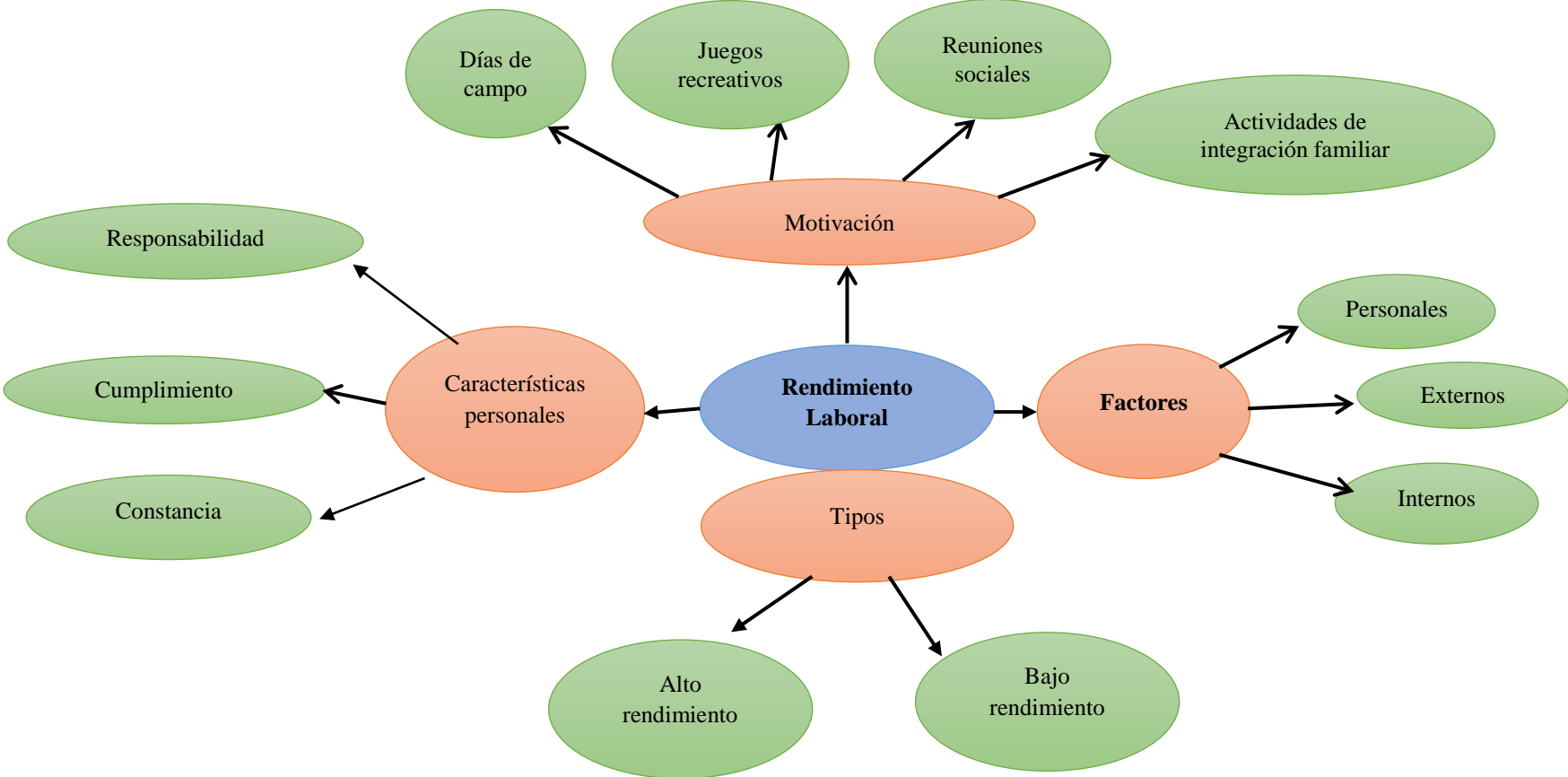


Figura 4: Constelación de ideas variable Dependiente
Elaborado por: Jimena Flores

Desarrollo Conceptual de la variable Independiente

SOCIEDAD

Para Pérez & Merino (2008) “La sociedad está constituidas por **poblaciones** donde los habitantes y su entorno se interrelacionan en un contexto común que les otorga una **identidad** y sentido de pertenencia”. (s/p)

Según Bunge (2008) “Es un sistema constituido por cuatro subsistemas: biológico, económico, político y cultural, además de los intereses materiales que se combinan con los sentimientos morales”

- ✓ Biológico: (Familia, círculo de amigos, club, etc.)
- ✓ Económico: (Empresa, cooperativa)
- ✓ Político (Estado, partido político, sindicato, asociación patronal, sociedad de fomento)
- ✓ Cultural: (Escuela, biblioteca pública, congregación religiosa).

La sociedad es un lugar en donde se desarrolla el ser humano está compuesto por su familia, empresa, partido político y educación, todo esto influye de una manera positiva o negativa en el comportamiento humano, si el entorno es positivo el ser humano será un ser de éxito, pero si al contrario su entorno es conflictivo el ser humano será un peligro para la sociedad.

CULTURA

La cultura de acuerdo al Conocimiento con todos y para todos EcuRed (2013) proviene del latín Cultus y es un conjunto complejo de modelos, por medio del cual la sociedad regula/inspecciona el comportamiento de las personas frente a otras en diversas situaciones.

La cultura “es un producto social, creada o transformada por el hombre, para dar sustento a sus interacciones; para consolidar y transformar sus patrones axiológicas; la cultura es lo que norma la actividad humana, pero también es lo que facilita su transformación”. (Vargas). Es decir la cultura es un ente que regula el comportamiento de las personas ante la sociedad.

CULTURA VIOLENTA

Para el Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica (2017) “Se define como aquella cultura en la cual se considera normal la respuesta violenta ante los conflictos, Incluso como la única manera viable de hacer frente a los problemas”.

De acuerdo a Cante & otros la cultura violenta interpreta cuando él:

Hombre es un animal capaz de ejercer violencia y, ciertamente, el animal es capaz de la más grande crueldad con respecto a sus semejantes. Es hablar mal de los animales afirmar que los hombres violentos se comportan como bestias. La violencia no es parte de la animalidad sino de la inhumanidad, lo que es mucho más grave. Justificar la cultura de violencia es cultivarla, y cultivarla es recolectar sus frutos envenenados (Cante, Ortiz, Drago, Felbab- Brown, & Hernández, 2005, pág. 172)

Si bien es cierto que en la actualidad hay diversas campañas contra la violencia, pero dando una mirada al pasado también se debe ser consciente de ¿dónde viene la violencia? ¿Por qué son violentos? Y es ahí donde surge millones de respuestas como por ejemplo si un padre o una madre es violento con su hijo, que se espera de ese niño en su adultez, que sea violento, entonces es ahí donde se da cuenta que la cultura de donde se proviene es violeta ya sea por sus antecesores, por su entorno u otras circunstancias, pero también hay que ser conscientes en mejorar, con el fin de ser mejores seres humanos y llegar a una cultura de paz.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La violencia intrafamiliar es negativa dentro de la familia puesto que puede dejar secuelas irreversibles e incluso puede llegar a la muerte de la víctima. El hombre es quien siempre es el más violento dentro de la familia tomándose roles negativos de agresión contra la mujer y sus hijos, muchas veces acompañado del alcohol, dándole a los mismos un pésimo ejemplo La mujer en muchos casos y el mismo hombre no son capaces de desempeñar bien sus labores puesto que en el caso de la mujer esta con ansiedad, zozobra y miedo, mientras que el hombre se siente arrepentido por su proceder.

Cuadro 1: Conceptos de violencia intrafamiliar

Autor	Año	Definición
(Sagot)	(2000)	Casi siempre llevada a cabo por los hombres de una familia contra las niñas y mujeres del hogar estas agresiones son físicas, psicológicas, sexuales y morales, constituye un serio problema de salud pública y un obstáculo para el desarrollo socioeconómico y una violación grave a los derechos humanos, además que termina con la discapacidad y muerte de mujeres en edad reproductiva. (Sagot, 2000, pág. 54)
(Medina)	(2001)	Mantiene oculta en la mayoría de los casos, no porque sea difícil de percibirla, sino porque estamos tan acostumbrados a maltratar o ser maltratados, que nos parece normal cuando esto se presenta entre los miembros de la familia, afectando a la mima, al individuo y la sociedad. (p.32)
(Palacios)	(2011)	Cualquier tipo de abuso de poder de parte de un miembro de la familia sobre otro. Este abuso incluye maltrato físico, psicológico o de cualquier otro tipo. Pero para que se considere que existe violencia intrafamiliar en un hogar debe haber una actitud violenta repetitiva, no un solo hecho aislado.
Autor	Año	Definición
(Silva)	(2012)	La violencia intrafamiliar o violencia doméstica es el acto violento que se da en el hogar y que son realizados por parte de un miembro de la familia contra otro familiar, generalmente mujer
(Defensoría Pública del Ecuador)	(2013)	Es toda agresión física, psicológica o sexual que se produce dentro de la familia y puede ser cometida por:

La violencia intrafamiliar es siempre un acto cobarde que lleva a cabo por una persona hacia otra persona como por ejemplo de esposo a esposa o de esposa a esposo, de hijo a padre u otros miembros de la familia. El maltratador siempre se siente superior o siente abuso de poder, afectando no solo su vida sino la de su familia y de quienes lo rodean, además son muy pocas las personas que denuncian este hecho, puesto que lo toman como un acto normal, sin tener en cuenta que muchas veces esto los puede llevar a la muerte, existen cuatro clases de violencia: la física, la psicológica, la sexual y la moral.

1) RAZONES DE LA VIOLENCIA

Existen varias razones para que exista la violencia intrafamiliar, tales como:

TRABAJO

Para Medina (2001) "Otro tipo de violencia psicológica es el privar a la víctima de su libertad encerrándola en casa, en el armario u en otro lugar además de negarle la oportunidad de trabajar, estudiar o ser un ser productivo". (pág.22)

En algunos países las faltas o ausencias por parte de las mujeres en los trabajos por cuestión de la violencia intrafamiliar son justificados como lo cita Cervilla & Fuentes (2006) “En segundo lugar, el artículo 21.4 LMPIVG reconoce como justificadas aquellas ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género”. (pág. 148).

Muchas de las personas expuestas a violencia intrafamiliar, en este caso mujeres que son agredidas por los esposos, puesto que no les agrada que trabajen y que sean seres útiles e independientes, agrediéndoles a las mismas ya sea física, psicológica o moralmente, además se excusan llevados por los celos, pues aducen que si salen a trabajar salen a buscar a otra persona para iniciar una nueva relación. Actos que afecta de manera negativa la situación laboral de la víctima, ya que vive en la zozobra y con el trauma de que pasara al llegar a su casa luego de culminar su horario laboral.

SITUACIÓN ECONÓMICA

Para Galeana (2004) la situación económica es

Un nivel económico de bienestar la mujer debe trabajar, pero no era bien visto por la sociedad y mucho menos por su familia ya que las mujeres eran las encargadas del bienestar familiar y los hombres proporcionar la economía del hogar. (p.188)

Mientras que para Ramos y Luzón (2012) “Si el marido ingresa a prisión la situación económica de la familia se va a ver afectada y los hijos van a sufrir también las consecuencias del encarcelamiento del padre, teniendo en cuenta, por otra parte, que este se debe a una denuncia de la propia madre. (s/p)

Otro factor que contribuye a la violencia intrafamiliar es la situación económica que atraviesa la familia, puesto que en muchas ocasiones solo trabaja el padre de familia, el mismo que se siente impotente al no poder mantener su hogar y para liberarse comienza agrediendo a la misma.

Utilizando palabras hirientes y groseras y en muchas ocasiones no permite que la mujer trabaje, además que si la misma denuncia al padre su situación económica también se ve mermada.

PROBLEMAS DE RELACIÓN

“La actitud flexible que la sociedad tiene ante la conducta violenta intrafamiliar en la relación de pareja hace que el hombre refuerce su creencia en el derecho de disciplinar a su mujer”. (Medina, 2001, pág. 64).

Para Pan American Health (2003) “La violencia intrafamiliar en la pareja se refiere a cualquier comportamiento dentro de una relación íntima que cause daño físico, psíquico, o sexual a los miembros de la relación” (pag.97)

Si bien es cierta la violencia no tiene excusa, pero a veces son los motivos que se da dentro del hogar como la mala comunicación, la falta de respeto, de consideración y sobre todo de amor lo que conlleva a la violencia intrafamiliar, además que ante los ojos de la sociedad ciertas cosas están bien.

PROBLEMAS ESCOLARES

Para Tello (2002) “Las consecuencias de la violencia intrafamiliar son inimaginables; en los menores y adolescentes se manifiesta con exceso de sumisión y necesidad de apego, llanto, ansiedad, fobias, pesadillas, impulsos agresivos, problemas escolares y delincuencia, depresión, automutilación e idea suicida”. (pág. 100).

Según existen algunos factores que inciden de manera negativa en los niños y niñas en la educación por motivo de la violencia intrafamiliar (Marcello & Villegas, 2003)

- ✓ Deterioro progresivo de los valores
- ✓ Irresponsabilidad en el cumplimiento de tareas
- ✓ Desmotivación
- ✓ Agresividad - aislamiento. (pag.50)

Los niños y niñas víctimas de la violencia intrafamiliar se ven afectados en su aprendizaje y en su comportamiento, puesto que no se encuentran motivados, sino al contrario preocupado por sus problemas familiares y muchas veces se muestran hasta agresivos con ellos mismos hasta con sus compañeros de aula.

2) REACCIÓN ANTE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La reacción frente la violencia intrafamiliar son las siguientes:

Callan

“El crimen no solo consiste en agredir al otro, sino también en ocultar la agresión o al agresor” (Medina, 2001, pág. 23).

Para Ramos & Luzón (2012) “La personas víctima de violencia intrafamiliar como: agresiones repetidas y sometidas a una situación violenta continua va sufriendo una serie de lesiones psicológicas que van disminuyendo su aptitud para interpretar lo que está ocurriendo y su capacidad de respuesta” (s/p)

Muchas veces las víctimas de violencia intrafamiliar callan, porque piensan que sus maltratadores van a cambiar, o muchas de ellas dependen económicamente de los mismos. En el caso de los niños o niñas callan porque se sienten chantajeados o amenazados, que la vida de sus padres o la de ellos corren peligro, además las víctimas ya no reaccionan de la manera que se espera, su reacción es tardía.

Comentan

Comentar sobre la violencia intrafamiliar de las que han sido víctimas, el autor Medina define como:

“Si tu no me ayudas, quién me va ayudar” son muy comunes en la boca del agresor. La mujer golpeada entra en una ambivalencia de sentimientos; una parte de sí misma quiere salir de la relación maltratante, su otra parte se apega al amor que le tiene a su compañero y se resiste perderlo. (Medina, 2001)

“Todos tenemos que trabajar sobre nuestra violencia intrafamiliar porque todos los tenemos aunque muchos los niegan” (Nicoll, 2005, pág. 77)

De la violencia intrafamiliar se han escuchado tantas historias, por lo general muy tristes puesto que las víctimas por miedo, por no tener ayuda o porque simplemente no miraron la realidad, murieron, pues siempre regresan al círculo vicioso del “perdóname” “nunca más”.

Ayuda

Para Ruiz & Blanco (2004) “Las mujeres somos masoquistas, neuróticas y débiles. Ponen denuncias y las retiran, piden ayuda y no las aprovechan” (p.44)

“Muchas peleas de parejas desembocan en un pedido de ayuda para impedir el mutuo desgarramiento y cuando la madre busca el bienestar de sus hijos” (Whaley, 2001, pág. 29).

Si bien es ciertas muchas de las víctimas de violencia intrafamiliar buscan ayuda en sus padres, amigos, amigas y grupos sociales, pero muy pocas son las que denuncian estos hechos por miedo, por lo que dirá la gente y por otros motivos, además en que piensan que los agresores van a cambiar, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Denuncia

La denuncia según Quintela, Arandia, & Campos (2004) “La denuncia la acaban realizando cuando ya se sienten impotentes y la situación se les ha escapado de las manos por completo; ya no sólo las afecta a ellas sino también a sus hijos”. (pág. 64).

Para García y Carrasco (2003) “La denuncia permite a la víctima de violencia intrafamiliar, ser libre y respetar sus derechos, así como su libertad dentro de la sociedad” (pag.67)

Las personas víctimas de violencia intrafamiliar que denuncian a sus agresores son muy pocas, y las que denuncian son porque en verdad se sienten acorraladas, y miran que ya no solo su vida corre peligro sino la de sus hijos también. Otra denuncia frecuente es la de alimentos, puesto que el progenitor abandona el hogar sin contribuir con las obligaciones de los menores.

3. COMO AFECTA LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La violencia intrafamiliar afecta de las siguientes formas:

La parte psicológica

Medina (2001) afirma que la parte psicológica “Se lleva a cabo mediante palabras groseras, frases hirientes, gritos, amenazas, miradas despectivas entre otras,

generando en la víctima sentimientos negativos, de tristeza, frustración, soledad, humillación entre otros”. (pág. 22).

Para Hirigoyen,(1998) Las agresiones son sutiles, no dejan un rastro tangible y los testigos tienden a interpretar como simples aspectos de una reacción conflictiva o apasionada entre dos personas de carácter, cuando, en realidad, constituyen un intento violento, y a veces exitoso, de destrucción moral e incluso física

La parte psicológica tanto de la víctima de violencia intrafamiliar como del victimario se sienten afectadas, puesto que la víctima se siente triste, insegura y reprimida, mientras el victimario tiene esa sensación de arrepentimiento, afectando a su relación personal, laboral y social, muchas personas solo se piensan que es algo pasajero, cuando puede ser asta mortal.

La economía

La cultura establece la economía familiar de forma que la mujer organiza los gastos cotidianos, pero es el hombre el que toma las grandes decisiones económicas, que muchas veces son insuficientes, llegando al punto de disponer asta de los bienes de su mujer. (Kipen & Caterberg, 2006, pág. 152)

“Que la violencia familiar deriva de la dinámica de la economía capitalista, equiparándola relación de una pareja con loa existente entre el empresario y empleado, definiendo a los hombres como los únicos proveedores responsables de la familia” (Magro, 2005, pág. 551)

Las personas víctimas de violencia intrafamiliar son los encargados de administrar todos los bienes del hogar, pero muchas veces estos son limitados, lo que conlleva a una violencia intrafamiliar por los escasos recursos, ahora bien, también hay que tomar en cuenta si la mujer decide denunciar a su victimario se debe tomar en cuenta que la economía de su hogar también se ve afectada, puesto que el mismo no podrá trabajar por el tiempo que dictamine el juez para cumplir con su sanción. Además que el empleador no quiere verse envuelto en estos problemas así que mejor lo despide por ser una persona irresponsable

El diálogo

Para Bilbao & y otros (2004) “El diálogo es una herramienta universal de comunicación y convivencia humana” (pag.97)

“Los protagonistas deben buscar soluciones y tratar de superar la actual crisis, para lo cual deben activar su mejor voluntad de diálogo y no negarse a expresar sus ideas, opiniones y sentimientos, al fluir de la conversación” (Ortega & Rosario, 2003, pág. 102). Si bien es cierto que cuando existen problemas intrafamiliares se busca el diálogo, pero no siempre se lo encuentra, puesto que a veces ninguna de las dos partes desean ser partícipes.

Cuando existe la violencia intrafamiliar el dialogo es lo que menos prima, puesto que el uno grita y el otro también, por tal motivo es mejor tener un diálogo tranquilo antes de llegar a la violencia y tomar decisiones acertadas.

La comprensión

“Un ambiente es positivo, acogedor, con experiencias enriquecedoras, favorecerá la aparición de una comprensión social afable y positiva, mientras que un ambiente hostil y peligrosos solo generara violencia intrafamiliar” (Villanueva & Clemente, 2002, pág. 57)

“La comprensión también se ve afectada durante la violencia intrafamiliar puesto que el uno se siente superior que el otro, por ende la humillación hacia la otra persona” (García & Carrasco, 2003). La comprensión es la fuente de la comunicación en estos casos, para no generar violencia intrafamiliar las personas deben saber cómo expresar sus sentimientos de una manera pacífica, además entender que si el esposo es la única fuente de ingresos, el mismo no debe sentirse superior puesto que en primer lugar es su obligación y en segundo lugar está humillando y creando un ser inferior en su esposa e hijos.

El desempeño laboral

“Las personas maltratadas por sus parejas padecen más depresión, ansiedad y fobias en sus trabajos siendo afectando de manera severa su desempeño laboral, por ende

varias han sido víctimas de periodos de desempleo prolongados, cambiar con frecuencia sus empleos”(Pan American Health, 2003, pág. 112)

Para Clemente (2008) “No importa lo que el trabajador víctima de violencia intrafamiliar de este proceso haga, siempre todo está mal, su desempeño es siempre deficitario. Todo ello termina dramatizándose y globalizándose a un supuesto mal desempeño laboral general de la víctima” (p55). El desempeño laboral también se ve afectado dentro de la violencia intrafamiliar, puesto que la víctima está en constante preocupación, de que le va a pasar al llegar a casa, después de concluir su jornada laboral, los gritos, los insultos y hasta los golpes que va a recibir. Muchas de las mujeres ya no regresan a su trabajo puesto que su esposo la ha golpeado y tienen que solicitar permisos o simplemente ya no se presentan perdiendo su fuente de ingresos.

La relación familiar

La violencia familiar es un tipo de relación destructiva entre los miembros de una familia, ya sea que compartan o no la misma vivienda. (Medina, 2001, pág. 19)

“La violencia familiar involucra, el maltrato infantil, la violencia conyugal, el maltrato a ancianos y a la violencia entre hermano”(Larrain, 1994, pág. 26)

La relación familiar también se ve mermada luego de recibir tantos golpes, tantos insultos y muchas veces sin motivo alguno, además se puede evidenciar la afectación que tienen los niños al presenciar escenas violentas entre sus padres

4) TIPOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Existen varios tipos de violencia a los que las mujeres están expuestas, las mismas que se detallan a continuación.

Violencia física: Para Medina (2001) “Se denomina violencia física a cualquier ataque dirigido hacia una persona, cuando este le produce dolor y malestar como heridas, hematomas, mutilaciones, y en algunas ocasiones, hasta la muerte”. (pág. 21).

Según Larrain (1994) Son todos aquellos casos en que su conyugue / conviviente alguna vez empujó, o zamarreó, les pegó una cachetada o puñete. Las pateó o mordió, las golpeó con algún objeto, las forzó a

tener relaciones sexuales, las quemó, con un arma o usó una arma para agredirlas.

Se divide en dos:

Violencia física grave: patear o morder, golpear con un objeto, forzar a tener relaciones sexuales, quemar, amenazar y agredir con arma

Violencia Física menos grave: tirar un objeto, empujar o zamarrear, pagar cachetadas o puñetes. (p.48)

La violencia física es cuando una persona es agredida en alguna parte de su cuerpo ya sea en contacto físico entre personas, en contacto con un objeto pesado, o corta punzante o un arma, estas agresiones muchas veces causan la muerte de la víctima o van mermando la salud de la misma.

De acuerdo a Medina la **violencia Psicológica** se define:

Como las acciones u omisiones dirigidas a un miembro de la familia que afecta la salud mental y emocional, y producen daño en su autoestima y en sus capacidades como ser humano, Se lleva a cabo mediante palabras groseras, frases hirientes, gritos, amenazas, miradas despectivas entre otras, generando en la víctima sentimientos negativos, de tristeza, frustración, soledad, humillación entre otros.

Otro tipo de violencia psicológica es el privar a la víctima de su libertad encerrándola en casa, en el armario u en otro lugar además de negarle la oportunidad de trabajar, estudiar o ser un ser productivo, (Medina, 2001, pág. 22)

“Cuando el conyugue/ conviviente le gritara, insultara o descalificara frente a los demás; o que al menos una vez hubiera sido amenazada con ser golpeada, o su pareja rompió o tiró objetos” (Larrain, 1994, pág. 48)

La violencia psicológica es la más común dentro de la sociedad, puesto que es tomado como muy normal gritarse, mirarse de manera despectiva entre otras acciones. El ser humano no denuncia mucho estas acciones puesto que no le pone mucha importancia., pero hay otras personas que si lo hacen.

Se debe tomar en cuenta que este tipo de violencia también lleva a la muerte por medio del suicidio, además de enfermedades mentales y un indebido comportamiento social en la víctima y victimario.

La Violencia sexual: Para Medina (2001) “La violencia sexual, es el acto sexual que puede ser: genital, oral, corporal, logrado sin aceptación de la otra persona y a través del chantaje, las amenazas, la fuerza o la coacción”. (pág. 53).

Es decir la violencia sexual es cuando una persona obliga a otra, hacer algo que no quiere en la intimidad.

Según Amnistía Internacional (2006) “Es el abuso sexual de niñas, niños y mujeres dentro del hogar, la mutilación genital, y otras prácticas nocivas contra los y las mismas, prostitución forzosa entre otras acciones, perpetrados por otros miembros de la familia”. (pág. 15).

La violencia sexual es realizada especialmente por las personas del sexo masculino, puesto que por ser más fuertes que las mujeres abusan de ellas obligándolas a tener sexo sin consentimiento.

Otro caso también alarmante es el abuso de menores de edad en este caso niños y niñas, ya que son chantajeados de que “si dices algo” yo “mato a tu mamá, a tu papa o a ti” por tal motivo muchos niños y niñas optan por el silencio, está comprobado que muchos niños y niñas son abusados por sus propios familiares ya sean sus padres, primos o tíos.

Violencia moral: Para García & Carrasco (2003) “La violencia moral son las humillaciones, la exigencia de obediencia, la descalificación o ridiculización de las opiniones de la mujer, e incluso el empleo de conductas verbales coercitivas como los insultos, la libertad de decisión entre otros”. La violencia moral se da cuando una persona afecta a otra persona en forma de humillaciones, ridiculización frente a otras personas.

“La violencia moral es aquella que atenta contra la dignidad del ser humano” (Canosa, 2006, pág. s/p). La violencia moral es aquella que ridiculiza a la víctima haciéndola sentir inferior con respecto a su victimario, además no puede tomar sus propias decisiones sin consultarlo, no tiene derecho alguno al estudio o superación o implemente a ejercer su opinión.

Violencia Patrimonial

Para Sagot (2000) “La violencia patrimonial son actos dirigidos a perjudicar la manutención de la familia, sus bienes acumulados, o su participación laboral”.

Se considera violencia patrimonial a toda conducta activa u omisiva que directa o indirectamente en los ámbitos públicos o privados, este dirigida a ocasionar un daño en los bienes muebles o inmuebles en menoscabo del patrimonio de la mujer objeto de violencia o a los bienes comunes, así como la perturbación a la posesión o a la propiedad de sus bienes, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades; limitaciones económicas encaminadas a controlar el ingreso de las percepciones económicas o la privación de los medios económicos indispensables para vivir o de recibir un salario menor por igual trabajo. (Iranzo & Huggins, 2007)

Esta es la violencia intrafamiliar más denunciada y más común, se da cuando el progenitor abandona el hogar sin asumir las debidas obligaciones con sus hijos o en el momento de la separación quiere o retiene los bienes para sí mismo, cuando en las leyes esta que los bienes contraídos dentro del matrimonio serán divididas en partes iguales al momento del divorcio.

Desarrollo Conceptual de la variable Dependiente

Economía

La economía según Freire, Viejo, & Blanco (2014) afirma que “es una ciencia social y no experimental, y que utiliza el método deductivo como el individuo. Desde el punto de vista metodológico, caben diferentes enfoques, dentro de los cuales resalta la distinción entre economía positiva y economía normativa”. (pág. 12). De tal forma que la economía analiza, mide y evalúa el bienestar económico.

La revista Económicos (2013) en su estudio afirma que la economía “es la ciencia que se ocupa de la manera en que se administran unos recursos o el empleo de los recursos existentes con el fin de satisfacer las necesidades que tienen las personas o los grupos humanos”. Es decir se interpreta que la economía es una ciencia que distribuye de forma proporciona el dinero para diferentes gastos.

Paradigmas Comportamentales

El paradigma Comportamental de acuerdo al autor Tejedon denominado así porque:

Se basa en la epistemología positiva y en la psicología conductista (Villar Angulo, 1990) da lugar a los Programas de Formación del Profesorado basado en competencias. Su idea fundamental es

descomponer la enseñanza en acciones o comportamientos observables que sean objetos de entrenamiento (competencias). Las características fundamentales son:

- ✓ Especificación de los objetivos de aprendizaje en términos de conducta
- ✓ Especificación de los medios para determinar si la actuación reúne los niveles de criterios identificados.
- ✓ Proposición de uno o más modelos de instrucción pertinentes con los objetivos
- ✓ Publicidad de los objetivos, criterios, medios de evaluación y actividades alternativas.(Tejedon, 2004, pág. 187)

El paradigma comportamental se encarga en convertir las enseñanzas infundadas en las instituciones en una forma de comportamiento de las personas apropiado acorde a la situación.

El paradigma comportamental de acuerdo al autor Britos (2015) se enfoca en no inventar leyes para el control del comportamiento humano, si no las descubre. Es decir un paradigma comportamental es un sistema conceptual que proporciona modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica.

Cultura Organizacional

Para Fernández (2016) la cultura organizacional es “la cultura organizacional al igual que los individuos tienen una personalidad con un conjunto de valores, creencias y principios compartidos entre los miembros de una organización. Dicho conjunto de características es lo que diferencia las organizaciones”. (pág. 90). La cultura organizacional es un conjunto de ideas, intereses, actitudes comunicacionales que posee una organización.

La cultura organizacional según Avendao (2014) define “como el conjunto de formas tradicionales con la que la gente de una organización piensa y actúa antes las situaciones con las que ha de enfrentarse”. (pág. 76). La cultura organizacional es el conjunto de acciones que toman los integrantes que conforman una organización utilizan para enfrentar diversas situaciones.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es el desempeño de una persona en su puesto de trabajo, en base a sus habilidades, destrezas, los mismos que pueden ser repercutidos por varios factores como: problemas internos, familiares, externos, entre otros.

Cuadro 2: Conceptos de rendimiento laboral

Autor	Año	Definición
(Espina, Fuenzalida, & Urrutia)	(2005)	Es un importante dominio de la vida de la mujer adversamente afectado por el SPM. Como resultado de la severidad de los síntomas premenstruales surge el ausentismo laboral, dando lugar a repercusiones personales y económicas significativas
(Bonney)	(2006)	El grado al cual una intervención un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos.
(Navarro & Llado)	(2014)	El rendimiento laboral depende fundamentalmente de las capacidades personales y no tanto de la educación “regalada”, es decir el rendimiento laboral es la relación existente entre los objetivos planteados y los que se lograron cumplir.
Autor	Año	Definición
(Muchinsky)	(2014)	Como “lo que el hombre realiza en una determinada actividad o trabajo”. Es decir son las actividades que el trabajador realiza en un determinado tiempo, en una determinada área, poniendo en práctica sus habilidades, destrezas, virtudes.
(WorkMeter)	(2013)	Es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos

El rendimiento laboral de una persona depende de sus capacidades personales, emocionales, capacidades, destrezas a la hora de realizar determinadas actividades en su área de trabajo.

1) FACTORES

Los factores que indican en el rendimiento laboral, son aquellos que se encuentran correlacionados de forma directa, descritos a continuación:

✓ **Personales**

Son el conjunto de actitudes que se puede cambiar de forma consciente, las más importantes son: el tabaco, el alcohol, las drogas, la dieta. (Aigner, 2010)

Mientras que para los autores Gonzales, Mateo & González (2003) los factores personales son “las capacidades, expectativas, cultura y necesidades de los trabajadores”.(pág. 145). Es decir son las facultades que tienen los trabajadores para realizar un determinado trabajo.

✓ **Externos**

Según Workmeter (2013) afirma que los factores externos que influyen en el rendimiento laboral “son los factores que provienen de la organización y se proyectan de forma diferente sobre cada individuo, afectando a su forma de entender el trabajo, a su rendimiento y también a su motivación”. Los factores externos son originarios de las propias empresas y repercuten de manera diferente en cada trabajador.

Eden The Water & Coffee Company define los factores externos como un:

Punto que engloban todas aquellas circunstancias que, sin estar relacionados directamente con el puesto de trabajo, influyen en la concentración y el rendimiento laboral. Conflictos familiares y personales del empleado, enfermedades físicas o mentales, insomnio o depresión son problemas ajenos a la empresa, lo cual no quiere decir que ésta no pueda realizar algún tipo de intervención.(Eden The Water & Coffee Company, 2014)

Un conjunto de circunstancias, que no tienen que estar relacionadas con el puesto del trabajador para afectar su rendimiento laboral debido a su desconcentración.

Los factores externos se clasifican en

- ✓ Competencia
- ✓ Público
- ✓ Instituciones de apoyo o rechazo
- ✓ Restricciones legales y sociales.

✓ **Internos**

Los factores internos según el Gobierno de España (2012) son “aspectos que forman parte de la gestión de la compañía que lógicamente es quien puede proporcionar la mejor interpretación sobre ellos”. Los mismos que se clasifican de la siguiente forma:

- ✓ Plan de marketing
- ✓ Cultura corporativa
- ✓ Etapa de organización
- ✓ Etapa del producto. (Gobierno de España, 2012)

Los factores internos son agentes propios que repercuten de forma directa en el rendimiento de los trabajadores y por ende en la rentabilidad de las empresas.

Para Escobar (2014) los factores internos se “identifican las fuerzas y debilidades de la empresa, cantidad y calidad recursos. Son aquellos que la empresa puede cambiar o mejorar”. Los factores internos son las fortalezas y las debilidades con las que cuentan internamente las empresas.

2) TIPOS

De acuerdo a (Hernández, 2016) existen 2 tipos de rendimiento laboral, tales como:

✓ **Rendimiento de tarea o intra-rol**

El rendimiento de tarea según Hernández se refiere:

A las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales, y se compone de diferentes elementos como: Posesión de los conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para realizar las tareas.

- ✓ Formación para otros trabajos o actualización para los cambios en las demandas de las mismas tareas.
- ✓ Aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir los objetivos organizacionales.(Hernandez, 2016, pág. 39)

El rendimiento de tarea hace referencia a la forma de comportamiento de los trabajadores, obligatoriamente exigidos por la empresa, durante su permanencia dentro de la institución.

El rendimiento de tarea o intra rol según Jaen (2010) es el conjunto de actitudes que el trabajador opta por mantener durante su permanencia en la empresa, exigida por la misma tras cumplir las labores encomendadas

✓ **Rendimiento Contextual o extra rol**

El rendimiento contextual según Hernández es:

Las conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global. Se caracteriza por ser:

- ✓ Voluntarias: nunca están en obligaciones del puesto.
- ✓ Intencionales: es el individuo quien decide comprometerse con su empresa a través de sus comportamientos
- ✓ Positivas: pretenden beneficiar a la organización
- ✓ Desinteresada: la principal motivación no es un bien personal, aunque no lo excluya.(Hernandez, 2016, pág. 39)

El rendimiento contextual se refiere a la forma de comportamiento voluntario del trabajador, durante su permanencia en la empresa.

El rendimiento contextual para Jaen (2010) es forma voluntaria de comportarse los trabajadores durante su permanencia dentro de la empresa.

3) CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Muestra tal como es la persona para enfrentar al mundo y hace que el resto conozca y sepa cómo tratar a las personas.

✓ **Responsabilidad**

La responsabilidad de acuerdo al autor Caba, Lopez, & Bobowik(2013)hace “referencia tanto a la capacidad de actuar de forma autorregulada con respecto al cumplimiento de obligaciones, sabiendo renunciar a la satisfacción inmediata de los impulsos y deseos”.(pág. 189). Es decir la responsabilidad es la capacidad que tiene una persona de actuar constantemente de manera no supervisada.

De acuerdo a la Real Academia Española (2001) define como “la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”. De tal forma que se entiende a la responsabilidad como capacidad de comportamiento del ser humano de forma voluntaria.

✓ **Cumplimiento**

El cumplimiento según la Real Academia Española (2001) es la acción y efecto de cumplir algo establecido.

Rouse (2014) define el cumplimiento como “el cumplimiento es un estado en el cual alguien o algo está de acuerdo con las directrices, las especificaciones o la legislación establecidas”. Es decir es cuando los individuos cumplen a cabalidad con lo establecido.

✓ **Constancia**

Para Español Oxford Living Dictionaries (2010) la constancia es la “voluntad inquebrantable y continuada en la determinación de hacer una cosa o en el modo de realizarla”. La constancia es la perseverancia de las personas hasta alcanzar algo.

Según Palafox define la constancia como:

La virtud que nos lleva a que una vez tomada una decisión se lleve a cabo lo necesario para alcanzar las metas, aunque surjan dificultades externas o internas, y pese a que disminuya la motivación personal a través del tiempo transcurrido, sustentando el trabajo en un a fuerza de voluntad sólida que nos lleve a un esfuerzo continuado para pasar a la acción venciendo las dificultades y venciéndonos a nosotros mismos.(Palafox, 2017)

La constancia es una virtud de las personas, que se proponen algo y logran cumplir, a pesar de las dificultades que se presenten.

4) MOTIVACIÓN

Según Castillo (2006) define la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares. Es decir la motivación es un tipo de incentivo que una persona recibe por realizar las cosas apropiadamente.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (2010) la motivación es un “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones

de una persona”. Son un conjunto de circunstancias que influyen en el comportamiento de las personas de forma positiva o de forma negativa.

✓ **Días de campo**

El autor Jiménez define los días de campo como:

El día de campo es un método de comunicación con grupos, tendiente a mostrar una o varias series de prácticas agropecuarias, realizadas en condiciones locales, con el objeto de despertar el interés y los deseos de adopción de ellas, trayendo como consecuencia la transmisión de un paquete de tecnología. (Jimenez, 2015).

El día de campo es un tipo de método de comunicación que utilizan para dar a conocer algún objetivo a un grupo determinado.

El día de campo es un método de extensión que utilizan las empresas para integrar entre todos los miembros que integran las empresas, los días de campo tienen los siguientes objetivos: 1) demostración grupal sobre cómo realizar prácticas o tareas, 2) incluyen conferencias preliminares, 3) combina las ventajas de varios métodos grupales, 4) se utiliza para mostrar operaciones complejas, que generan gran impacto. (Rodriguez, 2010)

✓ **Juegos recreativos**

Para los autores Ruiz, Ruiz, Perello, & Pertegaz los juegos recreativos son:

Un medio de aprendizaje más importante para el niño en las primeras edades. En el campo de la E.F.y el deporte, el juego motriz será en el que vayamos trabajando no solo las diferentes habilidades, sino que será también un excelente instrumento para trabajar a nivel cognoscitivo y social (Ruiz, Ruiz, Perello, & Pertegaz, 2003).

Los juegos recreativos, son un tipo de actividades donde se ponen en práctica los conocimientos, habilidades destrezas, con la finalidad de salir de una rutina y compartir momentos agradables e incentivadores.

El juego recreativos según Cascante (2014) tiene como función proporcionar diversión y entretenimiento, ayudando a estimular su mente y físicamente a los participantes.

✓ **Reuniones sociales**

Una reunión social de acuerdo a Bellomagazine es:

Es un evento de encuentro con amigos, familiares, compañeros de trabajo o estudio. Es un momento placentero y agradable para pasarlo bien, relajado, sin preocupaciones ni tensiones. Obviamente que la conversación y el intercambio de opiniones están a la orden del día en estos encuentros, pero como hay muchos temas que sí pueden tocarse en este tipo de reuniones hay otros que por su delicadeza y complejidad es mejor dejar de lado para no herir susceptibilidades ni generar un clima tenso. (Bellomagazine, 2016).

Una reunión social es un tipo de actividad, organizado por una organización, con la finalidad de compartir momentos agradables, acogedores, entre todos los integrantes de la misma organización.

Rodríguez (2010) define que “las reuniones sociales pueden ser: informativas, de promoción, para intercambio de ideas o experiencias”. Las reuniones sociales son realizadas con la finalidad de abordar temas referentes a factores netamente relacionados con la empresa.

✓ **Actividades de integración familiar**

Las actividades de integración familiar se enfocan de acuerdo a Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (2017) en trabajar todos juntos por un bien en común. Es un proceso clave para que la familia crezca en armonía y se tenga el compromiso de diseñar en libertad a los miembros que la forman.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la familia Del Estado de México (2010) define la integración familiar se realiza a través de cursos, pláticas, talleres, con la finalidad de mejorar la convivencia entre sus integrantes, en el caso de existir algún inconveniente tratar de solucionar.

Hipótesis

Hipótesis Nula Ho

La violencia intrafamiliar no incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

Hipótesis Alternativa H1

La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

Señalamiento de variables

Variable Independiente: Violencia intrafamiliar

Variable Dependiente: Rendimiento laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

La presente investigación utilizó un enfoque tipo cualitativo debido a las siguientes condiciones.

Cualitativo porque analizó e interpreto las cualidades de las dos variables en estudio como es: la violencia intrafamiliar y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, ubicada en el cantón Cevallos, por medio del uso de un herramienta como es la encuesta, para finalmente identificar la una solución al problema.

Modalidad básica de la investigación

Investigación bibliográfica: porque se fundamentó teóricamente la recopilación de información sobre la violencia intrafamiliar y el rendimiento laboral en libros, revistas, sitios web, periódico, con la finalidad de contar con una consistencia científica a la presente investigación.

Investigación de campo: porque la investigadora acudió al lugar de los hechos como es la empresa de calzado Joshep`s Marc para palpar la realidad de la problemática e identificar na solución.

Investigación documental: porque se utilizó información de tesis, diapositivas, registros, para sustentar la presente investigación.

Nivel o tipo de Investigación

Nivel de Investigación Exploratoria

Se exploró las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación.

Nivel de Investigación Descriptiva

Se utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos así como para describir los diferentes resultados en sus respectivos análisis e interpretaciones, basadas en el marco teórico describiendo las causas y efectos del problema de investigación denominado: la violencia intrafamiliar y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc del cantón Cevallos.

Investigación Explicativa

Es investigación explicativa porque se encarga de encontrar el porqué de los hechos mediante la causa – efecto realizando un análisis crítico mediante encuestas a la población enfocándose en la explicación de las variables independiente violencia intrafamiliar, como variable dependiente rendimiento laboral, aportando en el trabajo en equipo, promoviendo la integración, favoreciendo en el ambiente laboral

Población y Muestra

Según Sabado (2009) define la población como:

Conjunto de todos los individuos, que cumplen ciertas propiedades y de quienes deseamos estudiar ciertos datos. O entender que una población abarca todo el conjunto de elementos de los cuales podemos obtener información, entendiendo que todos ellos han podido ser identificados. La población deberá ser definida sobre las base de las características que la delimitan, que la identifican y que permiten la posterior selección de unos elementos que se pueden entender como representativos (muestra)". (Sabado, 2009)

La población es un conjunto de individuos del mismo tipo que conforman un universo, el mismo que otorga información al ser estudiado.

En este trabajo la población son las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc.

Muestra

La muestra según es:

Un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros. La

muestra es una parte representativa de la población. Para determinar el tamaño de la muestra hay que considerar dos aspectos: 1) recursos disponibles y los requerimientos que exija la investigación, 2) la lógica del investigador para seleccionar la muestra. (Lopez L. , 2004)

De acuerdo al mismo autor la fórmula de la muestra se aplica cuando la población es demasiada grande. Pero en el caso de que la población sea pequeña, la población pasa a ser la muestra.

En este proyecto la muestra es toda la población al ser el universo extremadamente pequeño y limitada.

Cuadro 3: Cálculo de la Muestra

Detalle	Numero
Operarias	30
Administrativas	4
Gerente General	1
Jefe de producción	1
Total	34

Elaborado por: Jimena Flores

Operacionalización de Variables

Operacionalización de la variable independiente: Violencia intrafamiliar

Cuadro 4: Variable Independiente: Violencia Intrafamiliar

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Violencia intrafamiliar: Conocido también como violencia doméstica, se da cuando una persona agrede a otra, por diversas razones, dichas agresiones afectan a la persona ultrajada dependiendo del tipo de violencia a la que haya sido sometida, las personas que son sometidos a la violencia tienen diferentes formas de reaccionar. . Por lo general este tipo de violencia se da en los hogares del hombre hacia su pareja e hijos.</p>	Razón de la violencia	Trabajo Situación económica Problemas de relación Problemas escolares	¿Cuál es la razón por la que Usted trabaja? ¿Sus ingresos mensuales son? ¿Sus egresos mensuales son?	<p>Técnica Encuesta: Realizada a las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep; Marc del cantón Cevallos.</p> <p>Empleador</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>
	Afecta	La parte psicológica La economía El dialogo La comprensión El desempeño La relación familiar	¿Valore del 1 a 4 de acuerdo a su criterio, que tipo de violencia afecta más en su rendimiento laboral. Siendo 1 el de mayor importancia y 4 el de menor importancia? ¿Valores del 1 al 7 de acuerdo al tipo de violencia física que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 7 el de menor importancia? ¿Valores del 1 al 8 de acuerdo al tipo de violencia psicológica que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 8 el de menor importancia? ¿Valores del 1 al 3 de acuerdo al tipo de violencia sexual que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 3 el de menor importancia? ¿Valores del 1 al 5 de acuerdo al tipo de violencia patrimonial que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 5 el de menor importancia?	
	Tipo	Violencia psicológica Violencia física Violencia sexual Violencia patrimonial		
	Reacción ante la violencia intrafamiliar	Callan Comentan Piden ayuda Denuncian	¿Si usted ha sido víctima de algún tipo de violencia intrafamiliar a quien le ha contado? ¿Por qué Usted no ha denunciado a su agresor?	

Elaborado por: Jimena Flores

3.5.2 Operacionalización de la variable dependiente: Rendimiento laboral

Cuadro 5: Variable Dependiente: Rendimiento laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Rendimiento Laboral: Son las actividades que el trabajador realiza dependiendo, de los factores disponibles, de sus características personales, la motivación, en un determinado tiempo, área. Existen tipos de rendimiento laboral a los que son sometidos los trabajadores</p>	<p>Factores</p> <p>Características personales</p> <p>Motivación</p> <p>Tipos</p>	<p>Personales</p> <p>Externos</p> <p>Internos</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Constancia</p> <p>Días de campo</p> <p>Juegos recreativos</p> <p>Reuniones sociales</p> <p>Actividades de integración familiar</p> <p>Rendimiento de área</p> <p>Rendimiento contextual</p>	<p>¿Cuál es la razón por la que Usted trabaja?</p> <p>¿Cuáles son los factores externos que afecta el rendimiento del trabajador?</p> <p>¿Qué factores internos considera que le afecta en el rendimiento del trabajador?</p> <p>¿Cómo se evidencia el bajo rendimiento?</p> <p>¿Las trabajadoras voluntariamente realizan las actividades encomendadas?</p> <p>¿El trabajador es responsable?</p> <p>¿El trabajador cumple con la meta establecida?</p> <p>¿El trabajador demuestra su constancia, perseverancia en sus actividades laborales?</p> <p>¿La empresa ha logrado, integrar a los familiares de las trabajadoras?</p> <p>¿Usted se ha interesado de los problemas de sus trabajadores a través de?</p> <p>¿Cuándo Usted ha sido violentada en su hogar cómo ha afectado en su trabajo</p> <p>¿De la siguiente lista, cuales son las actividades que se ha ejecutado dentro de la empresa?</p> <p>¿Cómo se evidencia el bajo rendimiento?</p> <p>¿Las trabajadoras poseen los conocimientos, habilidades y las técnicas necesarias para realizar el trabajo?</p>	<p>Técnica Encuesta: Realizada a las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep; Marc del cantón Cevallos.</p> <p>Empleador</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>

Elaborado por: Jimena Flores

Técnicas e Instrumentos

En el presente trabajo de investigación se utilizó herramientas validadas para recolectar información como son las encuestas a las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep`s Marc y al empleador de la empresa:

Técnicas

La técnica que se uso es la encuesta

Encuesta

Según Thompson (2010) afirma que “la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica”. La encuesta es una herramienta que permite obtener información relevante sobre el tema investigado en la persona encuestada.

Cuestionario

El cuestionario está compuesto por una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir, las cuales se refieren básicamente a preguntas abiertas y cerradas.

Plan de recolección de información

Cuadro 6: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	La violencia intrafamiliar, rendimiento laboral
4.- ¿Quién?	La investigadora
5.- ¿Cuándo?	Diciembre del 2017
6.- ¿Dónde?	Empresa de calzado Joshep`s Marc
7.- ¿Cuántas veces?	2 veces
8.- ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
9.- ¿Con qué?	Cuestionarios
10.- ¿En qué situación?	Jornada Laboral

Elaborado por: Jimena Flores

Plan de procesamiento de información

Se verifico que la información entrega por las trabajadoras, desechando las encuestas vacías, con rayones, manchas, con información errónea.

El procesamiento y análisis de la información

La información recopilada se analiza utilizando la herramienta de Microsoft Excel, y se representa en forma de tablas y en graficas:

Tabulaciones

Los resultados se tabulo en graficas de pastel.

Interpretación de resultados

Se procedió al análisis y comparaciones entre los datos obtenidos para la obtención de conclusiones que nos ayuden a dar solución al problema investigado.

Verificación de hipótesis

Por medio del análisis y la comprobación de los resultados adquiridos en la presente investigación, se desarrolló la verificación de la hipótesis planteada.

Conclusiones y recomendaciones

Al realizar el análisis de los resultados, se debe proceder a buscar las posibles alternativas para la resolución de la problemática planteada al inicio.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta aplicada a las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc Datos generales de las personas encuestadas

Género

Cuadro 7: Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	34	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

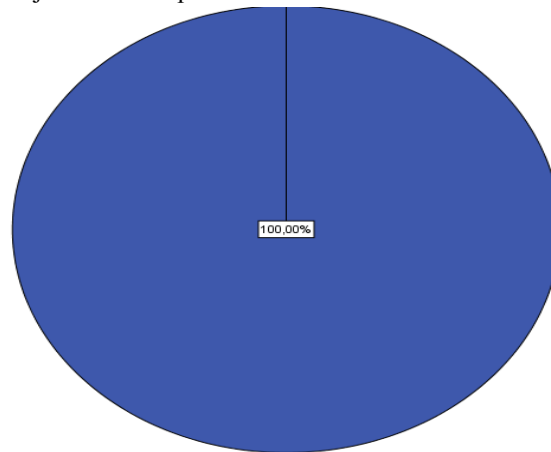


Figura 5: Genero
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De las personas encuestadas en la empresa de calzado Joshep's Marc el 100% afirmaron ser del Género Femenino.

Interpretación

La totalidad de trabajadoras de la empresa son mujeres que oscilan entre la edad de 18 a 56 años de edad dedicadas a actividades de corte, costura, acabados, modelaje, promoción y atención a los clientes que se han ganado el espacio de inserción laboral gracias a su creatividad y delicadeza para realizar los acabados del calzado que es diseñado por el propietario de la fábrica, desplazando al género masculino en especial en lo concerniente a ventas por la espontaneidad y capacidad de venta de los artículos a esto se suma el salario que perciben que es inferior a las aspiraciones de los hombres.

Estado Civil

Cuadro 8 Estado Civil

	Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado/a	10	29,4	29,4	29,4
	Divorciado/a	8	23,5	23,5	52,9
	Unión libre	16	47,1	47,1	47,1
	Total	34	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

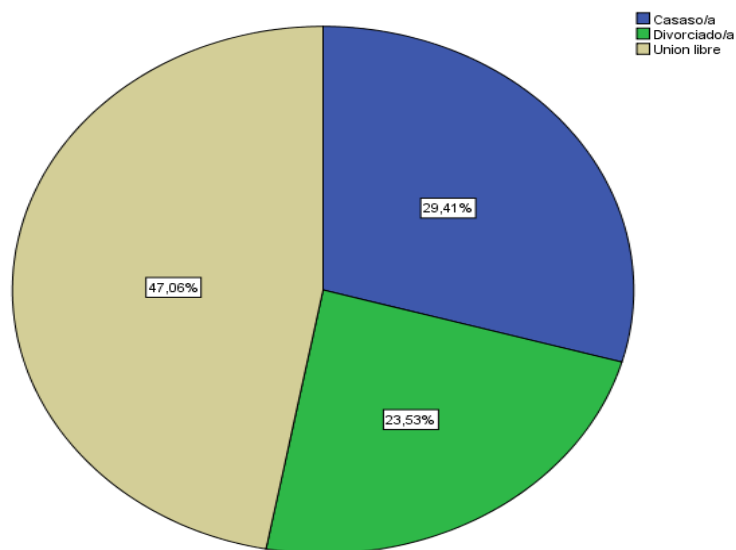


Figura 6: Estado Civil
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 47,10% afirmaron tener un estado civil de unión libre; el 29,40% afirmaron estar casadas, mientras que el 23,50% manifestaron estar divorciadas.

Interpretación

La totalidad de mujeres que trabajan en la empresa de calzado Joshep's Marc han mantenido o mantienen algún tipo de compromiso que les involucra dentro de la responsabilidad de solvento económico, al tener indicadores como divorcio, unión libre, casadas se establece que tienen cargas familiares de atención directa que les exige laborar en el taller de calzado, además contar con propios recursos amerita independencia económica a esto se suma que las actividades realizadas no exigen fuerza física excesiva salvo el traslado de mercader

Nivel de instrucción

Cuadro 9: Nivel de instrucción

Nivel de instrucción		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Primaria	6	17,6	17,6	17,6
	Secundaria	22	64,7	64,7	82,4
	Pregrado	6	17,6	17,6	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

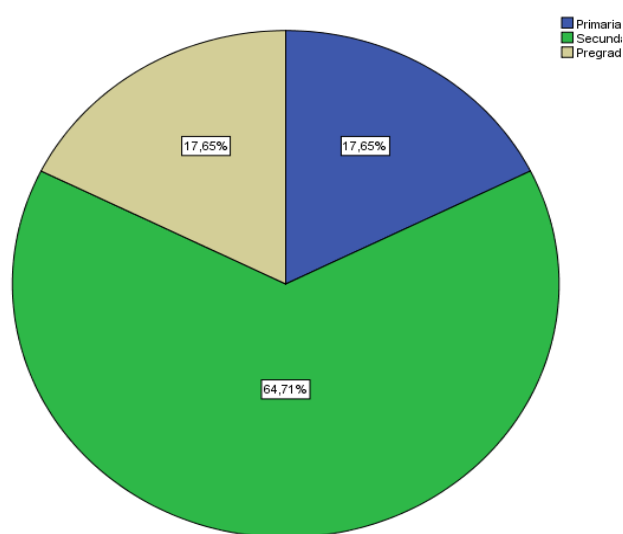


Figura 7: Nivel de instrucción

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 64,70% aseveraron tener un nivel de instrucción secundaria, el 17,60% mencionaron tener un nivel de instrucción primaria y pregrado.

Interpretación

La mayoría de las operarias que desempeñan su actividad laboral en la empresa de calzado Joshep's Marc, mantienen un nivel de instrucción secundaria, pero aun así desconocen las leyes que amparan la violencia intrafamiliar, donde estipula los derechos, las obligaciones, las garantías a las que están sujetas por ser ciudadanas Ecuatorianas.

Edad

Cuadro 10: Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 30	2	5,9	5,9	5,9
	De 31 a 43	18	52,9	52,9	58,8
	De 44 a 56	12	35,3	35,3	94,1
	Mayor a 57 años	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

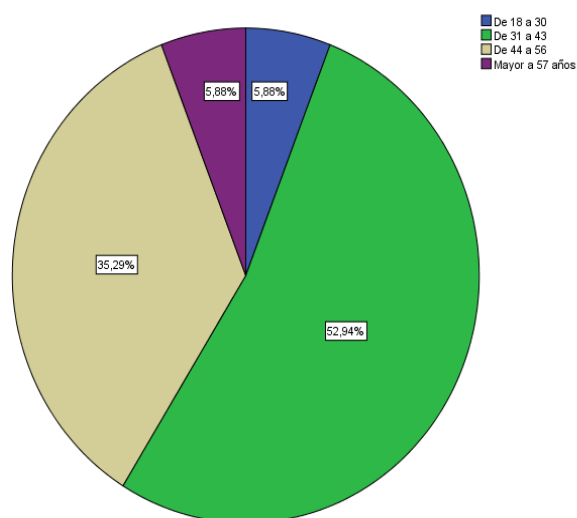


Figura 8: Edad
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las personas encuestadas en un 52,90% aseveraron tener una edad entre 31 – 43 años, el 35,30% dijeron tener de 55 a 56 años, y finalmente el 5,9% señalaron tener una edad entre 18 -30 y mayor a 57 años.

Interpretación

Si se suman los rangos de 31 a 56 años la mayoría de trabajadoras son de edad adulta cuyas características son la independencia, la integración social y aparentemente la estabilidad laboral.

Pregunta 1. ¿Cuál es la razón por la que Usted trabaja?

Cuadro 11: Razón por la que trabaja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Superación	2	5,9	5,9	5,9
Obligación por parte de la pareja	8	23,5	23,5	29,4
Mantener el hogar	17	50,0	50,0	79,4
Ayudar económicamente con los gastos del hogar	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

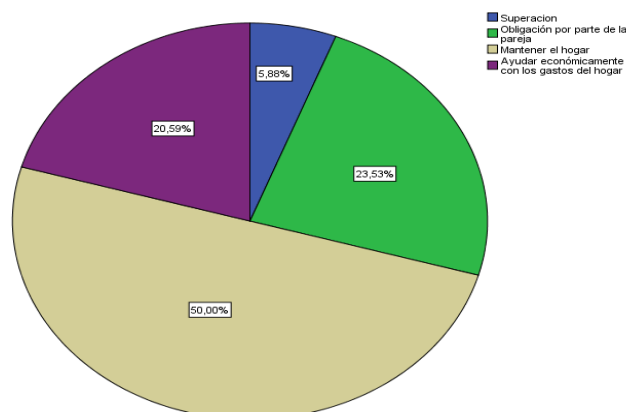


Figura 9: Razón por la que trabaja

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% de las personas encuestadas, señalaron que la razón por la que trabajan es por mantener su hogar; mientras que el 23,50% dijeron que es por obligación por parte de su pareja, el 20,60% manifestaron que por ayudar económicamente con los gastos del hogar y finalmente el 5,9% trabaja por superación.

Interpretación

La principal razón por la que la mayoría de las trabajadoras prestan sus servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc., es por sostener el hogar debido a que son las únicas responsables del sustento económico de su carga familiar, independientemente del nivel de ingresos las exigencias de sobrevivencia les han involucrado dentro el desempeño de una labor artesanal. A pesar de como ya se analizó en la pregunta referente al nivel de instrucción la mayoría tienen un nivel de bachillerato y de tercer nivel, aspecto que visualiza la falta de empleabilidad. El más alto grado al que han llegado laboralmente es el de las ventas, inclusive sin ser acreedoras a comisiones.

Pregunta 2. ¿Valore del 1 a 4 de acuerdo a su criterio, que tipo de violencia afecta más en su rendimiento laboral. Siendo 1 el de mayor importancia y 4 el de menor importancia?

Cuadro 12: Tipo de violencia que afecta su rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Violencia física	10	29,4	29,4	29,4
Violencia Psicológica	14	41,2	41,2	70,6
Violencia Sexual	9	26,5	26,5	97,1
Violencia Patrimonial	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

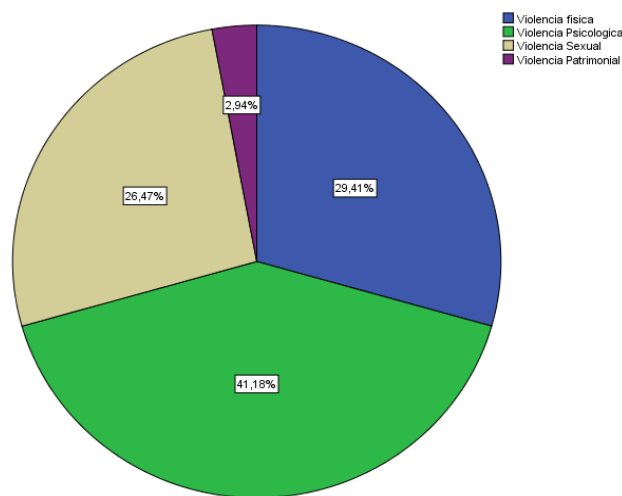


Figura 10: Tipo de violencia que afecta su rendimiento

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 41,20% de las personas encuestadas afirmaron que el tipo de violencia intrafamiliar que más afecta su rendimiento laboral es la violencia psicológica, mientras que un 29,40% recalcaron que es violencia física, un 26,50% aseveraron que es la violencia sexual y un 2,9% dijeron que es la violencia patrimonial.

Interpretación

La mayoría de obreras de la fábrica Joshep's Marc han sufrido violencia psicológica donde no se ha suscitado contacto físico pero si caracterizado por violencia verbal, gesticular, indiferencia, alejamiento, violencia física donde se ha utilizado la fuerza física inclusive sirviéndose de armas.

Pregunta 3. ¿Valores del 1 al 7 de acuerdo al tipo de violencia física que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 7 el de menor importancia?

Cuadro 13: Tipos de violencia física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Golpes	6	17,6	17,6	17,6
Empujones	9	26,5	26,5	44,1
Pellizcos	2	5,9	5,9	50,0
Rasguños	1	2,9	2,9	52,9
Bofetadas	8	23,5	23,5	76,5
Patadas	7	20,6	20,6	97,1
Otros	1	2,9	2,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

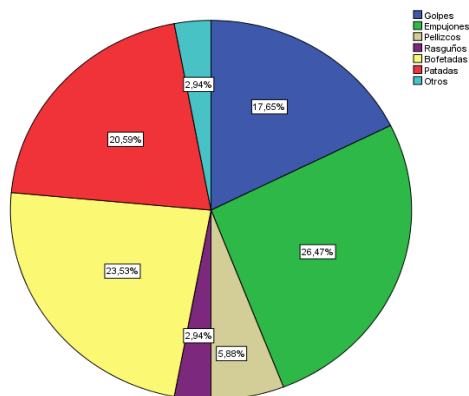


Figura 11: Tipos de violencia física

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De acuerdo al tipo de violencia física que ha sido víctimas, el 26,5% afirmaron que fueron víctimas de golpes, el 23,50% recalcaron que fueron víctimas de bofetadas, un 20,6% víctimas patadas, el 17,6% víctimas de golpes, pero sin embargo un 5,9% víctimas de pellizcos, y el 2,9% fueron víctimas de rasguños y de mordeduras.

Interpretación

Las trabajadoras de calzado Joshep's Marc víctimas de violencia física, recibieron empujones, bofetadas y patadas por parte de su agresor, las mismas que limitan un buen rendimiento laboral, al pensar que van a volver a ser agredidas en la casa.

Pregunta 4. ¿Valores del 1 al 8 de acuerdo al tipo de violencia psicológica que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 8 el de menor importancia?

Cuadro 14: Tipo de violencia Psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gritos	6	17,6	17,6	17,6
	Insultos	9	26,5	26,5	44,1
	Amenazas	2	5,9	5,9	50,0
	Prohibiciones	1	2,9	2,9	52,9
	Intimidación	8	23,5	23,5	76,5
	Indiferencia	7	20,6	20,6	97,1
	Otros	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

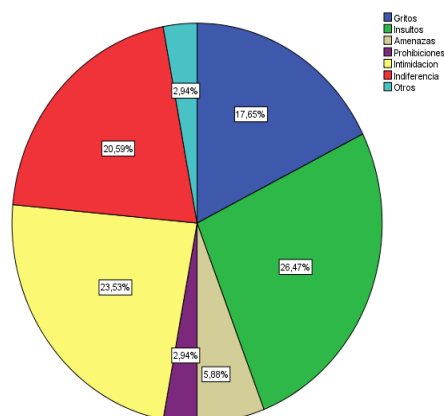


Figura 12: Tipo de violencia Psicológica
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc., víctimas de violencia psicológica fueron agredidas: en un 26,50% por insultos; el 23,50% por frases intimidantes, un 20,6% por la indiferencia, el 17,6% por gritos; mientras que el 5,9% a través de amenazas; y finalmente un 2,9% por medio de prohibiciones y humillaciones frente a los amigos.

Interpretación

Sin duda alguna las trabajadoras psicológicamente han sufrido insultos, frases intimidantes por parte de su agresor, los mismos que repercuten en la seguridad de ellas, convirtiéndose en personas temerarias que no sirven para nada los mismos que contribuyen en su bajo rendimiento laboral.

Pregunta 5. ¿Valores del 1 al 3 de acuerdo al tipo de violencia sexual que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 3 el de menor importancia?

Cuadro 15: Tipo de violencia Sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relaciones sexuales forzadas	20	58,8	58,8	58,8
	Relaciones sexuales utilizando objetos	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

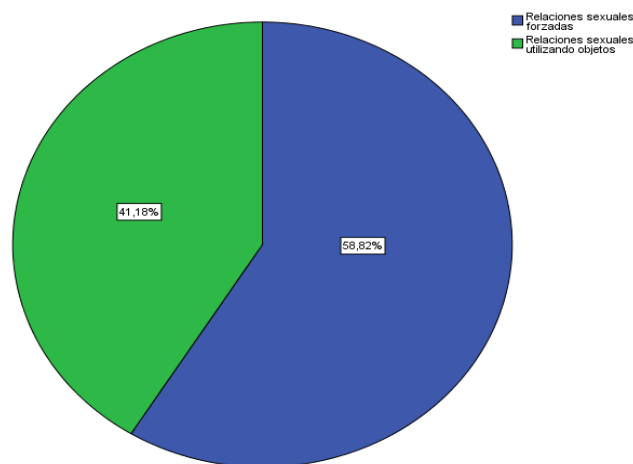


Figura 13: Tipo de violencia Sexual
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 58,80% afirmaron que han sido forzadas a tener relaciones sexuales, mientras que el 41,20% aseguraron que han sido forzadas a tener relaciones sexuales utilizando objetos.

Interpretación

Las trabajadoras que prestan servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc., víctimas de violencia sexual, frecuentemente fueron obligadas a tener relaciones sexuales por parte de sus agresor, razón por la cual piensan que no se merecen respeto que su palabra no tiene validez, lo que contribuye que no rindan apropiadamente en su área de trabajo, al recordar o pensar que van a ser agredidas sexualmente al volver a encontrarse con su agresor.

Pregunta 6. ¿Valores del 1 al 5 de acuerdo al tipo de violencia patrimonial que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 5 el de menor importancia?

Cuadro 16: Tipo de violencia patrimonial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Destrucción de sus bienes	10	29,4	29,4	29,4
Sustracción de su dinero	9	26,5	26,5	55,9
Retención de sus documentos	11	32,4	32,4	88,2
Perdida de sus instrumentos de trabajo	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

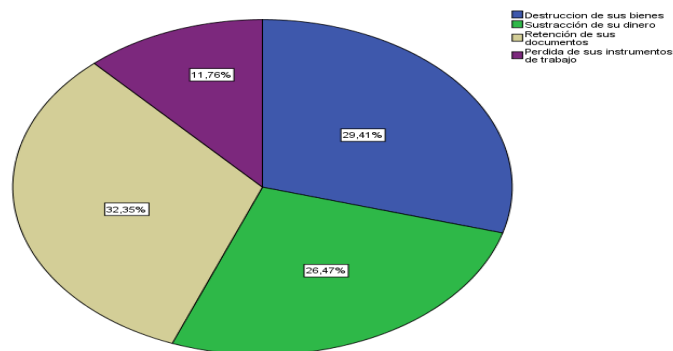


Figura 14: Tipo de violencia patrimonial

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras víctimas de violencia patrimonial aseveraron que sus agresores en un 32,4% han retenido sus documentos; el 29,4% destruyeron sus bienes, el 26,5% han sustraído su dinero, y finalmente el 11,8% perdieron sus instrumentos de trabajo.

Interpretación

La retención de los documentos personales, es lo que más afectado a las trabajadoras de la empresa calzado Joshep's Marc., víctimas de violencia patrimonial, razón por la cual su falta de concentración en las actividades a desempeñar ha sido evidente.

Pregunta 7. ¿Valore del 1 al 5 de acuerdo a su criterio de dónde proviene la violencia intrafamiliar que usted recibe. Siendo 1 el de mayor importancia y 5 el de menor importancia?

Cuadro 17: De donde proviene la violencia intrafamiliar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De su pareja	19	55,9	55,9	55,9
De sus padres	3	8,8	8,8	64,7
De su ambiente laboral	3	8,8	8,8	73,5
De los hijos	6	17,6	17,6	91,2
Otros	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

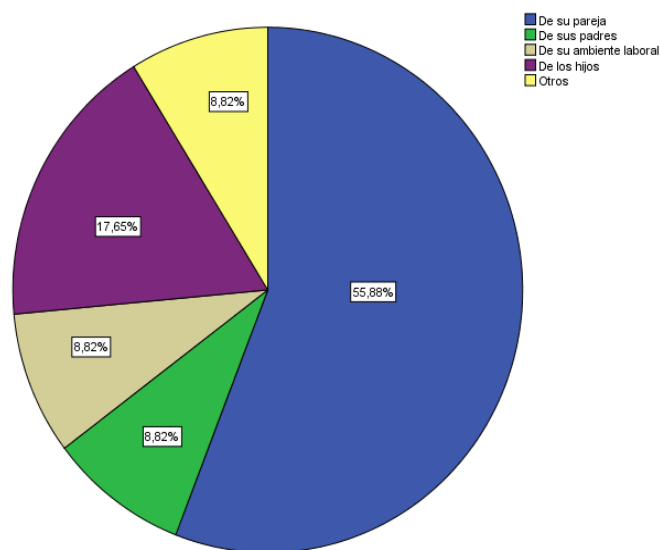


Figura 15: De donde proviene la violencia intrafamiliar

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc., afirmaron que la violencia intrafamiliar a las que han sido expuestas fueron provocadas: en un 55,9%, por parte de su pareja, un 17,6% a través de sus hijos, el 8,8% por medio de sus padres, al igual que con el 8,8% en su ambiente laboral y por sus amigos.

Interpretación

Sin duda alguna la persona agresora generadora de violencia intrafamiliar hacia la trabajadora es la persona que convive día a día con ella, es decir la pareja, quien viene a ser un pilar fundamental en su vida diaria y en su desempeño laboral.

Pregunta 8. ¿En un hogar porque considera Usted que se provoca la violencia intrafamiliar?

Cuadro 18: Provoca se da violencia Intrafamiliar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Falta de comprensión	15	44,1	44,1	44,1
Problemas escolares	5	14,7	14,7	58,8
Problemas económicos	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

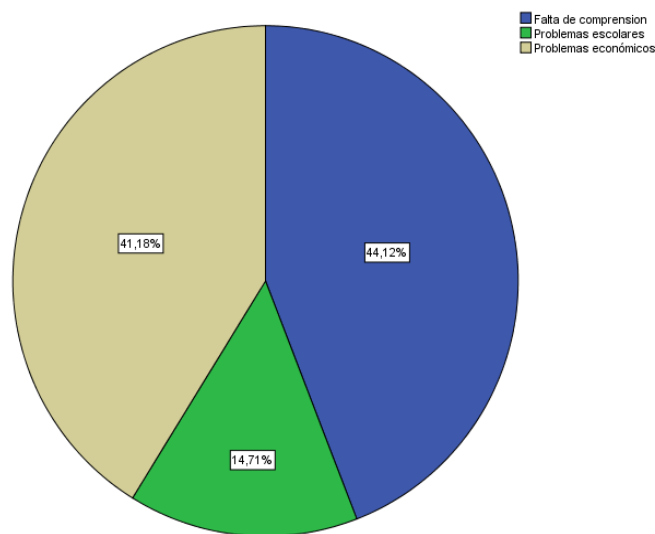


Figura 16: Provoca se da violencia Intrafamiliar
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 44,1% afirmaron que se provoca la violencia intrafamiliar por falta de comprensión, el 41,2% señalaron por problemas económicos. Sin embargo el 14,7% asevero que son por problemas escolares,

Interpretación

En base a los resultados las trabajadoras coincidieron que la violencia intrafamiliar en sus hogares de a causa de la incomprensión, ya que es imposibles dialogar, compartir opiniones con su pareja, debido a que piensan que siempre tienen la razón.

Pregunta 9. ¿Cuándo Usted ha sido violentada en su hogar cómo ha afectado en su trabajo?

Cuadro 19: Como afecta en su trabajo la violencia intrafamiliar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desmotivación	14	41,2	41,2	41,2
	Ausentismo	13	38,2	38,2	79,4
	Preocupación	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

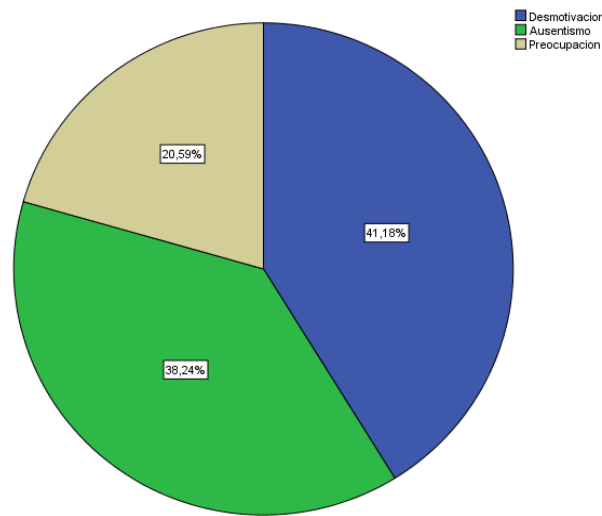


Figura 17: Como afecta en su trabajo la violencia intrafamiliar

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc., al ser violentadas en su hogar, se ven afectadas en su trabajo en un 41,2% se sienten desmotivación; un 38,20% se abrigan ausencia y finalmente un 20,60% se sienten preocupadas.

Interpretación

Las trabajadoras violentadas sin duda alguna no pueden rendir al 100% en su área de trabajo, ya que físicamente se encuentran presentes, pero psicológicamente están en otro lugar (pensando en cómo fueron violentadas y como volverán a hacer violentadas), razón por la cual su rendimiento laboral no es el apropiado.

Pregunta 10. ¿Sus ingresos mensuales son?

Cuadro 20: Ingresos mensuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
\$100- \$200	1	2,9	2,9	2,9
\$201-\$300	3	8,8	8,8	11,8
\$301-\$400	20	58,8	58,8	70,6
\$401-\$500	6	17,6	17,6	88,2
Mayor a \$500	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

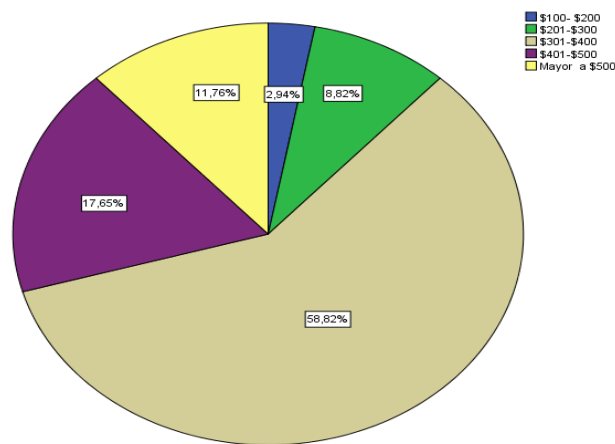


Figura 18: Ingresos mensuales

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Un 58,8% de las trabajadoras encuestadas aseveraron percibir un sueldo mensual de \$301 – \$400, el 17,6% señalaron tener un sueldo de \$401-\$500, el 11,8% aseguraron tener un sueldo mayor a los \$500, sin embargo el 8,8% tienen un sueldo entre \$201-\$300 y el 2,9% recalcaron que perciben un salario de \$100 -\$200.

Interpretación

Los ingresos de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc., es un promedio de \$ 351, la razón se debe a que las trabajadoras son centradas por avance, es decir en bases al número de pares de zapatos que realicen reciben su sueldo, lo que evidencia su bajo rendimiento laboral, a causa de ser víctima de violencia intrafamiliar.

Pregunta 11. ¿Sus egresos mensuales son?

Cuadro 21: Egresos mensuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	\$100- \$200	6	17,6	17,6	17,6
	\$201-\$300	20	58,8	58,8	76,5
	\$301-\$400	4	11,8	11,8	88,2
	\$401-\$500	3	8,8	8,8	97,1
	Mayor a \$500	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

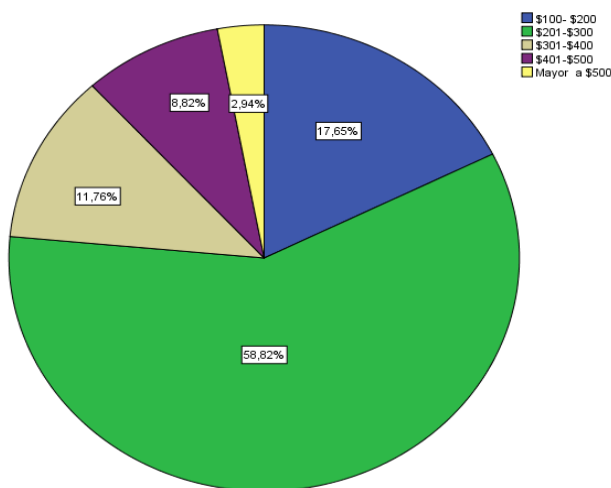


Figura 19: Egresos Mensuales
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras manifestaron que sus egresos son: en un 58,8% de \$301 a \$400 mensuales, mientras que para un 17,6% son de \$100 - \$200, pero el 11,8% manifestaron que comprende entre \$301- \$400 mensuales, el 8,8% expresaron que gastan de \$401-\$500, y finalmente el 2,9% aseveraron gastar mayor a \$500 dólares mensuales.

Interpretación

Los gastos de las trabajadoras que prestan servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc., está en un promedio de \$251, ya que en su hogar solo se compra lo necesario y lo indispensable, debido a que sus ingresos no son altos.

Pregunta 12. ¿Valore del 1 al 7 de acuerdo a su criterio porque se suscitan las discusiones en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 7 el de menor importancia?

Cuadro 22: Porque se suscitan las discusiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Falta de dinero	6	17,6	17,6	17,6
Incomprensión	8	23,5	23,5	41,2
Celos	5	14,7	14,7	55,9
Egoísmo	4	11,8	11,8	67,6
Infidelidad	7	20,6	20,6	88,2
Problemas escolares	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

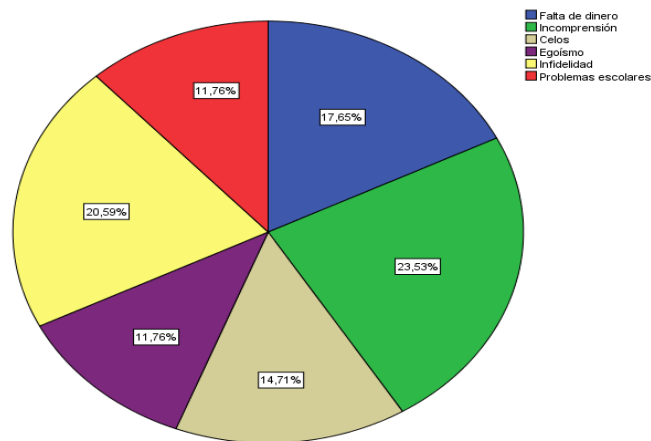


Figura 20: Porque se suscitan las discusiones

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas expresaron que las discusiones en el hogar se dan en un 23,5% por la incomprensión, mientras que un 20,6% aseguraron que es por la infidelidad, el 17,6% señalaron que es por falta de dinero, pero para el 14,7% aseveraron que es por los celos, el 11,8% dijeron que es por egoísmo, y el 11,8% afirmaron que es por problemas escolares de sus hijos.

Interpretación

El mayor causante de las discusiones que se suscitan en los hogares de las trabajadoras es sin duda alguna la incomprensión, debido al pensar tan diferente entre la trabajadora y el agresor.

Pregunta 13. ¿Una buena relación familiar, le motiva en su trabajo?

Cuadro 23: La relación familiar motiva en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	32	94,1	94,1	94,1
No	2	5,9	5,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

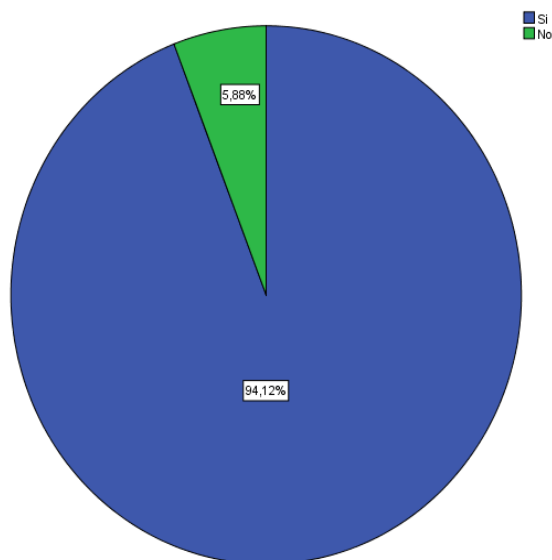


Figura 21: La relación familiar motiva en su trabajo

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 94,1% de las trabajadoras manifestaron que si se motivan cuando existe una buena relación familiar, mientras que el 5,9% expresaron que no se motivan en el trabajo por una buena relación familiar.

Interpretación

Las empleadas que laboran en la empresa de calzado Joshep's Marc., si se motivan cuando existe una buena armonía familiar, libre de discusiones, sin humillaciones, libre de cualquier tipo de violencia, convirtiéndose en un lugar de paz, tranquilidad, armónico, razón por la cual no tienen preocupación y pueden rendir idóneamente en su área de trabajo

Pregunta 14. ¿Ha recibido en la empresa charlas o capacitaciones, sobre la violencia intrafamiliar?

Cuadro 24: Ha recibido charlas/capacitaciones de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	9	26,5	26,5	26,5
No	25	73,5	73,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

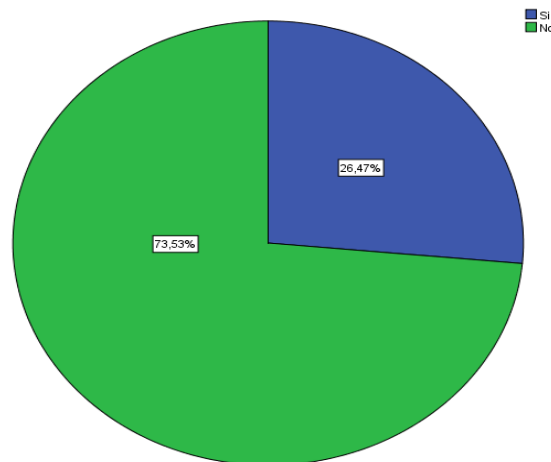


Figura 22: Ha recibido charlas/capacitaciones de la empresa

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 73,5% de las personas encuestadas manifestaron que no han recibido charlas o capacitaciones sobre la violencia intrafamiliar dentro de las instalaciones de la empresa, mientras el 26,5% expresaron que si han recibido charlas o capacitaciones.

Interpretación

La empresa de calzado Joshep's Marc, se ha desentendido de este problema, ya que la mayoría de las operarias coincidieron que no han recibido alguna capacitación, charlas en todo el tiempo que prestan sus servicios en la empresa acerca de la violencia intrafamiliar, a pesar que es un problema visible que afecta a la misma organización.

Pregunta 15. ¿En caso de haber recibido de que se ha tratado las charlas o capacitaciones?

Cuadro 25: De que se ha tratado las charlas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Los derechos de las mujeres	14	41,2	41,2	41,2
	La violencia intrafamiliar	8	23,5	23,5	64,7
	Tipos de violencia	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

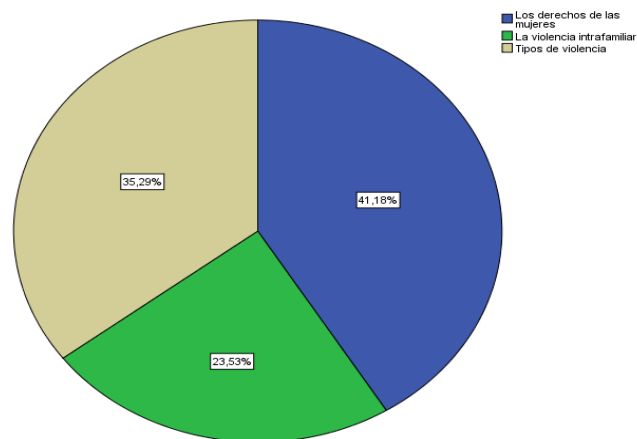


Figura 23: De que se ha tratado las charlas

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las pocas trabajadoras que anteriormente señalaron que si recibieron charlas o capacitaciones por parte de la empresa aseguraron que fueron sobre los siguientes temas: en un 41,2% acerca de los derechos de las mujeres, mientras que el 35,3% aseguraron que hacía referencia a los tipos de violencia, y el 23,5% sobre la violencia intrafamiliar en general.

Interpretación

En base a los resultados se puede apreciar que dichas capacitaciones se trataron sobre los derechos que tienen las mujeres como trabajadoras dentro de la empresa, mas no existió una charla específica sobre los derechos que tienen en caso de ser víctimas de violencia intrafamiliar.

Pregunta 16. ¿Si usted ha sido víctima de algún tipo de violencia intrafamiliar a quien le ha contado?

Cuadro 26: A quien ha contado de la violencia que sufre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A sus padres	2	5,9	5,9	5,9
A sus compañeros	13	38,2	38,2	44,1
A sus amigos	10	29,4	29,4	73,5
Algún familiar	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

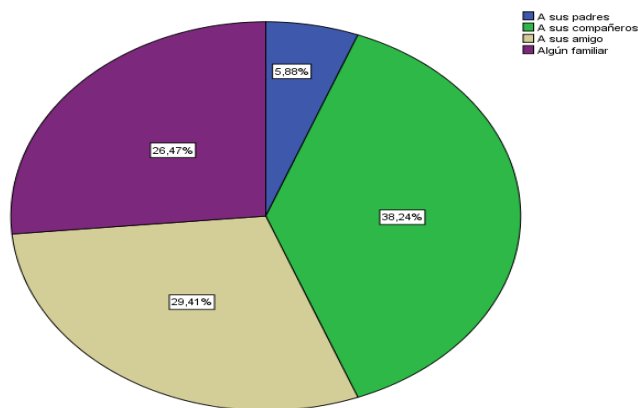


Figura 24: A quien ha contado de la violencia que sufre

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 38,2% señalaron que al ser víctimas de violencia intrafamiliar revelaron a sus compañeros de trabajo, el 29,4% manifestaron a sus amigos, mientras que el 26,5% contaron algún familiar, y el 5,9% aseveraron que han contado a sus padres.

Interpretación

Las trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar, confían por la situación que están atravesando a sus compañeros de trabajo, debido a que es el único lugar que su agresor está ausente y en la mayoría de casos la persona confidente es igual otra víctima de violencia intrafamiliar, por lo que entiende con facilidad las frustraciones de la trabajadora.

Pregunta 17. ¿Por qué Usted no ha denunciado a su agresor?

Cuadro 27: Porque no ha denunciado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Miedo	14	41,2	41,2	41,2
Amenazas	12	35,3	35,3	76,5
Otros	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

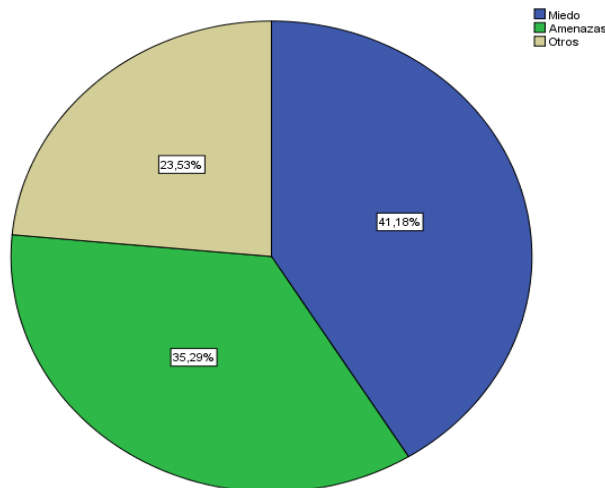


Figura 25: Porque no ha denunciado
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 41,2 % expresaron que no han denunciado a su agresor por miedo, mientras que el 35,3% señalaron que es por amenazas y el 8% aseguraron que es por dependencia económica.

Interpretación

Las trabajadoras víctimas de algún tipo de violencia intrafamiliar no han realizado ningún tipo de denuncia contra su agresor por desconocimiento las leyes que las amparan, permitiendo que su temor hacia su agresor sea más fuerte que su necesidad de liberarse de esa persona que se encarga de lastimar físicamente y psicológicamente día a día.

Pregunta 18. ¿Qué tipo de ayuda ha buscado para solucionar el problema de la violencia intrafamiliar que padece?

Cuadro 28: Tipo de ayuda que ha buscado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Derechos y obligaciones	2	5,9	5,9	5,9
Medidas preventivas	3	8,8	8,8	14,7
Aspectos legales	4	11,8	11,8	26,5
Charlas	13	38,2	38,2	64,7
Otros	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

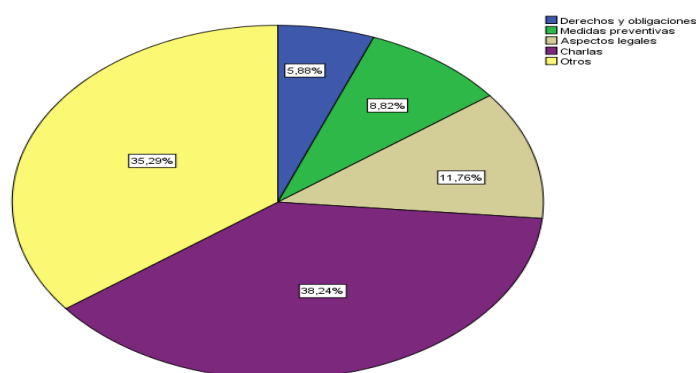


Figura 26: Tipo de ayuda que ha buscado

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 38,2% afirmaron haber buscado ayuda para solucionar el problema de la violencia intrafamiliar que padece a través de charlas, el 35,3% buscaron otro tipo de ayuda como el diálogo y consejos de los familiares, el 11,8% recurrieron a los aspectos legales como ayuda para la solución de esta problemática, el 8,8% optaron por medidas preventivas y finalmente el 5,9% manifestaron que ha recurrido a los derecho y obligaciones de las mujeres.

Interpretación

La mayoría de las trabajadoras tomaron como medida para contrarrestar la violencia familiar las charlas en centros que ayudan a apersonas con este tipo de problema, los mismos que han sido recomendadas por familiares, amigos o los mismos compañeros de trabajo.

Pregunta 19. ¿Qué tipo de charlas o seminarios ha recibido de la empresa, sobre la violencia intrafamiliar?

Cuadro 29: Tipo de Charlas/seminarios recibidos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Derechos y obligaciones	8	23,5	23,5	23,5
Medidas preventivas	18	52,9	52,9	76,5
Aspectos legales	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

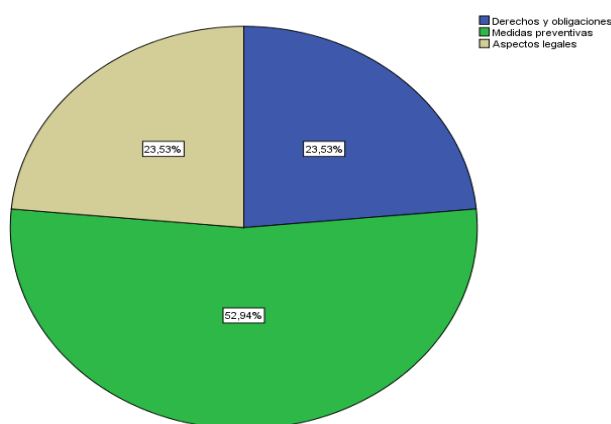


Figura 27: Tipo de Charlas/seminarios recibidos de la empresa

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las trabajadoras encuestadas expresaron en un 52,9 % que las charlas o seminarios que han percibido por parte de la empresa hacen referencia sobre las medidas preventivas, el 23,5% expresaron que ha recibido charlas o seminarios de derecho y obligaciones, mientras que el 23,5% aseguraron que fueron acerca los aspectos legales respectivamente.

Interpretación

Las trabajadoras que prestan servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc., recibieron charlas organizadas por parte de la empresa acerca de qué medidas preventivas deben tomar en caso de ser víctimas de violencia familiar, pero lastimosamente las charlas fueron de forma general, lo que no lleno a fondo el tema tratado.

Pregunta 20. ¿Qué tipo de actividades de motivación laboral existen dentro de la empresa?

Cuadro 30: Tipo de actividades que motivan laboralmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Días de campo	1	2,9	2,9	2,9
Juegos recreativos	14	41,2	41,2	44,1
Días deportivos	1	2,9	2,9	47,1
Actividades de integración familiar	15	44,1	44,1	91,2
Reuniones sociales	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

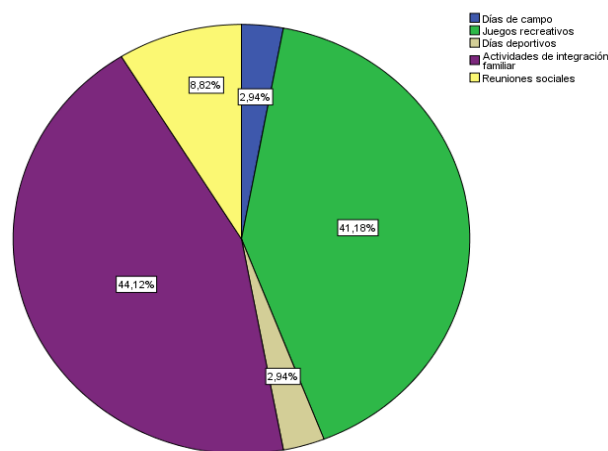


Figura 28: Tipo de actividades que motivan laboralmente

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 44,1 % menciona que las actividades de motivación laboral que existen dentro de la empresa es la de integración familiar, mientras que el 41,2% expresaron que existen los juegos deportivos, pero el 2,9% señalaron que existe los días de campo y los días deportivos

Interpretación

Las actividades de motivación laboral que utiliza la empresa de calzado Joshep's Marc., para sus trabajos es la actividad de integración familiar en fechas festivas, razón por la cual se sociabiliza en forma general, donde no se puede tratar los problemas personales por las que atraviesan las trabajadoras.

Pregunta 21. ¿Qué le gustaría que la empresa haga por Usted, para mejorar el su rendimiento laboral?

Cuadro 31: Que le gustaría que la empresa haga por Usted

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Actividades integradoras (familia, trabajo, empresa)	1	2,9	2,9	2,9
Creación de un departamento de Trabajo Social dentro de la empresa	20	58,8	58,8	61,8
Charlas sobre la violencia	4	11,8	11,8	73,5
Apoyo Psicosocial	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta trabajadoras Joshep's Marc

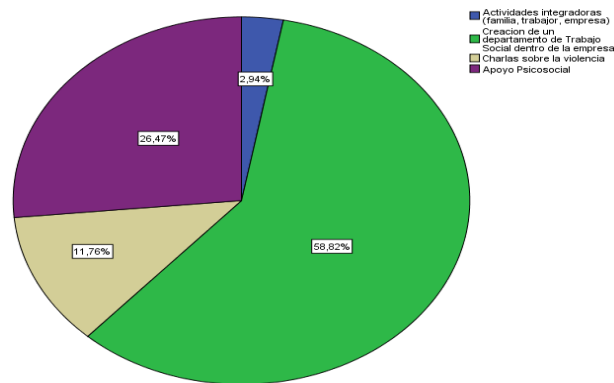


Figura 29: Que le gustaría que la empresa haga por Usted
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 58,8% aseguraron que requieren la creación de un departamento de trabajo social, seguidos por el 26,5% que manifestaron que requieren que exista el apoyo psicosocial, mientras que el 11,8% expresaron que se realicen charlas sobre la violencia, y finalmente el 2,9% aseveraron que le gustaría que la empresa realice actividades integradoras para mejorar su rendimiento laboral.

Interpretación

A la gran parte de las trabajadoras le gustaría que la empresa de calzado Joshep's Marc., creara un departamento de trabajo social que les ayude afrontar los problemas por las que están atravesando las mismas y por ende mejorar su rendimiento laboral.

Encuesta dirigida al jefe de producción y al Gerente general de la empresa de Calzado Joshep's Marc

Género

Cuadro 32: Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

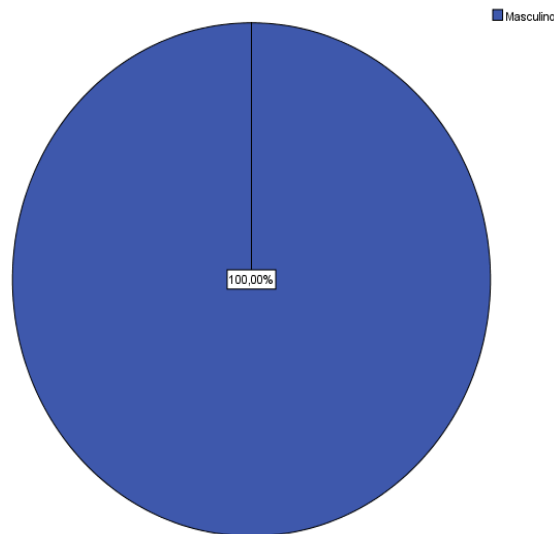


Figura 30: Género
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, todos aseguraron tener un género masculino.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos, el personal administrativo de la empresa de calzado Joshep's Marc., está conformado solo por hombres, lo que recalca el desinterés de erradicar la violencia intrafamiliar por la que están atravesando sus trabajadoras.

Estado Civil

Cuadro 33: Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero/a	1	50,0	50,0	50,0
Casado/a	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

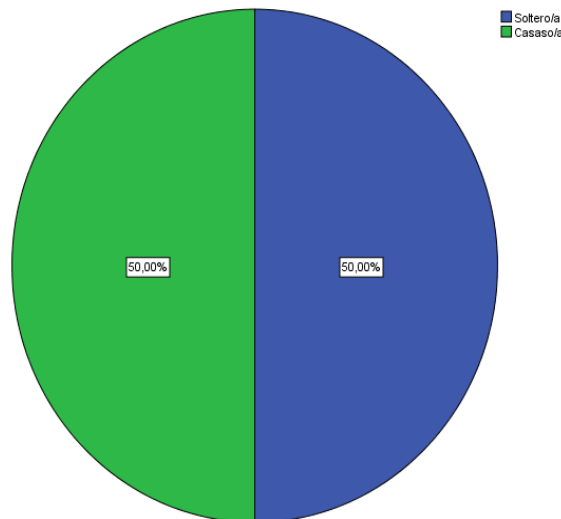


Figura 31: Estado civil
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% afirmaron estar casados y el otro 50% señalaron estar soltero.

Interpretación

El Jefe de Producción de la empresa de calzado Joshep's Marc., es soltero, mientras el Gerente es casado. Razón por la cual no existió un debido interés en el problema de las compañeras trabajadoras, ya que simplemente no es su problema. Sin darse que es un problema de todas las personas que conforman la empresa debido a que la baja productividad no permite alcanzar una buena remuneración.

Nivel de Instrucción

Cuadro 34: Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	1	50,0	50,0	50,0
	Pregrado	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

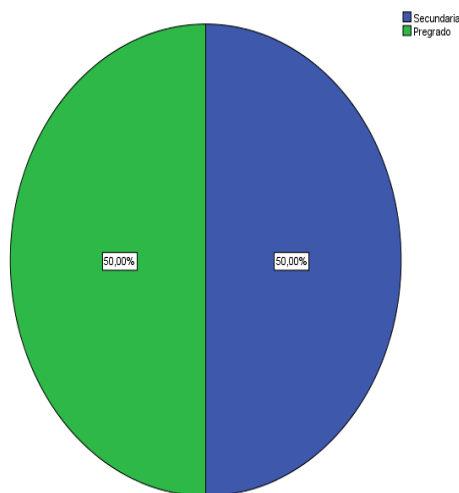


Figura 32: Nivel de instrucción

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% señaló que terminó la secundaria y el otro 50% asevero que culminó el pregrado.

Interpretación

En base a los resultados obtenidos el Jefe de Producción culminó la secundaria, ocupa ese puesto ya que cuenta con varios años presentando servicios a la empresa, razón por la cual debería conocer el problema que afrontan día a día sus compañeras, mientras que el Gerente General culminó el pregrado, razón por la cual administra la empresa y desconoce el problema de las trabajadoras, ya que la persona directa en relacionarse con la trabajadora es el jefe de producción, y por ende es el quien se relaciona directamente con el Gerente General de la empresa.

Edad

Cuadro 35: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De 18 a 30	1	50,0	50,0	50,0
De 31 a 43	1	50,0	50,0	50,0
Total	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

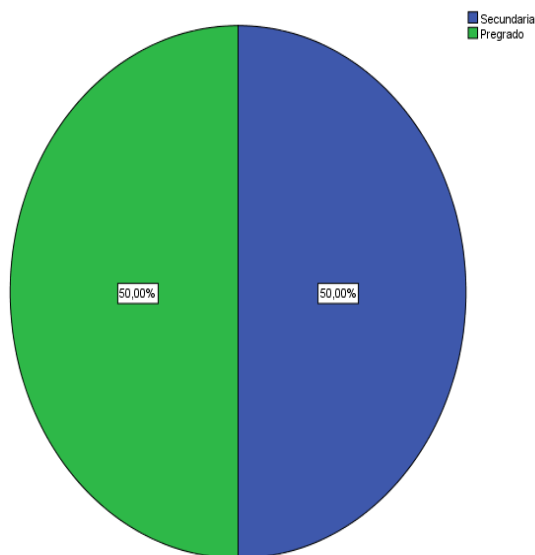


Figura 33: Edad
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% aseguraron tener una edad comprendida en un rango de 18 a 30 años; y el otro 50% asevero tener una edad comprendida entre 31 a 43 años.

Interpretación

En base a los resultados se establece que el jefe de producción de la empresa de calzado Joshep's Marc., tiene una edad promedio de 24 años, mientras que el Gerente General tiene una edad promedio de 37 años.

Pregunta 1. ¿Cuál es la razón por la que su trabajador presta sus servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc?

Cuadro 36: Razón por la que presta los servicios los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Superación	1	50,0	50,0	50,0
Mantener el hogar	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

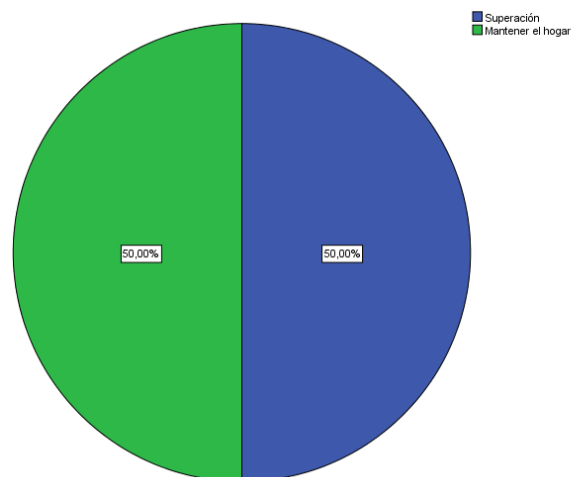


Figura 34: Razón por la que presta los servicios los trabajadores

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% de los encuestados afirmaron que sus trabajadores brindan su servicio a la empresa por superación, mientras que el otro 50% señaló que lo realizan por mantener su hogar.

Interpretación

La parte administrativa ratifican que sus trabajadoras prestan el servicio en la empresa de calzado Joshep's Marc., para superarse y poder sustentar su hogar, respuesta que coincide con lo que afirman las trabajadoras en la encuesta realiza a ellas.

Pregunta 2. ¿Sabe Usted que es la violencia intrafamiliar?

Cuadro 37: Que es la violencia intrafamiliar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

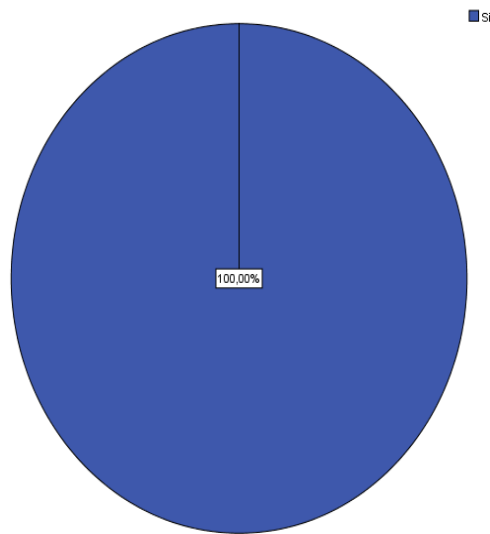


Figura 35: Que es la violencia intrafamiliar

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 100% de los encuestados afirmaron que es la violencia intrafamiliar.

Interpretación

A pesar de que los encuestados conocen que es la violencia intrafamiliar, jamás han desarrollado una investigación para identificar si algún elemento que presta servicios a la empresa de calzado Joshep's Marc., sufre este tipo de violencia en su hogar, en el trabajo, que repercute directamente en el desarrollo de la empresa.

Pregunta 3. ¿Considera, Usted que los problemas personales que tiene el trabajador, afectan su rendimiento laboral?

Cuadro 38: Los problemas personales afectan su rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

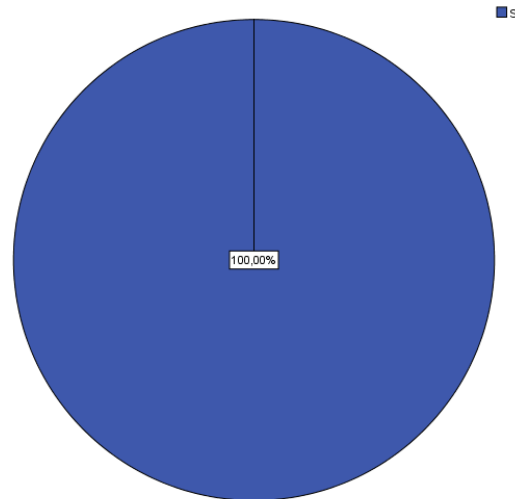


Figura 36: Los problemas personales afectan su rendimiento laboral
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 100% de las personas encuestadas aseguraron que los problemas personales que tienen sus trabajadores si afecta el rendimiento laboral.

Interpretación

La parte administrativa asevera que los problemas que tienen sus colaboradores si repercute en la realización de sus actividades designadas, ya que los procesos productivos requieren de mucha concentración, para poder obtener un producto de entera calidad que logre satisfacer las necesidades del cliente.

Pregunta 4. ¿Cuáles son los factores externos que afecta el rendimiento del trabajador?

Cuadro 39: Factores externos que afectan el rendimiento del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Factores familiares	1	50,0	50,0	50,0
	Motivación	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

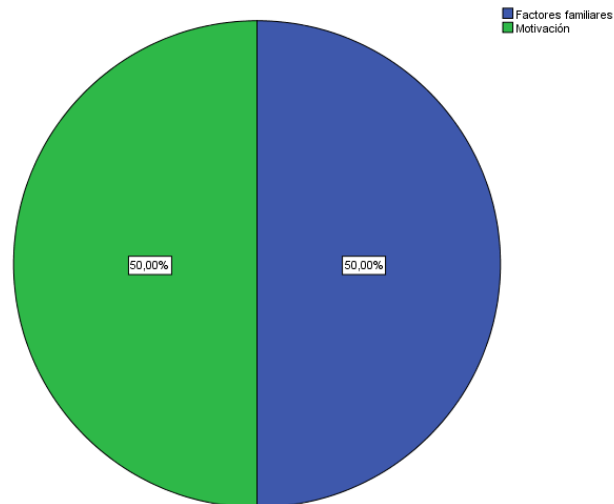


Figura 37: Factores externos que afectan el rendimiento del trabajador
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% afirmó que los factores externos que afectan en el rendimiento del trabajador son los factores familiares, mientras que el otro 50% señaló que es la motivación.

Interpretación

Los factores que afectan sin duda alguna el rendimiento laboral de los trabajadores, la parte administrativa afirma que tiene que ver con todo lo relacionado con la familia, debido a que la familia es el núcleo de una persona para motivarse día a día.

Pregunta 5. ¿Qué factores internos considera que le afecta en el rendimiento del trabajador?

Cuadro 40: Factores internos que afectan el rendimiento del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Liderazgo de la dirección	1	50,0	50,0	50,0
	Cultura de la empresa	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

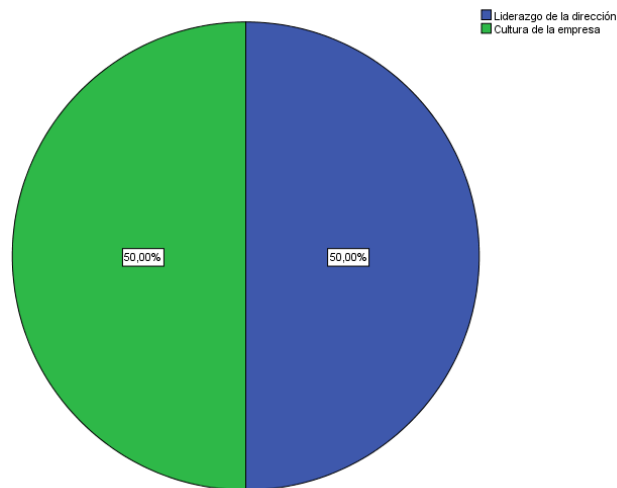


Figura 38: Factores internos que afectan el rendimiento del trabajador

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Los administradores de la empresa de calzado Joshep's Marc., consideran que los factores internos que afectan el rendimiento laboral de sus trabajadores son en un 50% el liderazgo de la dirección, mientras el otro 50% afirmaron que es la cultura de la empresa.

Interpretación

Los factores internos que afectan a las trabajadoras, de acuerdo a la parte administrativa son la mala administración, al no realizar una identificación de las necesidades del talento humano.

Pregunta 6. ¿El trabajador es responsable?

Cuadro 41: Trabajador Responsable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	1	50,0	50,0	50,0
Poco de acuerdo	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

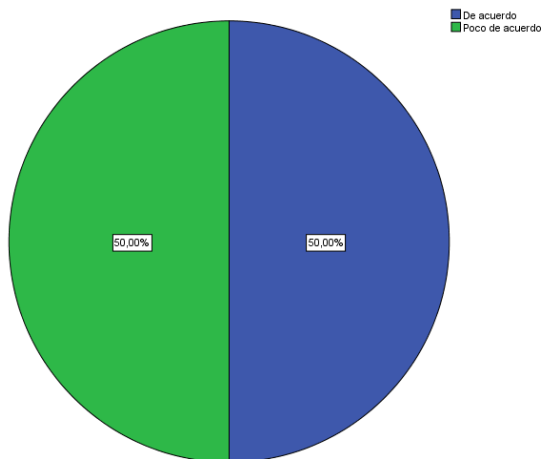


Figura 39: Trabajador Responsable

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% manifestaron estar de acuerdo en que los trabajadores son responsables, mientras que el 50% mencionaron estar poco de acuerdo.

Interpretación

La parte administrativa de la empresa de calzado Joshep's Marc., considera que sus trabajadores no son responsables ya que su rendimiento laboral es bajo, debido a que cumplen diariamente las metas establecidas en su área de trabajo y en el caso de cumplir son con anomalías.

Pregunta 7. ¿El trabajador cumple con la meta establecida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En un 75 % de la meta establecida	1	50,0	50,0	50,0
	En un 50% de la meta establecida	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Cuadro 42: Trabajador cumple con la meta establecida

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

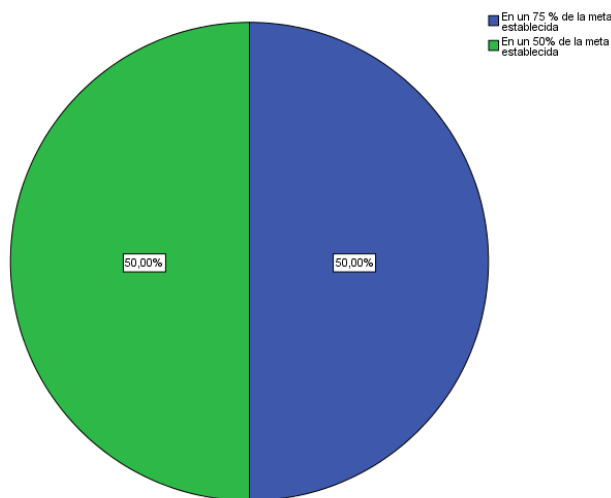


Figura 40: Trabajador cumple con la meta establecida

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De las personas encuestadas, el 50% aseguraron que los trabajadores cumple un 75% de la meta establecida, mientras el otro 50% afirmaron que los trabajadores cumple solo con el 50% de la meta establecida.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos es evidente que el trabajador tienen problemas familiares ya que día a día no logran cumplir con la meta establecida a pesar de varias veces quedar más horas de trabajo, mismo que atribuye a que tenga problemas en su hogar al llegar más tarde a su hogar, contribuyendo que físicamente y psicológicamente las trabajadoras estén más cansadas.

Pregunta 8. ¿El trabajador demuestra su constancia, perseverancia en sus actividades laborales?

Cuadro 43: Trabajador demuestra constancia/perseverancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	50,0	50,0	50,0
	Poco de acuerdo	1	50,0	50,0	100,0
Total		2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

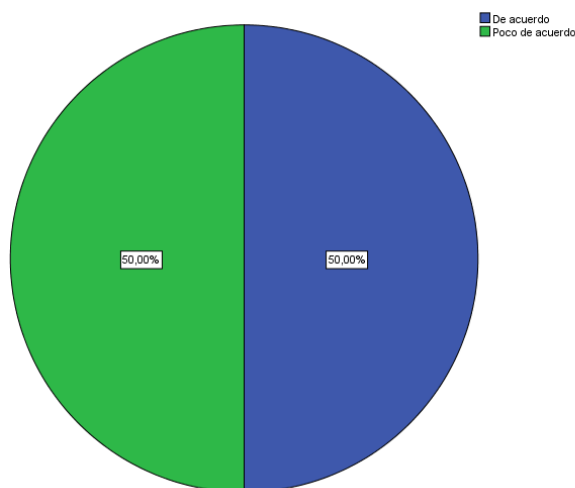


Figura 41: Trabajador demuestra constancia/perseverancia

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% afirmaron que están de acuerdo en que el trabajador demuestra ser constante y perseverante en las actividades laborales encomendadas, mientras que el 50% aseguro que están poco de acuerdo con lo antes mencionado.

Interpretación

El trabajador si es perseverante y constante a la hora de trabajar pero lamentablemente no es suficiente ya que se debido a su problemas familiares no tienen la capacidad de concentración en lo que están haciendo, por lo que no alcanzan a cumplir sus meas o simplemente realizan mal sus actividades.

Pregunta 9. ¿Con que frecuencia la empresa realiza encuentros familiares?

Cuadro 44: Frecuencia que la empresa realiza encuentros familiares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2 veces en el año	1	50,0	50,0	50,0
4 veces en el año	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

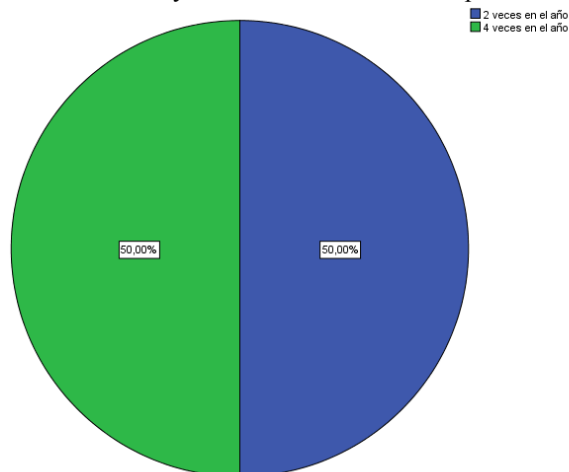


Figura 42: Frecuencia que la empresa realiza encuentros familiares
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% aseveraron que la empresa de calzado Joshep's Marc., realiza encuentros familiares 2 veces en el año, mientras que el otro el 50% ratificaron que la empresa realiza encuentros familiares 4 veces en el año.

Interpretación

Los encuentros familiares que la empresa realiza son en fechas festivas, como día de la madre, navidad, fin de año, día del trabajador dejando a un lado el día de la mujer fecha en la que podría tratarse temas a los que están expuestas las mujeres como es el la violencia intrafamiliar, equidad de género, deberes y derechos, pero sin embargo como no realiza encuentros familiares en esta fecha se desconocen los problemas por las que están afrontando las trabajadoras.

Pregunta 10. ¿De la siguiente lista, cuales son las actividades que se ha ejecutado dentro de la empresa?

Cuadro 45: Cuales son las cualidades que se ejecutado dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Integración familiar	1	50,0	50,0	50,0
	Reuniones sociales	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

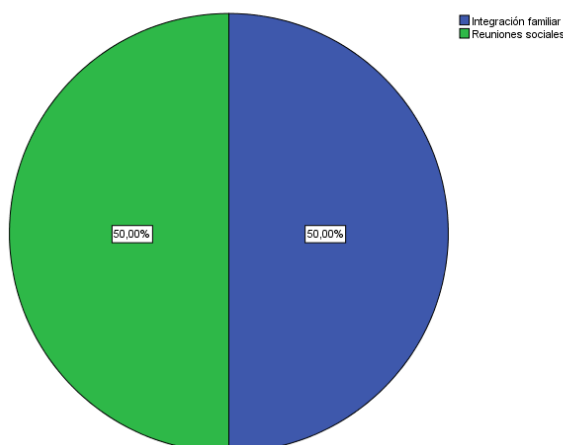


Figura 43: Cuales son las cualidades que se ejecutado dentro de la empresa

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Las personas encuestadas afirmaron que las actividades que se realiza dentro de la empresa son: en un 50% la integración familiar y el otro 50% las reuniones sociales.

Interpretación

Las actividades típicas que ejecuta la empresa de calzado Joshep's Marc., es la iintegración familiar y las reuniones sociales con el fin de mejorar el rendimiento laboral, pero desafortunadamente no se ha logrado resultados alentadores, ya que las trabajadoras siguen con el mismo rendimiento laboral.

Pregunta 11. ¿Usted se ha interesado de los problemas de sus trabajadores a través de?

Cuadro 46: Se ha interesado por los problemas de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Charlas	1	50,0	50,0	50,0
	Sus compañeros	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

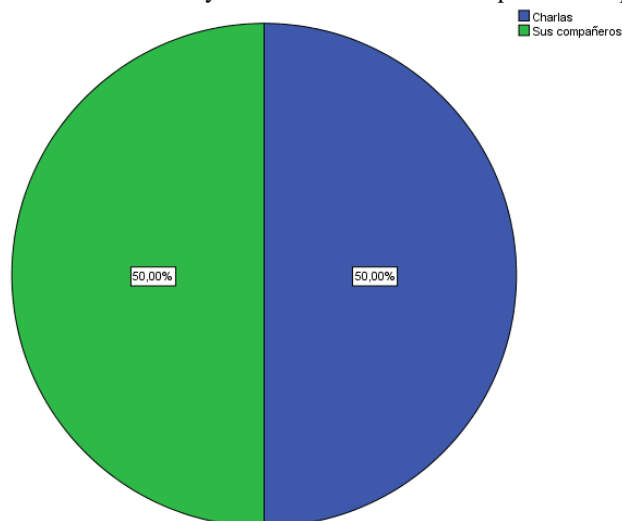


Figura 44: Se ha interesado por los problemas de sus trabajadores

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% de las personas encuestadas expresaron estar de acuerdo que la empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras; mientras que el otro 50% aseguraron estar poco de acuerdo en la integración de los familiares.

Interpretación

La empresa de calzado Joshep's Marc., no ha logrado integrar a todos los familiares de las trabajadoras en las reuniones realizadas, debido a que a algunas reuniones asisten algunos, pero a la siguiente reunión ya no asiste por temor a relacionarse con personas de otros pensamientos o simplemente en la reunión algún compañero de la persona agredida le reclame sobre el maltrato que realiza a la trabajadora.

Pregunta 12. ¿La empresa ha logrado, integrar a los familiares de las trabajadoras?

Cuadro 47: La empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	50,0	50,0	50,0
	Poco de acuerdo	1	50,0	50,0	100,0
Total		2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

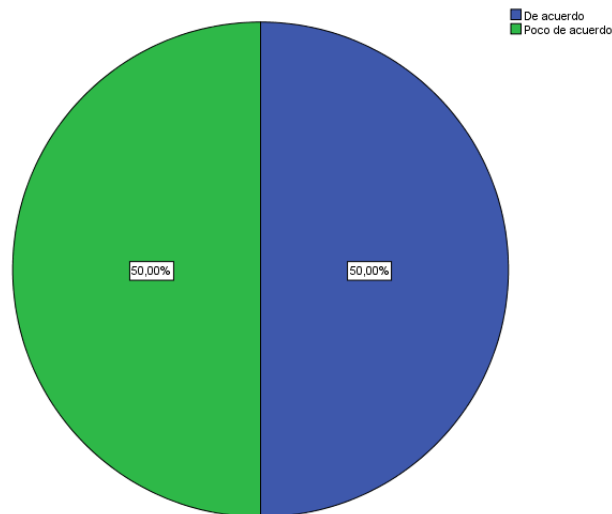


Figura 45: La empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De las 2 personas encuestadas, el 50% informa que esta de cuerdo que ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras, y el 50% expresa que esta poco de acuerdo con lo antes mencionado.

Interpretación

Los administradores de calzado Joshep's Marc informa que la mitad está de acuerdo en que la empresa ha logrado integrar a los familiares de las trabajadoras, del mismo modo la otra mitad esta poco de acuerdo en se haya logrado este objetivo.

Pregunta 13. ¿Qué tipo de actitud, ha demostrado tener la pareja de las trabajadoras, al realizar actividades de integración familiar?

Cuadro 48: Tipos de actitud por parte de las parejas de las trabajadoras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Aislamiento	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

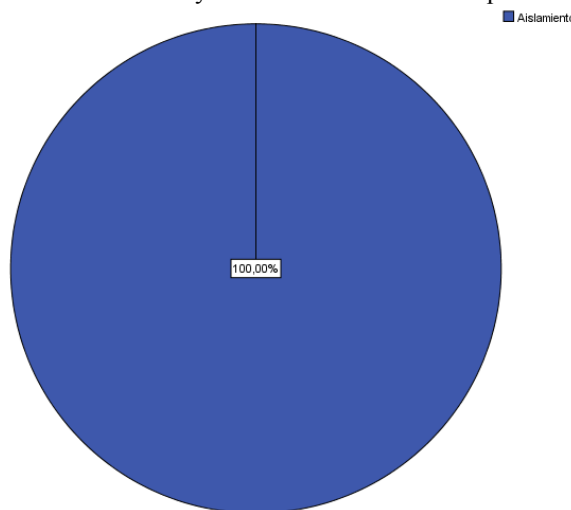


Figura 46: Tipos de actitud por parte de las parejas de las trabajadoras

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De los 2 administradores encuestados, el 100% informa que la pareja de las trabajadoras se han mostrado aisladas, al realizar actividades de integración familiar.

Interpretación

En su totalidad las parejas de las trabajadoras se han mostrado aisladas, al realizar actividades de integración familiar, siendo de esta actividad un poco difícil, por ende no está ayudando a la comunicación entre los miembros de la familia.

Pregunta 14. ¿Cree Usted que las trabajadoras de esta empresa sufren de violencia intrafamiliar?

Cuadro 49: Considera que las trabajadoras de la empresa sufren violencia intrafamiliar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Completamente de acuerdo	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

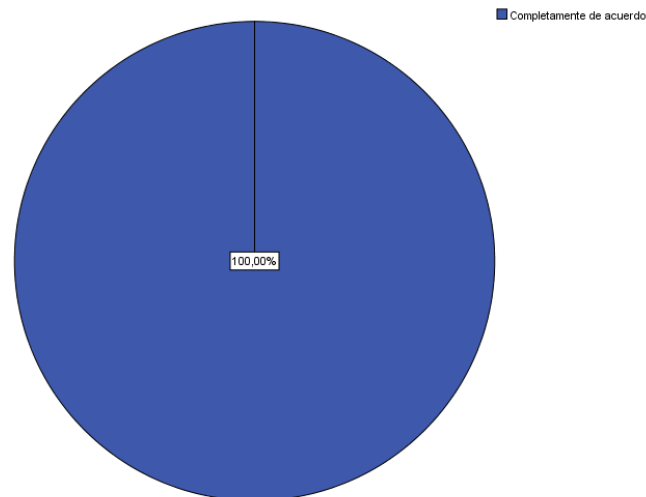


Figura 47: Considera que las trabajadoras de la empresa sufren violencia intrafamiliar

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 100% de las personas encuestadas afirmaron que las trabajadoras de la empresa sufren violencia intrafamiliar.

Interpretación

La parte administrativa en su totalidad está de acuerdo en que las trabadoras sufren violencia intrafamiliar, puesto que se ve evidenciado a la hora de trabajar, pues se ven desmotivadas y no cumplen con su meta establecida por la empresa de calzado Joshep's Marc.

Pregunta 15. ¿Valore de 1 al 4, de acuerdo a su criterio que tipo de violencia intrafamiliar sufren las trabajadoras. Siendo 1 el mayor importancia y 4 el de menor importancia?

Cuadro 50: Tipo de violencia Intrafamiliar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Violencia física	1	50,0	50,0	50,0
Violencia Psicológica	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

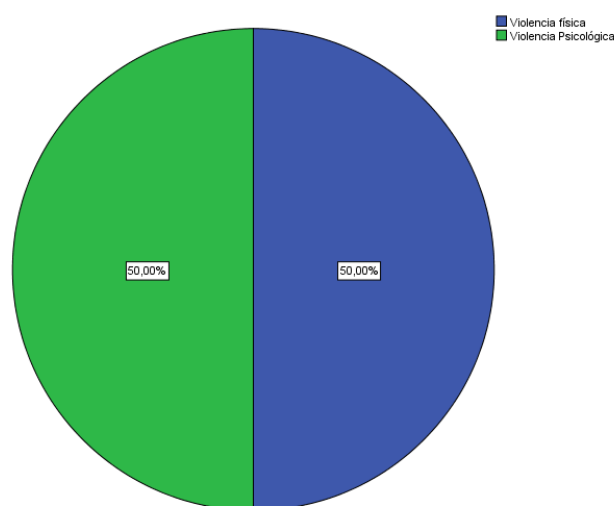


Figura 48: Tipo de violencia Intrafamiliar

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% manifestaron que las trabajadoras sufren violencia física, mientras que el otro 50% expresaron que sufren violencia psicológica.

Interpretación

Tanto el Gerente como el Jefe de Producción coinciden en que las trabajadoras sufren violencia física y psicológica, puesto que las trabajadoras se ven afectadas a la hora de trabajar, estos tipos de violencia se dan por parte de la pareja, seguidos por el maltrato de los hijos.

Pregunta 16. ¿Cómo se evidencia el bajo rendimiento?

Cuadro 51: Como se evidencia el bajo rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Cumple el 75% de la meta establecida	1	50,0	50,0	50,0
Cumple con el 50% de la meta establecida	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

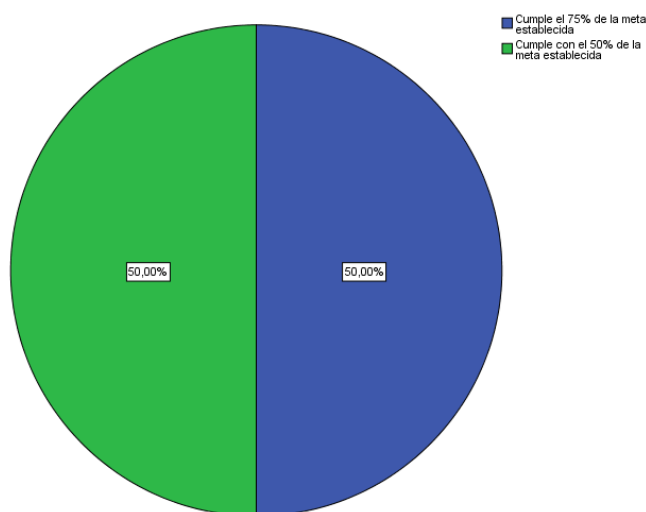


Figura 49: Como se evidencia el bajo rendimiento

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% de las personas encuestadas afirmaron que las trabajadoras cumplen el 75% de la meta establecida, mientras que el otro 50% señaló que las trabajadoras solo cumplen con el 50% de la meta establecida por la empresa.

Interpretación

Los directivos de la empresa de calzado Joshep's Marc evidencian el bajo rendimiento de las trabajadoras a través del cumplimiento de metas establecidas, dando como resultado que la mitad cumple con el 75% de la meta establecida, mientras que la otra mitad solo cumple con el 50% de la misma dentro de la empresa, demostrándose que si se lograra erradicar la violencia intrafamiliar se podría cumplir con mejores metas.

Pregunta 17. ¿Las trabajadoras poseen los conocimientos, habilidades y las técnicas necesarias para realizar el trabajo?

Cuadro 52: Poseen conocimientos/habilidades las trabajadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	1	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

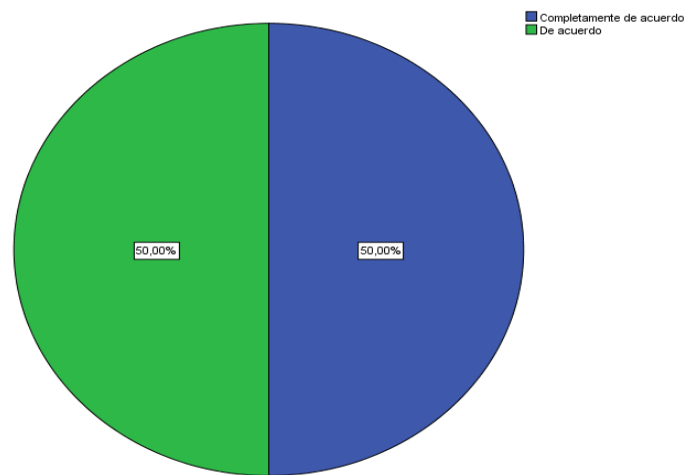


Figura 50: Poseen conocimientos/habilidades las trabajadoras

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos el 50% de las personas encuestadas afirmaron que están completamente de acuerdo en que las trabajadoras poseen conocimientos, habilidades y técnicas a la hora de realizar sus actividades laborales; mientras que el otro 50% aseveraron que estaban de acuerdo en que sus trabajadoras poseen técnicas/conocimiento y técnicas en su puesto de trabajo..

Interpretación

Acorde a los resultados se interpreta que las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc., si poseen buenas habilidades, conocimientos, técnicas en su área de trabajo. Pero lamentablemente no la ponen en práctica al 100% debido a los problemas intrafamiliares que padecen en sus hogares, razón por la cual su rendimiento laboral se ve perjudicado.

Pregunta 18. ¿Las trabajadoras voluntariamente realizan las actividades encomendadas?

Cuadro 53: Trabajadoras realizan actividades voluntariamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	1	50,0	50,0	50,0
Poco de acuerdo	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

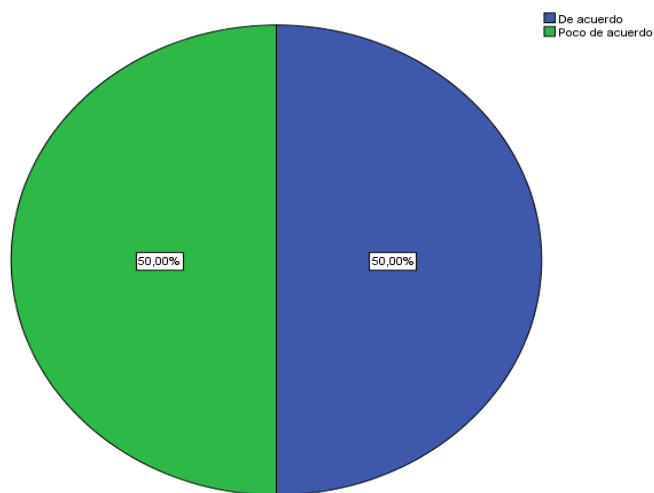


Figura 51: Trabajadoras realizan actividades voluntariamente
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas, el 50% afirmaron que están de acuerdo en que las trabajadoras realizan las actividades encomendadas; pero el otro 50% señalaron que están poco de acuerdo en que las trabajadoras realizan de forma voluntarias sus actividades laborales.

Interpretación

Dentro de la empresa de calzado Joshep's Marc., las trabajadoras no realizan de forma voluntaria las actividades laborales correspondientes, debido a múltiples factores como son ausentismo, preocupación, desmotivación por problemas familiares, lo que repercute directamente en la empresa y por ende en el posicionamiento de la misma.

Pregunta 19. ¿Qué características exige que tengan sus trabajadoras para ser contratadas?

Cuadro 54: Características exigidas a las trabajadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Constancia	1	50,0	50,0	50,0
	Cumplimiento	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

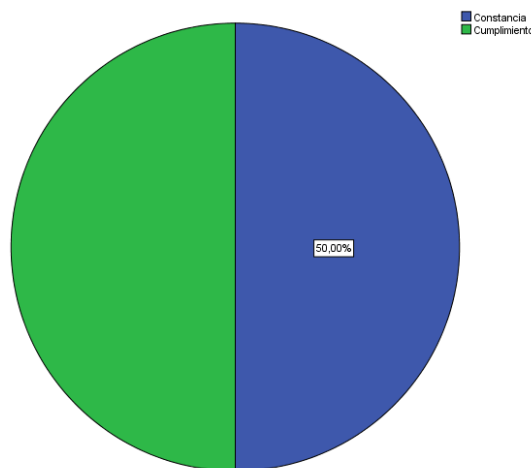


Figura 52: Características exigidas a las trabajadoras
Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 50% de los encuestados aseveraron que la empresa de calzado Joshep's Marc exige que las trabajadoras tengan como característica ser constantes para ser contratadas; mientras que el otro 50% afirmaron que la principal característica que debe tener las trabajadoras para ser contratadas es que sean cumplidas en las actividades encomendadas.

Interpretación

La empresa de calzado Joshep's Marc a la hora de seleccionar el personal, considera que las trabajadoras deben ser perseverantes/constantes y cumplan con la meta de establecida en cada área de trabajo, frene a cualquier circunstancia. En caso de no poseer estas características la empresa de calzado considera que no debería contratar el personal, ya que las diferentes áreas requieren de trabajo bajo presión.

Pregunta 20. ¿Qué debería hacer la empresa para mejorar el rendimiento laboral?

Cuadro 55: Que debería hacer la empresa para mejorar el rendimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Creación de un departamento de Trabajo Social dentro de la empresa	2	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Jimena Flores

Fuente: Encuesta Jefe de Producción y Gerente General de la empresa Joshep's Marc

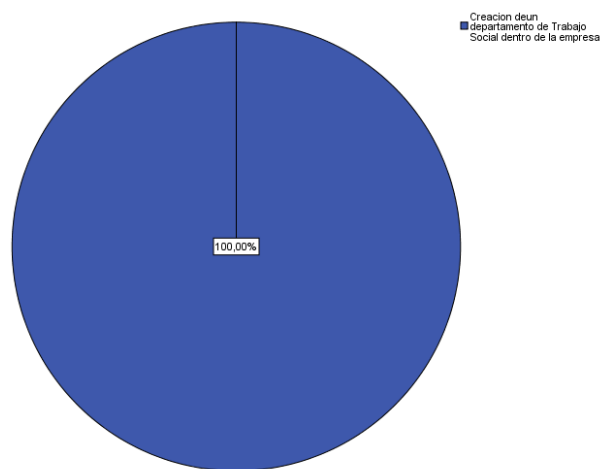


Figura 53: Que debería hacer la empresa para mejorar el rendimiento

Elaborado por: Jimena Flores

Análisis

El 100% de los encuestados afirmaron que la empresa de calzado Joshep's Marc debería crear un departamento de trabajo Social, para lograr incrementar el rendimiento laboral de sus trabajadoras.

Interpretación

Las trabajadoras en su mayoría consideran que la mejor opción para mejorar su rendimiento laboral es por medio de la creación dentro de las instalaciones de la empresa de calzado Joshep's Marc del departamento de Trabajo social, la misma que se encargara en base a los problemas de cada una de las trabajadoras, dar un seguimiento y solucionar los problemas de las mismas.

Análisis de Confiabilidad

El análisis de la confiabilidad se realizó en el programa de alfa de Cronbach, para verificar la fiabilidad del instrumento utilizado como es la encuesta en el mismo que se obtuvo el siguiente resultado.

Cuadro 56: Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,982	,986	22

Elaborado por: Jimena Flores

El resultado obtenido es mayor a 0.50 lo que quiere decir que el instrumento utilizado es confiable y apropiado.

Verificación de Hipótesis

PASO 1: Planteo de las hipótesis estadísticas

Hipótesis Alternativa H0

La violencia intrafamiliar no incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

Hipótesis Alternativa H1

La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

PASO 2: Nivel de significancia

Se trabaja con un nivel de significancia del 5%, $\alpha=0,05$.

PASO 3: Regla de decisión

Se acepta H_0 cuando $p_{valor} > \alpha$

Se acepta H_1 cuando $p_{valor} < \alpha$

PASO 4: Selección del método estadístico

Considerando que el método de recolección de información de las variables arroja datos con escala nominal, que no se ajustan a una distribución normal, se procedió a aplicar el test Chi Cuadrado.

PASO 5: Cálculo

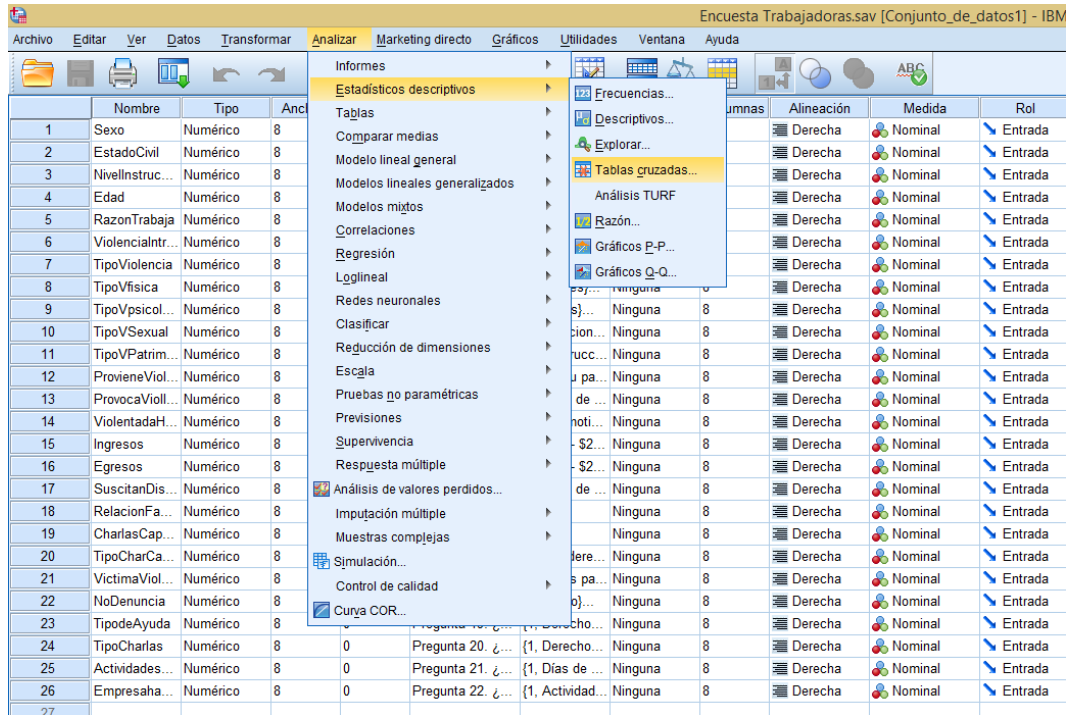
5.1. Declarar las variables.

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 Sexo	Númerico	8	0	Sexo	(1, Femeni...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2 EstadoCivil	Númerico	8	0	Estado Civil	(1, Soltero/a...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3 NivelInstruc...	Númerico	8	0	Nivel de instrucc...	(1, Primaria)	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4 Edad	Númerico	8	0	Edad	(1, De 18 a ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5 RazonTrabaja	Númerico	8	0	Pregunta 1 ¿C...	(1, Superac...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6 ViolenciaIntr...	Númerico	8	0	Pregunta 2 ¿S...	(1, Si)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7 TipoViolencia	Númerico	8	0	Pregunta 3 ¿V...	(1, Violenci...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8 TipoVicio	Númerico	8	0	Pregunta 4 ¿V...	(1, Golpes)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9 TipoVpsicol...	Númerico	8	0	Pregunta 5 ¿V...	(1, Gritos)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10 TipoVsexual	Númerico	8	0	Pregunta 6 ¿V...	(1, Relacion...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11 TipoVpatrim...	Númerico	8	0	Pregunta 7 ¿V...	(1, Destrucc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12 ProvieneViol...	Númerico	8	0	Pregunta 8 ¿V...	(1, De sus pa...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13 ProvocaViol...	Númerico	8	0	Pregunta 9 ¿E...	(1, Falta de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14 ViolentadaH...	Númerico	8	0	Pregunta 10 ¿C...	(1, Desmoti...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15 Ingresos	Númerico	8	0	Pregunta 11 ¿C...	(1, \$100- \$2...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16 Egresos	Númerico	8	0	Pregunta 12 ¿C...	(1, \$100- \$2...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17 SuscitanDis...	Númerico	8	0	Pregunta 13 ¿C...	(1, Falta de...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18 RelacionF...	Númerico	8	0	Pregunta 14 ¿C...	(1, Si)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19 CharlasCap...	Númerico	8	0	Pregunta 15 ¿C...	(1, Si)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20 TipoCharla	Númerico	8	0	Pregunta 16 ¿C...	(1, Los der...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21 VictimaViol...	Númerico	8	0	Pregunta 17 ¿C...	(1, A sus pa...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22 NoDenuncia	Númerico	8	0	Pregunta 18 ¿C...	(1, Miedo)...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23 TipodeAyuda	Númerico	8	0	Pregunta 19 ¿C...	(1, Derecho...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24 TipoCharlas	Númerico	8	0	Pregunta 20 ¿C...	(1, Derecho...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25 Actividades...	Númerico	8	0	Pregunta 21 ¿C...	(1, Días de ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26 Empresa...	Númerico	8	0	Pregunta 22 ¿C...	(1, Actividad...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

5.2. Ingresar datos

Sexo	EstadoCivil	NivelInstruc	Edad	RazonTrab	ViolenciaIntr	TipoViolencia	TipoVicio	TipoVpsicol	TipoVsexual	TipoVpatrim	ProvieneViol	ProvocaViol	ViolentadaH	Ingresos	Egresos	SuscitanDis	RelacionF	CharlasCap	TipoCharla	VictimaViol	NoDenuncia	TipodeAyuda	TipoCharlas	Actividades	Empresa	
1	Femenino	Casosa/Primaria	De 18 a 30	Superacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$100- \$200	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus padres	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
2	Femenino	Casosa/Primaria	De 18 a 30	Superacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$201- \$300	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus padres	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
3	Femenino	Casosa/Primaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$201- \$300	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
4	Femenino	Casosa/Primaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$201- \$300	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
5	Femenino	Casosa/Primaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
6	Femenino	Casosa/Primaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Golpes	Gritos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$100- \$200	Falta de d.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
7	Femenino	Casosa/Secundaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Empuques	Insultos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
8	Femenino	Casosa/Secundaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Empuques	Insultos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
9	Femenino	Casosa/Secundaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Empuques	Insultos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	Si	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
10	Femenino	Casosa/Secundaria	De 31 a 43	Obligacion	Si	Violencia f.	Empuques	Insultos Relaciones	Destruccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	No	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
11	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Empuques	Insultos Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	No	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
12	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Empuques	Insultos Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	No	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
13	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Empuques	Insultos Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	No	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
14	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Empuques	Insultos Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Falta de co. Desmotiva.	\$301- \$400	\$201- \$300	Incompen.	Si	No	Los derech.	A sus com...	Miedo	Meo	A	Miedo	M	M	A	
15	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Empuques	Insultos Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Falta de co. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Celos	Si	No	La violenci.	A sus com...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A	
16	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Pellicozos	Amenazas Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Celos	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A	
17	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Pellicozos	Amenazas Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Celos	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A	
18	Femenino	Divorciada/Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Rasguños	Prohibicion. Relaciones	Sustraccion	De su pareja	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Celos	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A	
19	Femenino	Union libre	Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De su pareja	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Celos	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
20	Femenino	Union libre	Secundaria	De 31 a 43	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De su pareja	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Egismo	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
21	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De sus pa...	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Egismo	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
22	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De sus pa...	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Egismo	Si	No	La violenci.	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
23	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De su amb...	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Egismo	Si	No	Tipos de v...	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
24	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De su amb...	Problemas. Ausertamto	\$301- \$400	\$201- \$300	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	A sus amig...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
25	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Ausertamto	\$401- \$500	\$201- \$300	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
26	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Bofetadas	Intimidacion Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Ausertamto	\$401- \$500	\$201- \$300	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Amenazas	Meo	A	Miedo	M	M	A
27	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Mantener e.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Ausertamto	\$401- \$500	\$301- \$400	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
28	Femenino	Union libre	Secundaria	De 44 a 56	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Preocupaci.	\$401- \$500	\$301- \$400	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
29	Femenino	Union libre	Pragado	De 44 a 56	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Preocupaci.	\$401- \$500	\$301- \$400	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
30	Femenino	Union libre	Pragado	De 44 a 56	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Preocupaci.	\$401- \$500	\$301- \$400	Infielidad	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
31	Femenino	Union libre	Pragado	De 44 a 56	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Problemas. Preocupaci.	Mayor a S.	\$401- \$500	Problemas	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
32	Femenino	Union libre	Pragado	De 44 a 56	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	De los hijos	Otros Problemas. Preocupaci.	Mayor a S.	\$401- \$500	Problemas	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A
33	Femenino	Union libre	Pragado	Mayor o 57	Ayudar ec.	No	Violencia	Patadas	Indiferencia Relaciones	Retencion	Otros Problemas. Preocupaci.	Mayor a S.	\$401- \$500	Problemas	Si	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A	
34	Femenino	Union libre	Pragado	Mayor o 57	Ayudar ec.	No	Violencia	Otros	Otros Relaciones	Retencion	Otros Problemas. Preocupaci.	Mayor a S.	Mayor a S.	Problemas	No	No	Tipos de v...	Alguno fami...	Otros	Meo	A	Miedo	M	M	A	

5.3. Calcular el chi cuadrado



5.4. Resultados

				Pregunta 10. ¿Cuándo Usted ha sido violentada en su hogar como ha afectado en su trabajo?			
				Desmotivación	Ausentismo	Preocupación	Total
Pregunta 3. ¿Valore del 1 a 4 de acuerdo a su criterio, que tipo de violencia afecta más en su rendimiento laboral. Siendo 1 el de mayor importancia y 4 el de menor importancia?	Violencia física	Recuento	10	0	0	10	
		Recuento esperado	4,1	3,8	2,1	10,0	
	Violencia Psicológica	Recuento	4	10	0	14	
		Recuento esperado	5,8	5,4	2,9	14,0	
	Violencia Sexual	Recuento	0	3	6	9	
		Recuento esperado	3,7	3,4	1,9	9,0	
Violencia Patrimonial	Recuento	0	0	1	1		
	Recuento esperado	,4	,4	,2	1,0		
Total	Recuento	14	13	7	34		
	Recuento esperado	14,0	13,0	7,0	34,0		

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	38,644 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	43,759	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,346	1	,000
N de casos válidos	34		

PASO 6: DECISIÓN

Como $p_{\text{valor}} = 0 < \alpha$, se acepta H_1 , La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

Representación grafica

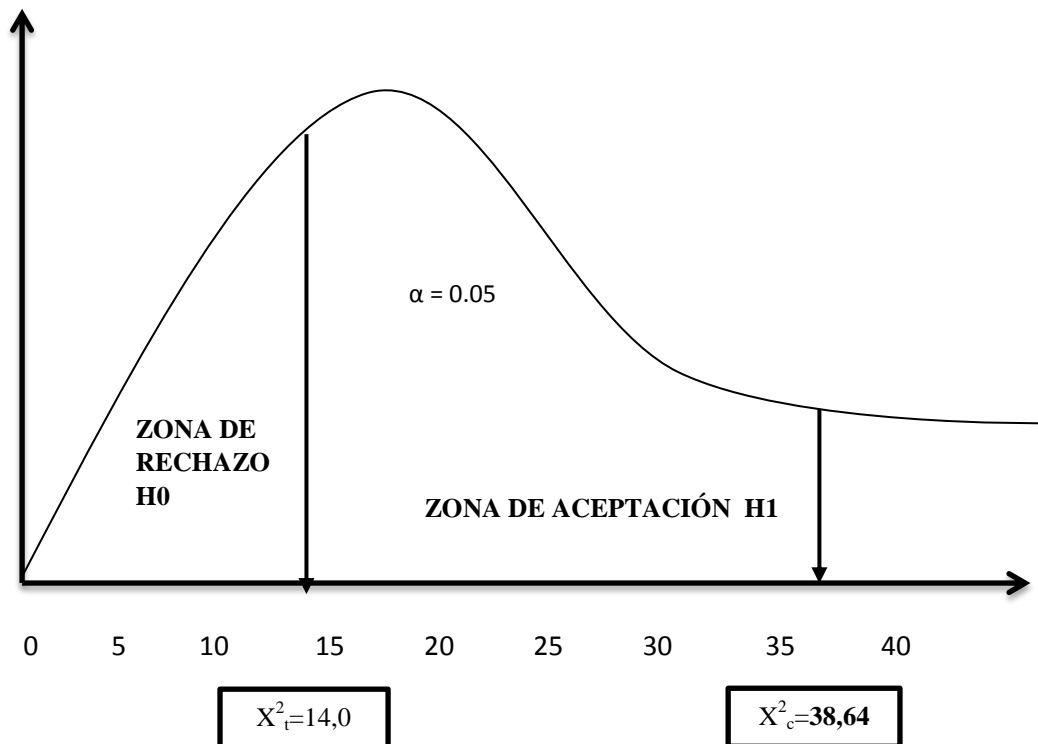


Figura 54: Representación grafica
Elaborado por: Jimena Flores

Decisión Final:

El valor de la hipótesis alterna es mayor (38,64) que el valor calculado de la hipótesis nula (14,0), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna H_1 , que dice:

La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Evidenciar las consecuencias de la violencia intrafamiliar.
2. Diagnosticar factores de influencia en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos.
3. Elaborar una propuesta de intervención en atención a la problemática planteada.

Conclusiones

Por medio de las encuestas realizadas a las trabajadoras, al gerente y al jefe de producción de la empresa de calzado Joshep's Marc, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc en sus hogares han sido expuestas a las violencias intrafamiliar de tipo psicológico, físico, patrimonial y sexual, razón por la cual han presentado un bajo rendimiento dificultando el cumplimiento total de las metas como lo refleja los resultados de la pregunta ¿el trabajador cumple con la meta establecida? de las personas encuestadas, el 50% aseguraron que los trabajadores cumple un 75% de la meta establecida, mientras el otro 50% afirmaron que cumple solo con el 50% .
- Las trabajadoras de calzado Joshep's Marc han sido víctimas violencia física ya que han sido expuestas a golpes, empujones, pellizcos, rasguños, bofetadas, patadas. También algunas trabajadoras han sido víctimas de violencia sexual al ser obligadas a mantener relaciones sexuales forzadas, y finalmente fueron víctimas de violencia Patrimonial sufrieron la retención de sus documentos, la destrucción de sus bienes factores que han incidido en el rendimiento laboral. Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc, debido a la violencia psicológica que han sufrido en sus hogares demuestran ser unas personas aisladas del resto de compañeros, calladas,

temerosas de los que les puede llegar a suceder en sus casas al culminar su jornada laboral.

- A través de la aplicación del Chi cuadrado se comprobó que la violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc, del cantón Cevallos.

Recomendaciones

Por medio de las conclusiones, se obtuvo las siguientes recomendaciones

- Se recomienda crear una oficina de Trabajo Social a través de la cooperación entre los dueños de los talleres o pequeñas empresa que constituyen la asociación de productores de calzado del cantón Cevallos.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Tema:

Creación de la oficina de Trabajo Social a través de la fusión socio administrativa de los propietarios de las pequeñas fábricas de calzado del cantón Cevallos.

Datos informativos

Institución Ejecutora:

- Calzado Joshep's Marc, cantón Cevallos- Ambato.
- Asociación de productores de calzado del cantón Cevallos

Beneficiarios:

Beneficiarios Directos: Trabajadoras y empleadores de la fábrica de Calzado Joshep's Marc y de las empresa que forman parte del proyecto.

Beneficiarios Indirectos: Clientes, familias de empleadores y trabajadores.

Cobertura y localización:

Provincia: Tungurahua

Cantón: Cevallos

Sector: González Suarez y 13 de mayo

Contexto:

Zona:	Urbana
Localización:	Fábricas de calzado Cevallos
Sujeto de gestión:	Propietarios y trabajadores

Presupuesto estimado del proyecto

El valor total estimado para la realización de la presente propuesta es de: Dos mil ochocientos dólares americanos. (\$2.800).

Plazo de ejecución

El plazo para la creación y funcionalidad de la oficina es de (4) meses.

Equipo Técnico Responsable:

- Representantes de la asociación de pequeños productores de calzado del cantón Cevallos.
- Jimena Flores Trabajadora Social

Antecedentes de la Propuesta

El antecedente de la propuesta se basa en la definición del Trabajo Social de empresa como una disciplina especializada en la intervención de las necesidades humanas y sociales a través del estudio de la realidad (Federación Internacional de Trabajo Social , 1982).

Se busca una transformación a través del bienestar laboral empresarial que implica considerar aspectos como la salud “que es el estado completo de bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad” OMS

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajos similares, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Derechos Humanos).

Aspectos como los mencionados buscan ser atendidos a través de la Responsabilidad Social Empresarial, pero según un estudio realizado en España apenas una tercera parte (28%) de las empresas investigadas disponían de personal directivo que hubiera recibido formación adecuada referente al tema (Carrasco , 2009).

La Responsabilidad Social engloba actuaciones empresariales socialmente responsables en el ámbito de lo social y las prácticas respetuosas con el medio ambiente relacionado con un rendimiento empresarial enfocado en aspectos de salud y seguridad en el lugar de trabajo sin resultar ajena la conclusión que arrojó la

investigación de que la violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Calzado Joshep's Marc, cantón Cevallos- Ambato.

La violencia intrafamiliar es un problema que afecta tanto a las víctimas en este caso las mujeres como también al o los agresores. Las relaciones interpersonales a todo nivel se ven afectadas y definitivamente tiene consecuencias en el desempeño laboral.

Por esta razón, varias entidades e instituciones del Ecuador trabajan en mejorar los resultados positivos en las áreas de Recursos Humanos e invierten cuantiosas cantidades de dinero con este fin. Sin embargo, todavía se presentan insuficiencias en las áreas de productividad de las empresas, hablando incluso en algunos casos de una baja tanto en calidad como en servicio de los productos.

Esto plantea dudas sobre qué está ocurriendo en las organizaciones y qué pasa con el trabajo que debería hacer el Departamento de Recursos Humanos. En la misma línea, para enfrentar el abandono de puestos de trabajo por parte de algún porcentaje de personas, cabe cuestionarse sobre qué falencias existe a nivel de los altos mandos de las empresas a la hora de organizar sus Departamentos de Recursos Humanos.

Entre los problemas más comunes de las trabajadoras están las dificultades interpersonales, los problemas familiares y de violencia, los cuales pueden influir negativamente en el desempeño físico y mental en el trabajo. Las mujeres víctimas del maltrato intrafamiliar sufren de baja autoestima, lo que a su vez se deriva en problemas de socialización, aislamiento, inseguridad o agresividad, falta de integración con sus compañeros y compañeras de trabajo, poca concentración en las diferentes actividades, síntomas de estrés postraumático (insomnio, pesadillas, fobias y ansiedad), síntomas depresivos (llanto, tristeza y aislamiento) y alteraciones del desarrollo afectivo (dificultad para manejar las emociones).

El bajo rendimiento se puede detectar por la baja productividad, la falta de interés, la poca motivación y los escasos deseos de superación. Un problema se torna destructivo en el momento que la cooperación de los trabajadores se reduce provocando la división del personal. Esto aumentalas diferencias y crea una conducta que afecta de manera negativa a la empresa y el desempeño de los y las empleadas.

El tratamiento ideal comienza por reconocer el conflicto. No se puede llegar a una solución si no se sabe qué es lo que originó el problema. Se debe ser muy claro con el factor o eventualidad que causó el malestar, para extraer lo negativo y su posible solución.

Al enfocar la problemática también se habla de una intervención a través de la oficina de talento humano, pero de qué atención podemos hablar si no se cuenta con el espacio y talento humano capacitado, siendo necesario para dar inicio a una intervención ejecutar el proyecto de la creación de la oficina de Trabajo Social.

Justificación

Como resultado de esta investigación se toman en consideración la necesidad de la creación de una oficina de trabajo social gracias a la fusión de las necesidades identificadas en las fábricas de calzado del cantón Cevallos que servirán de plan piloto para luego fusionar a las restantes dentro de la funcionalidad de atención a situaciones socio - administrativas que den atención especial a la violencia intrafamiliar.

Según la política personal el equipo humano que labora en la empresa es considerado como un componente fundamental de la organización o empresa por lo que debe contemplar un marco coherente de funcionalidad a través de programas o procesos de actuación específica para la óptima adaptación del equipo humano a las necesidades de la empresa a través de un enfoque de la psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones laborales (Rubió, 2016).

En un inicio se dará atención al bienestar bio psico social tanto de trabajadores como empleadoras a través de los servicios prestados por el trabajador social quien tendrá su propio espacio de intervención para en lo posterior luego del empoderamiento profesional ampliar los servicios y crear la oficina de recursos humanos y brindar servicios desde cada una de las áreas involucradas como la médica, psicológica, legal, laboral, entre otras.

El trabajo es una actividad física e intelectual cuya realización implica energía y equilibrio el mismo que es roto gracias a la influencia de factores exógenos y

endógenos que sobrepasan las posibilidades y a su vez no garantizan la protección de la salud ni el producto de la tarea que desempeñan (Ceballos , 2010).

Uno de los factores preponderantes dentro del desempeño de los trabajadores de las fábricas de calzado es que casi en su totalidad son mujeres víctimas de violencia intrafamiliar aspecto que limita el rendimiento laboral e inclusive les vuelve propensos a riesgos laborales.

Objetivos

Objetivo General

Crear una oficina de Trabajo Social a través de la fusión socio administrativa de los propietarios de las pequeñas fábricas de calzado del cantón Cevallos.

Objetivos Específicos

Redefinir la pequeña empresa mediante la incorporación de los contextos internos y externos en torno a la organización humana y toma de decisiones a través de la creación y funcionalidad de la oficina de Trabajo Social.

Determinación de la misión y visión de la empresa en respuesta de lo que se pretende ser y hacer para beneficio de a quienes va destinado la actividad empresarial y de quienes hacen posible el alcance de sus logros.

Involucrar y comprometer a los trabajadores en los objetivos de la empresa

Análisis de factibilidad

La factibilidad de la ejecución de la presente propuesta es gracias a la consideración de aspectos como el: institucional, social, tecnológico, económica y legal.

Factibilidad Institucional:

La propuesta será factible gracias a la participación de 25 propietarios de las pequeñas empresas que forman parte de la asociación de productores de calzado del cantón Cevallos que en su totalidad son cincuenta.

Factibilidad Económica:

Aporte económico de cada una de las empresas que recibirán los beneficios de la oficina.

Factibilidad Legal: Contar con el amparo de leyes en especial del Código de Trabajo.

Impacto:

Social: Ofrecer a la colectividad productos garantizados que eleven el nivel de ingresos y por ende repercutan positivamente en el salario y más beneficios de ley de los trabajadores.

Familiar: Atención integral de las familias de empleados, obreros y trabajadores en general de las fábricas de calzado víctimas de violencia intrafamiliar.

Laboral: Fabricación de productos de calidad, ambiente laboral adecuado, empatía entre empleadores y empleados, creación de fuentes de empleo, mejoras salariales.

Fundamentación*Fundamentación conceptual*

Asociaciones: es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, juntar una cosa con otra para un mismo fin, establecer una relación entre cosas o personas).

Una asociación, por lo tanto, es el conjunto de los asociados para un mismo fin. Este conjunto puede formar una persona jurídica.

Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios, con el propósito de desarrollar actividades comerciales destinando el beneficio a la obra social (Definicion.de, 2015).

Oficina de Recursos Humanos: Espacio adecuado para dar atención tanto a los requerimientos de los empleadores como empleados.

Empresa: La empresa ha sido entendida tradicionalmente como la entidad jurídica, creada por el empresario, para la explotación de unos recursos y obtención de unos beneficios (Rubió, 2016) P10.

Las empresas en la actualidad se caracterizan por la diversidad de servicios y el flujo de capitales que necesitan para poder ser competitivas dentro de la globalización en especial de la tecnología, descuidándose del talento humano en el caso de la investigación realizada de los obreros.

Política de personal: “Pensar en el equilibrio humano como un componente fundamental de la organización y no como una herramienta al servicio de la misma” (Rubió, 2016)P 18

Trabajo: Actividad humana que se hace y se define según las ideas, la época, incluso de acuerdo con las personas, entendida como una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos permite alcanzar objetivos y satisfacer algunas necesidades (Ceballos, 2010).

Vulnerabilidad: para Sánchez y Egea (2011) la vulnerabilidad es considerada como “el nivel de riesgo que afronta una familia o individuo a perder la vida, sus bienes y propiedades, o su sistema de sustento (esto es, su medio de vida) ante una posible catástrofe. Dicho nivel guarda también correspondencia con el grado de dificultad para recuperarse después de tal catástrofe” (Pérez de Armiño, 1999, 2000), es decir, cómo está preparada una persona, grupo o comunidad para enfrentar una situación adversa externa, y los medios con los que cuenta para enfrentar sus consecuencias; en general, alude a personas, grupos o comunidades en desventaja y que pueden ser grupos vulnerables, y verse especialmente afectados por y en determinadas situaciones.

Guía de atención: son instrumentos para mejorar la calidad de la atención de las personas. Permite estandarizar los criterios para evaluarla, ya que con estos instrumentos se da mayor importancia a las intervenciones efectivas, basadas en pruebas científicas y se desalienta la utilización de otras intervenciones de efectividad dudosa.

La razón principal para la existencia de las Guías o Protocolos, es contar con términos de referencia o parámetros que permitan valorar la calidad de la atención que se ofrece. La práctica de atención a las personas es variable, tanto en la utilización de los recursos de salud como en los resultados obtenidos, atribuibles a las diferencias en la oferta de servicios y a la disparidad en la prestación de los mismos.

Las guías de atención y sus respectivos protocolos, permiten resolver este tipo de variabilidad, ya que definen la secuencia, duración y responsabilidad de cada equipo o proveedor, para la atención a las personas; esto optimiza las actividades del personal de los servicios, en el abordaje de los problemas o situaciones de salud, con lo que se logra mejorar la utilización del tiempo, de los recursos y mejorar la calidad de la atención (BINASSS: Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social, 2007).

Plan de intervención: un conjunto de acciones sistemáticas, planificadas, basadas en necesidades identificadas y orientada a unas metas, como respuesta a esas necesidades, con una teoría que lo sustente. (Rodríguez Espinar y col., 1990).

En el diseño de un proyecto o programa de intervención se contemplan cuatro fases:

- Primera fase: Diagnóstico y análisis de las necesidades de intervención.
- Segunda fase: Planificación y diseño de los componentes del plan de acción.
- Tercera fase: Ejecución de las acciones del plan propuesto.
- Cuarta fase: Evaluación formativa (del proceso) y sumativa (del producto).
(Ambriz Tapia, 2012)

Protocolos: son instrumentos para mejorar la calidad de la atención de las personas. Permite estandarizar los criterios para evaluarla, ya que con estos instrumentos se da mayor importancia a las intervenciones efectivas, basadas en pruebas científicas y se desalienta la utilización de otras intervenciones de efectividad dudosa. (BINASSS: Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social, 2007)

Fundamentación Legal

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia en su Artículo 11, establece que “Los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan el Estado y los municipios, consistentes en las medidas y acciones para proteger a las víctimas de violencia familiar, deberán orientarse a garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Al efecto, el Estado y los municipios, a través de sus dependencias y entidades competentes:

- ✓ Proporcionarán atención, asesoría jurídica y tratamiento psicológico especializado y gratuito a las víctimas, que favorezcan su empoderamiento y reparen el daño causado por dicha violencia;
- ✓ Brindarán servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos al agresor, para erradicar las conductas violentas a través de una educación que elimine los estereotipos de supremacía masculina, y los patrones machistas que generaron su violencia;
- ✓ Evitarán que la atención que reciban la víctima y el agresor sea proporcionada por la misma persona, y en el mismo espacio físico y tiempo;
- ✓ En ningún caso podrán brindar atención, aquellas personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia;
- ✓ Evitarán aplicar procedimientos de mediación por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima;
- ✓ Favorecerán la separación y alejamiento del agresor con respecto a la víctima, y
- ✓ Procurarán la instalación y el mantenimiento de Refugios para las víctimas y sus hijas e hijos; la información sobre su ubicación será secreta. En ningún caso podrán laborar en los Refugios, personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia”.

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013 – 2017

En el presente proyecto de investigación las políticas desarrolladas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Simpladas) definen los siguientes objetivos

en el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2009 / Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013:

- ✓ El Estado ecuatoriano garantiza la igualdad de condiciones y oportunidades para la plena participación de las mujeres en todas las instancias del poder público, incorporando la perspectiva de género, territorial y étnica, en su quehacer y aplicando acciones afirmativas.
- ✓ Se consolida la institucionalidad de género en nivel nacional y local.
- ✓ El Estado articula propuestas de prevención, atención, restitución y sanción para la erradicación de las violencias de género en un trabajo intersectorial, coordinando con redes sociales fortalecidas y con un enfoque intercultural.
- ✓ Los gobiernos locales de la zona de frontera cuentan con mecanismos de género que incluyen enfoques territorial e intercultural, para la garantía de derechos de las mujeres.
- ✓ El Estado incorpora enfoques de género, ciclo de vida, territorio e interculturalidad en el sistema de salud y garantiza la inserción de la salud sexual y de la salud reproductiva como elementos prioritarios del desarrollo humano, aportando al fortalecimiento de la exigibilidad y el ejercicio de derechos.
- ✓ Los planes, programas y acciones en el ámbito educativo se diseñan y aplican desde la perspectiva de género, de etnia y territorio, garantizando el acceso equitativo a las oportunidades y beneficios del conocimiento en todos los niveles.
- ✓ El sistema educativo incorpora en su mandato, la educación en derechos, con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos.
- ✓ El Estado asume el arte y la cultura como factores impulsores de democracia y aporta en su producción y desarrollo desde el reconocimiento de la interculturalidad y la diversidad.
- ✓ Los planes de gobierno en el Estado Ecuatoriano se formulan, diseñan y ejecutan desde una visión sistémica, considerando las brechas económicas y sociales existentes en el país, las desigualdades territoriales y de género, la conformación de las diversidades y la relación con el entorno natural para garantizar la conservación y restitución de su biodiversidad.

- ✓ El Estado cualifica las políticas de protección social, la generación de empleo decente y el acceso a recursos financieros y no financieros, desde el enfoque de equidad de género y de etnia.

Código de Trabajo

- ✓ **Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.**- El trabajo es un derecho y un deber social.
- ✓ El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.
- ✓ **Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.**- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
- ✓ Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.
- ✓ Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.
- ✓ En general, todo trabajo debe ser remunerado y gozar de los beneficios que le ampara la Ley y la Constitución de la República del Ecuador 2008.

El Art. 42 del Código de Trabajo refiere en las obligaciones del empleador numeral 24 la empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un Trabajador Social titulado, las que tuvieren 300 o más, contratarán otros trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones de tales profesionales serán los inherentes a su fusión y a los que se determinen en el título pertinente a la “organización, competencia y procedimiento”

- ✓ (Codigo de Trabajo, 2012).

Fundamentación Técnico Científico

Estrategias sociales

Las estrategias de intervención social es un conjunto de pasos ordenados de las distintas partes o actividades que componen algo que se va a realizar con el propósito

de mejorar las condiciones de vida en una determinada región para mejorar el desarrollo económico y social.

De acuerdo con la autora Sánchez (2013) la estrategia “es el planteamiento de un conjunto de directrices a seguir en cada una de las fases de un proceso”. De tal forma que se interpreta a la estrategia como un conjunto de procedimientos para afrontar algún tipo de acontecimiento.

Violencia intrafamiliar

De acuerdo a Halley:

La violencia intrafamiliar no es sólo un problema social, sino que actualmente se ha convertido en un problema de salud para todos los integrantes del sistema familiar. Es importante mencionar que hasta hace menos de treinta años no se habían realizado estudios acerca del fenómeno de la violencia intrafamiliar. Es decir, se enfrenta a un problema universal pero con una bibliografía muy escasa al respecto. Actualmente las aportaciones de los diferentes estudiosos del fenómeno se hacen utilizando perspectivas propias y singulares, basadas muchas veces en la experiencia del autor como psicólogo o trabajador social. Sin embargo, dada la complejidad del fenómeno, éste debe verse a través de los factores biológicos, psicológicos, sociales, comunicacionales e interaccionales. Con base en lo anterior, el autor más que realizar un estudio exhaustivo decada uno de los factores que intervienen en el fenómeno de la violencia intrafamiliar, invita al lector a profundizar en aquellos aspectos que sean de mayor interés para él.

La violencia intrafamiliar actualmente es un problema de toda la sociedad, ya que día a día se va incrementando la violencia hacia la mujer de diferentes formas, causada por sus parejas, lo que repercute en el rendimiento laboral de las mismas.

La violencia familiar afecta el rendimiento laboral de las mujeres

Cuando se habla de mujeres víctimas de violencia por parte de sus parejas, la primera imagen que surge sobre ellas es la de mujeres con pocos estudios, estrato económico bajo y que dependen económicamente de su marido. Sin embargo, un estudio realizado por investigadoras del Centro de Desarrollo de la Mujer (Domos), echa abajo esta imagen, pues revela que el maltrato afecta a mujeres trabajadoras, muchas de ellas con estudios superiores completos, que reciben un sueldo mes a mes, pero

que igualmente sostienen el peso de ser agredidas periódicamente por sus parejas." Se descubrió, por ejemplo, que no hay un perfil único de la mujer golpeada y que el producto de su rendimiento laboral no se ve dañado por la violencia doméstica. Por el contrario, ellas operan con elevados estándares de auto exigencia en las funciones y responsabilidades asumidas en sus trabajos y faltan muy poco a sus puestos", explica la socióloga Tatiana Hernández, coordinadora de la investigación.

El costo que pagan estas mujeres incluye la energía que invierten en lograr un buen rendimiento laboral, pese a estar experimentando violencia. "Ellas trabajan con esa angustia, preocupadas, tristes, lo que paradójicamente coexiste con una sensación de bienestar asociada al espacio laboral, ya que ahí sí son reconocidas y lo perciben como un espacio de libertad", dice la experta.

**DAME UN ESPACIO PARA
QUE ALGUIEN ME ESCUCHE
Y TE RETRIBUIRE EN TU
INVERSION**

Introducción

El Protocolo Estratégico de Intervención de Trabajo Social

La oficina de Trabajo Social se estructurará en base al modelo de la gestión de casos que consiste en proveer un determinado servicio directo al cliente, los trabajadores sociales son los encargados de enlazar al cliente con la red de servicios existentes y que puedan cubrir sus necesidades coordinando la intervención, inclusive a través de la creación del espacio y conformación del equipo administrativo, directivo y de funcionalidad de una empresa o institución (Viscarret, 2011).

El propósito de la propuesta con su ejecución es crear el espacio adecuado donde se puedan involucrar los procesos de atención tanto a las necesidades de los empleadores como de los obreros, creando un ambiente empático que favorezca el cumplimiento de las metas y alcances de beneficios económicos para los dos sectores.

La metodología se basará en la planificación, creación y puesta en marcha de la oficina de Trabajo Social, la prestación de servicios, la intervención basada en una relación entre cliente, empleador y trabajador social, intervenir social y laboralmente, utilizar habilidades de intermediación y defensa de derechos y evaluación de cada proceso ejecutado.

Antecedentes

El no cumplimiento de las metas por los problemas familiares reflejados en la violencia intrafamiliar, la no denuncia de lo suscitado y la falta de mecanismos de defensa y autoestima contribuyó a que la presente propuesta se plasme en la creación de una oficina de trabajo social producto de la cohesión de los anhelos de quienes conforma la asociación de productores de calzado del cantón Cevallos.

Desarrollo del Modelo Operativo

Objetivo 1:

Redefinir la pequeña empresa mediante la incorporación de los contextos internos y externos en torno a la organización humana y toma de decisiones a través de la creación y funcionalidad de la oficina de Trabajo Social.

Para el cumplimiento de este objetivo se desarrollará acciones informativas como:

- Contextualización y enfoque de la toma de decisiones:

Consiste en la clasificación y definición del problema o cuestión, desarrollo de criterios para una solución de éxito y producción de otras soluciones en este caso la creación del espacio de Trabajo Social y a través de este la atención a la violencia intrafamiliar sus causas y efectos que se convierten en un proceso holístico de intervención dentro del contexto laboral.

FASES DE TRATAMIENTO

La toma de decisiones	Similar a un árbol se colocan todas las opciones posibles para dar atención al problema identificado, en este caso la necesidad de la creación de la oficina de Trabajo Social.
La libre asociación de ideas	Asociar las necesidades de los talleres que son parte de la asociación de productores de calzado del cantón Cevallos.
El método de Delfos	Consiste en discutir con los representantes de la asociación sobre la necesidad y los recursos materiales y humanos que se necesita para la creación y funcionalidad de la oficina de Trabajo Social.
Técnica del grupo nominal	Es la creatividad no solo del profesional sino de todo el grupo involucrado en este caso de preferencia los y las trabajadoras de los talleres, en la especificación de sus necesidades urgentes a ser intervenidas.

(Viscarret, 2011)

Elaborado por: Jimena Flores

RECURSOS NECESARIOS PARA EMPLEAR EL MODELO

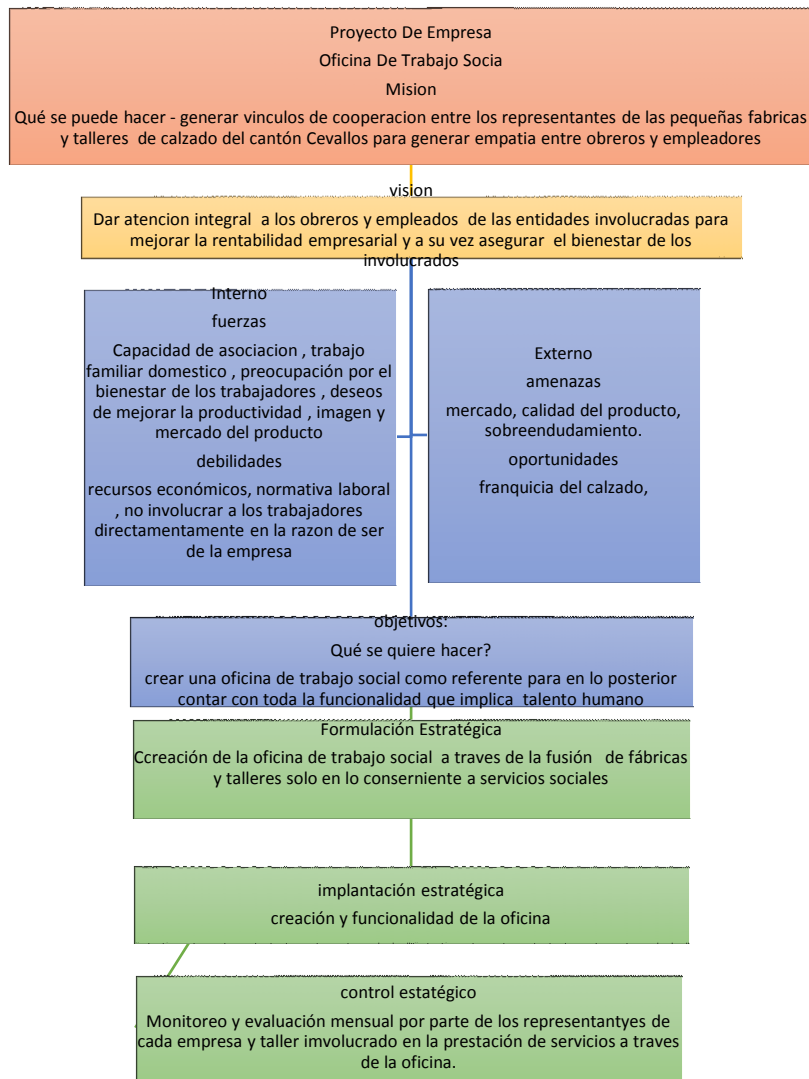
Formación Académica	El proceso de formación debe responder a las necesidades del sector intervenido.
Utilización de las habilidades profesionales	Pedir consejo a colegas, hacer uso del juicio y de la prudencia profesional, prestar los servicios a tiempo, notificar puntualmente de lo planificado, llevar a cabo la delegación asignadas.
Implicar a las partes en todos los procesos de creación e intervención	Respeto de la autodeterminación.
Asegura el derecho de la privacidad y confiabilidad empresarial	No brindar ningún tipo de información sin la autorización respectiva.
Dotación y prestación de servicios	Evaluaciones psico sociales y prestación de servicios laborales.

(Viscarret, 2011)

Elaborado por: Jimena Flores

Creación y funcionalidad de la oficina de trabajo social

Elaborado por: Jimena Flores



Espacio físico

Las necesidades a las que debe responder el espacio físico como son ambiente amplio y adecuado que permita la movilidad y tránsito de usuarios y profesional se adecuo al espacio prestado por la Fábrica de calzado Joshep's Marc en representación de la asociación (6 m. de largo por 4m. de ancho)
Mobiliario y equipo de oficina de la asociación
Misión y Visión Elaboración con los representantes de la asociación
Materiales y equipos de oficina del presupuesto asignado

Elaborado por: Jimena Flores

¿Dónde y cuándo se ejecutará el proceso?

En una oficina de la fábrica de calzado Joshep's Marc

Abril – Mayo (2018)

Objetivo 2:

Determinación de la misión y visión de la empresa en respuesta de lo que se pretende ser y hacer para beneficio de a quienes va destinado la actividad empresarial y de quienes hacen posible el alcance de sus logros.

Misión empresarial

Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes por medio de la construcción de una relación de confianza con el cliente gracias a la variedad de calzado de calidad, ofrecido para damas, caballeros y niños producto del involucramiento de personal capacitado en la elaboración y comercialización del producto.

Visión

El calzado de Cevallos será en el futuro una empresa consolidada que se expenderá a nivel nacional e internacional gracias a una política de responsabilidad, respeto y cumplimiento hacia los empleados y clientes.

¿Dónde y cuándo se ejecutará el proceso?

En una oficina de la fábrica de calzado Joshep's Marc

Abril (2018)

Objetivo 3:

Involucrar y comprometer a los trabajadores en los objetivos de la empresa.

El trabajador social gestor de casos debe intervenir a nivel del cliente para dotarle y coordinar la prestación del servicio directo a través de los siguientes ocho elementos.

Técnicas empleadas por el modelo

Acercamiento, remisión, identificación del cliente y compromiso	El trabajador social compromete a quienes se van a servir de los beneficios de la oficina.
Evaluación biopsicosocial	Evaluación de los beneficiarios cara a cara con el fin de identificar fortalezas y debilidades.
Desarrollo de un plan de intervención	Fundamentado en la evaluación psicosocial concertado con los trabajadores y su familia.
Puesta en marcha del plan.	Organizar todo el conjunto de servicios que van a ser facilitados a los usuarios, asegurándose de ajustarse tanto a las necesidades del cliente como a los costes presupuestados.
Coordinación y seguimiento de la prestación de servicios	El trabajador social debe coordinar la prestación del servicio con el fin de garantizar la continuidad y la complementariedad de las intervenciones.
Defensa del trabajador, del empleador y recursos	Velar por que se reciban los derechos y beneficios que estos necesiten.
Reevaluación	Reevaluar periódicamente las necesidades y los progresos de los usuarios con el fin de asegurar que la provisión y prestación de los servicios sea la adecuada en costes y tiempo.
Finalización	Incluye desde la consecución de los objetivos hasta la no disponibilidad de los recursos o servicios adecuados.

(Viscarret, 2011)

Elaborado por: Jimena Flores

¿Dónde y cuándo se ejecutará el proceso?

En la oficina de Trabajo Social

Junio- Agosto (2018) Elaboración y ejecución de tareas

Ejemplo de la ejecución de una actividad planificada en tención a la violencia intrafamiliar

Contenido a:

Tema	Tiempo	Duración
Que es la violencia intrafamiliar	5 Min	60 min
Tipos de violencia	10 min.	
Consecuencias de la violencia	5 min.	
Tips para evitar la violencia en el hogar	10 min.	

Instructor

Trabajador Social

Materiales

Folleto, Cd de información, esfero, marcadores.

Lugar

Oficina de Trabajo Social

Incluye

Coffe break

Información

Departamento de Recurso Humanos

Unidad de trabajo Social

Desarrollo

Bienvenida (5 min)

Palabras de agradecimiento a las trabajadoras por la asistencia al segundo taller informativo del Proyecto para disminuir los índices de violencia intrafamiliar, señalar que ante cualquier inquietud el taller puede ser interrumpido con el fin de responder sus dudas.

¿Qué es la violencia intrafamiliar? (5 min)

El término de Violencia y su raíz etimológica nos remite al concepto de “Fuerza”. Corsi (1994) define a la Violencia, en sus múltiples manifestaciones, como una forma de ejercer el poder mediante el empleo de la fuerza (física, psicológica, económica, política) e implica la existencia de un “arriba” y un “abajo”, reales o simbólicos, que asumen roles complementarios: padre – hijo, hombre – mujer, maestro – alumno, patrón – empleado, joven- viejo.

Tipos de violencia (10 min)

Violencia física: Acto de agresión intencional, repetitivos, en el que se utilice alguna parte del cuerpo, algún objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física de su contraparte, encaminado hacia su sometimiento y control.

Se puede expresar a través de:

- ✓ Sujeción (control)
- ✓ Lesiones con puño, mano o pie
- ✓ Lesiones con objetos
- ✓ Golpes
- ✓ Ingestión forzada de drogas o bebidas alcohólicas
- ✓ Mutilaciones y deformaciones
- ✓ Quemaduras con líquidos o cigarrillos
- ✓ Privación de alimentos
- ✓ Sobrealimentación
- ✓ Descuido físico

Violencia psicológica: Se liga a patrones de conducta que consisten en omisiones y actos repetitivos, cuyas formas de expresión pueden ser prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias, de abandono y que provoquen en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación de la estructura de su personalidad.

Algunas expresiones de maltrato psico emocional son:

- ✓ Aislamiento
- ✓ Controlar a través del miedo gritar indiferencia
- ✓ Humillar
- ✓ Pobre o nula estimulación emocional
- ✓ Rechazo
- ✓ Irrespetar los sentimientos
- ✓ Negligencia
- ✓ Abandono

Violencia sexual: Está ligada a un patrón de conducta consistente en omisiones y actos repetitivos, que pueden expresarse a través de: negar la satisfacción de las necesidades sexo-afectivas, la inducción a la realización de prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor, practicar la celotipia para el control, manipulación o dominio de la pareja y que generen daño.

Comprenden actos como:

- ✓ Hostigamiento sexual
- ✓ Violación
- ✓ Forzar a ver o presenciar actos con carga sexual

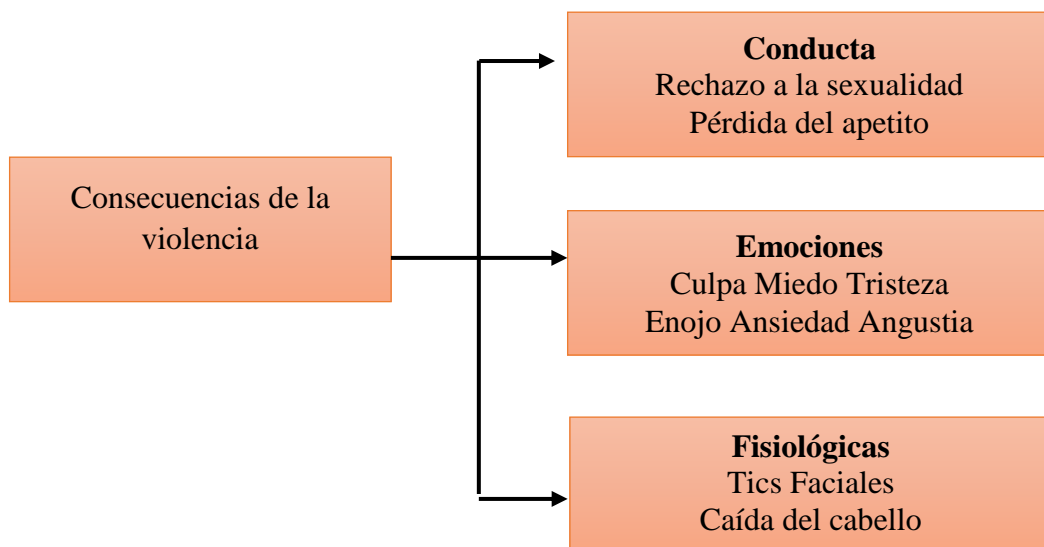
Violencia económica: Se expresa en patrones de conducta vinculadas a controlar a alguien haciéndola económicamente dependiente. Incluye el control y manejo del dinero, las propiedades y, en general, de todos los recursos de la familia. En la mayoría de los casos por lo general se da por parte del hombre.

Algunas manifestaciones de este tipo de violencia son:

Hacer que la persona receptora de violencia tenga que dar explicaciones cada vez que necesite dinero, ya sea para uso de la familia o del suyo propio.

- ✓ Dar menos dinero necesario, a pesar de contar con liquidez
- ✓ Inventar que no hay dinero para gastos que la persona considera importantes.
- ✓ Gastar sin consultar con la mujer cuando el hombre quiera algo o considera que es importante.
- ✓ Disponer del dinero de la persona afectada (sueldo, herencia, etc.)
- ✓ Que el hombre tenga a su nombre las propiedades derivadas del matrimonio.
- ✓ Privar de vestimenta, comida, transporte o refugio.(Portal de la Secretaria para el Desarrollo y empoderamiento de las mujeres, 2012)

Consecuencias de la violencia (5 min)



Tips para evitar la violencia en el hogar (10 min)

- ✓ Aprende a respirar profundo y tres veces seguidas hasta contar 20 en cualquier situación que se presente y mucho más si está relacionada con los hijos.
- ✓ Ten siempre claro que los problemas tienen que ver contigo y otros adultos, por lo tanto sepáralas de lo que tenga que ver con tus hijos. No los involucres, que no sean ellos los que tengan que soportar el peso de tu cansancio, stress,

preocupación o cualquier situación por la que usted esté pasando en ese momento.

- ✓ La paz familiar sólo puede encontrarse con la tolerancia, todos somos diferentes, ya que todos podemos pensar de manera distinta y reaccionar diferente ante las diferentes situaciones. Así que sea cual sea la situación debemos tratar de acudir a nuestra capacidad para racionalizar las situaciones y darle la importancia y el lugar a cada cosa. Enseñar tolerancia es la base para prevenir el maltrato.
- ✓ Los hijos aprenden con y a través de nuestro ejemplo, muchas veces nosotros mismos nos descontrolamos y perdemos la capacidad para dominar nuestros sentimientos de furia, dolor e impotencia, pero cuando hacemos esto delante de nuestros hijos, estamos en un problema peor.

Así que si ellos ven que somos lo suficientemente equilibrados, bondadosos, tolerantes con los demás, ellos asumirán la misma actitud y no agredirán a nadie.

- ✓ No grites, ni en casa ni en ningún lugar, eso fomenta la paz y la tranquilidad, el respeto por los otros y por ellos mismos.
- ✓ Practica rutinas con horarios fijos para la hora de comer y dormir, para que los niños y los adultos puedan descansar. No es viable que en un hogar donde mamá y papá estén cansados y agotados por las razones que sean, tengan que ser las 10 de la noche y los hijos anden por allí revoloteando por todas partes generando conflictos o simplemente viendo televisión.
- ✓ No permitas que consuman dulces dos horas antes de acostarse, esto hace que se aceleren y se pongan a la vez nerviosos y no puedan calmarse ni conciliar el sueño.
- ✓ Sea cual sea la edad límite de tus hijos, su hora de televisión, sobre todo la nocturna, hacen que ellos se dispersen y no tengan una rutina adecuada de sueño.
- ✓ Dedícales tiempo de calidad, lo que les guste hacer a ellos y a ti. Esto te lo agradecerán toda la vida.
- ✓ Escúchalos con atención siempre que te hablen, esto hará que ellos te respeten y se sentirán cómodos e igualmente respetados, así que cuando tu necesites que te escuchen, lo harán con respeto porque ya tú se lo has enseñado con el ejemplo.

- ✓ Te invitamos a que sigas estos diez prácticos sencillos consejos que a través de su implementación y seguimiento en tu hogar te ayudarán a crear un clima favorable que te permita evitar la violencia intrafamiliar. (Valencia, 2006)

Técnicas “Lluvia de Ideas” (15 min)

En esta técnica participarán todas las asistente, el objetivo de esta técnica es conocer si las trabajadoras tienen claro la temática tratada en el taller.

Agradecimiento y entrega de coffee break (10 min)

Palabras de agradecimiento por la colaboración prestada en toda la ejecución del taller, en caso de que haya alguna inquietud se responde la misma.

Entrega de Coffee break adecimiento y entrega de cooffe break

Evaluación

Fecha:

¿Cuál es la percepción sobre el taller que brinda la empresa de calzado Joshep’s Marc, del canon Cevallos?

.....

¿Cuáles son las experiencias positivas, que disfruto durante el proceso del desarrollo del taller?

.....

¿Cuáles son las experiencias negativas que le incomodo durante el proceso del desarrollo del taller?

.....

¿Qué cambios ha cambiado sobre la violencia?

.....

¿Qué sugiere para mejorar los talleres realizados por la empresa de calzado Joshep's Marc?

.....

Gracias por su colaboración

Cuadro 57: Metodología Operativo

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Responsable
Elaborar la propuesta de creación de la oficina de Trabajo Social	Lograr en un 90% crear conciencia en empleadores y empleados sobre la necesidad de la creación de la oficina de Trabajo Social	Socialización el taller	Humanos Materiales Financieros	Trabajador social
Crear la oficina de Trabajo Social denominada Dame un espacio para que alguien me escuche y te retribuiré en tu inversión	100% creación de la oficina	Determinación del espacio. Gestionar la dotación de un computador, una impresora, un escritorio, material de oficina, archivador.	Humanos Materiales Financieros	Trabajador social Representantes de los 25 pequeños talleres que forman parte de la asociación de productores de calzado de Cevallos.
Diseño de protocolos de atención e intervención de problemáticas que atenten al bienestar biopsicosocial de los empleadores y trabajadores	Lograr a través de los protocolos de atención el 75% de atención a las disfuncionalidades	Elaboración de los protocolos	Humanos Materiales Financieros	Trabajador social Representante de la asociación

Elaborado por: Jimena Flores

Administración de la propuesta

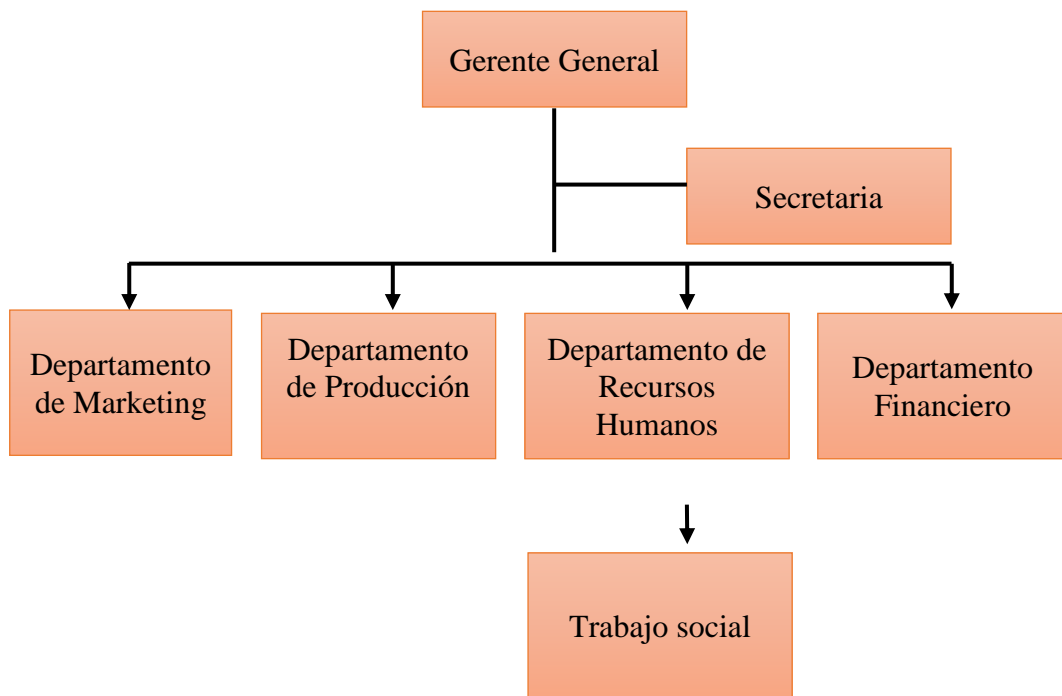


Figura 55: Organigrama de la empresa Joshep's Marc
Fuente: (Calzado Joshep's Marc, 2018)

Funciones de Trabajo Social

El trabajador social será encargado de supervisar que se cumpla cada una de las actividades diseñadas en la presente propuesta.

Presupuesto

El presupuesto necesario para el presente proyecto se detalla a continuación en la siguiente tabla.

Ítem	Detalle	Meta		Costo Unitario	Subtotal	Costo Total
		Unidad de medida	Cantidad			
Talento Humano						
1	Trabajadora Social	#	1	200 por mes		1200
Subtotal						1200
Equipo de computo						
2	Computadora portátil	1	1		De la asociación	
	Impresora/copiadora	1	1			
Subtotal						
Materiales de Trabajo y equipos de oficina						
4	Flash memory	#	1	8	8	
5	Proyector	#	1	480	580	
6	Laser	#	1	60	160	
7	Esferos	Caja	3	15	68.30	
8	Hojas de papel bond	Resma	3	3,8	11,4	
9	Pizarra tiza liquida		2	125	250	
10	Marcadores	Caja	5	2	10	
11	Carpetas	Unidad	150	0,4	60	
12	Grapadora	Unidad	1	3,5	3,5	
13	Perforadora	Unidad	1	3,8	3,8	
14	Impresiones de documento	Unidad	150	0,3	145	
Subtotal						1300
Total						2500

Elaborado por: Jimena Flores

El presente proyecto tendrá un costo en recursos de 2.500 dólares

Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
1.- ¿Quién solicita evaluar?	Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc y la empresa
2.- ¿Por qué evaluar?	Porque son los beneficiarios directos e indirectos Verificación del cumplimiento de los objetivos planteados
3.- ¿para qué evaluar?	Para lograr determinar si por medio de la propuesta se logra alguna mejorar el rendimiento laboral
4.- ¿Qué evaluar?	Los objetivos planteados anteriormente con el desarrollo de sus respectivas actividades, estrategias
5.- ¿Quién evalúa?	La investigadora Representante de la asociación de las pequeñas empresas de producción de calzado.
6.- ¿Cuándo evaluar?	Antes, durante y después de la implementación de la presente propuesta.
7.- ¿Cómo evaluar?	Se utilizara instrumentos y técnicas como por ejemplo un cuestionario
8.- ¿Fuentes de información?	Cuestionarios Encuestas

Bibliografía

1. Aignerren, M. (2010). Técnicas de medición por medio de escalas. CEO. Obtenido de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/6552/6002>
2. Álvarez, C. (2004). Como ser adolescente y ser feliz en el intento. Mexico: LImusa.
3. Amaris, M., & Jimenez, M. (2007). Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: en caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente . Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud.
4. Ambriz Tapia, A. (2012). Obtenido de El proyecto de intervención: <http://alfambriz.tripod.com/gestionurbana/proyectointervencion.pdf>
5. Amnistía Internacional. (2006). Como utilizar el derecho penal internacional para impulsar reformas legislativas que incorporen la perspectiva de género. Roma: This one.
6. Asamblea Constituyente. (2008). wipo. Obtenido de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
7. Avendao, C. (2014). Relaciones Esrategicas comunicacion Internacional . Chile: Eduvim.
8. Bellomagazine. (17 de 11 de 2016). bellomagazine. Obtenido de <http://www.bellomagazine.com/es/entretenimiento/los-temas-en-reuniones-sociales>
9. Bilbao, G., Etxeberria, X., Sáez, I., & Vitoria, J. (2004). Conflictos, violencia y diálogo. El caso vasco. Bilbao : Universidad de Deusto.
10. BINASSS: Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social. (2007). Recuperado el 2017, de Metodología para la elaboración de guías de atención y protocolos: <http://www.binasss.sa.cr/libros/metodologia07.pdf>
11. Blotta, M., Fullone, B., Fuentes, A., Galizia, Beatriz, & Gancedo, N. (2013). LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS MUJERES EN LA PROVINCIA DE SANTA FE – ARGENTINA. Estudios Jurídicos. Obtenido de

<https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/viewFile/472/520>

12. Bonnefoy, J. (2006). Indicadores de desempeño en el Sector Público. Naciones Unidas CEPAL: Ilpes.
13. Britos, J. (2015). El paradigma cognitivo conductual: delimitación y bases epistemológicas. Texas: Alamoc.
14. Bunge, M. (2008). Filosofía y sociedad . Mexico: Siglo XXI editores S.A.
15. Caba, M., Lopez, R., & Bobowik, M. (2013). Tareas de responsabilidad at school and peer aggression . Madrid : IV Centenario de la muerte Cervantes.
16. Calzado Joshep's Marc. (2018). fcabiblio.uta.edu.ec. Obtenido de <http://fcabiblio.uta.edu.ec/canton/cevallos/fabricas/fabrica-de-calzado-joshep-s-marc>
17. Canosa, R. (2006). El derecho a l integridad personal . España: Lex Nova .
18. Cante, F., Ortiz, L., Drago, A., Felbab- Brown, V., & Hernández, J. (2005). Acción Política no -violenta, una opción para Colombia . Bogotá: Universidad del Rosario .
19. Carrasco , J. (2009). Empresa y Trabajo Social. ¿Una realción de ida y vuelta? Humanismo y Trabajo Social , 69-83.
20. Cascante, J. (23 de 05 de 2014). paralideres. Obtenido de <http://www.paralideres.org/VerArticulo.aspx?Idp=6896>
21. Castillo, J. (2006). Administracion de personal. Bootag: Ecoe.
22. Ceballos , R. (2010). Prevención de riesgos laborales para el Trabajador Social. Formación Alcalá.
23. Cervilla, D., & Fuentes, F. (2006). Mujer violencia y derecho . Cádiz: Universidad de Cádiz UCA.
24. Clemente, M. (2008). Manual de psicología jurídica laboral . Madrid: Delta.
25. Codigo de la Niñez y Adolescencia. (10 de 07 de 2003). ecuadorlegalonline. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-la-ninez-y-adolescencia/>
26. Codigo de la Niñez y Adolescencia . (10 de 07 de 2003). ecuadorlegalonline. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-la-ninez-y-adolescencia/>

27. Código de Trabajo. (2012). cnel.gob.ec. Obtenido de http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf
28. Constitución de la República del Ecuador . (2008). Obtenido de http://www.wipo.int/wipolex/es/text.jsp?file_id=195600
29. Defensoría Pública del Ecuador. (2013). defensoria. Obtenido de <http://www.defensoria.gob.ec/index.php/servicios-gratuitos/defensa-y-asesoria-en-casos-sociales/violencia-intrafamiliar>
30. Definición.de. (2015). Definición de tradición. Recuperado el 18 de Marzo de 2015, de <http://definicion.de/tradicion/>
31. Derechos Humanos. (s.f.). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas .
32. Díaz, M. (2015). Impacto laboral y económico de la violencia familiar contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014. Ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres.
doi:http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoinvestigacion/wp-content/uploads/sites/9/2015/11/Impacto-laboral-y-ec%C3%B3nomico_VcM.pdf
33. Ecured. (2013). ecured.cu. Obtenido de <https://www.ecured.cu/Cultura>
34. Eden The Water & Coffee Company. (30 de 12 de 2014). aguaeden. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/los-5-factores-que-mas-perjudican-el-rendimiento-laboral>
35. ekonomicos. (2013). Obtenido de <https://ekonomicos.com/2016/02/que-estudia-la-economia.html>
36. El Telegrafo. (17 de 05 de 217). Ambato reporta altos índices de violencia intrafamiliar. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional-centro/1/ambato-reporta-altos-indices-de-violencia-intrafamiliar>
37. Escobar, V. (27 de 09 de 2014). prezi. Obtenido de <https://prezi.com/c7gckhfwf3sbe/factores-internos-y-externos-de-una-empresa/>
38. Español Oxford Living Dictionaries. (2010). oxforddictionaries. Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/constancia>

39. Espina, N., Fuenzalida, A., & Urrutia, M. (2005). Relacion entre rendimiento Laboral y sindrome Premestrua. Scielo. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-75262005000200011&script=sci_arttext&tIng=pt
40. Federación Internacional de Trabajo Social . (1982). Trabajo Social.
41. Fernandez, R. (2016). La mejora de la productividad en la pequea y mediana empresa. Alicante : Club Universitario.
42. Freire, M., Viejo, R., & Blanco, F. (2014). Prácticas y conceptos básicos de microeconomía. Madrid: Hesic.
43. Fuente, J. (2012). La proteccion constitucional de la familia en America latina. IUS (Revista del Instituto de Ciencias de Puebla, Mexico). Obtenido de <http://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/55>
44. Galeana, P. (2004). Derechos humanos de las mujeres en México . Yucatán : Universidad Nacional Autónoma de México .
45. García, A., & Carrasco, J. (2003). Violencia y género . Madrid : Universidad Pontificia .
46. Gobierno de España. (2012). recursos. Obtenido de <http://recursos.cnice.mec.es/media/publicidad/bloque5/pag5.html>
47. Gonzales, A., Mateo, P., & Gonzalez, D. (2003). Manual para la prevencion de Riesgos Laborales en las Oficinas . Madrid: FC Editorial.
48. Gonzalez, A. (03 de 05 de 2005). Afecta la violencia el desempeño laboral de las mujeres. Obtenido de <http://www.cimacnoticias.com.mx/noticia/afecta-la-violencia-el-desempe-o-laboral-de-las-mujeres>
49. Hernadez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodologia de la investigacion . Mexico D.F: McGrawHill.
50. Hernandez, E. (2016). Valoracion, seguimiento, y difusion de acciones de mediacion . Madrid: Cep.
51. Hirigoyen, M.-F. (1998). El acosomoral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana . París : Paidós.
52. Inec - Ecuador en cifras. (2010). Primera Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las mujeres Tungurahua. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentaciontungurahua.pdf

53. Inec. (2011). ecuadorencifra. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf
54. Instituto Guatemalteco de Educacion Radiofonica. (2017). Ciencias Sociales y formacion. Guatemala: Grupo Zaculeu.
55. Instituto Nacional de Estadistica y Censos. (2011). Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres Noviembre 2011. Quito: Ministerio del Interior.
56. Iranzo, C., & Huggins, M. (2007). Temas de formación Sociopolítica. Caracas : UCAB.
57. Jaen, M. (2010). Prediccion del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivacion, personalidad y precepcion de factores Psicosociales. Universidad Compluntense de Madrid : Madrid .
58. Jimenez, G. (2015). Metodología de extensión agrícola. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
59. Kipen, A., & Caterberg, M. (2006). Maltrato, un permiso milenari. La violencia contra la mujer . Barcelona: Intermón Oxfam.
60. La Hora. (23 de 07 de 2017). Casos de Violencia intrafamiliar van en aumento en Tungurahua. Obtenido de <https://lahora.com.ec/tungurahua/noticia/1102086658/casos-de-violencia-intrafamiliar-van-en-aumento-en-tungurahua>
61. Larrain, S. (1994). Violencia puertas adentro. La mujer golpeada . Chile: Editorial Universitaria.
62. ley contra la violencia a la Mujer y a la familia. (2009). ecuadorlegalonline. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/familia/ley-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-la-familia/>
63. Lopez, L. (2004). Poblacion, muestra, muestreo. Scielo.
64. Lopez, P. (2013). La violencia intrafamiliar en los hogares de las trabajadoras de Artefacta S.A Quito y su influenecia en el rendimiento laboral . Quito: Universidad Central del Ecuador .
65. Lorenzo, F. (2009). La Familia en la Historia. Salamanga- España: AQUILAFUENTE.

66. Magro, V. (2005). Soluciones de la sociedad española ante la violencia que ejerce sobre las mujeres . Madrid : La Ley.
67. Marcello, G., & Villegas, L. (2003). La educación integral en el preescolar. Propuesta pedagógica . Bogotá: Géminis.
68. Medina, A. (2001). Libres de la violencia familiar . Texas: Mundo Hispano .
69. Menendez, A., & Echeverría, J. (2017). worldcat. Obtenido de <http://www.worldcat.org/title/violencia-en-la-region-andina-el-caso-de-ecuador/oclc/34984489>
70. Mondragon, J., Serrano, L., & trigueros, I. (2001). Temario para la preparacion de oposiciones de trabajador Social. Sevilla- España: MAD.
71. Muchinsky, P. (11 de 2 de 2014). librosintintas.
72. Navarro, M., & Llado, D. (2014). La gestion escolar una aproximacion a su estudio. Estados Unidos: Palibrio.
73. Navas, S., Llanza, A., Alvarez, S., Gònzalez, C., Arenas, R., Solè, J. G., . . . Gete, M. d. (2006). Matrimonio homosexual. Madrid: Díaz, Bastient & Truan.
74. Nicoll, M. (2005). Comentarios psicológico sobre la enseñanzas de Gurdjieff y Ouspensky. Buenos Aires: Kier S.A.
75. Oliva, E., & Villa, V. (Enero -Junio de 2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10(1), 11 - 20.
76. Ortega, R., & Rosario, R. (2003). La violencia escolar. Estrategias de prevención . Barcelona: GRAÓ. de IRIF, S.L.
77. Palacios, M. (2011). abc. Obtenido de <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/escolar/la-violencia-intrafamiliar-i-312976.html>
78. Palafox, K. (17 de 12 de 2017). catholic. Obtenido de <http://es.catholic.net/op/articulos/6655/cat/141/constancia-y-fuerza-de-voluntad.html>
79. Pan American Health. (2003). Informe mundia lsobre la violencia y la salud . Washington D.C : Organization Panamericana de la Salud .
80. Pérez, J., & Merino, M. (28 de Julio de 2008). Definición . Recuperado el 30 de Noviembre de 2017, de Defiinición de sociedad: <https://definicion.de/sociedad/>

81. Quintela, M., Arandía, M., & Campos, P. (2004). De la comunidad al barrio: violencia de pareja en mujeres migrantes en sucre . La Paz : entrelíneas .
82. Ramos, E., & Luzón, J. (2012). Cómo prevenir la violencia de género en la educación . Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia .
83. Real Academia Española. (2001). lema. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=TYfZJAA36DXX2qpvUiZ3>
84. Real Academia Española. (2010). dle.rae.es. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
85. Red Nacional de Mujeres "Vivir Sin Violencia". (2009). mujeresdignas. Obtenido de <http://mujeresdignas.blogspot.com/>
86. Reglamento a la ley contra la violencia a la mujer y a la familia. (01 de 09 de 2004). ecuadorlegalonline. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/familia/reglamento-ley-contra-la-violencia-a-la-mujer-y-la-familia/>
87. Reyes, A., & Rosero, R. (2005). Políticas públicas para la equidad de género: proyectos y modelos de gestión. Quito: Conamu.
88. Rodríguez, H. (2010). Metodos de extensión . Bogota: Universidad de Antioquia.
89. Rouse, M. (6 de 2014). searchdatacenter. Obtenido de <http://searchdatacenter.techtarget.com/es/definicion/Cumplimiento>
90. Rubió, T. (2016). Recursos Humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones. España: Octaedro.
91. Ruiz, C., & Blanco, P. (2004). La violencia contr las mujeres. Prevención y detección . s/c: Diaz de Santos .
92. Ruiz, F., Ruiz, A., Perello, I., & Pertegaz, N. (2003). Educacion Fisica. España: Madrid.
93. Ruiz, F., Ruiz, A., Perello, I., & Pertegaz, N. (2003). Educacion Fisica. España: Mad.
94. Ruiz, Y. (2011). La violencia contra la mujer en la sociedad actual: análisis y propuestas de prevención. Universsitat Jaume. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78453/forum_2007_18.pdf

95. Sabado, J. (2009). Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería . Bellaterra: Gimbernat.
96. Sagot, M. (2000). La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América latina. Honduras: Organización Panamericana de la Salud.
97. Sagot, M. (2000). La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina. Belice: Organización Panamericana de la Salud.
98. Sánchez González, D., & Egea Jiménez, C. (2011). Enfoque de vulnerabilidad social para investigar las desventajas socioambientales. Papeles de Población, 151-185.
99. Sánchez, C. (2013). Aplicación de estrategias didácticas en contextos desfavorecidos. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia .
100. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/la-integracion-familiar-y-la-naturaleza-se-conjugaron-en-la-senplades/>
101. Silva, V. (2012). institutoneurociencias. Obtenido de <https://www.institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/851-violencia-intrafamiliar>
102. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México. (2010). difem.edome. Obtenido de http://difem.edomex.gob.mx/seguridad_prevision_integracion_familiar
103. Techo. (2013). techo. Obtenido de <http://www.techo.org/paises/colombia/opina/desempleo-el-motor-de-la-pobreza-y-la-desigualdad/>
104. Tejedon, F. (2004). Perspectivas de las nuevas tecnologías en la Educación . Madrid: Narcea.
105. Tello, R. (2002). Ser mujer no es fácil ...¡Es toda una aventura! México : Panorama .
106. Thompson, I. (2010). construyecuador. Obtenido de construyecuador.com
107. Torello, O. (2011). Educación Superior y Formación de Educadores. Barcelona : CIFO.

108. Valdivia, C., Bernabé, C., & Rodríguez, L. (2012). Cambios en la familia y Cristianismo. Bilbao: Facultad de Teología.
109. Vargas. (s.f.). la culturacracia organizacional en Mexico .
110. Vera, J., & Hurtado, M. f. (2010). Familia y unidades domesticas: La guerra la paz. RA Ximhai (revista de Sociedad, cultura y desarrollo Sustentable). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46112896017>
111. Villanueva, L., & Clemente, R. (2002). El menor ante la violencia. Procesos de victimización . s/c: Universitat Jaume .
112. Viscarret, J. (2011). Modelos y Métodos de Intervención en Trabajo Social. Madrid: Alianza.
113. Whaley, J. (2001). Violencia Intrafamiliar . México : Plaza y Valdéz S.A.
114. Workmeter . (11 de 11 de 2013). *workmeter*. Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/315093/3-factores-externos-que-afectan-al-rendimiento-laboral>
115. WorkMeter. (2013). *workmeter*. Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral>

ANEXOS

Anexo 1: Encuestas a trabajadoras



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Encuesta dirigida a las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc

La presente encuesta tienen como Objetivo: Determinar la incidencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Calzado Joshep's Marc

1) Instrucciones

- ✓ Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder
- ✓ Marque con una x, la respuesta que Usted considere estar de acuerdo según su criterio.

2) Datos Generales

Genero

Femenino

Masculino

Estado Civil

Soltero/a

Casado/a

Divorciado/a

Unión Libre

Viuda

Nivel de Instrucción

Primaria

Secundaria

Pregrado

Posgrado

Edad

De 18 a 30

De 31 a 43

De 44 a 56

Mayor a 57 años

Pregunta 1. ¿Cuál es la razón por la que Usted trabaja?

Superación

Obligación por parte de la pareja

Mantener el hogar

Ayudar económicamente con los gastos del hogar

Otros

Cuales.....

Tipo de violencia

Si

No

Pregunta 3. ¿Valore del 1 a 4 de acuerdo a su criterio, que tipo de violencia afecta más en su rendimiento laboral. Siendo 1 el de mayor importancia y 4 el de menor importancia?

Violencia física

Violencia Psicológica

Violencia Sexual

Violencia Patrimonial

Pregunta 4. ¿Valores del 1 al 7 de acuerdo al tipo de violencia física que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 7 el de menor importancia?

Golpes

Empujones

Pellizcos

Rasguños

Bofetadas

Patadas

Otros

Cuales.....

Pregunta 5. ¿Valores del 1 al 8 de acuerdo al tipo de violencia psicológica que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 8 el de menor importancia?

- Gritos
- Insultos
- Amenazas
- Prohibiciones
- Intimidación
- Indiferencia
- Humillaciones/descalificaciones
- Otros
- Cuales.....

Pregunta 6. ¿Valores del 1 al 3 de acuerdo al tipo de violencia sexual que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 3 el de menor importancia?

- Relaciones sexuales forzadas
- Relaciones sexuales utilizando objetos
- Otros
- Cuales

Pregunta 7. ¿Valores del 1 al 5 de acuerdo al tipo de violencia patrimonial que usted sufre frecuentemente en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 5 el de menor importancia?

- Destrucción de sus bienes
- Sustracción de su dinero
- Retención de sus documentos
- Perdida de sus instrumentos de trabajo
- Otros

Cuales.....

Pregunta 8. ¿Valore del 1 al 5 de acuerdo a su criterio de dónde proviene la violencia intrafamiliar que usted recibe. Siendo 1 el de mayor importancia y 5 el de menor importancia?

De su pareja

De sus padres

De su ambiente laboral

Hijos

Otros

Cuales.....

Pregunta 9. ¿En un hogar porque considera Usted que se provoca la violencia intrafamiliar?

Falta de comprensión

Problemas escolares

Problemas económicos

Otros

Cuales.....

Pregunta 10. ¿Cuándo Usted ha sido violentada en su hogar cómo ha afectado en su trabajo?

Desmotivación

Ausentismo

Preocupación

Otros

Cuales.....

Pregunta 11. ¿Sus ingresos mensuales son?

\$100- \$200

- \$201-\$300
- \$301-\$400
- \$401-\$500
- Mayor a \$500

Pregunta 12. ¿Sus egresos mensuales son?

- \$100- \$200
- \$201-\$300
- \$301-\$400
- \$401-\$500
- Mayor a \$500

Pregunta 13. ¿Valore del 1 al 7 de acuerdo a su criterio porque se suscitan las discusiones en su hogar. Siendo 1 el de mayor importancia y 7 el de menor importancia?

- Falta de dinero
- Incomprensión
- Celos
- Egoísmo
- Infidelidad
- Problemas escolares
- Otros
- Cuales.....

Pregunta 14. ¿Una buena relación familiar, le motiva en su trabajo?

Si

No

Pregunta 15. ¿Ha recibido en la empresa charlas o capacitaciones, sobre la violencia intrafamiliar?

Si

No

Pregunta 16. ¿En caso de haber recibido de que se ha tratado las charlas o capacitaciones?

Los derechos de las mujeres

La violencia intrafamiliar

Tipos de violencia

Otros

Cuales.....

Pregunta 17. ¿Si usted ha sido víctima de algún tipo de violencia intrafamiliar a quien le ha contado?

A sus padres

A sus compañeros

A sus amigo

Algún familiar

Otros

Cuales.....

Pregunta 18. ¿Por qué Usted no ha denunciado a su agresor?

- Miedo
- Amenazas
- Otros
- Cuales.....

Pregunta 19. ¿Qué tipo de ayuda ha buscado para solucionar el problema de la violencia intrafamiliar que padece?

- Derechos y obligaciones
- Medidas preventivas
- Aspectos legales
- Charlas
- Otros
- Cuales.....

Pregunta 20. ¿Qué tipo de charlas o seminarios ha recibido de la empresa, sobre la violencia intrafamiliar?

- Derechos y obligaciones
- Medidas preventivas
- Aspectos legales

Pregunta 21. ¿Qué tipo de actividades de motivación laboral existen dentro de la empresa?

- Días de campo
- Juegos recreativos
- Días deportivos
- Actividades de integración familiar
- Reuniones sociales
- Otros

Ninguno

Cuales.....

Pregunta 22. ¿Qué le gustaría que la empresa haga por Usted, para mejorar la su rendimiento laboral?

Actividades integradoras (familia, trabajo, empresa)

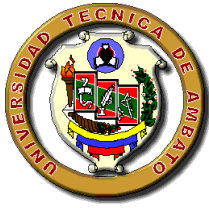
Creacion de un departamento de Trabajo Social dentro de la empresa

Charlas sobre la violencia

Apoyo Psicosocial

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Encuesta dirigida al jefe de producción y al Gerente general de la empresa



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Encuesta dirigida al jefe de producción y al Gerente general de la empresa de Calzado Joshep's Marc

La presente encuesta tienen como Objetivo: Determinar la incidencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Calzado Joshep's Marc

3) Instrucciones

- ✓ Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder
- ✓ Marque con una x, la respuesta que Usted considere estar de acuerdo según su criterio.

4) Datos Generales

Genero

Femenino Masculino

Estado Civil

Soltero/a Casado/a Divorciado/a Unión Libre Viuda

Nivel de Instrucción

Primaria Secundaria Pregrado Posgrado

Edad

De 18 a 30 De 31 a 43 De 44 a 56 Mayor a 57 años

Pregunta 1. ¿Cuál es la razón por la que su trabajador presta sus servicios en la empresa de calzado Joshep's Marc?

Superación

Obligación por parte de la pareja

Mantener el hogar

Ayudar económicamente con los gastos del hogar

Otros

Cuales

Pregunta 2. ¿Sabe Usted que es la violencia intrafamiliar?

Si

No

Pregunta 3. ¿Considera, Usted que los problemas personales que tiene el trabajador, afecta su rendimiento laboral?

Si

No

Pregunta 4. ¿Cuáles son los factores externos que afecta el rendimiento del trabajador?

Factores ambientales o higiénicos

Factores familiares

Motivación

Pregunta 5. ¿Qué factores internos considera que le afecta en el rendimiento del trabajador?

Liderazgo de la dirección

Estructura organizativa

Cultura de la empresa

Otro

Cual.....

Pregunta 6. ¿El trabajador es responsable?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

Pregunta 7. ¿El trabajador cumple con la meta establecida?

- En un 80% de la meta establecida
- En un 75 % de la meta establecida
- En un 50% de la meta establecida
- Inferior a 50% de la meta establecida

Pregunta 8. ¿El trabajador demuestra su constancia, perseverancia en sus actividades laborales?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

Pregunta 9. ¿Con que frecuencia la empresa realiza encuentros familiares?

- 1 vez en el año
- 2 veces en el año
- 4 veces en el año
- Cada mes
- Nunca

Pregunta 10. ¿De la siguiente lista, cuales son las actividades que se ha ejecutado dentro de la empresa?

Integración familiar

Días de campo

Reuniones sociales

Eventos sociales

Otros

Cuales.....

Pregunta 11. ¿Usted se ha interesado de los problemas de sus trabajadores a través de?

Charlas

Reuniones sociales

Sus compañeros

Otros

Cuales.....

Pregunta 12. ¿La empresa ha logrado, integrar a los familiares de las trabajadoras?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Nada de acuerdo

Pregunta 13. ¿Qué tipo de actitud, ha demostrado tener la pareja de las trabajadoras, al realizar actividades de integración familiar?

Intimidación

Temor

Desesperación

Silencio

Aislamiento

Otros

Cuales.....

Pregunta 14. ¿Cree Usted que las trabajadoras de esta empresa sufren de violencia intrafamiliar?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Nada de acuerdo

Pregunta 15. ¿Valore de 1 al 4, de acuerdo a su criterio que tipo de violencia intrafamiliar sufren las trabajadoras. Siendo 1 el mayor importancia y 4 el de menor importancia?

Violencia física

Violencia Psicológica

Violencia Sexual

Violencia Patrimonial

Pregunta 16. ¿Cómo se evidencia el bajo rendimiento?

No cumple con la meta establecida en su área de trabajo.

Cumple el 75% de la meta establecida

Cumple con el 50% de la meta establecida

Cumple con la meta establecida pero con fallas

Pregunta 17. ¿Las trabajadoras poseen los conocimientos, habilidades y las técnicas necesarias para realizar el trabajo?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Nada de acuerdo

Pregunta 18. ¿Las trabajadoras voluntariamente realizan las actividades encomendadas?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Poco de acuerdo

Nada de acuerdo

Pregunta 19. ¿Qué características exige que tengan sus trabajadoras para ser contratadas?

Responsabilidad

Constancia

Cumplimiento

Otros

Cuales.....

Gracias por su colaboración

PAPER

Tema:

La Violencia Intrafamiliar y el Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa de Calzado Joshep's Marc del Cantón Cevallos

Jimena Elizabeth Flores Galarza

Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Carrera de Trabajo Social

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos a través del método mixto cuali cuantitativo amparado en un compendio bibliográfico y la aplicación de una encuesta a los empleadores y trabajadoras de la fábrica que en su totalidad son mujeres y víctimas de violencia intrafamiliar.

Violencia Intrafamiliar es entendida como el maltrato físico, psicológico, sexual, económico suscitado dentro del contexto familiar que tiene repercusión en el ambiente laboral donde se ejerce todo tipo de trabajo físico e intelectual.

A través de la investigación del cruce de variables y la aplicación del método estadístico del Chi Cuadrado se determinó que si existe influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos siendo indispensable la creación de una oficina de Trabajo Social para posterior al reconocimiento de su funcionalidad y quehacer profesional se de atención a la problemática identificada.

Palabras claves: Ambiente laboral, bienestar, empleador, empleado, Trabajo Social.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the influence of intrafamily violence on the work performance of the workers of the company del canton Cevallos de Calzado Joshep's Marc of the canton Cevallos through the mixed qualitative method covered by a bibliographic compendium and the application of a survey to workers and workers of the factory who in their totality are women and victims of intrafamily violence.

Intrafamilial violence is understood as the physical, psychological, sexual, economic mistreatment aroused within the family context that has an impact on the working environment where all kinds of physical and intellectual work is carried out.

Through the investigation of the crossing of variables and the application of the statistical method of the Chi-square, it was determined that the influence of intra-family violence on the work performance of the workers of the company of Marc del Cantón Cevallos de Calzado Joshep is essential. of a Social Work office for later recognition of its functionality and that makes professional attention to the identified problem.

Keywords: Work environment, welfare, employer, employee, Social Work.

INTRODUCCIÓN

La violencia intrafamiliar o violencia doméstica es todo tipo de agresión física, psicológica, sexual y moral ocasionada por un miembro de la familia que por su impacto se ha constituido en un tema de atención de la salud pública (Sagot, 2000, pág. 54).

A través de la investigación realizada se ha demostrado que la violencia intrafamiliar incide en el rendimiento laboral entendido como el desempeño y atención a la ejecución de una tarea asignada en función a las actitudes y aptitudes que contribuyen a la ejecución de un trabajo.

El trabajo es un derecho y garantía de todo ciudadano en edad adecuada para ejecutar el mismo que facilitará la satisfacción de las necesidades en pro del bienestar biopsicosocial de los individuos.

El método utilizado fue el mixto cuali cuantitativo aplicado por medio de la encuesta a una muestra constituida por empleadores y trabajadoras de la fábrica de calzado Joshep's Marc del cantón Cevallos, cuyos resultados a través de la fórmula del chi cuadro determinaron que la violencia intrafamiliar índice en el rendimiento laboral.

DESARROLLO

En el Ecuador la violencia intrafamiliar es reconocida oficialmente como un problema de la salud pública y de justicia social. La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a una vida libre de violencia. Pero sin embargo “Seis de cada diez mujeres han vivido algún tipo de violencia intrafamiliar, lo que representa el 76% de las mujeres han vivido algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex-pareja”. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2011)

En las zonas rurales del Ecuador se encuentran ubicadas las comisarías itinerantes y entidades de apoyo, enfocadas en ayudar a las personas afectadas por la violencia intrafamiliar, las mismas que tienen el objetivo de concientizar a las mujeres y a las familias acerca de cómo reducir el riesgo de cuadros violentos en la sociedad Ecuatoriana. (Reyes & Rosero, 2005). Desde 1995 fue el inicio del

primer Plan de Igualdad de Oportunidades y con la aprobación de la Ley 103 acerca de la violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, comienzo a ser asumida por el Estado Ecuatoriano como una prioridad del ejercicio de los derechos humanos y como un problema de salud pública por su impresionante frecuencia y alto impacto negativo en la vida de las mujeres.

Entre las actitudes que generan la violencia intrafamiliar se encuentran: los celos, la censura sobre la ropa, la vigilancia, el control sobre el tiempo o las salidas, las amistades o los pasatiempos. Dichas actitudes se convierten en la pauta que contribuyen al maltrato físico. Lastimosamente las mujeres no consideran a esto como agresión, suelen comúnmente confundirlos como parte del carácter de su pareja, incluso llegan a justificar el control sobre muchos aspectos de su vida. Pese a todo esto la mujer maltratada suele justificarla e incluso considerarla como algo natural. Esto sucede especialmente en los grupos de bajo nivel socio-económico, en un estudio de: (Red Nacional de Mujeres "Vivir Sin Violencia", 2009).

Según Inec (2011) afirma en su estudio que 6 de cada 10 mujeres de 15 y más años (60,6%) declaran haber vivido una o más formas de violencia de género física, psicológica, sexual o patrimonial por parte de cualquier persona conocida o extraña, en los distintos ámbitos del quehacer social. Son cuatro los tipos de violencia de género que sufren las mujeres y sobre los cuales se recabó información a través de la encuesta analizada obteniendo como resultado que el 53.9% de mujeres han estado expuestas a violencia psicológica, en un 38% a violencia física, el 16,7% a violencia patrimonial, el 25, 7% a violencia sexual. (Menendez & Echeverría, 2017)

Los tipos de violencia a los que han estado expuestas las mujeres han sido provocados en la mayoría por sus parejas y un porcentaje diminutivo por otras personas, tal es así que la violencia física en un 87,3% ha sido provocada por su pareja o expareja y el 12,7% asido provocado por otras personas; mientras que la violencia psicológica en un 76,3% fue provocada por su pareja o expareja y el 23,7% fue causado por otras personas; la violencia sexual en un 53,3 % fue provocado por su pareja o expareja y el 46,5% señalaron que fue provocado por

otras personas y finalmente la violencia tipo patrimonial en un 61% fue causada por su pareja o expareja y en un 39% fue provocada por otras personas.

En la provincia de Tungurahua la violencia intrafamiliar va en aumento, en la actualidad, ya que la mayoría de las víctimas prefieren quedar en silencio ya sea por desconfianza a la autoridad, por temor al agresor. Según el informe proporcionado por la Sala de primera Acogida para Víctimas de delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar del Hospital regional Docente de Ambato desde el mes enero hasta la presente fecha se han atendido 656 personas que han sufrido violencia física por parte de sus convivientes, mientras que en el mínimo período del el año 2016 se registró 506 personas que fueron atendidas por violencia física, dando un total en 1 año de 1325 pacientes agredidos. La mayoría de las personas atendidas registraron fracturas en diferentes partes del cuerpo, (La Hora, 2017).

La mayoría de las personas agredidas afirman que sus agresores al momento del suceso se encontraban con sustancias alcohólicas y otro tipo de sustancias, mientras que otras personas agredidas manifestaron que sus conyugues en conjunto con sus familiares, les agredieron por celos, por machismo. Lo que genera que las mujeres ultrajadas o maltratadas de alguna manera, se conviertan en una persona dependiente de ellos económicamente y emocionalmente, por lo que se han visto obligadas a renunciar sus puestos de trabajos para no dar razón que las golpeen, mientras que otras mujeres siguen laborando en las diferentes empresas, pero manifestaron que no acuden todos los días a laborar, incluso a veces se ven obligadas a salir temprano para no tener problemas con sus convivientes, lo que repercute en la productividad de las diferentes empresas, (El Telegrafo, 217).

La empresa de calzado Joshep's Marc las mujeres que laboran han sido víctimas de violencia intrafamiliar, en su totalidad quedándose en silencio por no tener quien les haga el acompañamiento respectivo por lo que se ha considerado necesario la creación de un ofician de Trabajo Social desde donde se de una atención integral que fomente el bienestar biopsicosocial de empleadores y empleados.

METODOLOGIA

En el presente trabajo de investigación se utilizó herramientas validadas para recolectar información como son las encuestas a las trabajadoras de la empresa de Calzado Joshep`s Marc y al empleador de la empresa:

Técnicas

La técnica que se uso es la encuesta

Encuesta

Según Thompson (2010) afirma que “la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica”. La encuesta es una herramienta que permite obtener información relevante sobre el tema investigado en la persona encuestada.

Cuestionario

El cuestionario está compuesto por una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir, las cuales se refieren básicamente a preguntas abiertas y cerradas.

Plan de recolección de información

Cuadro Plan de recolección de información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	La violencia intrafamiliar, rendimiento laboral
4.- ¿Quién?	La investigadora
5.- ¿Cuándo?	Diciembre del 2017
6.- ¿Dónde?	Empresa de calzado Joshep`s Marc
7.- ¿Cuántas veces?	2 veces
8.- ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
9.- ¿Con qué?	Cuestionarios
10.- ¿En qué situación?	Jornada Laboral

Elaborado por: Jimena Flores

Plan de procesamiento de información

Se verifico que la información entrega por las trabajadoras, desechando las encuestas vacías, con rayones, manchas, con información errónea.

El procesamiento y análisis de la información

La información recopilada se analiza utilizando la herramienta de Microsoft Excel, y se representa en forma de tablas y en graficas:

Tabulaciones

Los resultados se tabulo en graficas de pastel.

Interpretación de resultados

Se procedió al análisis y comparaciones entre los datos obtenidos para la obtención de conclusiones que nos ayuden a dar solución al problema investigado.

Verificación de hipótesis

Por medio del análisis y la comprobación de los resultados adquiridos en la presente investigación, se desarrolló la verificación de la hipótesis planteada.

Conclusiones y recomendaciones

Al realizar el análisis de los resultados, se debe proceder a buscar las posibles alternativas para la resolución de la problemática planteada al inicio.

Para la comprobación del chi cuadrado se realizó el cruce de información de las siguientes preguntas.

Resultados

			Pregunta 10. ¿Cuándo Usted ha sido violentada en su hogar como ha afectado en su trabajo?			Total
			Desmotivación	Ausentismo	Preocupación	
Pregunta 3. ¿Valore del 1 a 4 de acuerdo a su criterio, que tipo de violencia afecta más en su rendimiento laboral. Siendo 1 el de mayor importancia	Violencia física	Recuento Recuento esperado	10 4,1	0 3,8	0 2,1	10 10,0
	Violencia Psicológica	Recuento Recuento esperado	4 5,8	10 5,4	0 2,9	14 14,0
	Violencia Sexual	Recuento	0	3	6	9

y 4 el de menor importancia?	Recuento	3,7	3,4	1,9	9,0
	esperado				
Violencia Patrimonial	Recuento	0	0	1	1
	esperado	,4	,4	,2	1,0
Total	Recuento	14	13	7	34
	esperado	14,0	13,0	7,0	34,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Personas	38,644 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	43,759	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,346	1	,000
N de casos válidos	34		

PASO 6: DECISIÓN

Como $p_{valor} = 0 < \alpha$, se acepta H_1 , La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep`s Marc, del cantón Cevallos.

Representación grafica

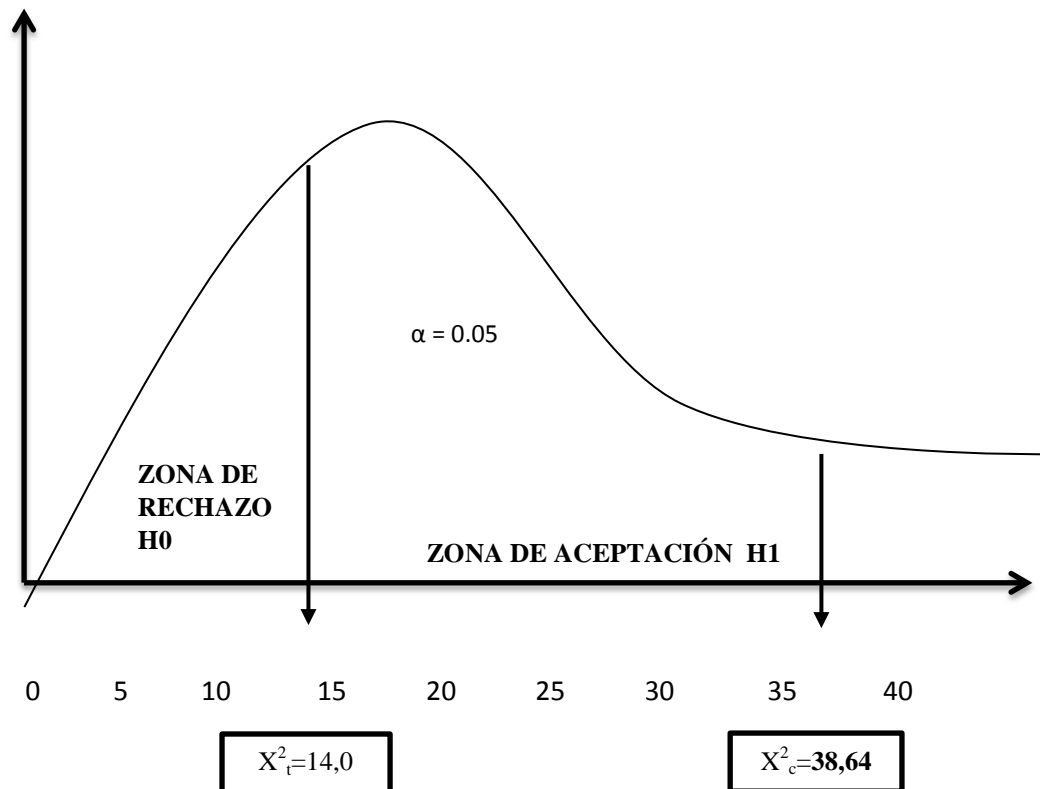


Figura 56: Representación grafica
Elaborado por: Jimena Flores

Decisión Final:

El valor de la hipótesis alterna es mayor (38,64) que el valor calculado de la hipótesis nula (14,0), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna H_1 , que dice:

La violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc, del cantón Cevallos.

DISCUSIÓN

Al ser la violencia intrafamiliar un tema de salud pública y el ámbito laboral estar asegurado en la normativa se propone un proceso de intervención a través de la creación de una oficina de trabajo social denominada “dame un espacio para que alguien me escuche y te retribuiré en tu inversión”.

CONCLUSIONES:

Por medio de las encuestas realizadas a las trabajadoras, al gerente y al jefe de producción de la empresa de calzado Joshep's Marc, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc en sus hogares han sido expuestas a las violencias intrafamiliar de tipo psicológico, físico, patrimonial y sexual, razón por la cual han presentado un bajo rendimiento dificultando el cumplimiento total de las metas como lo refleja los resultados de la pregunta ¿el trabajador cumple con la meta establecida? de las personas encuestadas, el 50% aseguraron que los trabajadores cumple un 75% de la meta establecida, mientras el otro 50% afirmaron que cumple solo con el 50% .
- Las trabajadoras de calzado Joshep's Marc han sido víctimas violencia física ya que han sido expuestas a golpes, empujones, pellizcos, rasguños, bofetadas, patadas. También algunas trabajadoras han sido víctimas de violencia sexual al ser obligadas a mantener relaciones sexuales forzadas, y finalmente fueron víctimas de violencia Patrimonial sufrieron la retención de sus documentos, la destrucción de sus bienes factores que han incidido en el rendimiento laboral. Las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc, debido a la violencia psicológica que han sufrido en sus hogares demuestran ser unas personas aisladas del resto de compañeros, calladas, temerosas de los que les puede llegar a suceder en sus casas al culminar su jornada laboral.
- A través de la aplicación del Chi cuadrado se comprobó que la violencia intrafamiliar si incide en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de calzado Joshep's Marc, del cantón Cevallos.

BIBLIOGRAFIA

- El Telegrafo. (17 de 05 de 217). *Ambato reporta altos indices de violencia intrafamiliar*. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional-centro/1/ambato-reporta-altos-indices-de-violencia-intrafamiliar>
- Inec. (2011). *ecuadorencifra*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres Noviembre 2011*. Quito: Ministerio del Interior.
- La Hora. (23 de 07 de 2017). *Casos de Violencia intrafamiliar van en aumento en Tungurahua*. Obtenido de <https://lahora.com.ec/tungurahua/noticia/1102086658/casos-de-violencia-intrafamiliar-van-en-aumento-en-tungurahua>
- Menendez, A., & Echeverría, J. (2017). *worldcat*. Obtenido de <http://www.worldcat.org/title/violencia-en-la-region-andina-el-caso-de-ecuador/oclc/34984489>
- Red Nacional de Mujeres "Vivir Sin Violencia". (2009). *mujeresdignas*. Obtenido de <http://mujeresdignas.blogspot.com/>
- Reyes, A., & Rosero, R. (2005). *Políticas públicas para la equidad de género: proyectos y modelos de gestión*. Quito: Conamu.
- Sagot, M. (2000). *La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina*. Belice: Organización Panamericana de la Salud.
- Thompson, I. (2010). *construyecuador*. Obtenido de construyecuador.com